



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-03-11:

**“MEJORAMIENTO LABORAL Y ORGANIZACIONAL DE
TRABAJADORES EN LA COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA,
REGIÓN ANCASH”**

Preparado para:



ENTREGABLE 4 DE 4: EVALUACIÓN FINAL

CONTENIDO

1	RESUMEN EJECUTIVO	1
2	INTRODUCCIÓN	8
3	OBJETIVOS DEL ESTUDIOS	10
4	ALCANCES DEL INFORME	11
5	METODOLOGÍA	12
5.1	ESTRATEGIA CUANTITATIVA	12
5.2	ESTRATEGIA CUALITATIVA	15
6	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	17
6.1	INFORME DE CAMPO CUANTITATIVO	17
6.2	INFORME DE CAMPO CUALITATIVO	23
7	SOBRE EL PROYECTO	26
7.1	CONTEXTO ECONÓMICO	26
7.2	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	31
7.3	MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PROYECTO.....	47
8	RESULTADOS CUANTITATIVOS	54
8.1	INDICADORES DE LA MML.....	54
8.2	EVALUACIÓN EX ANTE Y EX POST DE LOS BENEFICIARIOS.....	64
9	RESULTADOS CUALITATIVOS	84
9.1	ANÁLISIS DE PERTINENCIA.....	85
9.2	ANÁLISIS DE EFICACIA	92
9.3	ANÁLISIS DE EFICIENCIA.....	97
9.4	ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD	100
10	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	106
11	ANEXOS.....	109
11.1	MATRIZ DE MARCO LÓGICO ORIGINAL DE LOS PROYECTOS	110
11.2	INSTRUMENTOS	115
11.3	MUESTRA SELECCIONADA.....	133
11.4	MANUAL DEL ENCUESTADOR	135
11.5	DICCIONARIO DE DATOS Y CORRESPONDENCIA DE VARIABLES ..	182
11.6	ARCHIVOS DIGITALES.....	198

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 de Línea de Base del **Proyecto L-03-11 “Mejoramiento laboral y organizacional de trabajadores en Compañía Minera Antamina, Región Ancash”** 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 73 observaciones de un universo de 79 beneficiarios, tamaño que maximizaba el nivel de confianza (95%) y minimizaba el margen de error de las estimaciones (5%). Sin embargo, el principal reto que implicaba alcanzar esta meta era ubicar a los beneficiarios pues el proyecto había finalizado hace varios meses atrás (octubre de 2016). Ante ello, se diseñó una estrategia que contempló el desarrollo de dos actividades en paralelo. Por un lado, se contactó al Sindicato a fin de solicitar su ayuda para convocar a los beneficiarios del proyecto para la aplicación de la encuesta. El resultado de esta actividad no fue el esperado pues, a pesar de los esfuerzos del equipo consultor, no fue posible contar con el apoyo del Sindicato. Por otro lado, aprovechando el padrón provisto por la Institución Ejecutora a FONDOEMPLEO en donde se encontraban registrados los números telefónicos de los beneficiarios, se procedió a contactar telefónicamente a cada uno de ellos a fin de confirmar su ubicación y coordinar una entrevista. No obstante, solo se logró ubicar a la mitad de los beneficiarios, pues el padrón no se encontraba actualizado y muchos números telefónicos no existían o ya no pertenecían a los beneficiarios. Por estos motivos, solo se logró entrevistar a 30 beneficiarios, lo cual corresponde al 38% del universo 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 y ex post 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 de la Junta Directiva del Sindicato, el representante del Área de Recursos Humanos de la Compañía Minera Antamina S.A. y el responsable de la Dirección de Promoción del Empleo del MTPE (o similar) en la región Áncash.

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-03-11 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 la mayoría de los indicadores lograron y, en otros casos, superaron la meta propuesta inicialmente. Una de las actividades que logró superar la meta fue el número de visitas realizadas para la difusión del proyecto, en función a la cantidad de trabajadores interesados en el mismo. Además, los indicadores asociados a la selección y registro de beneficiarios también lograron superar sus metas. Por otro lado, no se logró certificar a todos los beneficiarios capacitados. Solo 71 de 74 beneficiarios lograron aprobar las capacitaciones técnicas impartidas. Esta baja se compensó con un mayor número de beneficiarios capacitados en Fortalecimiento Institucional.

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 26 años y solteros. Además, poco menos la mitad de ellos tienen hijos, en promedio, 1. La mayoría de beneficiarios proviene de Áncash, ello debido al ámbito de intervención del proyecto. Asimismo, se encontró que gran parte de ellos, el 60%, tienen como lengua materna el quechua. Casi todos los beneficiarios cuentan con secundaria completa y han cursado algún estudio superior, en su mayoría, no universitario (carreras técnicas). Entre las carreras u oficios emprendidos por los beneficiarios, la mayoría cuenta con formación en el campo de la ingeniería, industria y construcción, y siguió sus estudios en una institución pública.

Respecto al nivel de vida de los beneficiarios, esta es relativamente buena y superior a la del promedio nacional. Por ejemplo, el material de las viviendas de los beneficiarios es 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, todos 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). 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:

El gasto promedio mensual de los encuestados, antes del proyecto ascendía a S/ 941.17 mensuales (39% superior al gasto promedio per cápita nacional). La situación del gasto promedio de los beneficiarios luego del proyecto, a pesar de no ser estadísticamente diferente, habría aumentado en S/ 92.53. En ese sentido, tomando en cuenta las características de sus viviendas, tanto antes como luego de su participación en el proyecto, los beneficiarios no presentaban ninguna característica que sugiera una situación de pobreza o de vulnerabilidad a la pobreza; por el contrario, se trata de individuos que se encuentran en el cuarto quintil de la distribución del gasto (el segundo más rico).

No obstante, sí se han identificado algunas vulnerabilidades en el empleo de los beneficiarios. En primer lugar, se observa una reducción en la tasa de beneficiarios ocupados, antes del proyecto el 76.7% de encuestados se encontraba ocupado mientras que, luego del proyecto, solo un 63.3% lo estaba. Se encontró que la capacitación abrió nuevas posibilidades laborales para los beneficiarios, por lo cual, varios renunciaron para buscar nuevas oportunidades. Asimismo, se habría dado una recomposición de la fuerza laboral en los sectores económicos. En la situación previa al proyecto, la gran mayoría se encontraba ocupada en el sector minería y construcción; sin embargo, luego del proyecto, el 42.1% de encuestados ocupado refirió trabajar en el sector servicios y un 21.1% en el sector minería. Esto, además, complementa los resultados asociados al tamaño de la empresa en donde se encuentran ocupados: el 43.5% de los encuestados estuvo trabajando en una empresa de más de 200 trabajadores antes de ingresar al proyecto; sin embargo, luego del mismo, dicho porcentaje se redujo a un 26.3%, mientras que los ocupados en una microempresa ascendieron a 52.6% de los beneficiarios encuestados.

Los efectos sobre los ingresos parecen ser negativos; sin embargo, tampoco son significativos. Se habría reducido el ingreso mensual, en promedio, en S/ 243, esto se explicaría porque el 70% de los beneficiarios cambió de empresa o negocio donde trabajaba inicialmente y no todos consiguieron un nuevo empleo inmediatamente. El tipo de pago predominante sigue siendo el salario o sueldo, y en su mayoría es mensual o semanal. Cabe señalar que, debido al cambio en la remuneración mínima vital, se produjo una reducción de beneficiarios encuestados que perciben ingresos por encima de una RMV, ello debido a que muchos de ellos recibían un pago cercano a los S/ 750

(RMV 2015) y S/ 850 (RMV 2016). Además, de acuerdo a los resultados obtenidos, hay un gran incremento de beneficiarios que no cuentan con contrato, varios de ellos habrían optado por salir de la gran empresa y empezar negocios propios formando microempresas. En ese sentido, también resulta importante señalar que ha aumentado el número de beneficiarios ocupados que cuentan con acceso a algún seguro de salud y sería explicado por un aumento de la proporción de beneficiarios afiliados a un seguro privado de salud. Por otro lado, en cuanto a la afiliación al sistema de pensiones, hay un incremento en la proporción de beneficiarios ocupados que aportan a la ONP; sin embargo, la proporción de no afiliados tanto antes como después del proyecto sigue estando alrededor de 60%. 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 luego del proyecto, la gran mayoría de los encuestados no cuenta con un empleo decente (nivel 1). Esto debido a que, si bien algunos de los beneficiarios cuentan con ingresos mayores a los de una RMV no todos cuentan con contrato y no todos trabajan 48 horas o menos, ni están afiliados a un seguro de salud ni a un sistema de pensiones. Cabe señalar, que, en comparación a la situación anterior al proyecto, sí hay una proporción de beneficiarios que se encuentran en el nivel 4, lo cual indica que existen trabajadores que no tienen contrato y no perciben salarios mayores o iguales a una RMV.

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

Por último, respecto al grado de 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.

b) Estrategia cualitativa

Sobre la pertinencia del proyecto

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

Respecto a lo primero, la coordinación entre los actores relevantes durante el diseño del proyecto fue bastante limitada y, en algunos casos, inexistente (sobre todo con la empresa). En cuanto a la percepción de los actores sobre la problemática de los beneficiarios antes del inicio del proyecto, cada uno de ellos señalaron problemas distintos. Por un lado, el representante de la Institución Ejecutora señaló que la problemática de los trabajadores es la falta de certificación de las capacidades adquiridas. Por otro, el representante del Sindicato señaló que el principal problema es la falta de capacitación en fortalecimiento institucional. El representante del Área de Recursos Humanos señala que la problemática, más allá de las capacitaciones, tiene que ver con la calidad educativa que se recibe en la región, por lo cual la compañía desarrolla nivelaciones para sus trabajadores y, luego de entrar a la compañía, hay una constante capacitación para los trabajadores por lo cual la problemática no estaría asociada a la capacitación técnica. En cuanto a la elaboración del diagnóstico del problema, tampoco se contó con la participación de todos los actores relevantes, pero sí se recogieron los principales problemas y necesidades de los trabajadores. Respecto a la cuarta, el diseño del proyecto no contempló la identificación de la demanda laboral por las competencias en las que el proyecto realizó las capacitaciones, solo hubo un requerimiento de la planilla de la compañía, la cual fue la única comunicación que se dio entre la empresa y la IE. Finalmente, en cuanto a la estrategia de selección, el principal criterio de selección parece haber sido el interés del participante por capacitarse, siendo otros criterios la capacidad del participante para afrontar la contrapartida del proyecto (20% aportado por el trabajador y 80% FONDOEMPLEO) y su disposición a destinar sus días libres para participar en el proyecto. Los actores relevantes coinciden en que la estrategia de selección fue correcta. Para el segundo componente no se tuvo una estrategia de selección propiamente dicha ya que los talleres fueron hecho a todos los miembros de la junta directiva de SUTRACOMASA.

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.

Para el primer caso, la IE como el Sindicato señaló que los trabajadores reciben capacitaciones, aunque eventuales, por parte de la Compañía Minera. Por otro lado, el representante de recursos humanos de Antamina indicó que sí se cuenta con un plan de capacitación y que permite que las capacidades técnicas de los trabajadores se encuentren constantemente actualizadas. Asimismo, en el caso de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo, se indicó que desde el Ministerio de Trabajo y a través del centro de empleo, se desarrollan proyectos dirigidos a personas en edad de trabajar, enfocándose en el desarrollo de habilidades blandas y en la preparación de sus Curriculum Vitae, con el fin de que tengan mayores oportunidades en el mercado laboral. Respecto a instrumentos de gestión previos, el representante del Sindicato señaló no haber tenido instrumento alguno antes de este proyecto.

De acuerdo a la información recogida de las entrevistas con los representantes de la IE y del Sindicato, no se habían considerado actividades eficaces exclusivas para poder lograr los objetivos propuestos, de esta manera, se entendía que todas las actividades consideradas eran necesarias para el logro de los objetivos siempre y cuando se mantengan bajo un constante seguimiento y monitoreo. Respecto a la conformidad de los resultados, existen dos claras posiciones: por un lado, se tiene a la IE y el Sindicato, quienes consideran que las capacitaciones, tanto técnicas como organizacionales, se desarrollaron adecuadamente y permitieron que algunos de los trabajadores puedan presentarse a nuevas convocatorias y, en el caso de la organización sindical, afianzaron su relación como organización lo que se tradujo en la elaboración del Plan Estratégico. Por otro lado, se tiene la opinión del representante del área de recursos humanos de la empresa, quien considera que dichas capacitaciones, que pueden no ser malas, resultan ser poco útiles para el día a día de los trabajadores, ya que ellos están en constante relación con la maquinaria.

Por último, de la revisión de la documentación alcanzada por FONDOEMPLEO y la información recibida con las entrevistas, se entiende que todas las actividades de la MML fueron desarrolladas casi en su totalidad, aunque con algunos retrasos respecto al cronograma inicial. Entendiendo el criterio de eficacia como la capacidad de las actividades de convertirse en el resultado esperado, se concluye que se ha desarrollado de manera eficaz; sin embargo, cabe destacar que todas las actividades, y los productos en que se convirtieron dichas actividades, son necesarias mas no suficientes para el logro de los resultados. Es importante resaltar que este tipo de proyectos deben estar articulados, ya sea que estén impulsados desde el Estado o desde el sector privado, con el fin de tener un mayor impacto tanto en empleabilidad como en ingresos de los trabajadores siendo estos impactos, además, sostenibles en el tiempo.

Sobre la eficiencia del proyecto

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

Partiendo de la idea que la eficiencia busca saber en qué medida los recursos fueron suficientes, o no, para el logro de los resultados, se indagó primero acerca de las dificultades enfrentadas en la gestión del proyecto. Se señala que el proceso administrativo de la documentación a entregar a FONDOEMPLEO era exhaustivo lo cual generaba algunos retrasos en los plazos pactados. Esto; sin embargo, se entiende que era parte del proceso por lo cual la IE tuvo que adaptarse al ritmo con el que se manejó la documentación. Además, se preguntó por las percepciones que se tuvo en relación al manejo presupuestal del proyecto. En ese sentido se indicó que el presupuesto estuvo muy ajustado y que no era suficiente para la ejecución del proyecto, a pesar de ello, el representante de la IE resaltó que dicho presupuesto era mayor al de otros proyectos similares. Para poder corroborar ello, se hizo una comparación del monto presupuestado y el monto ejecutado. Lo que se pudo obtener es que, en primer lugar, hubo un desfase en el desarrollo de actividades respecto al cronograma inicial. Esto llevó a que el mayor gasto se de en los meses once y doce del proyecto, cuando en un inicio esto se daría

en el octavo, noveno y décimo mes. Asimismo, cuando se desagrega el monto por actividades ejecutadas, dentro de la sección de registro y selección, el mayor presupuesto ejecutado fue en la actividad de verificación de la documentación entregada por los interesados, esto debido a que, como señaló el representante de la IE, se puso en duda muchos de los documentos presentados por los trabajadores. Por otro lado, el presupuesto asignado fue más holgado en el segundo componente, el cual está asociado a la capacitación organizacional. De todo esto se desprende que los recursos asignados fueron los adecuados para el proyecto ya que incluso se pudo lograr un mayor número de beneficiarios. Cabe señalar, además, que un factor importante es la contraparte hecha por los trabajadores. En la medida que haya el interés y recursos suficientes por parte de los trabajadores interesados en este tipo de proyectos, se podría lograr un mayor nivel de eficiencia.

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 para asegurar la sostenibilidad del proyecto, se llevó a cabo un monitoreo y seguimiento constante de las capacitaciones impartidas con el fin de que se dé un correcto desarrollo del proyecto; sin embargo, luego de concluido el proyecto no se tuvo mayor comunicación con los beneficiarios.

En el caso de factores externos que influyeron en el proyecto, se señalaron tanto factores positivos como factores limitantes. Se consideraron importantes las expectativas de los proyectos de inversión mineros que se vienen desarrollando cerca de la localidad (específicamente, el proyecto Magistral de la compañía minera Milpo) ya que se generó un gran interés en los trabajadores por contar con certificaciones que les permitan postular a alguna convocatoria cercana. Además, las certificaciones estarían avaladas por el Ministerio de Educación, con lo cual solo se intensificó el interés de los trabajadores. Asimismo, en el caso del componente de fortalecimiento institucional, el factor más importante que brindó confianza en aquellos que quisieron capacitarse fue el liderazgo del señor Jorge Juarez. Como lo mencionó el representante de la IE, hay una elevada confianza en la gestión del secretario general de SUTRACOMASA que, incluso, sería reelegido para una segunda gestión. Ello favoreció al incremento del número de directivos capacitados organizacionalmente. Por otro lado, respecto a los factores limitantes y que podrían afectar la sostenibilidad de los resultados, el representante indicó que existían conflictos latentes entre la empresa y el sindicato, además, ya se habían presentado casos de denuncias por ambas partes. El desarrollo del proyecto, entonces, estuvo sujeto a cualquier evento que ocasionara alguna huelga o conflicto mayor entre la empresa y el sindicato, que afortunadamente no llegó a mayores.

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 del Proyecto L-03-11 “Mejoramiento laboral y organizacional de trabajadores en Compañía Minera Antamina, Región Ancash” (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-03-11 “Mejoramiento laboral y organizacional de trabajadores en Compañía Minera Antamina, Región Ancash” (Línea 1). Dicho proyecto fue presentado por el Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Antamina S.A. (SUTRACOMASA), con el objetivo de capacitar laboral y organizacionalmente a 90 trabajadores de la Compañía Minera Antamina S.A, 60 de ellos en capacitación técnica y 30 en fortalecimiento institucional.

El documento se estructura del siguiente modo: en la tercera sección se presentan los objetivos del estudio; en la cuarta sección, los alcances del presente informe; en la

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

3 OBJETIVOS DEL ESTUDIOS

El objetivo general del estudio es elaborar la línea de base y la evaluación final del proyecto “Mejoramiento Laboral y organizacional de trabajadores en la Compañía Minera Antamina, Región Ancash” el cual forma parte del 3° Concurso Línea de Apoyo a los Trabajadores.

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

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

4 ALCANCES DEL INFORME

Como ya se mencionó, el presente informe constituye el cuarto entregable de la consultoría correspondiente a la Evaluación Final del **Proyecto L-03-11 “Mejoramiento laboral y organizacional de trabajadores en Compañía Minera Antamina, Región Ancash”**, 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 eficiencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto (ver **Sección 9**).
- Conclusiones y recomendaciones (ver **Sección 10**).

5 METODOLOGÍA

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

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

5.1 ESTRATEGIA CUANTITATIVA

5.1.1 Enfoque

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

La estrategia cuantitativa de la línea de base consistió en el levantamiento de información primaria a través de una encuesta a los beneficiarios en la cual se recogió información acerca de la situación de los beneficiarios antes y después del proyecto.

La información antes del proyecto se obtuvo a partir de preguntas retrospectivas y la información después del proyecto a partir de preguntas sobre la situación actual. Se planteó de ese modo la estrategia en la medida que, al momento del levantamiento de información, el Proyecto L-03-11 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-03-11 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

5.1.3 Indicadores e instrumentos

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

Para lo primero, se revisó la información del proyecto de la Institución Ejecutora provista por FONDOEMPLEO, en función a lo cual se calcularon los indicadores de la MML. En el segundo caso, se revisó el instrumento de FONDOEMPLEO para el levantamiento de información de campo y se realizaron los ajustes correspondientes a la estrategia cuantitativa que se llevó a cabo. Como ya se mencionó, al inicio del presente estudio, el Proyecto L-03-11 ya había culminado, por lo que, de acuerdo a lo convenido con el equipo técnico de FONDOEMPLEO, se realizó un solo levantamiento de información cuantitativa donde se recogió información retrospectiva y corriente para caracterizar la situación ex ante y ex post a la intervención del proyecto, respectivamente.

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

Secciones	Descripción
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 línea de base, el estudio cualitativo se centró en la **evaluación de la pertinencia** del proyecto. Para la evaluación final, el análisis se centra en los aspectos de **eficiencia, eficacia y sostenibilidad** del proyecto. En este informe se consolidan los resultados de ambas evaluaciones.

Se entiende por pertinencia, la adecuación de la estrategia de intervención del proyecto, en términos de su propósito, objetivo, productos y actividades, a las necesidades de la población beneficiaria. Con el análisis de eficiencia se busca identificar en qué medida los recursos e insumos brindados se habrían convertido en resultados esperados del proyecto. Asimismo, con el análisis de eficacia, se indaga respecto a cómo las actividades realizadas como parte del proyecto se han materializado en resultados, en términos de cantidad, calidad y tiempo previsto. En ese sentido, se analiza la lógica vertical de los objetivos, así como también si las actividades conducen adecuadamente a los productos, estos a los resultados y si los mismos son condiciones necesarias y suficientes para el logro del propósito del proyecto. Por último, para el caso de sostenibilidad se buscará analizar la probabilidad de que los resultados positivos del

proyecto continúen luego de que el financiamiento del proyecto culmine. Para ello, el equipo consultor realizó una revisión detallada de los documentos de formulación del proyecto, especialmente de la MML, a fin de identificar la lógica de intervención del proyecto y cada uno de sus niveles de objetivos. En función a lo anterior, se realizó un ajuste de los instrumentos cualitativos propuestos por FONDOEMPLEO en los TdR a fin de recoger todas las preguntas necesarias para realizar la evaluación.

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

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

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

6 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

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

6.1 INFORME DE CAMPO CUANTITATIVO

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

6.1.1 Metodología para el levantamiento de información cuantitativa

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

- Realizar el contacto con el representante del Sindicato
- Realizar las encuestas con los beneficiarios que aun laboraban en la compañía.
- 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.

La aplicación de esta estrategia se acomodó a las dificultades encontradas durante la ejecución del trabajo de campo que se detallan más adelante

a) Cobertura de la encuesta

- Cobertura geográfica: La encuesta se realizó en las regiones a la cual pertenecían los beneficiarios, estas fueron: Arequipa, Lima y Ancash.
- Cobertura temporal: La encuesta se realizó entre los meses de diciembre y enero (20/12/2016 – 25/01/2017).

b) Unidad de observación:

La unidad de observación de la encuesta fue el beneficiario del Proyecto L-03-11.

c) Informante

El informante de la encuesta fue el beneficiario del Proyecto L-03-11.

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

e) Muestra programada

El tamaño de muestra programado, a partir de la información inicial, que maximizaba el nivel de confianza (95%) y minimizaba el margen de error (5%) de acuerdo a las estimaciones de FONDOEMPLEO, correspondía a 73 beneficiarios. Sin embargo, por las dificultades descritas más adelante, la muestra final corresponde al 38% del universo 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 y ex post de los beneficiarios.

6.1.2 Organización para el levantamiento de información

a) Organización territorial

Considerando que la encuesta se iba a realizar en las localidades de residencia de los beneficiarios, se elaboraron cuatro rutas de campo. La cantidad de encuestadores por región se definió de acuerdo a la cantidad de beneficiarios que vivían en la región y a la dispersión territorial. En ese sentido, para la región Áncash se asignó un mayor número de encuestadores a diferencia de las otras regiones.

b) Estructura orgánica

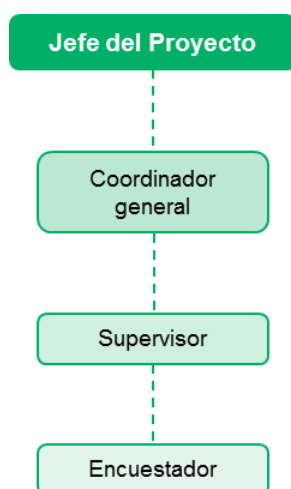
Un aspecto importante fue la definición de la organización estructural para el trabajo de

campo, a fin de delimitar los canales regulares de comunicación, la toma de decisiones y la dependencia del personal.

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

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

Gráfico 2. Organigrama funcional para la operación de campo



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

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

El **encuestador** fue la persona responsable de solicitar y obtener la información laboral y económica de los trabajadores beneficiados del Proyecto L-03-11. 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 5 encuestadores, de acuerdo a siguiente detalle:

- Coordinador General del Trabajo de Campo: Lorenzo Oimas Atoccsa
- Supervisor: Rosselyn Flores Beltrán
- Encuestadores:
 - María Roberta Marmanillo Aguayo
 - Rafael Marceliano Barreto
 - 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, se realizó una validación de la aplicación en Lima con jóvenes trabajadores. Cada encuestador realizó 2 entrevistas. No hubo mayores inconvenientes en la aplicación de las preguntas por parte de los entrevistadores; sin embargo, se corrigieron algunos detalles en la comprensión del planteamiento de algunos conceptos. El proceso fue rápido debido a que los entrevistadores tenían experiencia en la aplicación de encuestas de empleo y, además, se trataba de un instrumento con preguntas ya validadas. Si bien hubo un componente de preguntas sobre el momento "antes del proyecto" este no contenía preguntas cuya estructura fuera diferente a las preguntas del momento "actual" salvo en el periodo de referencia, con lo cual todo se desarrolló de manera adecuada.

f) Cargas de trabajo

La carga de trabajo diaria de cada encuestador fue como máximo de 9 encuestas por día. 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
	19/12/2016	20/12/2016	21/12/2016	22/12/2016	28/12/2016	20/01/2017	
Alfredo Marceliano Palma	1	2	9	5	0	0	17
Guadalupe Marceliano Palma	0	2	1	1	2	0	6
Rafael Marceliano Barreto	0	0	0	1	0	0	1
Roberta Marmanillo Aguayo	0	0	1	0	0	0	1
Rosselyn Flores Beltrán	0	0	0	0	0	1	1
Víctor Hugo Romero Díaz	0	2	1	1	0	0	4
Total	1	6	12	8	2	1	30

g) Rutas de trabajo

Las rutas de campo, según la dispersión de las personas a entrevistar por ciudad y departamento se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 3. Rutas de los encuestadores

N°	Ruta	Encuestador (es)
1	Arequipa – Arequipa	María Roberta Marmanillo Aguayo
2	Lima – Lima Metropolitana	Rosselyn Flores Beltrán Alfredo Marceliano Palma
3	Ancash – Huaraz, Chavín, Carhuayoc, San Marcos	Rafael Marceliano Barreto Guadalupe Marceliano Palma Alfredo Marceliano Palma

6.1.3 Ejecución de la operación de campo**a) Ejecución de las entrevistas**

La operación de campo de la encuesta se inició el 20 de diciembre de 2016 y finalizó el 25 de enero 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. Dado que la respuesta no fue rápida, también se procedió a realizar coordinaciones con cada una de las personas de la lista que se nos fue proporcionada. Se hicieron menos contactos de los esperados debido a que la lista se encontraba desactualizada. Así, se pidió a las personas que tenían operativo su teléfono de contacto y que accedían a la entrevista, que identifiquen a otras personas de la lista con el fin de proveer el número de contacto correcto.

Una vez concertadas las citas para realizar las encuestas, no se tuvo mayores dificultades. El método utilizado fue el de entrevista directa, conocida también como

entrevista “cara a cara” es decir, estableciendo un diálogo presencial y amigable entre el encuestador y el informante.

El diálogo se inició siempre con la presentación del encuestador 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 dos principales dificultades. La primera de ellas estuvo asociada al contacto con el Sindicato y los beneficiarios. No se pudo ubicar a gran parte de beneficiarios que se encontraban en el padrón ya que algunos de ellos ya no se encontraban trabajando en la compañía minera. Se solicitaron algunas facilidades al Sindicato para la ubicación de los beneficiarios; sin embargo, no se tuvo éxito. Con ello se procedió a realizar un contacto telefónico con los beneficiarios ya que en el padrón entregado estaban registrados los números de ellos. En ese momento surge un segundo problema, el padrón se encontraba desactualizado. Varios de los números a los cuales se llamó no se encontraban activos o no existían. Sólo con alguno de ellos se pudieron concertar citas para poder ir a sus localidades y realizar la encuesta. Por último, se optó por preguntar si conocían algunos datos de las otras personas que estaban en la lista de beneficiarios. La estrategia de preguntar a las personas que respondieron el teléfono por los datos recientes de alguno de sus compañeros que llevaron el curso funcionó, con lo cual se pudo concertar 45 citas con una dispersión geográfica elevada. A pesar de que se permitió realizar entrevistas telefónicas, estas se dejaron como última alternativa a la entrevista presencial por el riesgo de tener que dejar la entrevista incompleta y perder luego la atención del entrevistado.

Así, se realizaron un total de 30 entrevistas de las 45 concertadas. De estas entrevistas 23 se realizaron en Ancash (entre Huaraz, Chavín, Carhuayoc y San Marcos), 6 en Lima y 1 en Arequipa. De estas solo dos se realizaron telefónicamente de las cuales se tuvo que descartar 1 por no estar completa y por no haber vuelto a contactar con el entrevistado. Las 18 entrevistas pactadas no se llegaron a concretar porque no volvieron a responder las llamadas telefónicas.

6.1.4 Resultados de la operación de campo

En principio, la muestra programada para la evaluación del Proyecto L-03-11 fue de 73 beneficiarios. No obstante, solo fue posible entrevistar a 30 de ellos. El principal motivo de esta diferencia fueron las dificultades encontradas para ubicar a los beneficiarios. Por un lado, porque la mayoría de beneficiarios ya no trabajaban en la Compañía Minera Antamina, ya sea porque renunciaron o fueron despedidos, la estrategia de realizar la encuesta en el área de intervención del proyecto fue descartada. 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. En ese sentido, fue imposible ubicar a todos los beneficiarios del proyecto. El balance de los resultados obtenidos fue el siguiente:

Tabla 4. Balance del levantamiento de información cuantitativo – Línea de Base

Código de proyecto	Universo inicial ^{1/}	Universo validado ^{2/}	Muestra programada ^{3/}	Muestra lograda	Representatividad ^{4/}
L-03-11	90	79	73	30	38%

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

6.1.6 Conclusiones

Debido a las dificultades y limitaciones experimentadas, el trabajo de campo no cumplió con la meta de realizar 73 entrevistas válidas y solo se consiguió 30. A pesar de no contar con una muestra representativa, la muestra alcanzada es una muestra relativamente importante del universo validado, esto es, un 38%. Los resultados, por ende, deberán entenderse como un sondeo y las conclusiones halladas, a pesar de no ser extrapolables, serán indicativas sobre el universo de la muestra.

6.2 INFORME DE CAMPO CUALITATIVO

Además de la estrategia cuantitativa, se realizó una estrategia cualitativa para complementar el estudio. Uno de los objetivos planteados para la evaluación final es el análisis de 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 19 de diciembre de 2016 y el 16 de enero de 2017 y consistió en el recojo de información primaria a través de entrevistas semi-estructuradas. Se optó por la aplicación de entrevistas semi-estructuradas ya que tienen la ventaja de conceder amplia libertad al entrevistador para decidir sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular las preguntas, al mismo

tiempo que garantizan que se van a discutir todos los temas relevantes y a recopilar la información necesaria. De acuerdo a los Términos de referencia, se debían realizar entrevistas a cuatro informantes clave, tal como se muestra en la **Tabla 5**.

Tabla 5. Entrevistas semi-estructuradas realizadas del Proyecto L-03-11

Tipo de informante	Nombre	Cargo	Fecha de entrevista	Lugar
(1) Representante de la Institución Ejecutora	Sergio Cruz	Jefe del proyecto	19/12/2016	Oficinas de Macroconsult S.A. – Lima
(2) Representante de SUTRACOMASA	Jorge Omar Juárez Cueva	Secretario del Sindicato	26/12/2016	Entrevista telefónica
(3) Representante del Área de Recursos Humanos de la Compañía Minera Antamina S.A.	Yuri Augusto Mendoza Mujica	Gerente de Relaciones Laborales	26/12/2016	Entrevista telefónica
(4) Representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Áncash	Juan Mendoza Galarreta	Analista del Observatorio Socio Económico Laboral de Ancash	16/01/2017	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Áncash - Chimbote

6.2.1 Procesamiento de la información recogida

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

6.2.2 Limitaciones del estudio cualitativo

Antes de mostrar los resultados del estudio cualitativo es importante reconocer las limitaciones que se podrían dar en este tipo de estudios. Una limitación de este estudio cualitativo responde al número de entrevistas realizadas. Se realizaron entrevistas a un total de cuatro informantes: al representante de la Institución Ejecutora, al representante del Sindicato Único de Trabajadores de la Compañía Minera Antamina S.A. (SUTRACOMASA), al representante de recursos humanos de la compañía minera Antamina S.A. y al representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del

Empleo de Áncash. Si bien la selección de informantes permite tener un análisis concluyente a nivel de actores principales del proyecto, es decir, en términos de los aspectos relacionados al diseño y ejecución, no lo permite en el caso de los aspectos relacionados a la operación ni a las percepciones de los beneficiarios. Dada la cantidad de informantes, la información recogida debe considerarse solo como referencial.

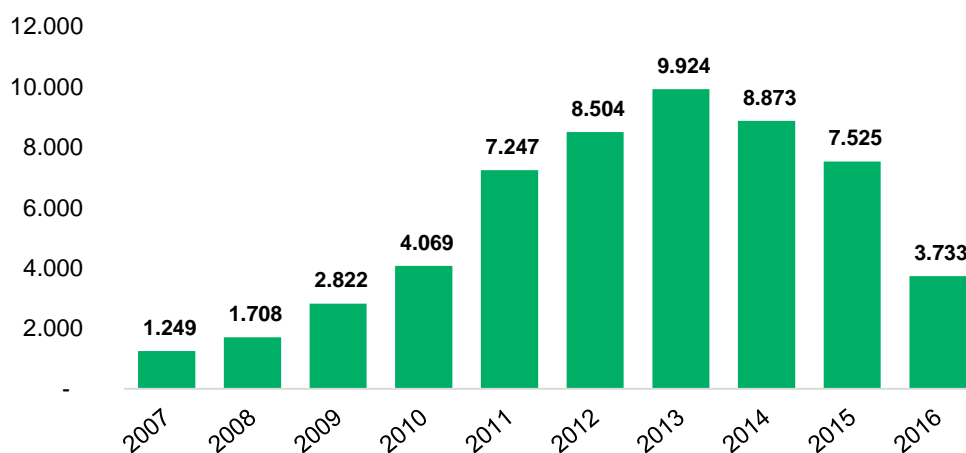
7 SOBRE EL PROYECTO

El proyecto L-03-11 “Mejoramiento laboral y organizacional de trabajadores en Compañía Minera Antamina” se desarrolló en el departamento de Ancash, específicamente, en el distrito de San Marcos en donde se encuentra la compañía minera Antamina 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 US\$ 9,924 millones para el año 2013, tal como se muestra en el **Gráfico 3**.

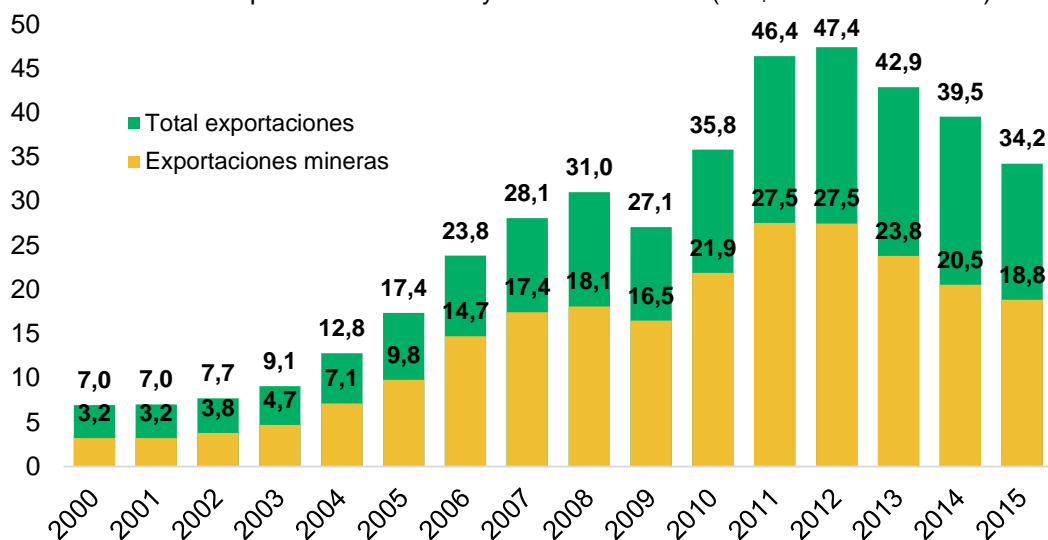
Gráfico 3. Inversión minera en el Perú (US\$ Millones)



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

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

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



Fuente: MINEM. Elaboración: Macroconsult S.A.

Particularmente en el caso de Áncash, reconocida como una región en la que la minería es una de las actividades que les provee mayores ingresos, la inversión alcanzó un total de US\$ 356 millones en el 2015, año en el cual se dio inicio al desarrollo del proyecto “Mejoramiento laboral y organizacional de trabajadores de la Compañía Minera Antamina”.

Tabla 6. Inversión minera en Ancash

Región	2015	2016	Var%
Áncash	356,395,172	266,397,041	-23,30%

Fuente: MEM. Elaboración: Macroconsult S.A.

Cabe resaltar que el proyecto minero de Antamina, Ampliación Antamina, era, en el 2015, uno de los 4 proyectos que había superado los US\$ 50 millones en inversión. Otros proyectos importantes en la región se muestran en la **Tabla 7**

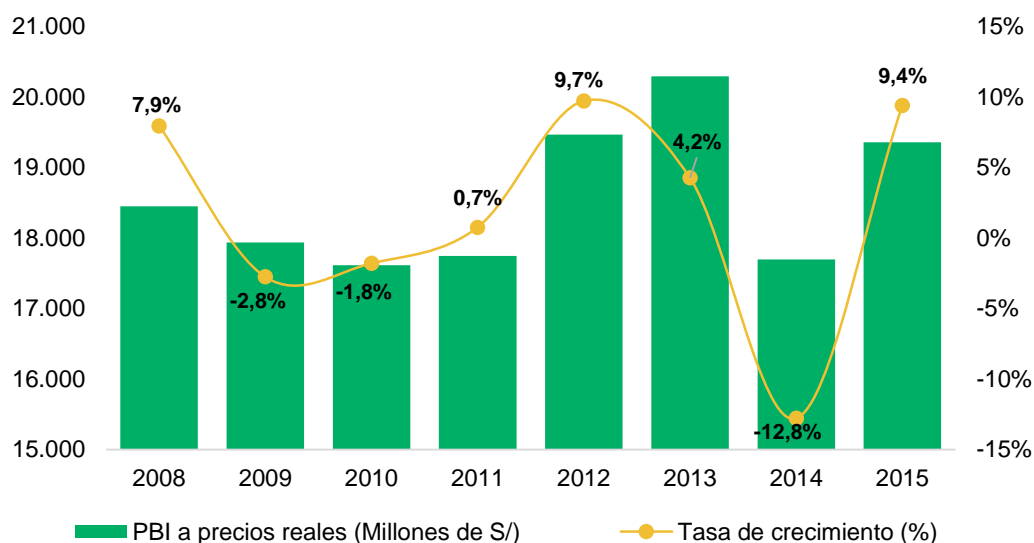
Tabla 7. Principales proyectos de inversión en la región Ancash – 2015

Proyecto	Empresa	Provincia	Distrito	Metal Principal
Modernización del Complejo Siderúrgico de SiderPerú	Empresa Siderúrgica del Perú S.A. (SiderPerú)	Santa	Chimbote	Acero
Magistral	Compañía Minera Milpo	Pallasca	Conchucos	Cobre
Hilarión	Compañía Minera Milpo	Bolognesi	Huallanca	Zinc Plomo
Ampliación de Antamina	Compañía Minera Antamina S.A.	Huari	San Marcos	Cobre Zinc

Fuente: MEM. Elaboración: Macroconsult S.A.

La región Ancash ha presentado altos y bajos en su PBI, como se muestra en el **Gráfico 5**, teniendo como mejor año el 2013 en el cual llegó a alrededor de S/ 20 mil millones. Uno de los factores que afectó la tasa de crecimiento, el 2010 y 2014, fue el sector minero ya que se dio una reducción en la producción de plomo, oro, cobre, zinc y plata, además de caídas en los sectores pesca y manufactura en ambos años.

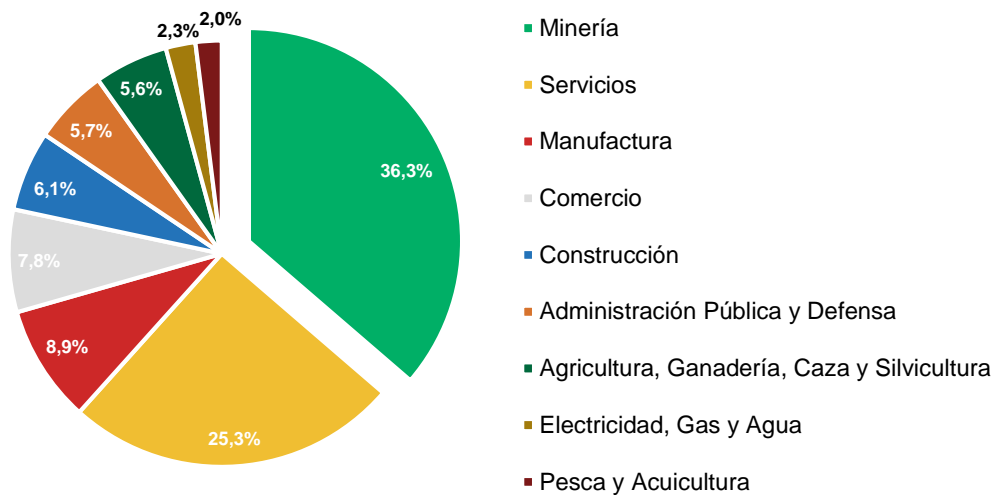
Gráfico 5. Tasa de crecimiento del PBI real de Áncash (S/ miles de millones)



Fuente: BCRP. Elaboración: Macroconsult S.A.

Con el fin de complementar lo mostrado anteriormente, en el **Gráfico 6** se presenta el valor agregado bruto de Ancash el cual se compone de 9 categorías. Así, se tiene que la actividad minera representa cerca del 40% del VBA de la región con lo cual, cualquier variación en dicho sector afecta directamente y en gran medida el PBI de Áncash.

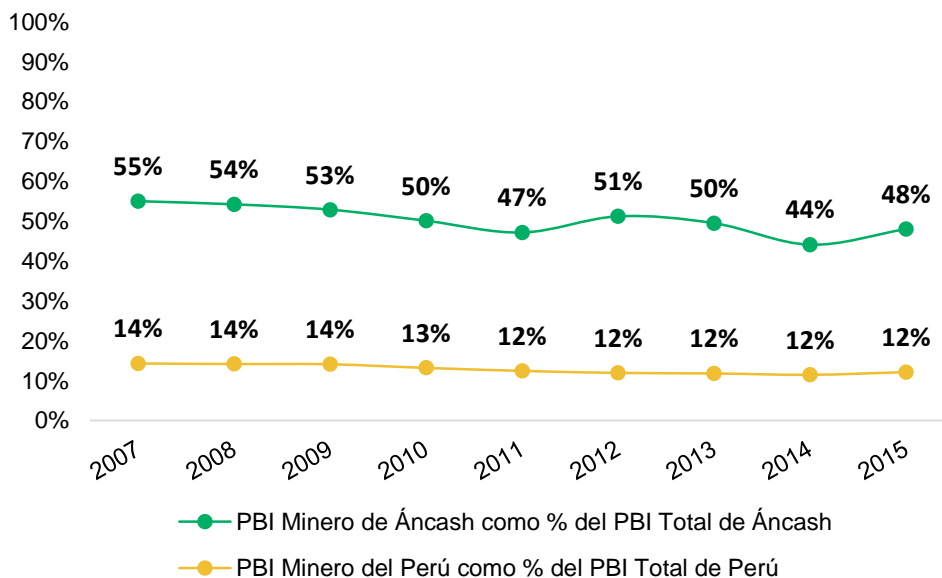
Gráfico 6. Composición del VAB de Ancash por actividad económica (2015)



Fuente: INEI. Elaboración: Macroconsult S.A.

En ese sentido, como es de esperar, la participación de la producción minera en la producción total de Áncash se encuentra alrededor del 50%. Dicha tendencia se hace evidente en el **Gráfico 7** el cual muestra la evolución de dicha participación entre los años 2007 – 2015 y a su vez compara la participación del PBI minero en el PBI total del Perú.

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

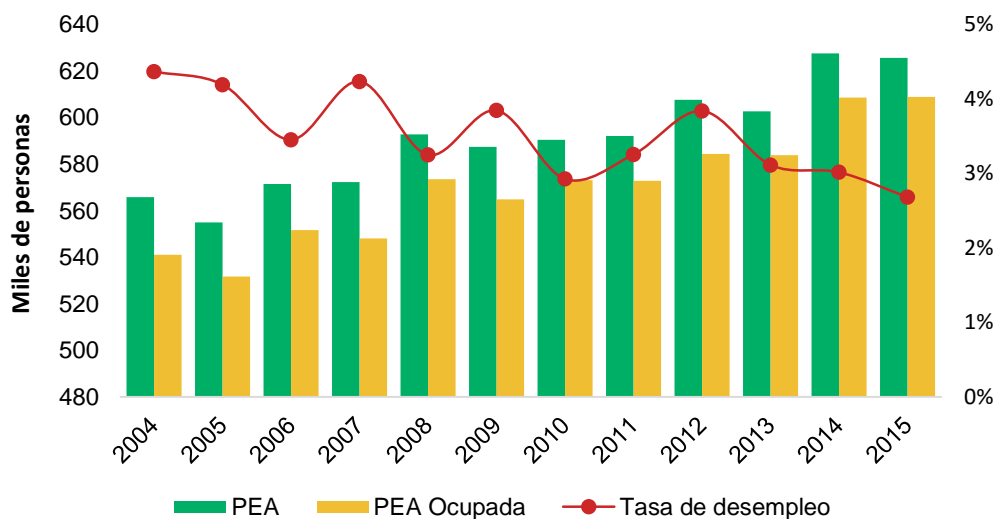


Fuente: Ministerio de Energía y Minas (MEM). Elaboración: Macroconsult S.A.

Es evidente la importancia que tiene el desarrollo de la actividad minera en la región. Para ello, también resulta necesario realizar un análisis acerca de la situación laboral de la región, específicamente, en la situación laboral del sector minero en Áncash. Desde

el 2004 Áncash presenta una tendencia creciente en cuanto a la población económicamente activa, tal como se muestra en el **Gráfico 8**, y la población económicamente activa ocupado. Además, cabe resaltar que se ha dado una disminución de la tasa de desempleo, pasando de aproximadamente 4% en el 2004 a 2.5% en el 2015.

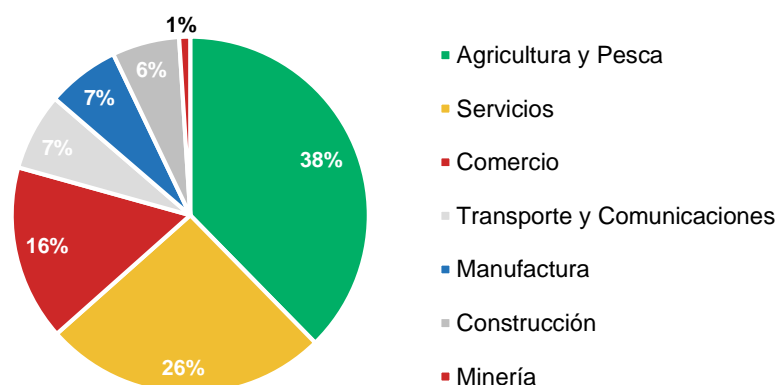
Gráfico 8. PEA, PEA ocupada y tasa de desempleo en Áncash



Fuente: INEI. Elaboración: Macroconsult S.A.

En el año 2015 cerca de 600,000 personas estuvieron ocupadas, tal como se aprecia en el **Gráfico 8**, de ellos más de la mitad se encontraban ocupados en agricultura, comercio y servicios. Por otro lado, a pesar de ser un sector importante en la generación de ingresos de la región, la minería ocupó cerca del 1% de la PEA de Áncash. Las otras actividades en donde se concentró la fuerza laboral se muestran en el **Gráfico 9**.

Gráfico 9. PEA ocupada según ramas de actividad – Áncash

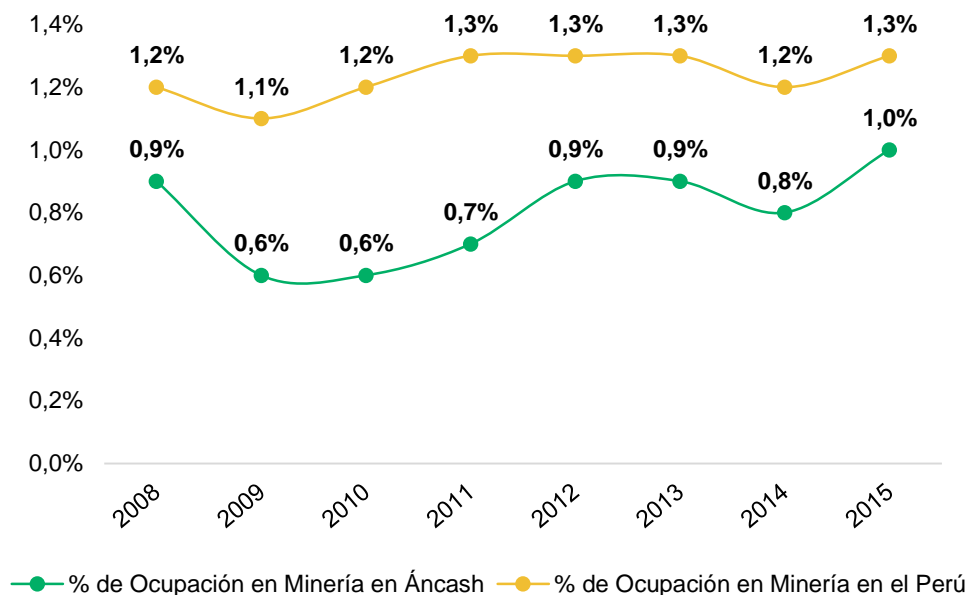


Fuente: INEI – Encuesta nacional de hogares 2015. Elaboración: Propia.

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**. A pesar de que el porcentaje

de ocupados en minería sea mayor a nivel nacional respecto a la ocupación en Ancash, en ambos casos la participación es baja, 1.3% y 0.9% respectivamente, para el 2015.

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



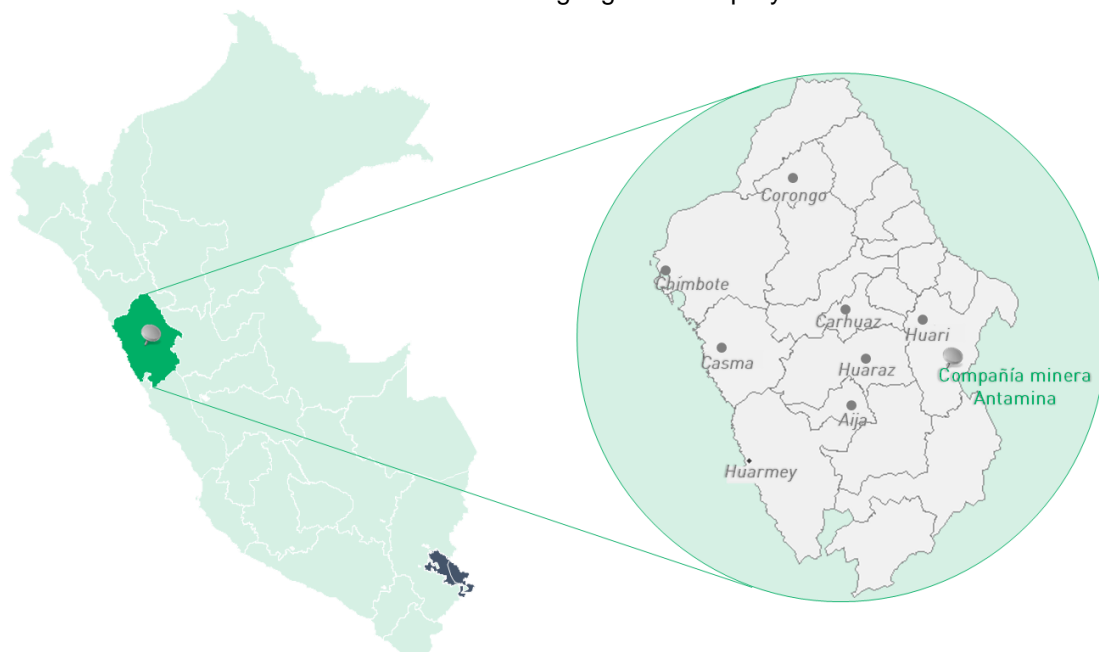
Fuente: INEI – Encuesta nacional de hogares 2015. Elaboración: Macroconsult S.A.

7.2 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Como se señaló en un inicio, en octubre de 2015 el Sindicato Único de Trabajadores de Compañía Minera Antamina S.A., SUTRACOMASA, junto con el financiamiento de FONDOEMPLEO, llevó a cabo el **Proyecto L-03-11: “Mejoramiento Laboral y Organizacional de trabajadores en la Compañía Minera Antamina, Región Ancash”** con el fin de contribuir a mejorar la empleabilidad y gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores en el distrito de San Marcos, Región Ancash.

Específicamente, el proyecto se desarrolló en la localidad de San Marcos, que pertenece a la Provincia de Huari, en el Departamento de Áncash. La compañía minera Antamina se ubica referencialmente en el callejón de Conchucos, al este de la Cordillera Blanca y al oeste del río Mosna, a una altitud de 4,300 m.s.n.m. y para acceder a esta localidad, se tiene dos vías de acceso: la primera es a través de la vía que une el distrito de Catac con la provincia de Huari y la segunda es por medio de la carretera Lima – Pativilca – Conococha (Huaraz).

Gráfico 11. Ubicación geográfica del proyecto



Elaboración: Macroconsult S.A.

De acuerdo al censo del 2007, San Marcos poseía una población de 13,607 habitantes, de los cuales una proporción considerable labora en el sector minero. El 45% de los trabajadores de Antamina provenían de esta localidad. Asimismo, es un territorio eminentemente rural ya que cuenta con un 73% de la población en zona rural y un 27% en zona urbana.

Los potenciales beneficiarios del proyecto fueron los trabajadores de la compañía minera Antamina. De acuerdo a la propuesta técnica, esta compañía minera viene operando desde el año 2001 y tendría una vida útil de, por lo menos, 15 años más debido a que es una de las compañías con mayor inversión realizada, históricamente, en nuestro país. Se encuentra constituida por 4 accionistas líderes en minería a nivel internacional: Xstrata, con una participación de 33.75%, BHP Billiton PLC, con el 33.75% de acciones, Teck – Cominco Limited, con el 22.5%, y Mitsubishi Corporation, con el 10%. El modo de operación minera es a tajo abierto con procesamiento metalúrgico mediante método de flotación. Produce principalmente concentrados de cobre y zinc y, como subproductos, bismuto, plomo y molibdeno, con una capacidad de producción de 138,000 TM por día. Las principales ocupaciones se distribuyen en áreas como Medio Ambiente, Comunicaciones, Concentradora, Explotaciones, Logística, Mantenimiento y Mina. La empresa cuenta con un total de 1958 trabajadores/operadores, 1,438 agremiados y 520 no agremiados, y a la fecha del diseño del proyecto, habría generado más de 4,600 puestos de trabajo directos y más de 36,000 puestos de trabajo inducido, inmerso en un periodo de consolidación y expansión de la empresa en los años venideros.

Según la información señalada en la propuesta técnica del proyecto, a la fecha del diseño del mismo, la empresa no contaba con una política de capacitación. Además, de acuerdo a la información proporcionada por la Institución Ejecutora, se menciona que

“el objetivo prioritario de la empresa es el cumplimiento de las horas estrictamente laborales de los trabajadores” a modo de justificar el poco espacio que se da a la planificación de programas de capacitación o formación técnica. Los trabajadores están supeditados a una jornada laboral de 11 - 12 horas diarias en la modalidad de 10/10 (10 días trabajo por 10 días de descanso) y rotan el horario de 5 días de trabajo programado de día y 5 días de noche, a cambio reciben una remuneración promedio mínima de S/. 1,975.00, incluido descuentos de ley, que varía según el área donde laboran como se observa en la **Tabla 8**.

Tabla 8. Rango de ingresos según área de trabajo

Área	Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
			Agremiados	No agremiados	
Medio Ambiente	Auxiliar de Medio Ambiente	1,470.00	0	34	34
	Técnico Ambiental IV	3,099.41	1	4	5
	Técnico Ambiental I, II y III	3,838.36	13	4	17
	Técnico Ambiental Senior	5,749.65	4	0	4
Comunic.	Técnico	5,749.65	7	2	9
Concentradora	Ayudante de Concentradora III y II	1,836.38	2	10	12
	Ayudante de Concentradora I y mecánico III	4,777.10	29	3	32
	Operadores de Laboratorio químico y metalurgia	4,897.04	22	9	31
	Operador de Concentradora III y mecánico II	5,187.33	19	1	20
	Operador de Concentradora II, Mecánico I y Operador y Mant. De Aguas y Rel.	5,749.65	24	18	42

Área	Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
			Agremiados	No agremiados	
	Operador de Concentradora I y Maestro Mecánico	8,290.41	19	12	31
Exploraciones	Auxiliar de Campo	1,470.00	0	4	4
	Ayudante y cortador de muestras	3,099.41	2	5	7
	Técnico de campo	4,777.10	1	0	1
Logística	Ayudante de almacén	3,099.10	0	10	10
	Operador de Almacén IV	4,777.10	13	5	18
	Operador de Maq. Pesada IV	4,697.84	1	0	1
Mantenimiento	Auxiliar de Mantenimiento II	3,099.10	0	2	2
	Auxiliar de Mantenimiento	3,838.36	24	11	35
	Electricista IV, instrumentista mecánico III, operador de camión de succión, operador de grúa I y II, y soldador III	4,777.10	203	105	308
	Electricista III, instrumentista III, mecánico II y soldador II	5,187.33	103	28	131
	Electricista III, instrumentista, mecánico I, operador de grúa II y soldador I	5,749.65	95	32	127
	Electricista I, instrumentista I, maestro mecánico y operador de grúas I	6,290.47	43	13	56
Minas	Auxiliar de operaciones y ayudante de muestras	3,099.41	6	23	29

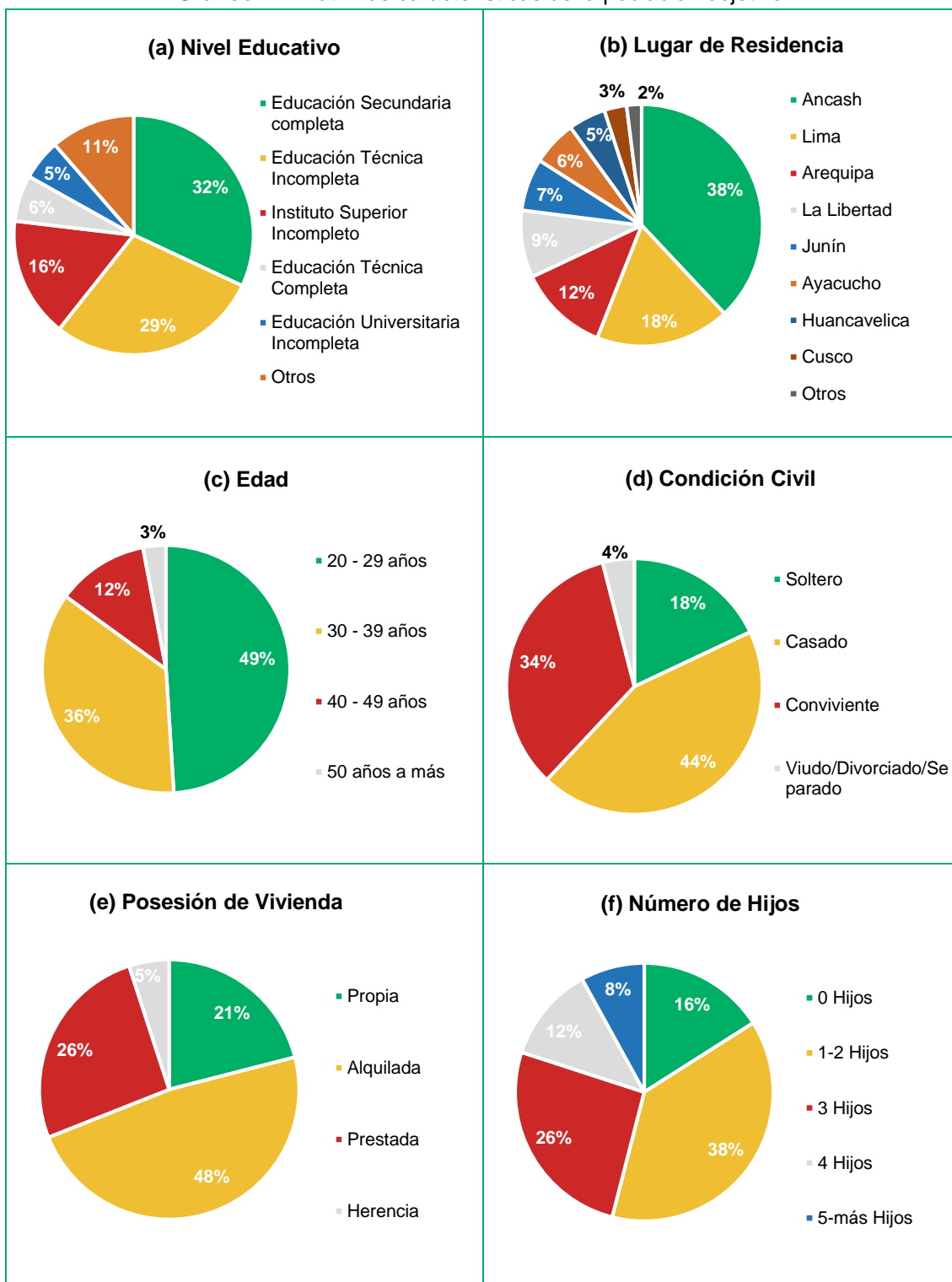
Área	Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
			Agremiados	No agremiados	
	Ayudante de operaciones y muestrista (I y II)	2,047.80	9	9	18
	Operador de maquinaria pesada V y operador III	3,838.36	85	103	188
	Muestrista Senior	4,897.84	2	0	2
	Operador de maquinaria pesada IV	2,057.48	390	16	406
	Operador de chancadora II, de maquinaria pesada III, de PIT UTILITY II, de voladura II y operador II	5,187.33	160	27	187
	Operador de chancadora I, de maquinaria pesada II, de PIT UTILITY I y de voladura I	5,749.65	130	28	158
	Operador de chancadora SR. y de maquinaria pesada I	6,290.47	30	2	32

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración: Macroconsult

Asimismo, con el fin de obtener una caracterización de la población beneficiaria la IE realizó una encuesta a los trabajadores en febrero del 2015, utilizando una muestra de 100 encuestados. A partir de ello, en el **Gráfico 12** se observan algunos detalles: si bien un 38% de los trabajadores provenían de la zona de influencia, un 48% restante eran de regiones del Sur como Arequipa, Lima, Junín, Ayacucho y Huancavelica. Igualmente, la edad de los trabajadores oscilaba entre 20 y 54 años, de los cuales casi la mitad (49%) tenían entre 20-29 años de edad. Asimismo, en un porcentaje mayoritario eran casados (44%) o convivientes (34%) y sólo un 4% eran viudos y/o divorciados. El 64% tenían de 1 a 3 hijos en edad de estudio, frente a un 16% que no poseía hijos. De la misma forma, entre lo más resaltante sobre la educación de los empleados, el grueso de potenciales beneficiarios (30.9%) contaba con nivel educativo secundario concluido, un 27.7% tenía educación técnica incompleta y un 15.7% había realizado estudios en un Instituto Superior de forma incompleta. Finalmente, la posesión de la vivienda, como variable de interés social, permitió ahondar en el conocimiento del status y la situación

habitacional de los hogares de los trabajadores, de lo cual resaltó que un 48% alquilara una vivienda y un 26% refirió habitar en una vivienda de un pariente o prestada.

Gráfico 12. Matriz de características de la población objetivo.



Fuente: Encuesta desarrollada para la propuesta técnica del proyecto (febrero 2015). Elaboración: Macroconsult S.A.

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. Según Procalidad, se tienen registradas 18 instituciones de educación superior privadas en Ancash y 4 instituciones públicas, las cuales están dirigidas para computación, electricista, mecánico, automotriz, idiomas, confecciones, joyería y construcción.

Reconocimiento de oportunidad de intervención

La Institución Ejecutora identificó una demanda por mejorar la empleabilidad y productividad, sin embargo, la remuneración de los trabajadores de Antamina es limitada para realizar un curso de capacitación, dado que, por el perfil de los trabajadores, éstos tienen responsabilidades familiares que atender y postergan invertir en mejorar su formación. Incluso se indica que, si pudieran solventar el total de su capacitación, hay una deficiente oferta de los centros de formación y capacitación en la zona de intervención del proyecto. Estos son nulos en los perfiles ocupacionales requeridos para el sector minero. Las instituciones con experiencia y con infraestructura adecuada se encuentran casi todos en Lima, dos en Arequipa y uno en Trujillo.

Por otro lado, se señala que el nivel de estudios alcanzados por los trabajadores refleja que el acceder a un curso técnico adicional tendría rendimientos crecientes. Ello se justificó con el piloto de un Proyecto de Formación Técnica a nivel escolar realizado por la empresa en convenio con Senati y TECSUP en el 2010, el cual abarcó 376 beneficiarios en los programas de Mantenimiento y Operación de equipo pesado, Soldadura 1G y Electricidad Industrial, en donde se alcanzaron y superaron todos los indicadores exigidos por el proyecto. Asimismo, de acuerdo a la propuesta técnica, si bien muchos trabajadores aprenden a desenvolverse por el tiempo de experiencia, existía un insuficiente número de certificados o títulos que mencionen a estos trabajadores como técnicos o especialistas en sus respectivas áreas, respaldados por una entidad educativa reconocida; lo cual constituye una dificultad para el ascenso laboral o para el traslado a otra unidad minera y genera una demanda por estas certificaciones.

También, la IE evidenció que los trabajadores están expuestos a diferentes tipos de riesgos y accidentes ya que no cuentan con capacitaciones permanentes sobre prevención de riesgos y actualizaciones y no tienen conocimiento de las Normas Legales Minero-Ambientales. Los cursos convencionales exigen una cantidad mínima de alumnos y los trabajadores no están organizados para asistir en grupo a estas capacitaciones programadas. En ese sentido, se alega que el desconocimiento de las normas medioambientales dentro de la actividad minera genera discrepancias con la empresa y con la comunidad; además, el Sindicato sostiene que se daba un deterioro del estado anímico de los trabajadores proveniente del estrés laboral y el distanciamiento familiar que podría resultar un inconveniente relevante en su desarrollo personal. Así, las deficiencias de la organización constituían una oportunidad de intervención para desarrollar capacidades en los líderes sindicales y viabilizar iniciativas sindicales a favor de la comunidad de San Marcos.

Determinación de cursos / programas de capacitación

A la fecha del diseño del proyecto, la IE utilizó la encuesta del Ministerio de Trabajo 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 9**.

Tabla 9. Ocupaciones más frecuentes requeridas por empresas para el 2015

Ocupaciones más frecuentes	Total Absoluto	Experiencia laboral y capacitación específica	Solo con experiencia laboral	Solo con capacitación específica	Sin experiencia ni capacitación
Perforadores de mina	1,371	1,219	115	37	0
Ayudante perforista	868	638	231	0	0
Peón minas de canteras	709	196	272	12	228
Técnico mecánico	839	61	778	0	0
Conductores de Maquinaria pesada	773	753	20	0	0
Conductor de Bulldozer	378	378	0	0	0
Minero en general	319	282	37	0	0
Técnico en la industria	238	0	238	0	0
Técnico electricista	199	128	71	0	0
Peón Albañilería y ayudante	155	0	7	147	0

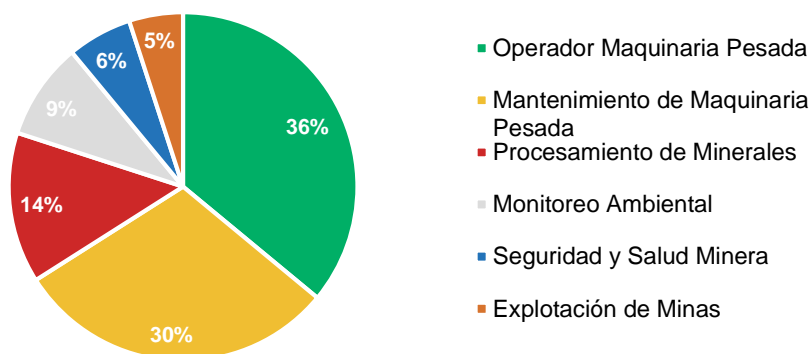
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, III Trimestre 2014. Elaboración Macroconsult S.A.

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

En primer lugar, de acuerdo a la propuesta técnica, se consideró la ponderación de las distintas áreas dentro de la distribución de ocupaciones en la empresa, en particular, la demanda por nuevos puestos de trabajos. La IE pidió información al Área de Recursos

Humanos de Antamina y ellos alegaron que las expectativas sobre nuevos contratos ascendían a 285 nuevos trabajadores, con una mayor incidencia de ocupaciones requeridas (66%) en el área de Operador y Mantenimiento de Maquinaria Pesada. Además, se identificó que la capacitación a realizarse debe tener no menos de 150 horas de práctica ya que experiencias previas en otras pequeñas instituciones, de hasta 40 horas de práctica, no rindieron buenos resultados y se asignaría un 30% a la teoría y un 70% a la práctica. La distribución de trabajos requeridos de manera permanente durante el año, para nuevos reclutamientos de personal se muestra en el **Gráfico 13**.

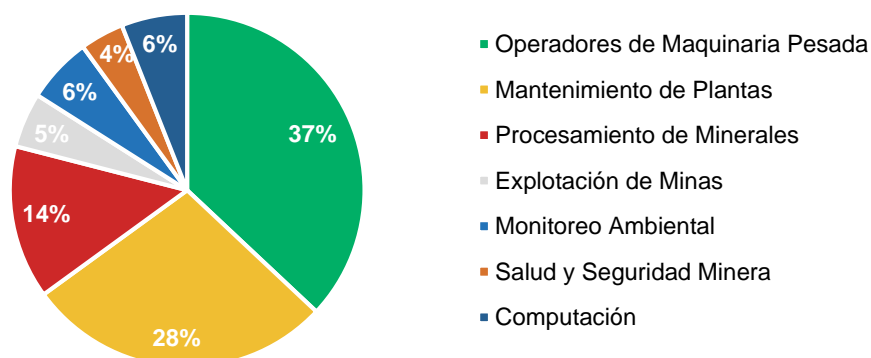
Gráfico 13. Expectativa de ocupaciones requeridas por Antamina



Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult S.A.

En segundo lugar, se concertaron tres reuniones entre la Junta Directiva del Sindicato y el pleno de los trabajadores para discutir sobre sus preferencias e intereses en torno a programas de capacitación y una reunión para dialogar sobre la capacitación en Fortalecimiento Institucional. Durante las dos primeras reuniones, de un total de 290 personas, las opciones preferidas, como se muestran en el **Gráfico 14**, resultaron ser operador de maquinaria pesada y mantenimiento de plantas con un 37% y 28% de aprobación respectivamente. Incluso, se expresó la iniciativa de los trabajadores de asumir como contrapartida los gastos de transporte desde la Unidad Minera hasta la sede de formación.

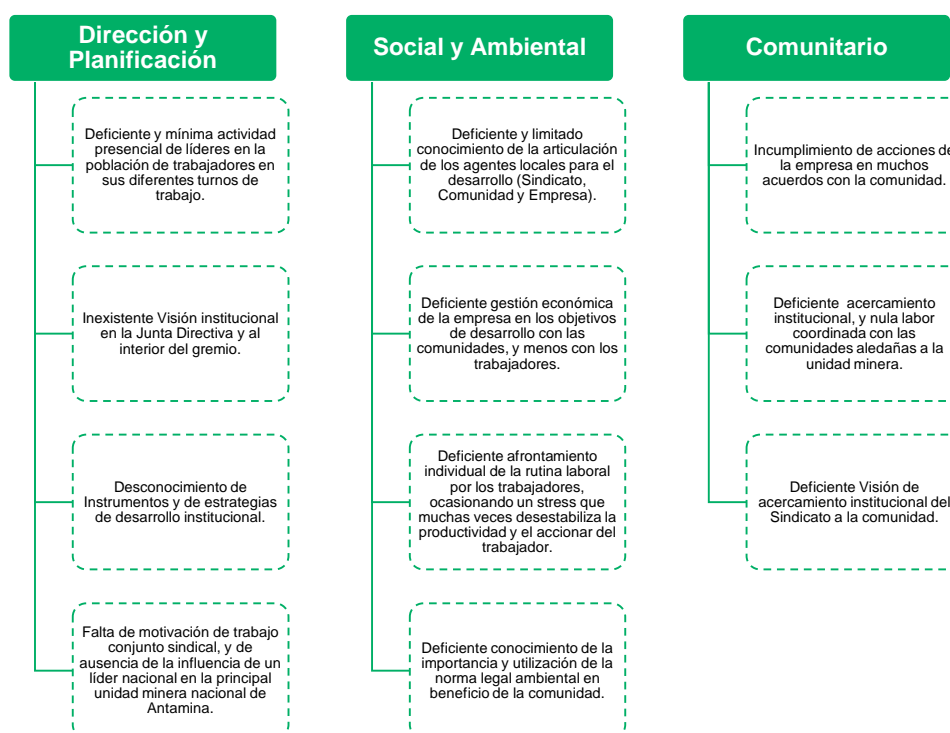
Gráfico 14. Preferencias de los trabajadores sobre rubros de capacitaciones



Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult S.A.

Además, la última reunión de la Junta Directiva del Sindicato tuvo como intención desarrollar acciones de mejora de la gestión institucional, esto es, debatir sobre capacitaciones en habilidades blandas. Los cursos estarían enfocados a un estimado de 65 trabajadores con dotes de liderazgo y tendrían como finalidad mitigar los efectos negativos del esfuerzo continuo en la salud laboral de los trabajadores y consolidar acciones de mejora administrativa al interior del Sindicato. En este sentido, se identificaron las necesidades y problemáticas asociadas que fueron discutidas y que persistían a la fecha de la reunión sindical las cuales se muestran en el **Gráfico 15**.

Gráfico 15. Áreas de trabajo y problemática del Sindicato identificadas



Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult S.A.

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 laboral y de fortalecimiento institucional los cuales se muestran en la Tabla 10 y en la Tabla 11.

Tabla 10. Metas de capacitación laboral

TIPO DE BENEFICIARIO	OCUPACIÓN EN LA EMPRESA	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	META DE CAPACITADOS
Organización Sindical: SUTRACOMASA	Operador de Equipo Pesado I, II y III	Operador de Equipos Pesados	30
	Técnico o Ayudante de Electricista, Mecánico y/o Instrumentista en Mantenimiento de Equipos Pesados.	Mantenimiento de Equipos Pesados	15
	Ayudante de Concentradora I, II y III	Procesamiento de Minerales	15

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult S.A.

Tabla 11. Metas de fortalecimiento organizacional

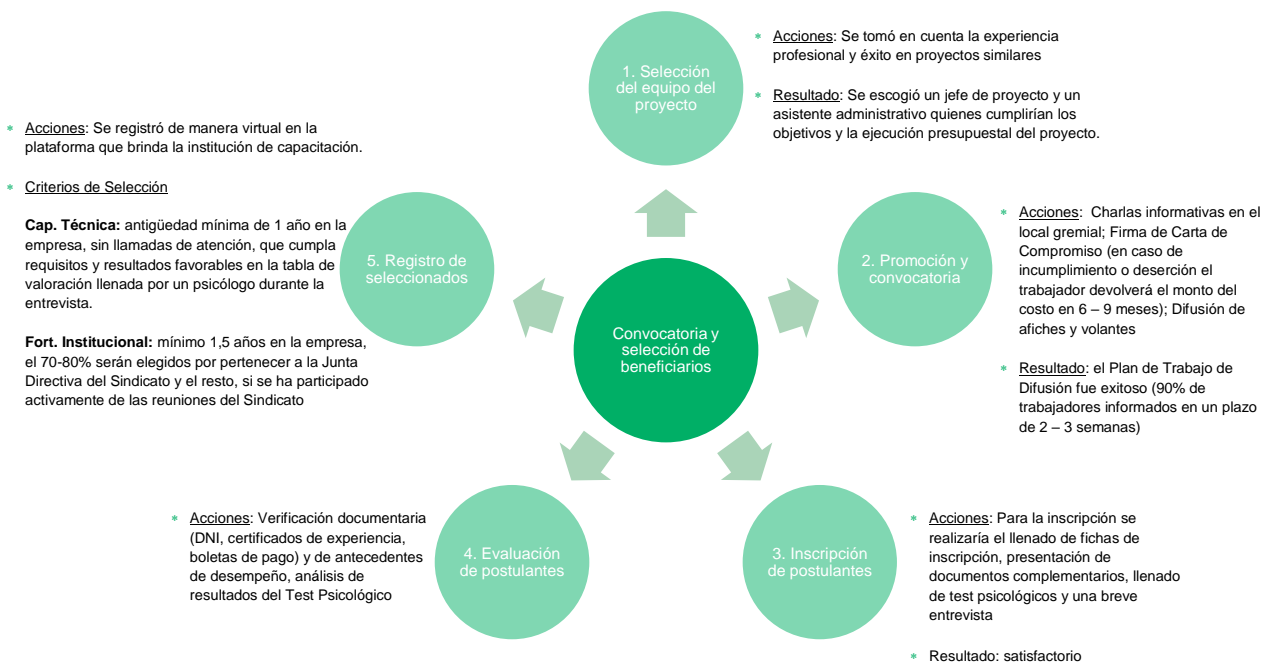
ÁREA DE TRABAJO	CURSO	META CAPACITADOS	INSTRUMENTO DE GESTIÓN A SER ELABORADO
Dirección y Planificación	Desarrollo de competencias personales.	30	-
	Formulación del plan estratégico del Sindicato		Documento de Plan Estratégico de desarrollo del Sindicato.
Social y Ambiental	Normas legales del Sector minero y Medio Ambiente		-

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult S.A.

Estrategia de Intervención

En esta etapa se incluye la convocatoria, selección de beneficiarios, selección de instituciones capacitadoras y seguimiento del proceso de capacitación. El proceso de convocatoria y selección es relevante en la medida en que fue diseñada para prevenir inconvenientes futuros de retiro o suspensión de las actividades de evaluación. El esquema en el cual se basó esta etapa se muestra en el **Gráfico 16**.

Gráfico 16. Diagrama del proceso de convocatoria y selección



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

Para la selección de Instituciones de Capacitación Técnica se realizaron conversaciones con las instituciones mencionadas, siendo CETEMIN quien facilitó lo necesario para preparar la propuesta y se decidió trabajar con esta institución. Se visitaron sus instalaciones en Chosica y se negociaron facilidades de alojamiento y alimentación, bajo

la modalidad de “Internado”. En el caso de la Institución para Fortalecimiento Institucional, se negoció con instituciones No Gubernamentales con experiencia en trabajos de capacitación con comunidades y organizaciones sindicales y finalmente, se recurrió a la ONG CAPLAB, institución que había desarrollado proyectos de acercamiento a las comunidades del interior del país, y de trabajo de ejecución de proyectos con Sindicatos y contempla presentaciones con expositores de renombre social, político y/o académico.

Para el seguimiento del proyecto se elaboraron llamadas telefónicas durante los 3 días anteriores al inicio del proyecto para recordar y confirmar, visitas inopinadas por parte del equipo del proyecto durante el desarrollo del mismo, a modo de motivar la permanencia, asistencia y buen rendimiento. Particularmente, para el caso de CETEMIN, los alumnos debieron supeditarse al Reglamento Disciplinario interno, que incluía normas sobre el régimen académico, la estadía, orden, limpieza, régimen de visitas, entre otros. Se obtuvo el apoyo informático del Sistema SIGA, Sistema Integrado de Gestión Académica, donde los docentes cuelgan el avance del contenido temático, se reporta la tendencia de asistencia y de notas y se constituye una Bolsa de Trabajo Virtual, por medio de la cual las empresas se interesan por los alumnos egresados.

Capacitación Laboral

La capacitación fue diseñada de manera integral, por lo que la enseñanza se daría a través de programas de formación. Estos programas se muestran en la **Tabla 12**.

Tabla 12. Esquema de los cursos comprendidos en la capacitación laboral

Nombre del curso	Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación
Operación de equipo pesado	<p><u>Duración:</u> 175 horas (48 teoría y 127 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 30 (2 grupos de 15 alumnos)</p> <p><u>Institución:</u> CETEMIN Sede Chosica.</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre normas de seguridad al operar la excavadora - Técnicas de operación y correcto procedimiento - Conocimiento sobre inspecciones antes y después de la operación - Tareas básicas de mantenimiento preventivo del equipo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción a la maquinaria pesada. 2. Seguridad en el equipo. 3. Sistemas de equipo. 4. Inspecciones antes, durante y después de operación. 5. Técnicas de operación. 6. Mantenimiento preventivo del equipo. 7. Operación de simulador. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 90% de asistencia. - Evaluación de conocimientos: Examen teórico de 1 hora, mínimo aprobatorio 13. - Evaluación de habilidades: En campo o taller - Evaluación de actitudes y valores: Transversal mediante trabajo en equipo y dinámicas.
Mantenimiento de equipo pesado	<p><u>Duración:</u> 304 horas (84 teoría y 220 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 12 (1 grupo)</p> <p><u>Institución:</u> CETEMIN Sede Chosica</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre taller mecánico, soldadura y sus herramientas - Conocimiento sobre componentes y mantenimiento de motores Diésel y sistemas de transmisión - Conocimiento sobre componentes y mantenimiento de sistemas hidráulicos y electrohidráulicos - Técnicas de soldadura SMAW para reparaciones del chasis - Mantenimiento de equipo minero, de perforación y de equipo de minería subterránea. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taller mecánico. 2. Motores y sistemas de transmisión. 3. Hidráulica y electrohidráulica. 4. Soldadura. 5. Equipo minero y de perforación. 6. Mantenimiento de equipo pesado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 90% de asistencia. - Evaluación de conocimientos: Examen teórico de 1 hora, mínimo aprobatorio 13. - Evaluación de habilidades: En campo o taller - Evaluación de actitudes y valores: Transversal mediante trabajo en equipo y dinámicas.

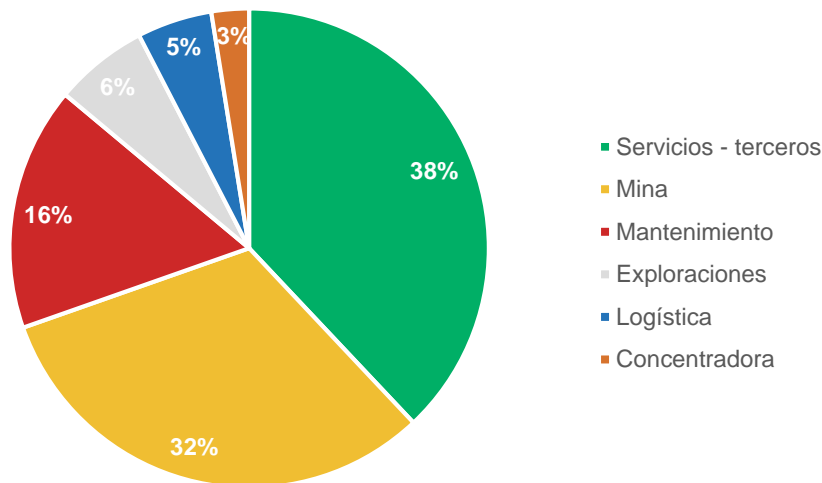
Nombre del curso	Características del curso	Competencias laborales desarrolladas en el curso	Módulos / unidades temáticas	Evaluación
Procesamiento de minerales	<p><u>Duración:</u> 300 horas (99 teoría y 201 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 15 en 1 grupo</p> <p><u>Institución:</u> CETEMIN Sede Chosica</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre procesamiento de mineral - Conocimiento de Trituración - Conocimiento de Preparación de Muestras - Conocimiento de Molienda - Conocimiento de Flotación - Conocimiento de Equipos de Sedimentación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seguridad minera 2. Caracterización de minerales 3. Reducción de tamaño 4. Beneficio de minerales 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 90% de asistencia. Evaluaciones al término de cada módulo - Evaluación de conocimientos: Examen teórico de 1 hora. Mínimo aprobatorio 13. - Evaluación de habilidades: En campo o taller - Evaluación de actitudes y valores: Transversal mediante trabajo en equipo y dinámicas
Fortalecimiento institucional	<p><u>Duración:</u> 96 horas (12 sesiones).</p> <p><u>Alumnos:</u> total 30 (2 grupo de 15 Alumnos)</p> <p><u>Institución:</u> CAPLAB</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de la capacidad de gestión del dirigente sindical. - Conocimiento sobre Liderazgo, Manejo de emoción y conflictos, Desarrollo personal y psicológico, FODA personal - Comunicación asertiva, y liderazgo en el trabajo de equipo. - Conocimiento sobre Normas legales, mineros y medio ambientales en el sector minero 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de competencias personales 2. Normas legales del sector minero y medio ambiente 3. Formulación del plan estratégico <p><u>Instrumentos organizacionales a elaborar</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación de las habilidades blandas 2. Elaboración del plan estratégico institucional 3. Talleres de evaluación de competencias 	<ul style="list-style-type: none"> - Participación en las sesiones de aprendizaje y Trabajo aplicativo del curso. - Evaluación de conocimientos: Examen de conocimientos, mínimo aprobatorio 14 - Evaluación de habilidades: En campo o taller. CFM - Evaluación en actitudes y valores: Transversal mediante trabajo en equipo

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult S.A.

Desarrollo del programa

El proyecto se inició el mes de noviembre de 2015 con ciertas dificultades con la Negociación Colectiva en que se encontraba la Junta Directiva. Por tal motivo, las actividades programadas se retrasaron; las acciones de difusión de los programas de capacitación recién se iniciaron en marzo de 2016. En el proceso de difusión del proyecto, el Sindicato pudo identificar mejor las expectativas y necesidades de capacitación motivo por el cual, se decidió evaluar y modificar diferentes dimensiones del proyecto. La inscripción de trabajadores tuvo una favorable aceptación, ya que las expectativas eran grandes por las posibilidades de mejora salarial en la ampliación de Antamina y en el inicio del proyecto Magistral de la empresa Milpo. La certificación que permitiría acceder a mejores remuneraciones en la creciente actividad inversora en la región no solo generó expectativa en los trabajadores de la mina sino también en los trabajadores de las empresas contratadas y proveedores de servicios a la mina. Estos fueron incorporados al proceso de selección, pues la cobertura de las Bases de Concurso LAT3 así lo permitía. Así, de acuerdo al padrón de beneficiarios provista por la Institución Ejecutora, cerca del 40% de beneficiarios seleccionados trabajaban como terceros (servicios menores) como se muestra en el **Gráfico 17**.

Gráfico 17. Área de ocupación de trabajadores beneficiarios



Fuente: Padrón de beneficiarios – octubre 2016.
Elaboración Macroconsult S.A.

Durante el proceso de difusión además se encontró que existían altas probabilidades de desertión durante la capacitación, esto, por un antecedente negativos conocido por el Sindicato. Por ello, se tomó la decisión de que si un beneficiario dejaba el programa tendría que asumir el costo total de este mediante descuento en planilla y/o descuento por su empleador. Al final de las capacitaciones, solo 2 trabajadores desertaron.

La etapa de inscripción tuvo gran acogida, por lo cual se tuvo que incrementar el tiempo de la etapa de **Verificación de documentos y Selección de beneficiarios**. Un criterio adicional que se utilizó en la selección de beneficiarios fue la priorización de los que realmente lo necesitaban, no solo quien lo merecía. Esta etapa también sirvió para diagnosticar las necesidades de los solicitantes de capacitación respecto a los contenidos de los cursos. En ese sentido, se decidió ajustar el Plan Operativo Anual inicial modificando la cantidad de cursos y beneficiarios programados: se incluyó temas de mantenimiento operativo en los módulos de Operación de equipo pesado y se aumentó de 30 beneficiarios programados a 69, eliminando así, el módulo de Mantenimiento de equipo pesado.

El desarrollo del programa presentó un retraso adicional producto de la exigencia en el perfil de los Proveedores Educativos. Inicialmente se asumía que los proveedores solo presentarían los TDR y su correspondiente reporte de Adjudicación, sin embargo, durante la ejecución del proyecto se exigió requisitos adicionales, por lo cual, la convocatoria de selección de Institución Educativa, se retrasó alrededor de un mes.

Por otro lado, el número de beneficiario se incrementó en 23% respecto al número según el Convenio, ya que, de acuerdo a la Institución ejecutora, pudo mejorar su eficiencia en el uso de los recursos de FONDOEMPLEO. La **Tabla 13** muestra la distribución inicial, la modificada y la final de los beneficiarios según el programa académico.

Tabla 13. Beneficiarios según Convenio y al término del proyecto

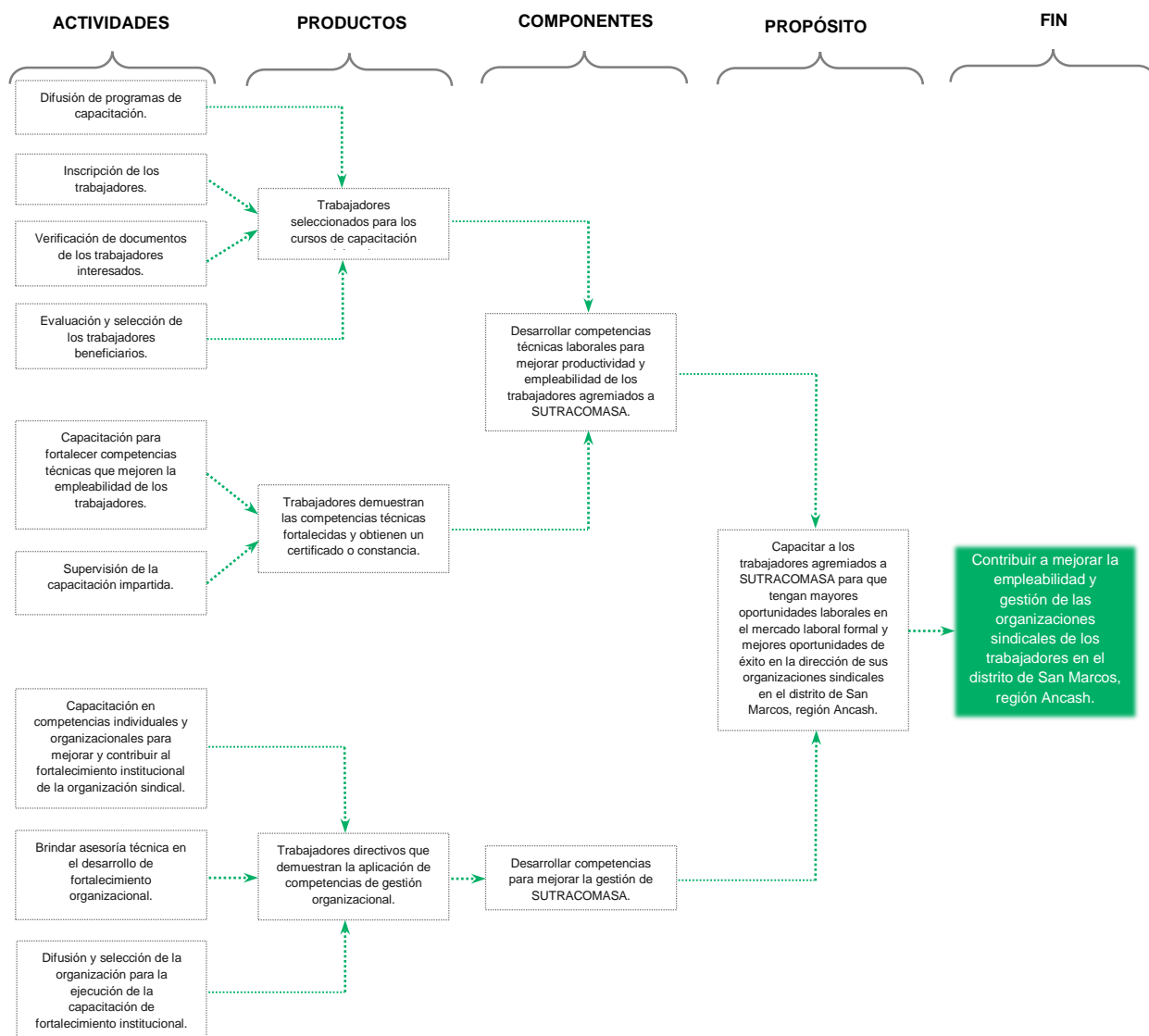
Programa Académico	Beneficiarios según Convenio	Beneficiarios según nuevo Convenio	Beneficiarios al término del proyecto
Operador de Equipo Pesado	30	69	77
Mantenimiento de Equipo Pesado	15	-	-
Procesamiento de Minerales	15	5	4
Fortalecimiento Institucional	30	35	38
Total Beneficiarios	90	109	114
Incremento porcentual de beneficiarios (respecto al último POA aprobado)			5%

Fuente: Informe Final SUTRACOMASA. Elaboración Macroconsult S.A.

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 Marcos, región Ancash. Para poder lograr el objetivo, la Institución Ejecutora diseñó el proyecto en base a una matriz de marco lógico articulando actividades, productos, componentes, propósitos tal como se muestra en el **Gráfico 18**.

Gráfico 18. 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 14**, 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 una mejor comprensión del proyecto. La matriz de marco lógico original se encuentra en el **Anexo 1**.

Tabla 14. Matriz de Marco Lógico del Proyecto L-03-11

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de verificación	Supuestos
Fin					
Contribuir a mejorar la empleabilidad y gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores en el distrito de San Marcos, región Ancash.					
Propósito					
Capacitar a los trabajadores agremiados a SUTRACOMASA para que tengan mayores oportunidades laborales en el mercado laboral formal y mejores oportunidades de éxito en la dirección de sus organizaciones sindicales en el distrito de San Marcos, región Ancash.		Número de trabajadores que cuentan con las competencias técnicas para atender la demanda de personal de la empresa Antamina al finalizar el proyecto.	109 trabajadores	Informe final del proyecto. Certificados emitidos por instituciones de capacitación.	El Sindicato no afronta problemas de interrupción laboral. El Sindicato mantiene un clima laboral aceptable con la empresa.
		Número de planes estratégicos con los que cuenta SUTRACOMASA para mejorar su fortalecimiento institucional al finalizar el proyecto.	1 plan estratégico	Plan estratégico. Acciones de la implementación derivada del Plan estratégico.	
Componentes					
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores agremiados a SUTRACOMASA.	Número de trabajadores que lograron desarrollar sus competencias técnicas al finalizar el proyecto.	74 trabajadores	Expedientes de trabajadores. Pruebas Escritas y de Desempeño. Certificaciones.	El Sindicato no afronta problemas de interrupción laboral. Trabajadores mantienen el interés en participar en los proyectos de capacitación.
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión de SUTRACOMASA.	Número de trabajadores que lograron desarrollar sus competencias en gestión y visión organizacional al finalizar el proyecto.	35 trabajadores		

Objetivo	Indicadores	Metas	Medios de verificación	Supuestos	
Productos					
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores agremiados a SUTRACOMASA.				
1.1	Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.	Número de trabajadores registrados para el proceso de evaluación y selección de beneficiarios de la capacitación técnica al 6to mes del proyecto.	240 trabajadores	Registro de 120 expedientes de trabajadores evaluados. Registro fotográfico.	Empresa y Sindicato mantienen buenas o aceptables relaciones laborales. Desarrollo político normal de la región en el año 2016.
		Número de trabajadores seleccionados según los protocolos previstos para participar en los cursos de capacitación técnica al 6to mes del proyecto.	74 trabajadores	Registro y evaluación de 240 expedientes. Registro fotográfico. Documento del protocolo de evaluación y selección.	
1.2	Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.	Número de trabajadores inscritos en el curso de Operación de Equipo Pesado en el 8vo mes del Proyecto.	69 trabajadores	Expedientes de asistencia. Pruebas escritas y de desempeño. Registro de Certificaciones.	
		Número de trabajadores inscritos en el curso de Procesamiento de Minerales en el 8vo mes del proyecto.	5 trabajadores		
		Número de trabajadores que recibieron un certificado tras aprobar los cursos de Operación de Equipo Pesado al término del 11avo mes del proyecto.	69 trabajadores		
		Número de trabajadores que recibieron un certificado tras aprobar el curso de Procesamiento de Minerales al término del 11avo mes del proyecto.	5 trabajadores		

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de verificación	Supuestos
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión de SUTRACOMASA.				
2.1	Trabajadores directivos que demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.	Número de trabajadores que adquirieron capacidades en el curso de Desarrollo de Competencias Personales al 9no mes del proyecto.	35 trabajadores	Registro de asistencia y participación de trabajadores seleccionados. Test académicos aplicados a los participantes. Certificaciones de participación.	Directivos del Sindicato mantienen interés en el proyecto de Fortalecimiento Institucional.
		Número de trabajadores que adquirieron capacidades en el curso de Normas Legales del Sector Minero y Medio Ambiente al 9no mes del proyecto.	35 trabajadores		
		Número de trabajadores que adquirieron habilidades en el curso de Formulación del Plan estratégico al 9no mes del proyecto.	35 trabajadores		
		Número de planes estratégicos elaborados para orientar el destino de la organización sindical al 9no mes del proyecto.	1 plan estratégico	Documento "Plan Estratégico".	
		Número de trabajadores líderes seleccionados según protocolos acordados hasta el 7mo mes del proyecto.	35 trabajadores	Registro de expedientes seleccionados.	
Actividades					
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores agremiados a SUTRACOMASA.				
1.1	Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.				

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de verificación	Supuestos
1.1.1	Difundir proyectos de capacitación.	Número de campañas de difusión del proyecto en el local institucional del Sindicato y en las oficinas de la Federación Nacional de Trabajadores ubicados en la ciudad de Lima hasta el 6to mes del proyecto.	1 campaña	Registro fotográfico de la publicación de material de difusión. Reporte de publicaciones virtuales. Expedientes de registro de inscritos.	La Empresa y los trabajadores mantienen permanente comunicación para la difusión de las acciones de difusión, convocatoria y selección.
		Número de visitas a la Unidad Minera para difundir el proyecto al 6to mes del proyecto.	5 visitas		
1.1.2	Inscribir a los trabajadores.	Número de trabajadores inscritos según protocolos establecidos al 6to mes del proyecto.	240 trabajadores	Registro de expedientes seleccionados. Registro fotográfico del trabajo en equipo. Informe preliminar general.	
1.1.3	Verificar la documentación entregada por trabajadores interesados.	Número de test académicos aplicados a los trabajadores interesados en beneficiarse de la capacitación técnica al 6to mes del proyecto.	240 test académicos		
1.1.4	Evaluar y seleccionar a los trabajadores beneficiarios.	Número de registros de selección de trabajadores al 7mo mes del proyecto.	74 registros de selección de trabajadores		
1.2	Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.				
1.2.1	Capacitar para el fortalecimiento de las competencias técnicas que mejoren la empleabilidad de los trabajadores.	Número de cursos de programas implementados para fortalecer competencias laborales (Operación de Equipo Pesado y Procesamiento de Minerales) realizados al 8vo, 9no, 10mo y 11avo mes del proyecto respectivamente.	2 programas	Registro de asistencia a clases. Registro fotográfico del trabajo en equipo.	Empresa y Sindicato mantienen buenas o aceptables relaciones laborales. Trabajadores mantienen interés en el proceso de capacitación. Desarrollo político normal

Objetivo	Indicadores	Metas	Medios de verificación	Supuestos	
1.2.2	Supervisar la capacitación impartida.	Número de visitas de seguimiento y monitoreo de evaluación del aprendizaje en los meses 8vo, 9no, 10mo y 11avo del proyecto.	10 visitas	Registro de certificados aprobatorios.	de la región en el año 2016.
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión de SUTRACOMASA.				
2.1	Trabajadores directivos que demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.				
2.1.1	Capacitar a los trabajadores en competencias individuales y organizacionales para que mejoren y contribuyan al fortalecimiento institucional de la organización sindical.	Número de cursos de capacitación implementados para fortalecer las competencias individuales y organizacionales de los beneficiarios seleccionados en el 8vo y 9no mes del proyecto.	3 cursos	Registro de asistencia y fotográfico de los módulos de capacitación. Registro de notas de los test realizados a los líderes y directivos gremiales. Documento "Plan Estratégico".	Junta Directiva del Sindicato mantienen buenas o aceptables relaciones internas sindicales. Trabajadores líderes mantienen interés en el proceso de capacitación para el fortalecimiento institucional.
		Número de planes estratégicos formulados según cursos de fortalecimiento institucional desarrollados y complementados con el taller participativo al 11avo mes del proyecto.	1 plan estratégico		
2.1.2	Brindar asesoría técnica en el desarrollo de fortalecimiento organizacional.	Número de reuniones/jornadas de seguimiento y evaluación de aplicación de competencias organizativas logradas, realizadas entre los meses 10mo y 11avo del proyecto.	2 reuniones / jornadas	Registro de reuniones de asesoría. Registro fotográfico del trabajo en equipo.	
2.1.3	Difundir y seleccionar la organización para la ejecución del proyecto de capacitación de fortalecimiento institucional.	Coordinaciones académicas para desarrollar el proyecto de capacitación.		Informe y registro fotográfico de las actividades de difusión. Expedientes de registro de interesados inscritos.	

Objetivo	Indicadores	Metas	Medios de verificación	Supuestos
	Número de visitas a la Unidad Minera para difundir las actividades y los beneficios del proyecto de fortalecimiento institucional al 11avo mes del proyecto.	1 visita	Registro de expedientes seleccionados.	
Número de registros de trabajadores líderes o emprendedores evaluados según protocolo al 6to mes del proyecto	50 registros			
Número de beneficiarios líderes seleccionados según protocolo establecido al 6to mes del proyecto	35 beneficiarios			

Fuente: Plan operativo anual corregido 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 – 11 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 15**.

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 15** se tiene que la mayoría de indicadores fueron cumplidos al 100% y, en algunos casos, se superó la meta prevista.

A nivel de actividades, aquella que superó de lejos la meta fue el número de visitas para la difusión del proyecto. Ello se adecuaba a lo señalado por el representante de la Institución Ejecutora, quien indicó no haber contemplado en la Propuesta técnica, visitar a los trabajadores de Antamina que se encontraban en otros campamentos. En ese sentido, el hecho de que exista más de un campamento de trabajadores, implicó mayor número de trabajadores interesados en el proyecto y, por ende, mayor número de visitas para su difusión. Asimismo, y en línea con lo mencionado, se tiene un cumplimiento de la meta en cuanto al registro y selección de los beneficiarios. Cabe resaltar que había mucha demanda en cuanto al curso de Operación de maquinaria pesada y es por ello que el registro de participantes sobrepasó la meta. Por el contrario, una actividad que no llegó a su meta, de acuerdo a la documentación recogida, es el número de visitas de seguimiento y monitoreo del aprendizaje de los beneficiarios. Ello resulta contradictorio con lo indicado tanto por el representante de la IE y del Sindicato, ya que ambos señalan haber realizado un constante monitoreo y visitas al centro de estudios con el fin de estar atentos a algún problema o necesidad de afianzamiento de alguno de los beneficiarios. A pesar de esto, en la documentación entregada no se encontró algún documento de sustento de estas visitas y en el Informe final del proyecto se señala haber realizado cuatro de ellas, cuando estaba previsto realizar seis.

Tabla 15. Indicadores de la matriz de marco lógico del proyecto

Objetivo	Indicadores	Meta (último POA aprobado)	Valor línea de salida	Unidad de medida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
Fin							
Contribuir a mejorar la empleabilidad y gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores en el distrito de San Marcos, región Ancash.							
Propósito							
Capacitar a los trabajadores agremiados a SUTRACOMASA para que tengan mayores oportunidades laborales en el mercado laboral formal y mejores oportunidades de éxito en la dirección de sus organizaciones sindicales en el distrito de San Marcos, región Ancash.	Número de trabajadores que cuentan con las competencias técnicas para atender la demanda de personal de la empresa Antamina al finalizar el proyecto.	109	109	trabajadores	100%	* Padrón de beneficiarios 2016 – 10 * Certificados de las capacitaciones brindadas	
	Número de planes estratégicos con los que cuenta SUTRACOMASA para mejorar su fortalecimiento institucional al finalizar el proyecto.	1	1	plan estratégico	100%	* Informe Final del proyecto	
Componentes							
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores agremiados a SUTRACOMASA.	Número de trabajadores que lograron desarrollar sus competencias técnicas al finalizar el proyecto.	74	71	trabajadores	96%	* Certificados de las capacitaciones brindadas * Padrón de beneficiarios 2016 – 10

Objetivo	Indicadores	Meta (último POA aprobado)	Valor línea de salida	Unidad de medida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión de SUTRACOMASA.	Número de trabajadores que lograron desarrollar sus competencias en gestión y visión organizacional al finalizar el proyecto.	35	38	trabajadores	109%	
Productos							
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores afiliados a SUTRACOMASA.						
1.1	Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.	Número de trabajadores registrados para el proceso de evaluación y selección de beneficiarios de la capacitación técnica al 6to mes del proyecto.	240	249	trabajadores	104%	* Informe Final
		Número de trabajadores seleccionados según los protocolos previstos para participar en los cursos de capacitación técnica al 6to mes del proyecto.	74	79	trabajadores	105%	* Padrón de beneficiarios - Informe mensual 2016-07. * Informe final
1.2	Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.	Número de trabajadores inscritos en el curso de Operación de Equipo Pesado en el 8vo mes del Proyecto.	69	76	trabajadores	110%	* Expedientes de asistencia * Informe Final * Certificados de las capacitaciones brindadas
		Número de trabajadores inscritos en el curso de Procesamiento de Minerales en el 8vo mes del proyecto.	5	7	trabajadores	140%	* Padrón de beneficiarios * Informe mensual 2016-07/08 * Padrón de beneficiarios - Informe mensual 2016-10.

Objetivo	Indicadores	Meta (último POA aprobado)	Valor línea de salida	Unidad de medida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
		Número de trabajadores que recibieron constancia por el curso "Operación de Equipo Pesado" al término del proyecto.	69	68	trabajadores	98%	
		Número de trabajadores que recibieron constancia por el curso "Procesamiento de Minerales" al término del proyecto.	5	3	trabajadores	60%	
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión de SUTRACOMASA.						
2.1	Trabajadores directivos que demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.	Número de trabajadores que adquirieron capacidades en el curso de Desarrollo de Competencias Personales al 9no mes del proyecto.	35	38	trabajadores	109%	<ul style="list-style-type: none"> * Registro de asistencia y participación de trabajadores seleccionados. * Test académicos aplicados a los participantes. * Certificaciones de participación.
		Número de trabajadores que adquirieron capacidades en el curso de Normas Legales del Sector Minero y Medio Ambiente al 9no mes del proyecto.	35	38	trabajadores	109%	
		Número de trabajadores que adquirieron habilidades en el curso de Formulación del Plan estratégico al 9no mes del proyecto.	35	38	trabajadores	109%	

Objetivo	Indicadores	Meta (último POA aprobado)	Valor línea de salida	Unidad de medida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
	Número de planes estratégicos elaborados para orientar el destino de la organización sindical al 9no mes del proyecto.	1	1	plan estratégico	100%	* Informe final	
	Número de trabajadores líderes seleccionados según protocolos acordados hasta el 7mo mes del proyecto.	35	51	trabajadores	146%	* Registro de expedientes seleccionados.	
Actividades							
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar productividad y empleabilidad de los trabajadores afiliados a SUTRACOMASA.						
1.1	Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.						
1.1.1	Difundir proyectos de capacitación.	Número de campañas de difusión del proyecto en el local institucional del Sindicato y en las oficinas de la Federación Nacional de Trabajadores ubicados en la ciudad de Lima hasta el 6to mes del proyecto.	5	6	campañas	120%	* Registro fotográfico de la publicación de material de difusión. * Reporte de publicaciones virtuales. * Expedientes de registro de inscritos.
		Número de visitas a la Unidad Minera para difundir el proyecto al 6to mes del proyecto.	5	6	visitas	120%	* Padrón de beneficiarios 2016 - 04.

Objetivo	Indicadores	Meta (último POA aprobado)	Valor línea de salida	Unidad de medida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
1.1.2	Inscribir a los trabajadores.	Número de trabajadores inscritos según protocolos establecidos al 6to mes del proyecto	240	249	trabajadores	104%	
1.1.3	Verificar la documentación entregada por trabajadores interesados.	Número de test académicos aplicados a los trabajadores interesados en beneficiarse de la capacitación técnica al 6to mes del proyecto.	240	249	test académicos	104%	* Informe final Informe mensual de avance de gestión
1.1.4	Evaluar y seleccionar a los trabajadores beneficiarios.	Número de registros de selección de trabajadores al 7mo mes del proyecto.	74	79	registros	105%	
1.2	Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.						
1.2.1	Capacitar para el fortalecimiento de las competencias técnicas que mejoren la empleabilidad de los trabajadores.	Número de cursos de programas implementados para fortalecer competencias laborales (Operación de Equipo Pesado y Procesamiento de Minerales) realizados al 8vo, 9no, 10mo y 11avo mes del proyecto respectivamente.	2	2	programas	100%	* Registro de asistencia a clases. * Registro fotográfico del trabajo en equipo. * Informes de gestión y padrón de beneficiarios.

Objetivo	Indicadores	Meta (último POA aprobado)	Valor línea de salida	Unidad de medida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
1.2.2	Supervisar la capacitación impartida.	Número de visitas de seguimiento y monitoreo de evaluación del aprendizaje en los meses 8vo, 9no, 10mo y 11avo del proyecto.	10	4	visitas	40%	* Informe final * Informe mensual de avance de gestión
2	Desarrollar competencias para mejorar la gestión de SUTRACOMASA.						
2.1	Trabajadores directivos que demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.						
2.1.1	Capacitar a los trabajadores en competencias individuales y organizacionales para que mejoren y contribuyan al fortalecimiento institucional de la organización sindical.	Número de cursos de capacitación implementados en Desarrollo de Competencias personales para fortalecer las competencias individuales y organizacionales de los beneficiarios seleccionados en el 8vo y 9no mes del proyecto.	3	3	cursos / ponencias	100%	* Registro de asistencia y fotográfico de los módulos de capacitación. * Registro de notas de los test realizados a los líderes y directivos gremiales. * Documento "Plan Estratégico".
		Número de planes estratégicos formulados según cursos de fortalecimiento institucional desarrollados y complementados con el taller participativo al 11avo mes del proyecto.	1	1	plan estratégico	100%	

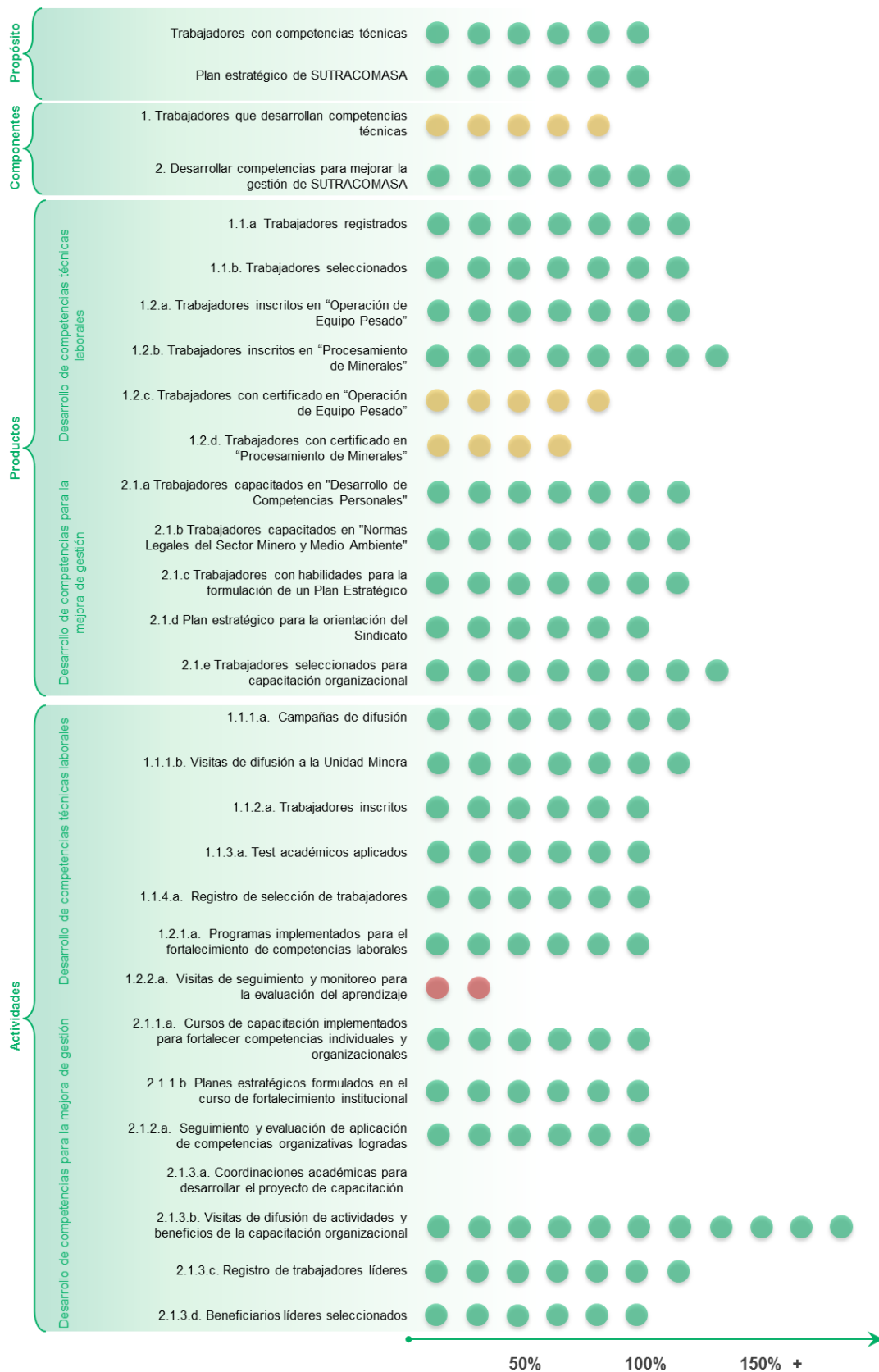
Objetivo	Indicadores	Meta (último POA aprobado)	Valor línea de salida	Unidad de medida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
2.1.2	Brindar asesoría técnica en el desarrollo de fortalecimiento organizacional.	Número de reuniones/jornadas de seguimiento y evaluación de aplicación de competencias organizativas logradas, realizadas entre los meses 10mo y 11avo del proyecto.	2	2	reuniones	100%	* Registro de reuniones de asesoría. * Registro fotográfico del trabajo en equipo. * Informe Final
2.1.3	Difundir y seleccionar la organización para la ejecución del proyecto de capacitación de fortalecimiento institucional.	Coordinaciones académicas para desarrollar el proyecto de capacitación.					* Informe y registro fotográfico de las actividades de difusión. * Expedientes de registro de interesados inscritos. * Informe Final
		Número de visitas a la Unidad Minera para difundir las actividades y los beneficios del proyecto de fortalecimiento institucional al 11avo mes del proyecto.	1	3	visitas	300%	
		Número de registros de trabajadores líderes o emprendedores evaluados según protocolo al 6to mes del proyecto	50	51	registros	102%	
		Número de beneficiarios líderes seleccionados según protocolo establecido al 6to mes del proyecto	35	35	trabajadores	100%	

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

A nivel de productos, el único que no logró alcanzar la meta propuesta fue el número de beneficiarios que obtuvieron certificado en el curso de Procesamiento de minerales. De acuerdo a lo revisado, solo fueron tres trabajadores que obtuvieron dicho certificado cuando inicialmente se propuso un total de cinco trabajadores. Esto; sin embargo, fue compensado con un mayor número de trabajadores seleccionados para cursar el programa de Operación de maquinaria. Por otro lado, en el caso del componente de fortalecimiento institucional, tampoco hubo mayor problema para el logro de las metas. La cantidad de beneficiarios seleccionados para ir a los talleres superó la meta prevista, con lo cual, sumado al aumento de beneficiarios en el curso de capacitación técnica mencionado, hizo que, en términos generales, el proyecto tenga mayor número de beneficiarios de lo inicialmente previsto.

Con el fin de poder tener una mejor visualización de los indicadores y el grado de cumplimiento de los mismos, se presenta el **Gráfico 19**.

Gráfico 19. 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 83.3% de ellos son hombres y la edad promedio de los entrevistados es de 26 años. Asimismo, el grueso de los beneficiarios entrevistados se encuentra en el primer rango de edades, esto es, entre 17 y 24 años. Asimismo, como se muestra en la **Tabla 16**, se tiene que el 83.3% de los entrevistados son solteros y solo tres son convivientes. Por último, el 30% de los entrevistados tienen hijos y en promedio, de aquellos que tienen hijos, poseen un solo hijo.

Tabla 16. Características personales del beneficiario

Indicador	Resultado
Sexo	
Hombre	83.3%
Mujer	16.7%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Edad (promedio en años)	26
Rangos de edad	
De 17 - 24	53.3%
De 25 - 29	23.3%
De 30 - 34	6.7%
De 35 - 39	13.3%

Indicador	Resultado
De 40 - 44	0.0%
De 45 - 49	0.0%
De 50 a más	3.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Estado civil	
Soltero	83.3%
Conviviente	10.0%
Casado	6.7%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
¿Tiene hijos?	
Sí	30.0%
No	70.0%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
<i>Nro. de hijos (promedio)</i>	1

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

Respecto a la región de procedencia de los beneficiarios (ver **Tabla 17**), de acuerdo a la información recogida, se encuentra que el 76.7% de beneficiarios entrevistados provienen de Ancash, algo esperable dado que el ámbito de influencia del proyecto se encontraba en dicha región; sin embargo, también se encontraron algunos beneficiarios provenientes de Arequipa y Lima. Además, se encontró que el 60% de los entrevistados tienen como lengua materna el quechua. Respecto a la educación de los padres, el 60% indicó que sus padres sólo habían terminado la escuela primaria y, de igual forma, un 56.7% de los entrevistados refirió lo mismo para el caso de la educación de sus madres.

Tabla 17. Región de procedencia, lengua materna y nivel educativo de los padres del beneficiario

Indicador	Resultado
Región de procedencia	
Ancash	76.7%
Lima	20.0%
Arequipa	3.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30

Lengua materna	
Quechua	60.0%
Castellano	40.0%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Nivel educativo del padre	
Sin nivel	10.0%
Primaria	60.0%
Secundaria	20.0%
Superior no universitaria	6.7%
Superior universitaria	3.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Nivel educativo de la madre	
Sin nivel	20.0%
Primaria	56.7%
Secundaria	20.0%
Superior no universitaria	3.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30

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

8.2.2 Características de la vivienda y acceso a servicios básicos

En la **Tabla 18** se presentan las características de las viviendas de los beneficiarios. De los 30 beneficiarios, solo el 26.7% cuenta con vivienda propia, un 53.3% cuenta con una vivienda prestada y un 20% tienen una vivienda alquilada. Asimismo, en promedio, cinco personas viven en el hogar y tienen 4 habitaciones. Además, el material predominante de las paredes exteriores es el ladrillo o bloque de cemento (63.3%), el material predominante de los pisos es el cemento (63.3%) y el de los techos, el concreto armado (56.7%).

Tabla 18. Características de la vivienda de los beneficiarios

Indicador	Resultado
Tenencia de la vivienda	
Vivienda propia	26.7%
Vivienda alquilada	20.0%
Vivienda cedida/prestada sin pago alguno	53.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Nro. de habitaciones (promedio por hogar)	
	5
Nro. de personas que viven en el hogar (promedio por hogar)	
	4
Material de la vivienda	
Paredes	
Ladrillo o bloque de cemento	63.3%
Piedra o sillar con cal o cemento	3.3%
Adobe	3.3%
Piedra con barro	30.0%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Pisos	
Cemento	63.3%
Losetas, terrazos o similares	13.3%
Tierra	13.3%
Madera entablados	3.3%
Parquet o madera pulida	3.3%
Otro material	3.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Techos	
Concreto armado	56.7%
Estera	26.7%
Madera	6.7%
Tejas	6.7%
Otro	3.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30

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

De acuerdo a lo señalado por los entrevistados, la mayoría de ellos cuentan con una red pública dentro de la vivienda tanto para el abastecimiento de agua como para el servicio higiénico. En cuanto al tipo de alumbrado, la totalidad de beneficiarios señalan tener electricidad. En la **Tabla 19**, en referencia al acceso a internet, el 66.7% indicó que utilizaba la red desde otro lugar fuera de sus casas y entre los principales usos se encuentran: la búsqueda de información, el uso del correo electrónico y de las redes sociales.

Tabla 19. Acceso a servicios básicos

Indicador	Resultado
Abastecimiento de agua	
Red pública dentro de la vivienda	96.7%
Red pública fuera de la vivienda	3.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Servicio higiénico	
Red pública dentro de la vivienda	93.3%
Pozo séptico	3.3%
Red pública fuera de la vivienda	3.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Tipo de alumbrado	
Electricidad	100.0%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Acceso a internet	
Usa internet desde casa	26.7%
Usa internet desde otro lugar	66.7%
No usa internet	6.7%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Usos diversos de internet	
Utiliza para buscar información	89.3%
Utiliza correo electrónico	75.0%
Utiliza redes sociales	71.4%
Entretenimiento	25.0%

Indicador	Resultado
Utiliza para buscar empleo	21.4%
Compra productos/Paga servicios	3.6%
<i>Nro. de observaciones</i>	28

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.3 Gastos del beneficiario

En cuanto al gasto mensual de los beneficiarios se observa un incremento entre la situación antes y luego del proyecto a pesar que dicho incremento no resulta ser significativo. El mayor gasto continúa estando asociado al rubro de alimentos el cual representa el 37% del gasto total, esto es, alrededor de S/ 390. Asimismo, si se comparan las cifras con el promedio del gasto a nivel nacional, se tiene que hay un gasto 71% mayor al promedio nacional, lo cual los ubica en el segundo quintil más rico de la distribución de gasto a nivel nacional.

Tabla 20. Gasto mensual de los beneficiarios (Soles corrientes)

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Gasto mensual del hogar	941.17	1033.70	92.53	
<i>Nro. de observaciones</i>	30	30		
Según tipo de gasto				
Alimentos	369.67	388.33	18.67	
Vestido y calzado	164.33	178.33	14.00	
Alquiler, combustible, electricidad	118.83	136.67	17.83	
Salud	63.45	70.00	6.55	
Diversión y cultura	51.50	58.79	7.29	
Transporte y comunicaciones	123.33	137.03	13.70	
Muebles, enseres y mantenimiento de vivienda	13.39	31.25	17.86	
Otros bienes y servicios	42.50	44.07	1.57	
Total	941.17	1033.70	92.53	
<i>Nro. de observaciones</i>	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).

8.2.4 Stock educativo y capacitaciones recibidas

En la **Tabla 21. Stock educativo del beneficiario** se muestran indicadores sobre el stock educativo de los beneficiarios. De acuerdo a lo señalado por los encuestados, cerca del 80% alcanzó algún nivel de educación superior. Además, en promedio un beneficiario cuenta con 16 años de estudio, lo cual corresponde a contar con secundaria completa más cuatro años de educación superior. Este promedio es superior al nacional y al de Ancash, que están alrededor de 9.9 y 9.1 años de estudio respectivamente. Entre los que continuaron estudiando luego de finalizada la secundaria, la mayoría refirió haber seguido una carrera u oficio en ingeniería, industria y construcción (82.6%). Además, la mayoría de los entrevistados (56.7%) indicó que última institución educativa en la que estudió fue privada.

Tabla 21. Stock educativo del beneficiario

Indicador	Resultado
Nivel educativo	
Secundaria incompleta	3.3%
Secundaria completa	20.0%
CETPRO completa	3.3%
Superior no universitaria incompleta	16.7%
Superior no universitaria completa	26.7%
Superior universitaria incompleta	26.7%
Superior universitaria completa	3.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Años de educación (promedio)	
	16
<i>Nro. de observaciones</i>	60
Tipo de gestión de la última institución educativa a la que asistió	
Pública	43.3%
Privada	56.7%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	30

Indicador	Resultado
Oficio o carrera que estudió (campo de estudio)	
Ciencias sociales, comercio y derecho	4.3%
Agro veterinaria	4.3%
Ingeniería, industria y construcción	82.6%
Ciencias naturales	8.7%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	23

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

Respecto a los cursos de corta duración que recibieron los beneficiarios, tanto antes como luego del proyecto, hubo un pequeño porcentaje de beneficiarios encuestados que asistieron a un curso además del financiado por FONDOEMPLEO en la etapa post - intervención. Como se observa en la **Tabla 22**, solo fueron 2 los beneficiarios que decidieron llevar un curso más en una Institución educativa superior, el cual estuvo asociado al campo de las ciencias exactas y computación. Estos resultados cobran sentido por el hecho que gran parte de los beneficiarios tenían que disponer de tiempo suficiente para ir a localidades en donde se encuentren las instituciones capacitadoras, ya que en la localidad son escasas. Teniendo esta dificultad y al haber dispuesto de su tiempo libre para el curso del proyecto financiado por FONDOEMPLEO, pocos beneficiarios podían optar por llevar otro curso de capacitación. Además, se observa que para el momento en el que se realizó la encuesta, tampoco habrían recibido capacitaciones por parte de la empresa.

Tabla 22. Capacitaciones recibidas por el beneficiario

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Cursos de corta duración				
Ha estudiado	53.3%	6.7%	-46.7%	***
No ha estudiado	46.7%	93.3%	46.7%	***
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	30	30		
Curso seguido (campo seguido)				
Ciencias sociales, comercio y derecho	6.3%	0.0%	-6.3%	
Ciencias naturales, exactas y de computación	25.0%	100.0%	75.0%	**
Ingeniería, industria, comercio y derecho	18.8%	0.0%	-18.8%	
Servicios	43.8%	0.0%	-43.8%	
Otros	6.3%	0.0%	-6.3%	
<i>Nro. de observaciones</i>	16	2		

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Tipo de institución donde siguió el curso de capacitación				
CETPRO	6.3%	0.0%	-6.3%	
IES	81.3%	100.0%	18.8%	
Universidad	6.3%	0.0%	-6.3%	
Otro	6.3%	0.0%	-6.3%	
Total	100%	100%		
<i>Nro. de observaciones</i>	16	1		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

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

8.2.5 Características del empleo

Para el caso del empleo, en la **Tabla 23** se observa una reducción de beneficiarios ocupados en aproximadamente 13%. Respecto a ello, en el informe final del proyecto se señala que, gracias a los certificados obtenidos por la capacitación, algunos de los beneficiarios pudieron acceder a mejoras salariales y otros optaron por buscar nuevos empleos mejor remunerados. Así, en el documento se indica que 5 beneficiarios, hasta diciembre de 2016, renunciaron por voluntad propia para buscar otras oportunidades laborales; dicha tendencia se daría hasta el momento de la ejecución de las encuestas. Respecto a ello, de los beneficiarios entrevistados 16 de ellos refieren que luego del programa cambiaron de ocupación principal y 2 de ellos todavía seguían buscando empleo al momento de la entrevista. Se encuentra, además, que inicialmente el 33% de los entrevistados trabajaba para Antamina, luego del proyecto solo el 17% trabaja para la empresa. Asimismo, se tiene que dos de los beneficiarios entrevistados cuentan con ocupación secundaria, cuando antes de empezar el proyecto, ninguno de los ocupados contaba con una. Por otro lado, en cuanto al sector económico en el cual se desenvuelven, hay un incremento en el sector Servicios y una leve disminución en el sector Minería e Hidrocarburos. Si se desagrega en actividades específicas realizadas por los beneficiarios encuestados, en primer lugar, algunos de ellos dejaron de trabajar en la empresa y señalan tener un negocio propio o trabajar de ayudantes/asistentes. Así, quienes no se encontraban en la empresa desarrollaron actividades asociadas a reparación y mantenimiento de vehículos y en otros casos brindaban apoyo en cultivos y sembríos. En ese sentido, luego del proyecto, se tiene un 42.1% de beneficiarios ocupados en el sector Servicios, un 21.1% en Minería e Hidrocarburos y los demás en

comercio, construcción, agricultura y manufactura. En la misma línea con lo antes señalado, se observa que luego del proyecto hay una redistribución de los beneficiarios en cuanto al tamaño de la empresa. Mientras que, antes de iniciado el proyecto, la mayoría de los encuestados manifestaron pertenecer a una empresa de más de 200 trabajadores, luego del proyecto la mayor parte mencionó estar trabajando en una empresa de 2 a 10 trabajadores. Además, se observa que los niveles de responsabilidad cambian de distribución. Mientras que, antes del proyecto, el 54.5% realizaba una actividad de responsabilidad elemental, luego este se reduce a 36.8%. A la vez, actividades de responsabilidad profesional técnica o universitaria aumentan de 18.2% a 31.6%.

Tabla 23. Empleo

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Condición de ocupación				
Ocupado	76.7%	63.3%	-13.3%	
No ocupado	23.3%	36.7%	13.3%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	30	30		
Ocupación secundaria				
Tiene	0.0%	10.5%	10.5%	
No tiene	100.0%	89.5%	-10.5%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		
Sector económico				
Servicios	17.4%	42.1%	21.5%	
Minería e hidrocarburos	34.8%	21.1%	-12.6%	
Construcción	30.4%	10.5%	-19.3%	
Comercio	8.7%	10.5%	2.4%	
Agricultura	4.3%	10.5%	6.8%	
Manufactura	4.3%	5.3%	1.2%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		
Tamaño de la empresa				
Único trabajador	13.0%	10.5%	-2.5%	
De 2 a 10 personas	17.4%	52.6%	35.2%	**
De 11 a 50 personas	17.4%	10.5%	-6.9%	
De 51 a 200 personas	8.7%	0.0%	-8.7%	

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Más de 200 personas	43.5%	26.3%	-17.2%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		
Forma en la que consiguió el empleo				
Pregunté a amigos, familiares o vecinos	39.1%	52.6%	13.5%	
Busqué en Internet	17.4%	10.5%	-6.9%	
Me pasaron la voz, me buscaron	13.0%	15.8%	2.7%	
Busqué avisos en el periódico	13.0%	5.3%	-7.8%	
Busqué avisos en las puertas de las empresas / mercados / u otros lugares	8.7%	0.0%	-8.7%	
A través de una bolsa de trabajo pública	8.7%	0.0%	-8.7%	
Otro	13.0%	15.8%	2.7%	
Total	113.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		
Tiempo de experiencia en la ocupación principal (meses)				
	29.6	45.6	16.02	
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		
Nivel de responsabilidad en la empresa				
Elemental	54.5%	36.8%	-17.7%	
Técnico/ Operativo	27.3%	31.6%	4.3%	
Profesional universitario/ Profesional técnico	18.2%	31.6%	13.4%	
Total	100%	100%		
<i>Nro. de observaciones</i>	22	19		

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 24** se observa una reducción, aunque no significativa, de los ingresos promedio mensuales en aproximadamente 12.3%. Este resultado se explica por las expectativas a nuevas oportunidades laborales que motivaron al 70% de beneficiarios entrevistados a cambiar de empresa o negocio donde trabajaban; no todos consiguieron un nuevo empleo cuando se realizó la entrevista y aquellos que estuvieron ocupados

eran independientes en su mayoría. Asimismo, se tiene una reducción de la proporción de beneficiarios que perciben ingresos por encima de una RMV. Esto puede estar asociado a dos aspectos: por un lado, la RMV en el 2015 estuvo fijada en un monto de S/ 750.00 hasta abril de 2016 cambiando, en ese mes, a S/ 850.00, con lo cual, algunos de los beneficiarios que ganaban un salario por encima de la RMV al inicio del proyecto (pero menos que S/ 850.00) se han mantenido con el mismo salario hasta después del proyecto sin poder cambiar los términos de su contrato; un segundo aspecto es el hecho de que varios de los beneficiarios terminaron renunciando al centro de trabajo, con lo cual varios de ellos empezaron negocios propios, buscaron trabajo solo como asistentes (hasta encontrar trabajos mejor remunerados), esto no aseguró ingresos por encima de la RMV y percibieron caídas en sus ingresos. Considerando la RMV legal vigente en la línea base, solo 2 beneficiarios luego del proyecto estarían recibiendo ingresos menores a una RMV y 10 de ellos estaría recibiendo ingresos entre S/ 750.00 y S/ 850.00. Respecto al tipo de pago, alrededor del 84.2% recibe salarios o sueldos, y alrededor del 10% recibe comisiones. Por el lado de la frecuencia de pago, se observa que antes del proyecto la frecuencia de pago mayoritaria fue la del pago mensual; sin embargo, la frecuencia de pago varió luego del proyecto, siendo en su mayoría, pagos semanales

Tabla 24. Ingresos

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
% de beneficiarios que perciben ingresos				
Perciben ingresos	100.0%	100.0%	0.00%	
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		
Ingreso promedio mensual (S/)				
	1,980.00	1,737.00	-243.00	
<i>Nro. de observaciones</i>	23	18		
Ingreso promedio por hora (S/)				
	8.48	9.26	0.78	
<i>Nro. de observaciones</i>	23	18		
% de beneficiarios que gana más que 1 RMV ²				
	100.0%	66.7%	-33.3%	***
<i>Nro. de observaciones</i>	23	18		
Tipo de pago				
Salario / Sueldo	82.6%	84.2%	1.6%	
Comisión	8.7%	10.5%	1.8%	
Destajo	4.3%	5.3%	0.9%	
Honorarios profesionales	4.3%	0.0%	-4.3%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Frecuencia de pago				
Diario	8.7%	15.8%	7.1%	
Semanal	17.4%	36.8%	19.5%	
Quincenal	30.4%	21.1%	-9.4%	
Mensual	43.5%	26.3%	-17.2%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		

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).

(2) RMV 2015 = 750, RMV 2016 = 850

Respecto a la calidad del empleo, la **Tabla 25** muestra las horas de trabajo promedio, las condiciones de contrato y el acceso a seguro de salud y sistema de pensiones. Los beneficiarios entrevistados refieren que trabajaban 61.6 horas promedio semanalmente antes del inicio del programa mientras que luego de este trabajan en promedio 49.37 horas, esta reducción resulta significativa al 1%. Como ya se ha venido resaltando, este resultado se encuentra altamente asociado al cambio de ocupación de los beneficiarios, tanto del tipo de empresa como de actividad económica. Con respecto al tipo de contrato, se encuentra una disminución significativa en el porcentaje de beneficiarios con contrato de trabajo. El 73.9% de beneficiarios entrevistados ocupados contaban con un contrato antes del proyecto mientras que, luego de este, solo el 26.3% cuenta con algún tipo de contrato. En cuanto al acceso a seguro de salud, alrededor del 48% contaba con algún tipo de seguro antes del inicio del proyecto. Este porcentaje aumenta a alrededor del 69% de beneficiarios luego del proyecto, el cual se explica por mayor afiliación al seguro privado. Por otro lado, en cuanto a la afiliación al sistema de pensiones, no se encuentra variación alguna en el número de afiliados: de los beneficiarios encuestados que se encontraban ocupados, tanto antes como después del proyecto, alrededor del 60% no se encuentra afiliado a algún sistema de pensiones. De todo lo anterior, se puede inferir que la calidad de empleo de los beneficiarios se deterioró, no obstante, es preciso señalar que, según la **Tabla 23. Empleo**, la composición del empleo también cambió por las preferencias de los beneficiarios. El número de beneficiarios que trabajan en empresas de 2 a 10 personas aumentó en 35.2%, algunas de estas empresas, de acuerdo a lo referido por los beneficiarios, serían empresas familiares que no ofrecerían condiciones de empleo de calidad.

Tabla 25. Calidad del empleo

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Horas trabajadas (promedio semanal)	60.61	49.37	-11.24	*
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		
Tipo de contrato				
Contrato indefinido o permanente	21.7%	15.8%	-5.9%	
Contrato a plazo fijo	26.1%	10.5%	-15.6%	
Periodo de prueba	4.3%	0.0%	-4.3%	
Prácticas pre-profesionales	4.3%	0.0%	-4.3%	
Contrato a través de Service	13.0%	0.0%	-13.0%	
Otro	4.3%	0.0%	-4.3%	
Sin contrato	26.1%	73.7%	47.6%	***
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		
% de beneficiarios con contrato de trabajo				
	73.9%	26.3%	-47.6%	***
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		
Acceso a seguro de salud				
EsSalud	8.7%	10.5%	1.8%	
SIS	34.8%	36.8%	2.1%	
Seguro privado	4.3%	21.1%	16.7%	
No precisa	34.8%	31.6%	-3.2%	
Total	82.6%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		
Acceso a sistema de pensiones				
No está afiliado	60.9%	63.2%	2.3%	
AFP	13.0%	15.8%	2.7%	
ONP	8.7%	21.1%	12.4%	
No precisa	17.4%	0.0%	-17.4%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	23	19		

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 26**, se presentan los resultados de esta medición. Como se observa, de los beneficiarios encuestados, antes de la intervención el 21.1% cumplía con al menos un indicador básico (nivel 3), es decir, tenía contrato y/o recibía un ingreso mensual mayor a una RMV; y el 73.7% cumplía con todos los indicadores básicos (nivel 2); sin embargo, se observa una caída en la calidad del empleo luego del proyecto. Se tiene que más de la cuarta parte de beneficiarios entrevistados se encuentra en el nivel 4, en el cual no

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.

se cumple con ninguna de las condiciones básicas del empleo, ello complementa el resultado del nivel 3. Asimismo, también hay una reducción de beneficiarios en el nivel 2. Estos resultados pueden inferirse de lo mostrado en tablas anteriores, en donde se ve una clara variación de las condiciones laborales entre la situación antes y después del proyecto. Justamente, las condiciones básicas son las que se encuentran relacionadas a ingresos por debajo de la RMV y al tipo de contrato. En ambos casos se ha visto una reducción considerable y significativa, por lo cual, las variaciones en los niveles de empleo decente también resultan significativas al 1%, 5% y 10%.

Tabla 26. Indicadores de empleo decente

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Nivel 1: Cumple con todos los indicadores básicos y todos los complementarios.	5.3%	5.6%	0.3%	
Nivel 2: Cumple con todos los indicadores básicos.	73.7%	16.7%	-57.0%	***
Nivel 3: Cumple al menos con uno de los indicadores básicos.	21.1%	50.0%	28.9%	*
Nivel 4: No cumple con indicadores básicos, pero al menos con alguno de los complementarios.	0.0%	27.8%	27.8%	**
Nivel 5: No cumple con ningún indicador.	0.0%	0.0%	0.0%	
<i>Nro. de observaciones</i>	19	18		

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 Organización sindical

En la **Tabla 27** se muestran las características de la relación del beneficiario con las organizaciones sindicales. Se observa que solo ocho beneficiarios pertenecían a alguna organización sindical antes del proyecto mientras que, luego del proyecto, solo cuatro de ellos pertenecen a alguna. De estos solo un beneficiario indica que tiene un cargo en la organización sindical. Respecto a las reuniones del sindicato, los que pertenecen a alguna refieren que las asambleas generales y juntas directivas se realizan en promedio una vez al mes. Asimismo, los mismos beneficiarios remiten que solo reciben, en promedio, un informe de la organización una vez cada seis meses.

Tabla 27. Organización sindical

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
% de beneficiarios que pertenecen a una organización sindical	26.7%	13.3%	-13.3%	
<i>Nro. de observaciones</i>	30	30		
% de beneficiarios que ha tenido un cargo en la organización sindical	0.0%	25.0%	25.0%	
<i>Nro. de observaciones</i>	8	4		
% de beneficiarios que indican si ellos o sus compañeros fueron capacitados para realizar el cargo que le dieron en la organización sindical	28.6%	33.3%	4.8%	
<i>Nro. de observaciones</i>	7	3		
Frecuencia de las reuniones de la asamblea general (Promedio)				
Mensual	87.5%	100.0%	12.5%	
No opina	12.5%	0.0%	-12.5%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	8	4		
Frecuencia de las reuniones de la junta directiva (Promedio)				
Mensual	75.0%	75.0%	0.0%	
Quincenal	0.0%	25.0%	25.0%	
No sabe/No recuerda	25.0%	0.0%	-25.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	8	4		
Frecuencia en la que los miembros de la organización sindical reciben informes				
Anual	0.0%	25.0%	25.0%	
Semestral	62.5%	75.0%	12.5%	
Mensual	12.5%	0.0%	-12.5%	
Semanal	12.5%	0.0%	-12.5%	
No sabe/ No recuerda	12.5%	0.0%	-12.5%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	8	4		

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Medio en que se informa los avances de la organización				
En las reuniones de la Asamblea General	75.0%	100.0%	25.0%	
Volantes, folletos	12.5%	0.0%	-12.5%	
Otros	12.5%	0.0%	-12.5%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	8	4		
% de beneficiarios que indica que la Junta directiva atiende las consultas de los miembros del Sindicato				
	87.5%	100.0%	12.5%	
<i>Nro. de observaciones</i>	8	4		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

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

8.2.7 Conocimiento acerca del proyecto

De acuerdo a la entrevista realizada, se encontró que el 23.3% indicó haberse enterado del proyecto financiado por FONDOEMPLEO a través de amigos o compañeros de trabajo. El 13.3% de beneficiarios se enteró por el Sindicato y el 10% por volantes o folletos. Finalmente, la gran mayoría, un 60% (otros medios) señalan haber tenido conocimiento a través de algún familiar relacionado a Antamina. Por otro lado, el 46.7% de los beneficiarios entrevistados señalaron que decidieron participar del proyecto porque deseaban aprender un oficio, un 40% señaló que el interés de participar obedecía a su desarrollo personal, un 23.3% porque se ofrecía una capacitación, un 6.7% quería aumentar sus ingresos y el 16.7% tenía otros motivos, tal como se muestra en la **Tabla 28**.

Tabla 28. Conocimiento acerca del proyecto

Indicador	Resultado
Medio de conocimiento del proyecto	
Por amigos, compañeros de trabajo	23.3%
A través del Sindicato	13.3%
A través de la empresa	10.0%
Volantes, folletos	3.3%
Otro	60%
<i>Nro. de observaciones</i>	30
Motivos para participar en el proyecto	
Aprender un oficio	46.7%
Oportunidad de desarrollo personal	40.0%
Ofrecía capacitación	23.3%
Aumentar mis ingresos	6.7%
Otra	16.7%
<i>Nro. de observaciones</i>	30

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.8 Percepciones sobre el proyecto

En cuanto a la percepción del proyecto por parte de los beneficiarios entrevistados, la **Tabla 29** recoge los niveles de satisfacción de diferentes dimensiones del proyecto. En ese sentido, el 60 % de los beneficiarios refiere estar muy satisfechos con la comprensión de los cursos. Similar a este porcentaje, un 56.7%, se siente muy satisfecho con los horarios. Asimismo, todos los beneficiarios se sienten satisfechos con las asesorías brindadas para el aprendizaje. En cuanto a las asesorías para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, solo un 4.2% termina el proyecto algo insatisfecho. Por último, también se preguntó sobre el grado de satisfacción de los beneficiarios respecto al apoyo recibido por parte del proyecto para mejorar sus competencias técnicas. Dicho grado fluctúa entre 0 y 10, siendo 10 la calificación máxima. Dado ello, en promedio, los beneficiarios calificaron el apoyo con un 8.69, lo cual indica un alto grado de satisfacción con el proyecto, en general.

Tabla 29. Percepción del proyecto

Indicador	Resultado
Claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto	
Muy satisfecho	66.7%
Algo satisfecho	33.3%
Total	30

Indicador	Resultado
Comprensión de los cursos de capacitación	
Muy satisfecho	60.0%
Algo satisfecho	40.0%
Total	30
Tiempo que duraron las capacitaciones	
Muy satisfecho	43.3%
Algo satisfecho	46.7%
Ni satisfecho ni insatisfecho	6.7%
Algo insatisfecho	3.3%
Total	30
Horarios de las capacitaciones	
Muy satisfecho	56.7%
Algo satisfecho	40.0%
Ni satisfecho ni insatisfecho	3.3%
Total	30
Asesoría brindada para tu aprendizaje	
Muy satisfecho	73.3%
Algo satisfecho	26.7%
Total	30
Asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical	
Muy satisfecho	50.0%
Algo satisfecho	45.8%
Algo insatisfecho	4.2%
Total	24
Ayuda para resolver dudas en cualquier momento del proyecto	
Muy satisfecho	66.7%
Algo satisfecho	33.3%
Total	30
Grado de satisfacción de los beneficiarios en la mejora de capacidades técnicas	8.69

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 diciembre de 2016 y enero 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 – 11: “Mejoramiento laboral y organizacional de trabajadores en la Compañía Minera Antamina Región Ancash”, identificando los temas relevantes para el análisis del proyecto.

Cómo ya se mencionó, la estrategia adoptada para el análisis cualitativo fue la de realizar entrevistas a los actores relevantes que formaron o deberían formar parte del proyecto. En primer lugar, se llevó a cabo una entrevista con el Sr. Sergio Cruz, representante de P&G (Planeamiento y gestión) quien fue el encargado de gestionar el financiamiento dado por FONDOEMPLEO para la ejecución del proyecto. En un inicio, estuvo a cargo, junto a su asistente, de coordinar la selección de beneficiarios y luego, de coordinar el lugar y las fechas en las que se dictarían los cursos de capacitación. Además, explicó el cambio que se dio en el Plan Operativo Anual, el cual respondía al aumento de demanda del curso de Operación de maquinaria pesada y comentó acerca de la metodología que se usó para la selección de beneficiarios. Por otro lado, en cuanto a la ejecución del proyecto, dio alcances sobre cuáles fueron los principales retos con los que se lidió una vez iniciada la ejecución del mismo y cómo se sobrellevaron para poder alcanzar los resultados. En ese sentido, también consideró que el grado de satisfacción alcanzado por los beneficiarios debería ser alto, ello debido a que hubo un constante monitoreo tanto por la Institución Ejecutora como por FONDOEMPLEO.

En segundo lugar, se realizó una entrevista con el Sr. Jorge Juarez, representante legal del Sindicato único de trabajadores de la compañía minera Antamina – SUTRACOMASA. En general, se mostró muy crítico a la forma en que se desarrollaban los proyectos de FONDOEMPELO. Consideró que se debería dar una mayor inversión en el componente de fortalecimiento institucional, el cual es el principal problema en la mayoría de sindicatos; ello serviría para que los miembros de los sindicatos adquieran los conocimientos necesarios y adecuados para el correcto desempeño de la organización. A pesar de ello, indicó que también era bueno que existan capacitaciones técnicas que permitan la actualización de conocimientos de los trabajadores. Así, en cuanto al desarrollo del proyecto, comentó que hubo una constante coordinación con la Institución Ejecutora con el fin de cumplir con los objetivos propuestos. Mencionó un constante monitoreo e interés por saber cómo se fueron desempeñando los beneficiarios seleccionados, en cada uno de los cursos llevados.

En tercer lugar, se efectuó una entrevista con el Sr. Yuri Mendoza, gerente de relaciones laborales de Antamina. Se indagó por el nivel de coordinación dado entre la IE y la empresa. Además, el entrevistado proporcionó información acerca de los problemas iniciales que presentan sus trabajadores cuando empiezan a laborar en la empresa, los cuales pueden ser extendidos a toda la población de la localidad.

Finalmente, se realizó una entrevista al analista del observatorio socioeconómico laboral de la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Áncash quien brindó información acerca de la problemática laboral regional y la demanda de trabajo en su región, además de dar alcances acerca del nivel de coordinación entre la Institución Ejecutora y la Dirección Regional.

Con todas las entrevistas realizadas y procesadas, se elaboraron matrices para cada uno de los aspectos a evaluar, esto es, para 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 30**, 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 30. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la pertinencia del proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz- Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez - Sindicato de trabajadores de Antamina)	Empresa (Yuri Mendoza– Gerente de relaciones laborales de Antamina)	Gobierno Regional (Juan Mendoza – Analista del OSC de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ancash)
Participación en el diseño del proyecto	<p>Tuvieron participación directa en el diseño del proyecto, sin embargo, fue un trabajo conjunto.</p> <p>Los componentes del proyecto ya estaban definidos en los Términos de Referencia brindados por FONDOEMPLEO, estos eran: capacitación técnica y fortalecimiento de la organización sindical.</p> <p>Posteriormente, los productos son definidos por un formulador.</p> <p>La Institución Ejecutora se encargó de definir las actividades, a partir de las experiencias que ha tenido al realizar otros proyectos.</p>	<p>No tuvieron participación directa en el diseño del proyecto, contrataron a un consultor externo.</p> <p>El representante del Sindicato no estaba de acuerdo con el diseño del proyecto ya que se exige capacitación técnica y no se exige fortalecimiento institucional. En su opinión, el proyecto tiene una estructura mal hecha y limitada.</p>	<p>No participaron en el diseño del proyecto.</p>	<p>No participaron en el diseño del proyecto.</p>
Problemática de los trabajadores antes del proyecto	<p>Uno de los principales problemas de los trabajadores era que no poseían certificación sobre los temas que conocían y esto era una desventaja para ellos en el mercado laboral.</p>	<p>En cuanto a la capacitación laboral, los principales problemas van asociados con la falta de certificación, ya que, asegura los trabajadores están bien capacitados.</p> <p>El principal problema de los trabajadores es la falta de capacitación en organización sindical, con la cual los trabajadores podrían hacer respetar sus derechos.</p>	<p>Los trabajadores tienen limitantes debido a que el 5to de secundaria en el distrito de San Marcos equivale al 4to de primaria de un colegio de Lima. Nosotros implementamos un programa de nivelación en matemática y física, asimismo, ofrecemos cursos de formación en valores, trabajo en equipo, sistemas de salud y raciocinio.</p>	<p>El principal problema de los jóvenes en la región es el subempleo, la mayoría tiene contratos informales. Además, el 18% de los jóvenes en Áncash no estudian ni trabajan. Este problema se acentúa en las zonas rurales, sobre todo en actividades como la Agricultura.</p>

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz- Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez - Sindicato de trabajadores de Antamina)	Empresa (Yuri Mendoza– Gerente de relaciones laborales de Antamina)	Gobierno Regional (Juan Mendoza – Analista del OSC de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ancash)
Diagnóstico de la problemática	Para realizar el diagnóstico de la problemática de los trabajadores, se realizó una entrevista a los trabajadores con el fin de averiguar sobre sus principales necesidades.	Se determinó a través de la experiencia personal de cada trabajador entrevistado.	No aplica la pregunta para este informante.	No aplica la pregunta para este informante.
Identificación de la demanda	Se solicitó la estructura laboral de planilla para identificar la demanda de la empresa. Se encontró que el 50% de trabajadores se encontraba en el área de operación de maquinaria pesada. Por este motivo se decidió pasar de tres cursos a dos y aumentar de tal manera los cupos el curso de operación de maquinaria pesada.	No tiene conocimiento de si se solicitó el perfil ocupacional que requería la empresa. La identificación de la demanda se realizó a partir de las necesidades y problemas de los trabajadores.	No les consultaron directamente por la demanda por personal de calificación inicial.	Se ha identificado que el sector minero demanda personal que tenga conocimientos de mantenimiento de equipo pesado y operación de equipo pesado. Respecto al procesamiento de minerales, esto es demandado en menor escala.

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz- Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez - Sindicato de trabajadores de Antamina)	Empresa (Yuri Mendoza– Gerente de relaciones laborales de Antamina)	Gobierno Regional (Juan Mendoza – Analista del OSC de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ancash)
Estrategia de selección de beneficiarios	<p>En primer lugar, se programó una serie de charlas en horarios convenientes para los trabajadores que tomaron un mes y medio. En segundo lugar, se realizó una etapa de registro y selección en la que se realizó un test psicológico a los trabajadores y se recogieron sus datos personales. Dicha información permitió elegir a 80 preseleccionados. Se logró que los trabajadores aportaran el 20% de los gastos de capacitación.</p> <p>Además, para el segundo componente, se seleccionaron a los asistentes de la junta directiva, se identificó a los miembros directivos, a los delegados y a los líderes para la participación en los talleres de fortalecimiento institucional.</p>	<p>En principio, se realizó una convocatoria. Además, se les escribió por correo a los trabajadores. Posteriormente, se realizó una evaluación psicológica. Finalmente se publicaron a los ganadores.</p>	<p>No hubo coordinación con ellos respecto a ese tema.</p>	<p>No se tuvo conocimiento de la ejecución del proyecto, por lo que desconoce la estrategia de selección.</p>
Definición de los contenidos del curso	<p>No participó directamente de la definición de los cursos de capacitación; sin embargo, participó de la elección del instituto que llevaría a cabo la capacitación.</p> <p>Se eligió el instituto CETEMIN para realizar las capacitaciones ya que ellos enseñan a manejar equipos Komatsu. Mantuvieron una metodología de 70% práctica y 30% teoría en el caso del curso de operación de maquinarias.</p>	<p>Señala haber participado en la definición de los contenidos de los cursos; sin embargo, no refiere mayores detalles sobre en qué consistió dicha participación.</p>	<p>No hubo coordinación con ellos respecto a ese tema.</p>	<p>No hubo coordinación con ellos respecto a ese tema.</p>

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz- Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez - Sindicato de trabajadores de Antamina)	Empresa (Yuri Mendoza– Gerente de relaciones laborales de Antamina)	Gobierno Regional (Juan Mendoza – Analista del OSC de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ancash)
	<p>Sobre el curso de procesos metalúrgicos, la metodología de CETEMIN consistía en dar por adelantado 13 manuales para 13 módulos, en el momento que a los trabajadores les parecía conveniente podían ir a Lima a rendir un examen para aprobar un módulo. Además, se realizó una charla con un minero que vino de África para que cuente su experiencia.</p> <p>En el caso del componente de fortalecimiento sindical, se realizaron charlas orientadas a la formación de líderes. Dentro del curso no se desarrollaron exámenes y solo se requirió asistencia a los talleres.</p>			

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. Ello es un claro indicador de la poca o nula coordinación para la propuesta del proyecto. La mayor participación la tuvo el representante de la IE. En ese sentido, pudo dar alcances acerca de cómo se fue formulando el proyecto, los componentes de la MML son definidos por FONDOEMPLEO y las actividades fueron definidas por la IE teniendo en cuenta su experiencia en la elaboración de propuestas de proyectos. A pesar de que se menciona fue un trabajo conjunto, el representante del Sindicato no dio mayores alcances y mencionó que el diseño del proyecto fue encargado a un consultor externo. No hubo mayores coordinaciones con la empresa, solo se contactaron con ella para informarles que habían ganado el concurso e iban a empezar unas capacitaciones, más allá de ello no hubo otro tipo de contacto.

Por otro lado, en cuanto a la problemática de los trabajadores antes del proyecto, tanto el representante de la IE como el del Sindicato, señalan que más que la capacitación en sí misma, es la falta de certificación de sus capacidades el principal problema de los trabajadores. Sin embargo, el representante del Sindicato hace énfasis en la nula capacitación en cuanto a fortalecimiento institucional se trata. Por su parte, el encargado de recursos humanos de la empresa señala problemas que trascienden a los trabajadores y llega al nivel educativo de los pobladores de la zona, en ese sentido, menciona que la empresa brinda capacitaciones y nivelaciones para los trabajadores. Por último, en cuanto a los problemas laborales de la región, estos son la informalidad y la falta de ganas de trabajar y estudiar, de acuerdo a lo que menciona y según sus indicadores, la población “nini” (ni estudia ni trabaja) ha aumentado entre el 2015 y 2016. La poca coordinación con los actores externos puede generar un desbalance laboral en la localidad. Si no se tiene claro qué tipo de problemática hay a nivel local o regional, o cual sería la demanda futura de las empresas presentes en la zona, es muy probable que la sostenibilidad, aparte de la pertinencia, no sea positiva. El diagnóstico de la problemática asociada al proyecto, según indica el representante de la IE, se dio a través de encuestas a los trabajadores. Los otros actores no contaban con dicha información.

Las actividades tomadas en cuenta para la identificación de la demanda, por ende, sólo recogieron los requerimientos de los beneficiarios sin tomar en cuenta la demanda laboral de la empresa o de otras empresas del mismo rubro. De acuerdo a lo que indica el representante de la Institución Ejecutora, se solicitó la planilla de la empresa para poder saber cuál era la ocupación más contratada. A partir de ello se observó que la operación de maquinaria pesada tenía mayor número de trabajadores, con lo cual se decidió hacer un cambio en el número de cursos de capacitación, pasando de 3 a 2 cursos y aumentando el número de vacantes para el curso mencionado. Se puede observar una clara relación entre necesidad de los trabajadores y los cursos impartidos; sin embargo, no se observa un mayor nivel de coordinación con el fin de que los cursos capaciten a los trabajadores en rubros que otras empresas puedan demandar. El proyecto no tendrá los impactos esperados, esto es mayor empleabilidad y mejora de ingresos, si los diagnósticos y actividades desarrolladas no van más allá de lo que el trabajador necesita. Cabe señalar que entre la información dada por el representante de la empresa se destaca el hecho de que el mercado laboral en el sector minero es eminentemente a través de la demanda. Esto quiere decir que, siempre y cuando la empresa requiera un operador de maquinaria, un ayudante de mantenimiento o alguna

persona en un puesto nuevo, se abrirán vacantes para que entren más trabajadores a la compañía. Por lo tanto, no queda descartado el desbalance que se pueda producir si solo se orienta el diseño del proyecto a las necesidades de los trabajadores sin tomar en cuenta otros factores que afecten la empleabilidad de los mismos.

Sobre la estrategia de convocatoria y selección, de acuerdo a la información recogida, estuvo bien enfocada y se tuvo una gran acogida. Tanto el representante de la IE como el del Sindicato concuerdan en que fue una estrategia adecuada. Ello debido a que se dieron varias reuniones para que la mayoría esté informada, incluso se enviaron correos brindando información acerca del proyecto. Una vez que tenían la información, se hicieron algunos requerimientos con el fin de seleccionar a aquellos más interesados y quienes podrían asumir el costo de transporte para los cursos. Las actividades realizadas se desarrollaron tal como está en 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 psicológicas para determinar la selección de beneficiarios. Por otro lado, para el caso de la selección de los beneficiarios de fortalecimiento institucional, esta fue más fácil dado que fueron los miembros de la junta directiva del Sindicato y no se tuvo mayor problema en cuanto a convocatoria.

Por último, los contenidos del curso fueron exógenos al proyecto. Tal como señala tanto el representante de la IE como el del Sindicato, se buscaron las instituciones que brindan capacitaciones en los cursos que ellos demandan teniendo en cuenta la metodología 70% práctica y 30% teoría; sin embargo, mayor participación en cuanto al contenido de los cursos no hubo. Se dieron coordinaciones sobre el lugar en el cual se iban a capacitar, ya que se necesitaba negociar ello con el fin de no generar mayores gastos a los beneficiarios en cuanto a los costos de transporte. Para el caso del segundo componente, sí hubo coordinaciones con los consultores expositores de los talleres, el representante de la IE necesitaba coordinar con ellos dónde y cuándo se darían los talleres y qué temas abordar en los mismos, ello con el fin de tener un producto final, el plan estratégico de la organización sindical.

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 31**

Tabla 31. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la eficacia del proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz – Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez – Sindicato de trabajadores de Antamina)	Empresa (Yuri Mendoza – Gerente de relaciones laborales de Antamina)	Gobierno Regional (Juan Mendoza – Analista del OSC de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Áncash)
Capacitación e instrumentos de gestión previos al proyecto	<p>Se tenía entendido que las capacitaciones de la empresa eran muy limitadas.</p> <p>Asimismo, en cuanto a instrumentos de gestión para la organización sindical, no se tenía alguno previo al proyecto.</p>	<p>Se realizan capacitaciones técnicas para los trabajadores dependiendo de la maquinaria que utilicen (Komatsu o Caterpillar); sin embargo, no existe algún programa para el fortalecimiento de su organización sindical.</p> <p>No se contaba con un instrumento de gestión.</p>	<p>Se cuenta con programas de formación de operador de maquinaria pesada con una duración aproximada de 7 meses. Para el 2016 se logró certificar entre 25 a 30 trabajadores.</p>	<p>Se realizan varios programas a través del centro de empleo. Algunos de ellos son: El programa de inserción laboral, Programa de asesoría a los jóvenes en entrevistas de trabajo y preparación del Currículum Vitae, Servicio de orientación vocacional y Servicio de orientación al emprendimiento de la empleabilidad.</p>
Actividades eficaces consideradas para el logro de resultados	<p>La reducción del número de cursos considerados como parte del proyecto llevó a un ahorro de presupuesto el cual permitió un incremento de beneficiarios.</p> <p>Otra actividad importante fue el criterio para la selección de beneficiarios, ello con el fin de reducir la probabilidad de abandono de los cursos, lo cual se logró.</p> <p>Por otro lado, en el caso de fortalecimiento organizacional, se pudo lograr un mayor acercamiento entre la comunidad y los dirigentes del sindicato.</p>	<p>En general, se dio un adecuado desarrollo de los cursos de capacitación técnica y de las charlas asociadas a fortalecimiento institucional.</p> <p>Hubo una tasa alta de asistencia de los beneficiarios, se logró un aumento de beneficiarios y gran parte de ellos pudo obtener un certificado de las capacitaciones brindadas, con lo cual evidencia una adecuada selección de beneficiarios</p>	<p>No aplica ya que no participó en el proyecto</p>	<p>No aplica ya que no participó en el proyecto</p>

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz – Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez – Sindicato de trabajadores de Antamina)	Empresa (Yuri Mendoza – Gerente de relaciones laborales de Antamina)	Gobierno Regional (Juan Mendoza – Analista del OSC de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Áncash)
Monitoreo de las actividades del proyecto	No se hizo un plan de monitoreo interno ya que no se exigía al principio. Por temas de desconfianza por parte de los trabajadores, ya sea en el Sindicato o en FONDOEMPLEO, se acompañó y se realizaron charlas constantes con el fin de persuadir a los trabajadores de los impactos positivos que tendrían ambas capacitaciones. Una vez que se observó asistencia constante, el monitoreo fue más un acompañamiento para ver el cumplimiento de indicadores. Eventualmente se intervenía en la motivación de los beneficiarios y ante cualquier problema, en cuanto al aprendizaje, puedan haber enfrentado. En general, fue un tema de llegada, comunicación y persuasión.	Hubo constante monitoreo por parte de FONDOEMPLEO. El representante de la IE hacía un seguimiento continuo durante el desarrollo de las capacitaciones.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto
Conformidad con los resultados	A pesar de presentar algunas dificultades con el supervisor de FONDOEMPLEO, se logró llegar a la meta propuesta, el Sindicato pudo elaborar el Plan estratégico y varios de los beneficiarios lograron obtener certificados.	Las capacitaciones técnicas los ayudaron a ponerse al día y sus respectivas certificaciones les permitieron postular a otros proyectos mineros y aumentar su empleabilidad.	Se tiene duda sobre la eficacia de las clases brindadas por Fondoempleo pues son cursos que requieren mucha práctica y por lo tanto mucha inversión. Se cree que no se cuenta con los recursos suficientes para un curso de capacitación	No aplica ya que no participó en el proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz – Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez – Sindicato de trabajadores de Antamina)	Empresa (Yuri Mendoza – Gerente de relaciones laborales de Antamina)	Gobierno Regional (Juan Mendoza – Analista del OSC de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Áncash)
			<p>importante ya que los simuladores pueden costar cerca de 1 millón de dólares y la máquina real cuesta alrededor de 4.5 millones de dólares.</p> <p>Parten del concepto que ninguna capacitación es innecesaria, sin embargo, opina que los cursos que ofrece Fondoempleo no son necesarios para el día a día del trabajador. Los fondos usados pudieron destinarse para otros rubros. Esto basado en que Antamina tiene un programa de capacitación, tanto inicial como continua, en el cual se certifica a los trabajadores. Con ello, los trabajadores tienen asegurada la capacitación y actualización técnica.</p>	

Elaboración: Macroconsult S.A.

Para poder tener una aproximación sobre la eficacia del proyecto, primero se indagó sobre la existencia de capacitaciones técnicas e instrumentos de gestión previas al proyecto. En ese sentido, todos los actores mencionan haber realizado o recibido algún tipo de capacitación laboral. A pesar de no haber tenido contacto constante previo al proyecto con los trabajadores beneficiarios, el representante de la IE señaló tener conocimiento de que la empresa Antamina realizaba capacitaciones para sus trabajadores. Lo anterior se corrobora con lo señalado por el representante de recursos humanos de la compañía minera Antamina, quien indica que las capacitaciones se realizan en la línea de Operadores de Maquinaria Pesada con una duración aproximada de 7 meses. En relación con ello, el representante del Sindicato también señala que las capacitaciones de la empresa son eventuales y que suelen darse cuando llega maquinaria y/o equipos nuevos. La principal crítica del secretario general del sindicato estaba más asociada a la nula capacitación en fortalecimiento institucional, en lo cual considera, se debe dar una mayor inversión ya que esto permite generar correctas relaciones entre el sindicato y la empresa. Por último, dado que no hubo coordinación entre la IE y la dirección regional de trabajo de Ancash, el representante de la misma no pudo dar mayores alcances respecto a los trabajadores de Antamina; sin embargo, precisó que desde el Ministerio de Trabajo y a través del centro de empleo, se desarrollan proyectos dirigidos a personas en edad de trabajar, enfocándose en el desarrollo de habilidades blandas y en la preparación de sus Curriculum Vitae, con el fin de que tengan mayores oportunidades en el mercado laboral.

En el caso de las actividades eficaces consideradas para el logro de los resultados, hay un consenso entre la IE y el Sindicato. Una de las principales actividades que fue clave para llegar a los resultados propuestos fue la adecuada selección de beneficiarios. Así, el representante de la IE señaló que la metodología desarrollada para la selección ayudó a descartar a aquellos trabajadores que tenían alta probabilidad de abandonar los cursos. Es por ello que se desarrollaron entrevistas personales con los trabajadores registrados, con el fin de establecer una relación más cercana y así poder tener una imagen más clara sobre la motivación de la capacitación y la disposición del trabajador a ocupar su tiempo libre en estas capacitaciones. Lo que se logró con lo anterior es minimizar la tasa de deserción de los trabajadores beneficiarios. Asimismo, otra de las actividades relevantes fue la eliminación de uno de los cursos considerados inicialmente en la propuesta del proyecto. Como ya se ha mencionado, en un inicio se propuso desarrollar tres cursos para el componente de capacitación laboral: (a) operación de equipo pesado, (b) mantenimiento de equipo pesado y (c) procesamiento de minerales; sin embargo, la demanda por el curso de operación de equipo pesado era mucho más grande de lo que se pensó al inicio. Lo anterior llevó a una modificación del plan operativo anual, descartando el curso de mantenimiento de equipo pesado, con lo cual el presupuesto para ese curso fue reasignado al de mayor demanda. Todo ello ayudó a incrementar el número final de beneficiarios capacitados.

En relación con lo ya mencionado, el monitoreo de las actividades y la capacitación técnica fue constante. A pesar de que el representante de la IE señala que no se había considerado como una actividad del proyecto, comenta que siempre se dio un acompañamiento para estar al tanto del desarrollo de las capacitaciones y del proceso de aprendizaje de los beneficiarios. En ese sentido, se hizo un seguimiento para saber

los comentarios de los beneficiarios con el fin de, en caso sea necesario, programar clases de afianzamiento.

Por último, respecto a la conformidad de los resultados, existen dos claras posiciones: por un lado, se tiene a la IE y el Sindicato, quienes consideran que las capacitaciones, tanto técnicas como organizacionales, se desarrollaron adecuadamente y permitieron que algunos de los trabajadores puedan presentarse a nuevas convocatorias y en el caso de la organización sindical, afianzaron su relación como organización lo que se tradujo en la elaboración del Plan Estratégico; por otro lado, se tiene la opinión del representante del área de recursos humanos de la empresa, quien considera que dichas capacitaciones, que pueden no ser malas, resultan ser poco útiles para el día a día de los trabajadores, ya que ellos están en constante relación con la maquinaria. En ese sentido, cabe destacar que lo señalado por la empresa puede considerarse en un horizonte de corto plazo, ello debido a que, siendo el fin último del proyecto mejorar la empleabilidad de los trabajadores del distrito de San Marcos, el resultado final debe ser considerado en el largo plazo. Las certificaciones recibidas por los trabajadores permiten que postulen a otras empresas y a un mejor puesto del que ya tenían, lo cual se traduce en una mayor probabilidad de ser empleados.

Como ya se ha mencionado, las actividades se desarrollaron tal como está en la matriz de marco lógico. Si bien es cierto, se mencionaron algunas dificultades, tanto en relación al tiempo previsto como a la cantidad de cursos y beneficiarios, 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. Por ejemplo, un factor importante es la articulación con las empresas y las direcciones regionales. No se han observado mayores coordinaciones con la empresa además de solicitar información sobre la planilla, menos aún con la dirección regional de trabajo. Por un lado, se necesita tener en cuenta recomendaciones y opiniones de la empresa para generar un ambiente adecuado de trabajo y, por otro lado, si se articulan proyectos del Estado, como los mencionados por el representante de la dirección regional de trabajo, con proyectos como el desarrollado, es probable que se den mejores resultados que los obtenidos.

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

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz – Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez – Sindicato de trabajadores de Antamina)
Dificultades en la gestión del proyecto y soluciones encontradas	La mayor dificultad enfrentada fue el nivel de burocracia con el cual se desarrolló la administración de la documentación del proyecto; sin embargo, se entendía que era parte del proceso.	No se estuvo de acuerdo con la estructura del proyecto al priorizar la capacitación técnica sobre la de fortalecimiento de la organización sindical.
Dificultades en el manejo de información	Uno de las dificultades enfrentadas durante el proyecto fue que se puso en duda la veracidad de los documentos de los trabajadores beneficiarios.	No aplica ya que no participó en el manejo y gestión del proyecto.
Manejo presupuestal	El presupuesto no fue suficiente pero comparado con experiencias previas, fue más viable. El mayor gasto fue en la etapa de selección debido a los diferentes lugares donde se debían realizar charlas de difusión.	Se considera que se debería invertir en capacitadores con mayor calificación; sin embargo, debido a la insuficiencia de recursos, resulta complicado.

Elaboración: Macroconsult S.A.

Para este criterio se consideró la información brindada por los representantes de la IE y del Sindicato Único de trabajadores de Antamina. Para el primer caso, la IE señaló que uno de los principales problemas enfrentados fue el nivel de exhaustividad en la administración de la documentación lo cual generó un retraso en el proceso de selección. Precisa que hubo muchos cuestionamientos sobre la veracidad de los documentos brindados por los trabajadores registrados y que el tiempo fue corto para que ellos pudieran tener toda la documentación que se solicitaba, motivo por el cual el plazo de registro y selección se amplió. Además de ello, también hubo incumplimientos de plazos que dificultaron el proceso de validación, registro contable y presupuestal, lo cual implicó el retraso de los informes mensuales. El representante del sindicato no dio mucho detalle sobre la gestión del proyecto; sin embargo, menciona su constante desacuerdo respecto a la priorización de la capacitación técnica sobre la organizacional.

Además de ello, en ambos casos se menciona que los recursos resultaron insuficientes para la ejecución del proyecto. En ese sentido, se presenta en la **Tabla 33** los montos asociados a la ejecución del proyecto.

Tabla 33. Balance presupuestal

Mes	Monto presupuestado (FONDOEMPLO) [A]	Monto desembolsado	Monto ejecutado			Balance [B] - [A]
			Costo indirecto	Costo directo	Costo total [B]	
1° nov-15	11,742.25	67,465.54	112.55	4,132.50	4,245.05	-7,497.20
2° dic-15	12,982.25	-	34.15	15,678.96	15,713.11	2,730.86
3° ene-16	21,498.25	-	34.30	15,997.12	16,031.42	-5,466.83
4° feb-16	18,075.49	-	33.70	10,471.24	10,504.94	-7,570.55
5° mar-16	20,095.49	608,075.16	105.92	8,627.40	8,733.32	-11,362.17
6° abr-16	17,475.49	-	117.22	17,756.28	17,873.50	398.01
7° may-16	13,295.49	-	831.80	14,830.65	15,662.45	2,366.96
8° jun-16	189,219.49	-	117.39	13,951.18	14,068.57	-175,150.92
9° jul-16	189,299.49	-	34.20	16,362.49	16,396.69	-172,902.80
10° ago-16	117,679.49	-	167.14	7,576.48	7,743.62	-109,935.87
11° sep-16	117,839.49	-	52.50	150,238.58	150,291.08	32,451.59
oct-16						
12° nov-16	12,975.49	46,967.10	3,332.63	435,542.47	438,875.10	425,899.61
dic-16						
Total general	742,178.18	722,507.80	4,973.50	711,165.35	716,138.85	-26,039.33

Elaboración: Macroconsult S.A.

Como se ha podido apreciar, a pesar de manifestar tener poco presupuesto, la ejecución del mismo fue menor al previsto. Asimismo, de acuerdo a los Informes de Gestión del proyecto, se tiene que las capacitaciones iniciaron en el mes de julio y culminaron en el mes de diciembre de 2016. Las actividades comprendidas previas al inicio de la capacitación, esto es, registro de trabajadores, validación de documentos, selección de beneficiario e inscripción de los mismos fueron ejecutadas con un 14% del presupuesto final ejecutado y se extendió hasta el octavo mes del proyecto. De acuerdo a los documentos alcanzados, el manejo presupuestal no siguió el cronograma previsto debido a los atrasos en la ejecución de algunas actividades lo que llevó a que la mayor ejecución del presupuesto se de en el último mes del proyecto, el cual comprendió los meses de octubre, noviembre y diciembre.

Por último, en la **Tabla 34** se tiene cada uno de los componentes desagregados en productos y actividades, con su respectivo presupuesto. Lo que se puede observar es que, dentro de la sección de registro y selección, el mayor presupuesto ejecutado fue en la actividad de verificación de la documentación entregada por los interesados, tal como lo señala el representante de la IE. Asimismo, se observa que el presupuesto asignado fue más holgado en el segundo componente, el cual está asociado a la capacitación organizacional.

Tabla 34. Presupuesto por componente

Categoría presupuestal	Presupuesto	
	Programado	Ejecutado
Trabajadores de SUTRACOMASA desarrollan competencias técnicas laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.	436,376.00	436,324.67
Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.	17,400.00	17,353.67
Difusión de los programas de capacitación.	7,200.00	7,192.37
Inscripción de trabajadores	1,500.00	1,469.30
Verificación de la documentación entregada por trabajadores interesados.	8,700.00	8,692.00
Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.	418,976.00	418,971.00
Capacitación para el fortalecimiento de las competencias técnicas que mejoren la empleabilidad de los trabajadores.	415,776.00	415,776.00
Supervisión de la Capacitación impartida.	3,200.00	3,195.00
Trabajadores de SUTRACOMASA desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.	143,600.00	137,354.40
Trabajadores directivos demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.	143,600.00	137,354.40
Capacitación en competencias individuales y organizacionales que mejoren y contribuyan al Fortalecimiento Institucional de la organización sindical.	143,000.00	136,756.40
Difusión, y Selección de Organización para la ejecución del Programa de Capacitación de Fortalecimiento Institucional.	600.00	598.00
Total	579,976.00	573,679.07

Elaboración: Macroconsult S.A.

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 y mejoras sin el financiamiento de FONDOEMPLEO.

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

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz – Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez – Sindicato de trabajadores de Antamina)	Empresa (Yuri Mendoza – Gerente de relaciones laborales de Antamina)	Gobierno Regional (Juan Mendoza – Analista del OSC de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Áncash)
Actividades desarrolladas para asegurar sostenibilidad del proyecto	No se contemplaron actividades específicas para la sostenibilidad del proyecto. Tampoco se ha desarrollado un seguimiento de los trabajadores beneficiarios luego de culminar el proyecto.	Hubo seguimiento, en mayor medida por FONDOEMPLEO. Las coordinaciones y monitoreo con la Institución ejecutora solo se dio durante el proyecto, mas no luego de culminado el mismo.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto
Factores externos que han favorecido el logro de resultados	Se señala que el inicio de producción de la Compañía minera Milpo generó que muchos trabajadores mantuvieran el interés en las capacitaciones. Además, con la nueva coyuntura electoral se espera que aumente la inversión minera. Finalmente, la entrega de certificados avalados por el ministerio de educación fue un incentivo importante para los trabajadores. Respecto al fortalecimiento sindical, el hecho de que el Señor Jorge fuera la cabeza del Sindicato le dio credibilidad a la capacitación.	En la medida en que los trabajadores están en constante contacto con la maquinaria, esta habilidad fue un factor importante en el logro de la certificación de las capacidades técnicas. Asimismo, dado que se dio un proceso de selección adecuado, había un gran interés en el grupo de beneficiarios en capacitarse. En el caso del fortalecimiento institucional, un factor importante fueron las ganas de los directivos del Sindicato en tener mejores capacidades para la gestión del sindicato.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz – Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez – Sindicato de trabajadores de Antamina)	Empresa (Yuri Mendoza – Gerente de relaciones laborales de Antamina)	Gobierno Regional (Juan Mendoza – Analista del OSC de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Áncash)
Factores externos que limitaron o dificultaron el logro de resultados	Por el lado de las capacitaciones técnicas. los capacitadores de maquinarias Komatsu tenían limitaciones en su disponibilidad. Aunque no se dieron huelgas durante el desarrollo de las capacitaciones, las relaciones con la Empresa no son del todo buenas por lo que hay un conflicto latente que puede afectar la sostenibilidad de los resultados del proyecto.	No existe una buena relación entre la empresa y la Organización Sindical; además, presentaron problemas con el supervisor de FONDOEMPLEO.	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	En el caso de la capacitación técnica, el proyecto será sostenible ya que, ante una mayor capacitación, habrá un mayor grado de empleabilidad. Por otro lado, en el caso de fortalecimiento institucional, la sostenibilidad del proyecto en dicho componente está asociado a que se están desarrollando los proyectos que se discutieron en los talleres brindados. Además, una vez terminado el proyecto, se ha propuesto la creación de una cooperativa, lo cual representa el compromiso del sindicato con el proyecto. Por último, se ha dado	El proyecto se mantendrá pues los trabajadores demuestran que tienen ganas de seguir aprendiendo y están muy interesados en seguir capacitándose. Son conscientes de que los certificados son importantes para una mayor empleabilidad. En la medida en que se tenga los recursos necesarios para emprender capacitaciones tanto técnicas como organizacionales se seguirán haciendo. Como sindicato creen que es necesaria una constante capacitación,	No aplica porque no tiene conocimiento del desarrollo del proyecto. Dentro de la empresa, se da mayor importancia a los certificados recibidos dentro de la misma que de otras instituciones. Y, en tanto, estas capacitaciones son constantes, no habría ningún problema en que los trabajadores estén actualizados en competencias técnicas. Por ello, considera que los recursos de FONDOEMPLEO deberían	La Institución Ejecutora no realizó ninguna coordinación con la Dirección Regional. A pesar de ello, y por lo que entiende, cree que es un proyecto sostenible ya que los proyectos mineros aún se mantienen en pie y hay otros proyectos en desarrollo, con lo cual, aquellos trabajadores capacitados podrán postular a otros centros de trabajo. Resalta, además, que se debería realizar coordinaciones con ONG propias de la localidad o asociadas con el tema, así se tendría un mayor éxito en el logro de resultados en la medida que se conoce mejor la realidad de los trabajadores.

Tema	Institución Ejecutora (Sergio Cruz – Planeamiento y gestión)	Sindicato (Jorge Juárez – Sindicato de trabajadores de Antamina)	Empresa (Yuri Mendoza – Gerente de relaciones laborales de Antamina)	Gobierno Regional (Juan Mendoza – Analista del OSC de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Áncash)
	<p>un mayor acercamiento entre la organización sindical y la comunidad.</p> <p>La organización sindical seguirá haciendo mejoras en su gestión en la medida de lo posible ya que, a pesar de contar con recursos, puede que no sean los suficientes como para realizar un proyecto como el desarrollado.</p>	<p>sobretudo, en el aspecto de fortalecimiento organizacional.</p>	<p>estar enfocados en otro tipo de actividades.</p>	<p>Asimismo, considera que sería bueno coordinar con la División de Trabajo de la región con el fin de ahondar en temas de fiscalización laboral.</p> <p>Por último, sostiene que sería interesante que los proyectos tomen un mayor enfoque en la capacitación para la preservación del medio ambiente.</p>

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, el representante de la IE señala que no se desarrollaron actividades específicas para asegurar la sostenibilidad. Sí se realizó constante monitoreo a los beneficiarios durante la ejecución del proyecto; sin embargo, luego de concluido el mismo, no hubo mayor seguimiento, lo cual es corroborado por el representante del Sindicato.

Asimismo, respecto a los factores externos que favorecieron y dificultaron el logro de los resultados, el representante de la IE señala que hubo un interés muy alto por las capacitaciones técnicas debido al contexto socioeconómico de ese momento. En primer lugar, se tuvo en cuenta que la compañía minera Milpo está próxima a desarrollar el proyecto minero Magistral; ello motivó a varios de los trabajadores a querer cursar alguna capacitación técnica comprendida en el proyecto. Otro factor externo favorable fue el de la coyuntura política ya que se tenía confianza en que las inversiones mineras aumentarían con este nuevo gobierno. Por último, el hecho de que los certificados entregados como parte del proyecto sean avalados por el ministerio de educación reforzó el interés de los trabajadores ya que estos les serían útiles para procesos de selección futuros. Asimismo, en el caso de fortalecimiento institucional, la IE señala que el secretario general fue una persona clave en la motivación de los trabajadores para que asistan a los talleres comprendidos en dicho componente. Se menciona una alta confianza en el señor Jorge Juarez, por lo cual, siendo él la cabeza del sindicato, le brindó mayor credibilidad al proyecto. Por otro lado, en cuanto a los factores negativos con los que se lidió durante la ejecución de las capacitaciones, se tiene un consenso de ambas partes. Se señala en ambos casos que la relación de la empresa con el sindicato no es buena. Existe un conflicto latente entre ellos lo cual crea un ambiente de tensión que en ciertos aspectos puede dificultar el logro de los resultados del proyecto. Además de ello, el representante de la IE indicó que un factor que también retrasó la ejecución del proyecto fue la limitada disponibilidad de capacitadores de maquinaria Komatsu.

Así, tres de los cuatro actores principales del proyecto tienen percepciones positivas sobre la sostenibilidad del mismo. Tanto los representantes de la IE como del sindicato coinciden en que, al haber gran interés en las capacitaciones técnicas y organizacionales, es muy posible que sigan capacitándose con el fin de tener mayores oportunidades en el ámbito laboral. Además de ello, un indicador importante que permite tener una idea de la sostenibilidad es el desarrollo del plan estratégico. La junta directiva del sindicato, de acuerdo a lo informado, está constantemente activa, desarrollando los planes propuestos en los talleres que fueron parte del proyecto y, a la fecha, se venía evaluando la creación de una cooperativa. Por otro lado, a pesar de que la IE no realizó ninguna coordinación previa con la dirección regional de trabajo, el representante de dicha dirección considera que sí es un proyecto sostenible en el tiempo pero que debería implicar una articulación mayor con las ONG propias de la localidad y con ellos mismos con el fin de tener objetivos alineados y enfocados en mejorar la empleabilidad de las personas de la región o localidad en particular. Contrario a las percepciones positivas presentadas, el representante de recursos humanos de la empresa duda de dicha sostenibilidad y de los resultados que se pueda alcanzar con el proyecto. Parte de la

idea que en la compañía minera Antamina son los certificados entregados por la misma empresa los que son tomados en cuenta antes que cualquier otra certificación de alguna institución. En ese sentido, tampoco ve necesaria las capacitaciones ya que asegura existe un programa constante de capacitación, con lo cual los trabajadores no tendrían por qué estar desactualizados.

Por último, hay una perspectiva general respecto a las mejoras y futuros proyectos sin el financiamiento de FONDOEMPLEO. Los dos actores principales señalan que uno de las principales razones que impulsan a postular a concursos de este tipo está relacionado con los pocos recursos que cuentan, como organización, para realizar este tipo de proyectos. Es así que cualquier mejora que se dé luego del proyecto, estará en función a la capacidad financiera con la que cuenten y es muy probable que no se realicen proyectos de la misma dimensión que el financiado por FONDOEMPLEO.

10 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El proyecto L-03-11 “Mejoramiento laboral y organizacional de trabajadores en la Compañía Minera Antamina, Región Ancash” tuvo una adecuada ejecución de las actividades propuestas con lo cual se resalta la adecuada gestión del proyecto. Ello; sin embargo, no bastó para alcanzar los resultados deseados. Se ha encontrado debilidades en cuanto a pertinencia y diseño del proyecto lo cual afecta la eficacia y sostenibilidad del mismo. Respecto a la pertinencia del programa, no hubo un planteamiento articulado entre los agentes involucrados. El diseño tuvo algunas fortalezas, algunas de las actividades fueron diseñadas correctamente, pero se debe tomar en cuenta que dichas actividades son necesarias, aunque no suficientes para alcanzar una mayor empleabilidad en los beneficiarios. Por otro lado, cabe señalar que el componente con mayores logros fue el de fortalecimiento institucional. Se logró la capacitación del número de propuesto en la MML y el producto final (Plan Estratégico de la organización sindical), con lo cual, no se dieron mayores problemas en dicho componente.

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

Sobre la pertinencia del programa

De acuerdo a las entrevistas realizadas, el proyecto solo tomó en cuenta los problemas de la oferta y no fue resultado de un análisis de correspondencia entre lo que requieren los trabajadores (oferta laboral) y lo que requieren las empresas (demanda). Esto implica que las capacitaciones ofrecidas por el proyecto no necesariamente estuvieron orientadas a fortalecer las competencias que podrían demandar las empresas mineras en el futuro, esto sugiere que los resultados e impactos de los proyectos podrían verse comprometidos. Cabe precisar que los contenidos de los cursos también tienen implicancias pues, de acuerdo a lo señalado por los entrevistados, estos suelen definirlos las instituciones educativas, por lo cual no reflejarían las necesidades reales del programa. Ello se ve corroborado con el sondeo realizado a los beneficiarios: gran parte de los encuestados señalaron haber cambiado de empleo e, incluso, empezar a trabajar de manera independiente. Algunos de ellos empezaron a ofrecer servicios como terceros y otros siguieron otro rubro ocupacional, distanciándose del sector al cual fue dirigido la capacitación y evidenciando la debilidad en el matching de oferta y demanda laboral.

Sobre el diseño del programa

Las actividades contempladas en el diseño del programa fueron adecuadas, pero no suficientes para cumplir los objetivos del programa, esto porque no se consideraron los elementos externos que podrían afectar el desarrollo del proyecto. Por un lado, la relación tensa entre el Sindicato y la Empresa dificultó el inicio y normal desarrollo de

las actividades. Otro aspecto fue la deficiente identificación de necesidades de capacitación, por lo cual se tuvo que modificar el contenido de los cursos. Cabe resaltar que hubo sobredemanda de un curso mientras que se eliminó otro de ellos. Otro de los retrasos se originó por el mal diseño del programa ya que la selección de los proveedores, a pesar de ser una actividad importante y que demanda tiempo, no fue incluida como actividad del proyecto. Tal como se ha señalado anteriormente, se considera necesario un nivel de agregación mayor entre trabajadores y empresas para que así se pueda abrir un pool de trabajadores capacitados y haya un mayor nivel de empleabilidad.

Sobre la gestión del programa

Los indicadores operativos del proyecto muestran que la gestión cumplió con casi la totalidad de las metas, incluso se superó largamente algunas de ellas; sin embargo, no se logró certificar a todos los que recibieron capacitación. En total, de los 74 capacitados, 71 de ellos lograron acreditar el conocimiento necesario para recibir un certificado. Por otro lado, sí se pudo lograr la meta de capacitados en el caso de fortalecimiento institucional, lo cual compensó la caída de los que no aprobaron la capacitación técnica.

Sobre la eficacia del programa

Si bien se lograron realizar las actividades contempladas en la MML a cabalidad, ello no aseguró el resultado esperado en el corto plazo. Se observa una reducción de ingresos de los beneficiarios, una reducción de la ocupación de los mismos, y un aumento de empleo independiente. Esto está asociado a la renuncia de varios de ellos con el fin de encontrar mejores puestos de trabajo, algunos empezaron un negocio propio, y otros al momento de realizar la encuesta estaba estudiando o seguían buscando trabajo.

Sobre la eficiencia del programa

Entendiendo la eficiencia como la medida en que los recursos o insumos se convierten en resultados, se puede afirmar que el programa ha tenido un desempeño relativamente eficiente. Se presentaron diferentes dificultades burocráticas, de información y de presupuesto y se incumplieron los plazos de ejecución de presupuesto previstos por FONDOEMPLEO. Sin embargo, se logró el cumplimiento de actividades y productos con un presupuesto menor a lo acordado, con lo cual se podría indicar que el proyecto cumplió con el indicador de eficiencia.

Sobre la sostenibilidad del programa

El proyecto no realizó actividades específicas para asegurar la sostenibilidad del programa. No obstante, el proyecto es sostenible en la medida que la población objetivo tenga el interés necesario en capacitarse y obtener los certificados necesarios para poder postular a alguna nueva convocatoria. Por lo cual, las expectativas por la creciente inversión minera en la región pueden, en cierta medida, ayudar a la sostenibilidad a pesar de la deficiencia del programa en este aspecto. Cabe señalar que el diseño del

programa no contempló el monitoreo posterior, lo cual redujo los incentivos para la IE en preocuparse por la sostenibilidad.

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 y empresas) 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 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 debería garantizar una mejor coordinación con los actores por parte de FONDOEMPLEO para que exista una relación cordial, sobre todo entre empresa y sindicato, para que se pueda dar un adecuado desarrollo del proyecto.
- 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.
- En relación a lo señalado por el representante de la Dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ancash, sería conveniente que se desarrolle un proyecto articulado con las ONG presentes en la localidad, con organizaciones como el Ministerio de Trabajo y con entidades privadas (empresas del sector) con el fin de una mejor articulación del proyecto con el entorno donde se realiza.

11 ANEXOS

11.1 MATRIZ DE MARCO LÓGICO ORIGINAL DE LOS PROYECTOS

		Lógica de Intervención	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
FIN		Contribuir a mejorar la empleabilidad y gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores en el distrito de San Marcos, Región Ancash.			
PROPOSITO		109 trabajadores de SUTRACOMASA capacitados, tienen mayores oportunidades laborales en el mercado laboral formal y mejores oportunidades de éxito en la dirección de sus organizaciones sindicales en el Distrito de San Marcos, Región Ancash.	Los trabajadores cuentan con las competencias técnicas para atender la demanda de personal de la empresa Antamina, al finalizar el proyecto.	- Informe final del proyecto - Certificados emitidos por instituciones de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • El Sindicato no afronta problemas de interrupción laboral. • El Sindicato mantiene un clima laboral aceptable con la Empresa.
COMPONENTES	1	Trabajadores de SUTRACOMASA desarrollan competencias técnicas laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.	74 trabajadores logran desarrollar sus competencias técnicas, al finalizar el proyecto	<ul style="list-style-type: none"> • Expedientes de trabajadores • Pruebas Escritas y de Desempeño. • Certificaciones 	<ul style="list-style-type: none"> • El Sindicato no afronta problemas de interrupción laboral. • Trabajadores mantienen el interés en participar en los Programas de Capacitación.
	2	Trabajadores de SUTRACOMASA desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.	35 trabajadores logran desarrollar sus competencias en gestión y visión organizacional, al finalizar el proyecto.		
PRODUCTOS	1	Trabajadores de SUTRACOMASA desarrollan competencias técnicas laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.			
	1.1	Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.	240 trabajadores son registrados para el proceso de evaluación y selección de beneficiarios de la capacitación técnica, al 6to mes del proyecto.	Registro de 120 Expedientes de trabajadores evaluados. Y Registro fotográfico.	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa y Sindicato mantienen buenas o aceptables relaciones laborales.

	1.2	Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.	74 trabajadores son seleccionados según los protocolos previstos para participar en los cursos de capacitación técnica, al 6to mes del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> • Registro y Evaluación de 240 Expedientes. • Registro fotográfico. • Documento del Protocolo de Evaluación y Selección. 	• Normal desarrollo político de la Región, en el año 2016.
			74 trabajadores inician la capacitación en los cursos de Operación Equipo Pesado (69), y Procesamiento de Minerales (5), en el 8vo mes del Proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> • Expedientes de asistencia • Pruebas Escritas y de Desempeño. • Registro de Certificaciones. 	
			74 trabajadores son capacitados y obtienen un certificado o constancia en los cursos de Operación Equipo Pesado (69), y Procesamiento de Minerales (5), al término del 11avo mes del Proyecto.		
2	Trabajadores de SUTRACOMASA desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.				
	2.1	Trabajadores directivos demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.	35 trabajadores han adquirido capacidades en el Desarrollo de Competencias Personales (35), Normas Legales del Sector Minero y Medio Ambiente (35) y en la Formulación del Plan Estratégico (35), al mes 9no del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia y participación de trabajadores seleccionados. • Test académicos aplicado a los beneficiarios participantes. • Certificaciones de Participación. 	Directivos del Sindicato mantienen interés en el Programa de Fortalecimiento Institucional.
			Un (01) Plan estratégico Institucional que orienta los destinos de la organización sindical ha sido elaborado, hasta el 9vo mes del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> • Documento "Plan Estratégico". 	
			35 trabajadores líderes son seleccionados según protocolos acordados, hasta el 7mo mes del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de expedientes seleccionados. 	Trabajadores mantienen interés en el proceso de Fortalecimiento Institucional.
ACTIVIDADES					
Componente	1	Trabajadores de SUTRACOMASA desarrollan competencias técnicas laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.			
Producto	1.1	Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.			

Indicador 1	240 trabajadores son registrados para el proceso de evaluación y selección de beneficiarios de la capacitación técnica, al 6to mes del proyecto.				
Indicador 2	74 trabajadores son seleccionados según los protocolos previstos para participar en los cursos de capacitación técnica, al 6to mes del proyecto.				
ACTIVIDADES	1.1.1	Difusión de los Programas de Capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> •Una (01) Campaña de difusión del Proyecto en Local Institucional del Sindicato y en las oficinas de la Federación Nacional de Trabajadores ubicados en la ciudad de LIMA, hasta el 6to mes del Proyecto. •Cinco (05) visitas mínimo a la Unidad Minera para la difusión del actividades y beneficios del proyecto, hasta el 6to mes del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro fotográfico de la publicación de material de difusión. • Reporte de Publicaciones virtuales. • Expedientes de Registro de inscritos. 	La Empresa , y trabajadores mantienen la permanente comunicación para la difusión de las acciones de difusión, Convocatoria y Selección.
	1.1.2	Inscripción de trabajadores	240 registros de trabajadores son inscritos según protocolos establecidos hasta el 6to mes del proyecto.		
	1.1.3	Verificación de la documentación entregada por trabajadores interesados.	<ul style="list-style-type: none"> •240 Test académicos aplicado a los trabajadores interesados en beneficiarse de la Capacitación Técnica , hasta el 6to mes del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de expedientes seleccionados. • Registro fotográfico del trabajo en equipo. • Informe preliminar general. 	
	1.1.4	Evaluación y Selección de beneficiarios	<ul style="list-style-type: none"> • 74 registros de Selección de trabajadores, al 74 mes del Proyecto. 		
Producto	1.2 Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.				
Indicador 1	74 trabajadores inician la capacitación en los cursos de Operación Equipo Pesado (69), y Procesamiento de Minerales (5), en el 8vo mes del Proyecto.				
Indicador 2	74 trabajadores son capacitados y obtienen un certificado o constancia en los cursos de Operación Equipo Pesado (69), y Procesamiento de Minerales (5), al término del 11avo mes del Proyecto.				

ACTIVIDADES	1.2.1	Capacitación para el fortalecimiento de las competencias técnicas que mejoren la empleabilidad de los trabajadores.	02 programas implementados para fortalecer competencias laborales (Operación y Procesamiento de Minerales), realizados en los meses 8vo, 9no, 10mo y 11avo respectivamente del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia a clases. • Registro fotográfico del trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Empresa y Sindicato mantienen buenas o aceptables relaciones laborales. • Trabajadores mantienen interés en el proceso de Capacitación. • Normal desarrollo político de la Región, en el año 2016..
	1.2.2	Supervisión de la Capacitación impartida.	10 visitas de seguimiento y monitoreo de evaluación del aprendizaje en los meses 8vo, 9no, 10mo y 11avo del proyecto.	Registro de Certificados aprobatorios.	
Componente	2 Trabajadores de SUTRACOMASA desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.				
Producto	2 Trabajadores directivos demuestran la aplicación de competencias de gestión organizacional.				
Indicador 1	35 trabajadores han adquirido capacidades en el Desarrollo de Competencias Personales (35), Normas Legales del Sector Minero y Medio Ambiente (35) y en la Formulación del Plan Estratégico (35), al mes 9no del proyecto.				
Indicador 2	Un (01) Plan estratégico Institucional que orienta los destinos de la organización sindical ha sido elaborado, hasta el 9vo mes del proyecto.				
Indicador 3	35 trabajadores líderes son seleccionados según protocolos acordados, hasta el 7mo mes del proyecto.				
ACTIVIDADES	2.1.1	Capacitación en competencias individuales y organizacionales que mejoren y contribuyan al Fortalecimiento Institucional de la organización sindical.	<ul style="list-style-type: none"> • Tres (03) Módulos de capacitación implementados (Desarrollo de Competencias personales, Normas Legales del Sector Minero y Medio ambiente, y Conceptos y Formulación del Plan Estratégico Sindical) para fortalecer las competencias individuales y organizacionales de los Beneficiarios seleccionados, realizados en los meses 8vo, y 9no mes del proyecto.. • Un (01) Plan Estratégico formulado según Módulos de Fortalecimiento Institucional desarrollado y complementado con el Taller participativo, al 11avo mes del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia y fotográfico de los asistentes al desarrollo de los Módulos de Capacitación. • Registro de Notas de los Test realizados a los líderes y directivos gremiales. • Documento "Plan Estratégico". 	<ul style="list-style-type: none"> • Junta Directiva del Sindicato mantienen buenas o aceptables relaciones internas sindicales. • Trabajadores líderes mantienen interés en el proceso de capacitación para el Fortalecimiento Institucional.

	2.1.2	Asesoría técnica en el desarrollo del Fortalecimiento Institucional.	2 reuniones/jornadas de seguimiento y evaluación de aplicación de competencias organizativas adquiridas, entre los meses 10mo y 11avo mes del proyecto.	<ul style="list-style-type: none"> •Registro de reuniones de asesoría. • Registro fotográfico del trabajo en equipo.
	2.1.3	Difusión, y Selección de Organización para la ejecución del Programa de Capacitación de Fortalecimiento Institucional.	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinaciones académicas para el desarrollo del Programa de Capacitación. • 01 Visitas mínimo a la Unidad Minera para la difusión del actividades y beneficios del Programa de Fortalecimiento Institucional, hasta el 11avo mes del proyecto. • 50 registros de trabajadores líderes o emprendedores son evaluados según protocolo establecido, hasta el 6to mes del proyecto. • 35 beneficiarios líderes son seleccionados según protocolo establecido, al 6to mes del Proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Informe y registro fotográfico de las actividades de difusión . • Expedientes de Registro de interesados inscritos. • Registro de expedientes seleccionados.

11.2 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	<input style="width: 90%;" type="text"/>
A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO			
A.1 Nombre completo <input style="width: 95%;" type="text"/>			
A.2 No. de DNI	<input style="width: 30%;" type="text"/>	A.3 Sexo	1 Femenino <input type="checkbox"/> 2 Masculino <input type="checkbox"/>
A.4 Fecha de nacimiento	Día: <input style="width: 15%;" type="text"/> Mes: <input style="width: 15%;" type="text"/> Año: <input style="width: 15%;" 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: 15%;" type="text"/>
A.8 Dirección <input style="width: 95%;" type="text"/>			
A.9 Referencia <input style="width: 95%;" type="text"/>			
A.10 Región	<input style="width: 30%;" type="text"/>	A.11 Provincia	<input style="width: 30%;" type="text"/>
A.12 Distrito	<input style="width: 30%;" type="text"/>	Ubigeo	<input style="width: 30%;" type="text"/>
A.13.a Teléfono fijo	<input style="width: 30%;" type="text"/>	A.13.b Teléfono celular	<input style="width: 30%;" 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	<input style="width: 30%;" type="text"/>	A.17.b Teléfono celular	<input style="width: 30%;" 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"/> (Pasará a A.22)			
Respuesta: 1 Si 2 No			
A.21 ¿Acostumbra usar el internet para ...? (LEER CADA OPCIÓN Y ESPERAR RESPUESTA)			
1 E-mail (correo electrónico)	<input type="checkbox"/>	5 Búsqueda de información (noticias, cursos, académica)	<input type="checkbox"/>
2 Redes sociales (Facebook, twitter, etc.)	<input type="checkbox"/>	6 Compra de productos/pago de servicios	<input type="checkbox"/>
3 Entretenimiento (juegos de video, música, películas)	<input type="checkbox"/>	7 Otra	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>
2 De vacaciones de trabajo	<input type="checkbox"/>	7 Realizando los quehaceres de mi hogar	<input type="checkbox"/>
3 Estudiando en el colegio	<input type="checkbox"/>	8 Buscando trabajo	<input type="checkbox"/>
4 Estudiando para postular a una institución de edu. sup.	<input type="checkbox"/>	9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO	<input type="checkbox"/>
5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad	<input type="checkbox"/>	10 Otro (especifique)	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>
2 De vacaciones de trabajo	<input type="checkbox"/>	7 Realizando los quehaceres de mi hogar	<input type="checkbox"/>
3 Estudiando en el colegio	<input type="checkbox"/>	8 Buscando trabajo	<input type="checkbox"/>
4 Estudiando para postular a una institución de edu. sup.	<input type="checkbox"/>	9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO	<input type="checkbox"/>
5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad	<input type="checkbox"/>	10 Otro (especifique)	<input type="checkbox"/>
A.24 Actualmente, ¿cuánto gastas mensualmente en...?			
1 Alimentos	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
2 Vestido y calzado	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
3 Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
4 Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
5 Salud	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
6 Transporte y Comunicaciones	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
7 Diversión y Cultura	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
8 Otros bienes y servicios	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
A.25 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿cuánto gastabas mensualmente en...?			
1 Alimentos	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
2 Vestido y calzado	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
3 Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
4 Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
5 Salud	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
6 Transporte y Comunicaciones	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
7 Diversión y Cultura	<input style="width: 30%;" type="text"/>		
8 Otros bienes y servicios	<input style="width: 30%;" 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?	C.3 ¿Cuál es último año de estudios aprobado?	C.4 ¿La institución era pública o privada?	C.5 ¿Cuál es el nombre del oficio o la carrera que has estudiado?
1 Sin nivel/Inicial <input type="checkbox"/>		1 Pública <input type="checkbox"/> Cod. <input type="checkbox"/>
2 Primaria incompleta <input type="checkbox"/>		2 Privada <input type="checkbox"/> Cod. <input type="checkbox"/>
3 Primaria completa <input type="checkbox"/>		 Cod. <input type="checkbox"/>
4 Secundaria incompleta <input type="checkbox"/>		 Cod. <input type="checkbox"/>
5 Secundaria completa <input type="checkbox"/>		 Cod. <input type="checkbox"/>
6 Opción ocupacional (CETPRO) incompleto <input type="checkbox"/>		 Cod. <input type="checkbox"/>
7 Opción ocupacional (CETPRO) completo <input type="checkbox"/>			
8 Superior no universitaria incompleta <input type="checkbox"/>			
9 Superior no universitaria completa <input type="checkbox"/>			
10 Superior universitaria incompleta <input type="checkbox"/>			
11 Superior universitaria completa <input type="checkbox"/>			

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

1. Sí 2. No (Ir a C.10)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- 1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

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

S/. Soles

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

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

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

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

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

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

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

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

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

E.1. OCUPACIÓN SECUNDARIA (ACTUAL)

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

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

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

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

Cod.

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

(LEER ALTERNATIVAS Y COMPLETAR)

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

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

(LEER ALTERNATIVAS Y MARCAR UNA SOLA RESPUESTA)

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

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

1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

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

S/. Soles

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

S/. Soles

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

S/. Soles

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

D.2. OCUPACIÓN PRINCIPAL (ANTERIOR)

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

Sí No → ¿Cuál era? _____ Cod.

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

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

¿Cuáles eran?

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

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

Cod.

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

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

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

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

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

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

(LEER CADA ALTERNATIVA Y COMPLETAR)

Sí No → ¿Cuántas horas trabajabas?

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

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

1 Sueldo/salario 2 Comisión 3 Destajo 4 Honorarios profesionales

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

1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

E.2. OCUPACIÓN SECUNDARIA (ANTERIOR)

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

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

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

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

Cod.

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

(LEER ALTERNATIVAS Y COMPLETAR)

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

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

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

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

1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

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

S/. Soles

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

S/. Soles

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

S/. Soles

F. CONOCIMIENTO ACERCA DEL PROYECTO

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

(RESPUESTA MÚLTIPLE. NO LEER ALTERNATIVAS)

1 Volantes, folletos 4 A través del Sindicato

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

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

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

(ANOTAR TODAS LAS RESPUESTAS QUE INDICA EL BENEFICIARIO)

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

2 Para aumentar mis ingresos 4 Oportunidad de desarrollo personal

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

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

F.4 ¿En qué curso? _____

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

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

1. Sí 2. No

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

G.1 SOBRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (ACTUAL)

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

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

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

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

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

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

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

1. Sí 2. No

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

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

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

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

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

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

3 A través de las conversaciones con los miembros

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

1. Sí 2. No

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

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

G.1.11 ¿En qué curso participaste? _____

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

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

1. Sí 2. No

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

G.2 SOBRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (ANTERIOR)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

I. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

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

11.2.1. INSTRUMENTOS CUALITATIVOS

11.2.1.1 Institución Ejecutora



ENTREVISTA FONDOEMPLEO
CUESTIONARIO PARA EL REPRESENTANTE DE INSTITUCIÓN EJECUTORA

A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

DEPARTAMENTO
PROVINCIA
DISTRITO

B. DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

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

PARTE A: INTRODUCCIÓN

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

PARTE B: PERTINENCIA

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

PARTE C: EFICACIA

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

PARTE D: EFICIENCIA

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

PARTE E: FACTORES FACILITADORES Y LIMITANTES, LECCIONES APRENDIDAS

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

PARTE F: SOSTENIBILIDAD

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

11.2.1.2 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?

11.2.1.3 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?

11.2.1.4 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?

11.3 MUESTRA SELECCIONADA

N°	Trabajador/a	Departamento	Provincia	Distrito
1	Abarca Chavez Roger Manzueto	Ancash	Huaraz	Independencia
2	Aranibar Chapeton David Isaias	Ancash	Huaraz	Huaraz
3	Ascencios Espinoza Roaldo	Ancash	Huari	Huachis
4	Blas Rojas Roberto Antonio	Ancash	Huaraz	Independencia
5	Caqui Marzano Gilberto Victor	Ancash	Huari	San Marcos
6	Castro Melgarejo Becker Emiliano	Ancash	Huari	San Pedro de Chana
7	Castro Melgarejo Grover Efrain	Ancash	Huari	San Pedro de Chana
8	Cerafin Ortega Chavez	Lima	Lima	San Martin de Porres
9	Chavez Diaz Wilder Lenin	Ancash	Huari	Huachis
10	Chavez Garay Guisela Beatriz	Ancash	Huari	Chavín de Huantar
11	Diaz Sanchez Saul Pablo	Ancash	Huaraz	Independencia
12	Edwin Yordan Silva Salazar	Lima	Lima	Comas
13	Elmer Freynny Castro Tejada	Arequipa	Arequipa	Cerro Colorado
14	Fernandez Velasquez Elmer Henry	Ancash	Huari	San Marcos
15	Garay Anaya Viviana Jaqueline	Ancash	Huari	San Marcos
16	Garay Ríos Frank Carlos	Ancash	Huari	San Pedro de Chana
17	Gladys Luz Lozano Barra	Lima	Lima	Carabayllo
18	Guerra Huanca Elmer Jonas	Ancash	Huari	San Pedro de Chana
19	Lazaro Piñas Franz Joseph	Ancash	Huaraz	Huaraz

N°	Trabajador/a	Departamento	Provincia	Distrito
20	Mautino Anaya Percy Nahum	Ancash	Huaraz	Huaraz
21	Obregon Diaz Yoner Levi	Ancash	Huari	San Pedro de Chana
22	Obregon Osorio Miguel Sergio	Lima	Lima	Carabaylo
23	Obregon Osorio Nahum Avimaleck	Ancash	Huari	San Pedro de Chana
24	Paucar Muñoz Leozuker	Ancash	Huaraz	Independencia
25	Quispe Castro Arnaldo Leiro	Ancash	Huaraz	Independencia
26	Ramiro Alfredo Ramirez Trujillo	Lima	Lima	San Juan de Lurigancho
27	Rojas Huayta Delma Mery	Ancash	Huari	San Marcos
28	Rojas Huayta Nolita Yudith	Ancash	Huari	San Marcos
29	Sergio Manuel Alain Rodriguez Valladares	Lima	Lima	Surco
30	Trujillo Anaya Michel Rodolfo	Ancash	Huari	San Marcos

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

MANUAL DEL ENCUESTADOR

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



Contenido

I.	CAPÍTULO 1 - Cuestiones generales de la encuesta.....	138
II.	CAPÍTULO 2 - Instrucciones para el llenado del Formato A.....	140
III.	CAPÍTULO 3 - Instrucciones para el llenado del Formato B:.....	147
IV.	CAPÍTULO 4 - Instrucciones para el llenado del Formato C:.....	151
V.	CAPÍTULO 5 - Instrucciones para el llenado del Formato D.1:.....	157
VI.	CAPÍTULO 6 - Instrucciones para el llenado del Formato E.1:.....	164
VII.	CAPÍTULO 7 - Instrucciones para el llenado del Formato D.2:.....	166
VIII.	CAPÍTULO 8 - Instrucciones para el llenado del formato E.2:.....	174
IX.	CAPÍTULO 9 - Instrucciones para el llenado del Formato F:.....	175
X.	CAPÍTULO 10 - Instrucciones para el llenado del Formato G.1:.....	176
XI.	CAPÍTULO 11 - Instrucciones para el llenado del formato G.2:.....	178
XII.	CAPÍTULO 12 - Instrucciones para el llenado del formato H:.....	179
XIII.	CAPÍTULO 13 - Instrucciones para el llenado del Formato I:.....	180

INTRODUCCIÓN³

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

FONDOEMPLEO ejecuta acciones tendientes a:

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

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

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

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

I. CAPÍTULO 1 - CUESTIONES GENERALES DE LA ENCUESTA

1.1. Objetivos

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

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

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

1.2. Unidad de Observación

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

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

1.3. Informante(s) de la encuesta

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

1.4. Períodos de referencia de la encuesta

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

Cuadro 1. Períodos de referencia de la encuesta

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

1.5. Instrucciones generales para el llenado de la encuesta

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

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

- En todos los casos donde el informante contesta una alternativa que no figura en las señaladas en la encuesta, escribir la respuesta tal cual la manifiesta el informante.
- No asuma respuestas por adelantado, ni emita juicios de valor.
- Si observa que el informante está cansado por la duración de la encuesta, fije una nueva cita.
- Está prohibido dar consejos, sugerencias, opiniones o recomendaciones.

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

Datos generales del beneficiario

A.1 Nombre completo

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

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

A.2 No. de DNI

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

A.3 Sexo

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

A.4 Fecha de nacimiento

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

Ejemplo:

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

Respuesta:

Día: 17 Mes: 04 Año: 1995

Encuestador:

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

A.5 Estado civil

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

Definiciones:

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

A.6 ¿Tiene hijos?

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

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

A.7 ¿Cuántos hijos tiene?

Anotar el número de hijos indicado por el beneficiario.

A.8 Dirección

Consignar la dirección completa del beneficiario y la referencia.

Encuestador:

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

A.9 Referencia

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

A.10 Región

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

A.11 Provincia

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

A.12 Distrito

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

Ejemplo:

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

A.10 Región	<u>Arequipa</u>		
A.11 Provincia	<u>Arequipa</u>		
A.12 Distrito	<u>Cayma</u>	Ubigeo	<input type="text" value="040103"/>

A.13a Teléfono fijo

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

A.13b Teléfono celular

Anotar el teléfono celular del beneficiario.

A.14 Correo electrónico

Anotar el correo electrónico personal más usado por el beneficiario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A.20 ¿Usas el servicio de internet?

Marcar la opción que indique el beneficiario.

Alternativas:

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

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

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

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

Alternativas: 1. Sí 2. No
--

1 E-mail (correo electrónico)

2 Redes sociales (Facebook, twitter, etc.)

3 Entretenimiento (juegos de video, música, películas)

4 Búsqueda de empleo

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

5 Búsqueda de información (noticias, cursos, académica)

6 Compra de productos/pago de servicios

7 Otra

<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

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.

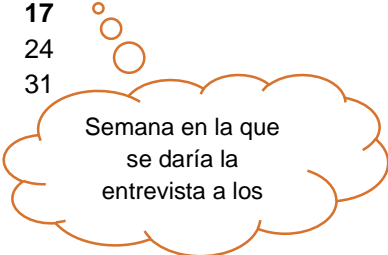
Encuestador:

- 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



Semana en la que se daría la entrevista a los

Alternativas:

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

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

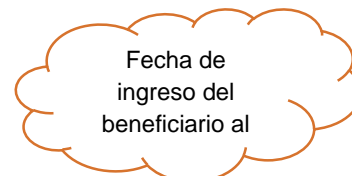
Período de referencia: El período de referencia de la pregunta A.23 es la semana previa al ingreso del beneficiario al proyecto, es decir, es la semana previa a la selección del beneficiario al proyecto (momento en que se le indica que ha sido seleccionado para participar en el proyecto). Esta semana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

Encuestador:

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

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

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



Mes: Junio 2015

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

Alternativas:

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

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

Encuestador:

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

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

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

Encuestador:

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

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

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

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

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

Anotar el régimen de tenencia de la vivienda.

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

Definiciones:

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

Este servicio (el caño) puede estar ubicado:

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

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

Encuestador:

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

Por excepción:

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

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

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

Definiciones:

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

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

Encuestador:

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

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

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

Definiciones:

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

Encuestador:

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

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

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

B.9 ¿Cuántas habitaciones tiene tu hogar?

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

Definiciones:

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

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

IV. CAPÍTULO 4 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO C: *Educación y capacitación para el trabajo*

C.1 ¿Cuál es tu lengua materna?

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

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

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

Definiciones:

Nivel de educación. Comprende los siguientes niveles:

- **Sin Nivel.** Aquellas personas que nunca han asistido a la escuela o colegio.
- **Inicial.** Incluye a los que estudiaron en un jardín de la infancia, nido o PRONOEI.
- **Primaria Incompleta.** Cuando la persona no ha concluido el sexto grado de primaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Primaria Completa.** Cuando la persona ha concluido el sexto grado de primaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Secundaria Incompleta.** Cuando la persona no ha logrado concluir el quinto año de secundaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Secundaria Completa.** Cuando la persona logró concluir el quinto año de secundaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.

- **Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO)**⁴. Brinda educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo. Contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, para mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de Educación Básica.
- **Superior No Universitario**. Comprende a las Escuelas Normales y Escuelas Superiores de Educación Profesional (ESEP), Escuelas de Sub-Oficiales de las Fuerzas Armadas y Escuelas Superiores de Administración de Empresas, Institutos Superiores Tecnológicos e Institutos Superiores Pedagógicos (con estudios hasta 5 años).
Se considera **Superior No Universitaria Completa**, cuando la persona ha concluido el último ciclo, o año en la carrera que siguió; en caso contrario se considera Incompleta. Las carreras generalmente tienen una duración no menor de seis semestres académicos.
- **Superior Universitario**. Comprende a las Universidades, Escuelas de Oficiales de las Fuerzas Armadas y Policiales, Seminarios Religiosos, Instituto Superior de Arte del Perú, Instituto Pedagógico Nacional, Escuela de Enfermeras, Escuela de Periodismo y Academia Diplomática del Perú. En todos estos casos el periodo de estudio es no menor de 4 años.
Se considera **Superior Universitaria Completa** cuando la persona ha concluido el último ciclo, o año en la carrera que siguió; en caso contrario se considera Incompleta.

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo # 1:

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

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

Ejemplo # 2:

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

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

- Mónica: Estoy en primer ciclo.
- Encuestador: ¿Cuántos años estudiaste en el instituto?
- Mónica: 3 años

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

Ejemplo # 3:

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

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

C.4 ¿La institución era pública o privada?

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

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

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo # 1:

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

Ejemplo # 2:

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

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

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

Marcar en la casilla que corresponda: Sí o No.

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

Definición:

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

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

Consignar el nombre completo del curso seguido y codificarlo posteriormente.

Encuestador:

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

C.9 Tipo de institución que dictó el curso

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

Alternativas:

- **Centro de trabajo (taller/empresa).** Es cuando el proveedor de la capacitación fue el centro de trabajo del beneficiario.
- **Municipalidad/parroquia/ONG.** Es cuando el proveedor de la capacitación fue un municipio, parroquia u ONG.
- **Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO).** Considera a los cursos de capacitación ofertados por los CETPRO y no a las opciones ocupacionales (se registran en C.5).
- **Instituto de Educación Superior (IES).** Corresponde a cuando el proveedor de la capacitación fue un instituto tecnológico, artístico o de educación.
- **Universidades.** Cuando el proveedor del curso fue una universidad.

- **Programa Jóvenes Productivos.** Programa a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que busca, a través de la capacitación laboral y de la inserción laboral, mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Anteriormente el programa se llamaba Jóvenes a la Obra.

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

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

Marcar en la casilla que corresponda: Sí o No

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

Definición:

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

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

Consignar el nombre completo del curso seguido y codificarlo posteriormente.

Encuestador:

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

C.13 Tipo de institución que dictó el curso

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

Alternativas:

- **Centro de trabajo (taller/empresa).** Es cuando el proveedor de la capacitación fue el centro de trabajo del beneficiario.
- **Municipalidad/parroquia/ONG.** Es cuando el proveedor de la capacitación fue un municipio, parroquia u ONG.
- **Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO).** Considera a los cursos de capacitación ofertados por los CETPRO y no a las opciones ocupacionales (se registran en C.5).

- **Instituto de Educación Superior (IES).** Corresponde a cuando el proveedor de la capacitación fue un instituto tecnológico, artístico o de educación.
- **Universidades.** Cuando el proveedor del curso fue una universidad.
- **Programa Jóvenes Productivos.** Programa a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo que busca, a través de la capacitación laboral y de la inserción laboral, mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Anteriormente el programa se llamaba Jóvenes a la Obra.

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

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

Definición:

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

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

Busca determinar el tipo de trabajo realizado por el beneficiario.

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

Cuadro 3. Manera correcta e incorrecta de registrar la ocupación

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

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

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

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

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

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

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

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

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

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

Definiciones:

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

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

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

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

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

Encuestador:

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

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

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

Nota:

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

Encuestador:

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

Ejemplo:

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

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

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

Alternativas:

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

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

Indaga por la frecuencia de los ingresos laborales del beneficiario.

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo:

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

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

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

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

D.1.10 ¿Tienes seguro de salud?

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

Alternativas:

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

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

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

⁵ Ver Ejemplo # 1, pregunta A.23.

Alternativas:

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

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

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

Ejemplo:

- Encuestador: Sergio, ¿cuánto tiempo tienes trabajando como peón de la construcción, tanto en tu trabajo en Contratista Asociados como en otras empresas?
- Sergio: Bueno, sumando todos mis 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. Contrucción – Lima Metrooolitana

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

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

Definición:

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

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

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

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

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.1

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

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

Nota:

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

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.7

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.8

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

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

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

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

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

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

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

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

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

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

Sí No → ¿Cuál era? _____ Cod.

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

Cuadro 3. Manera correcta e incorrecta de registrar la ocupación

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

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

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

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

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

Encuestador: Anote al menos las tres principales tareas.

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

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

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

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

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

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

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

Definiciones:

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

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

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

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

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

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

Encuestador:

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

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

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

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

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

Nota:

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

Encuestador:

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

Sí No → ¿Cuántas horas trabajabas?

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

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

Ejemplo:

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

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

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

Encuestador:

- Leer las alternativas y marcar la que corresponda.

Alternativas:

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

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

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

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

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo:

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

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

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

⁷ Ver Ejemplo # 1, pregunta A.23.

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

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

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

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

Alternativas:

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

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

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

Alternativas:

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

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

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

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

Anotar el tiempo en días, meses o años.

Ejemplo:

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

Esta respuesta se anota así en D.2.12:

C.12 ¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo?

1 Años

2 Meses

D.2.13 ¿Cómo conseguiste ese trabajo?

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

1 Busqué avisos en el periódico

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 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 (SOLO ANTAMINA).

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, ¿perteneceías 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 DIGITALES

- 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**

**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 – 11**

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
# de encuesta	Cod.Enc	Número de encuesta
Código de proyecto	Cod. Proy	Código de proyecto
A.1	A.1	Nombre completo del beneficiario
A.2	A.2	Nº de DNI
A.3	A.3	Sexo
A.4.1	A.4.1	Día-Fecha de nacimiento
A.4.2	A.4.2	Mes-Fecha de nacimiento
		1 Enero
		2 Febrero
		3 Marzo
		4 Abril
		5 Mayo
		6 Junio
		7 Julio
		8 Agosto
		9 Setiembre
		10 Octubre
		11 Noviembre
		12 Diciembre
A.4.3	A.4.3	Año - Fecha de nacimiento
A.4.4	A.4.4	Edad
A.5	A.5	Estado civil
		1 Soltero
		2 Casado
		3 Conviviente
		4 Separado
		5 Viudo

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		6 Divorciado
A.6	A.6	¿Tiene hijos?
		1 Si
		2 No
A.7	A.7	¿Cuántos hijos tienes?
A.8	A.8	Dirección
A.9	A.9	Referencia para llegar a la vivienda
A.10	A.10	Región
		1 Amazonas
		2 Áncash
		3 Apurímac
		4 Arequipa
		5 Ayacucho
		6 Cajamarca
		7 Callao
		8 Cusco
		9 Huancavelica
		10 Huánuco
		11 Ica
		12 Junín
		13 La Libertad
		14 Lambayeque
		15 Lima
		16 Loreto
		17 Madre de Dios
		18 Moquegua
		19 Pasco

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		20 Piura
		21 Puno
		22 San Martín
		23 Tacna
		24 Tumbes
		25 Ucayali
A.11	A.11	Provincia
A.12	A.12	Distrito - código de Ubigeo
A.13.a	A.13.a	Teléfono fijo
A.13.b	A.13.b	Teléfono celular
A.14	A.14	Correo electrónico
A.15	A.15	Nombre de la persona de contacto
A.16	A.16	Relación con la persona de contacto
		1 Familiar
		2 Amigo
		3 Tutor
		4 Vecino
A.17.a	A.17.a	Teléfono fijo
A.17.b	A.17.b	Teléfono celular de persona de contacto
A.18	A.18	¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu padre?
		1 Ninguno
		2 Primaria
		3 Secundaria
		4 Superior No Universitaria
		5 Superior Universitaria
A.19	A.19	¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu madre?
		1 Ninguno

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		2 Primaria
		3 Secundaria
		4 Superior No Universitaria
		5 Superior Universitaria
A.20	A.20	¿Usas el servicio de internet?
		1 Si
		2 No
A.21.1	A.21.1	¿Acostumbras usar el internet para ... E-mail (correo electrónico)
		1 Si
		2 No
A.21.2	A.21.2	¿Acostumbras usar el internet para ... Redes sociales (Facebook, twitter, etc.)
		1 Si
		2 No
A.21.3	A.21.3	¿Acostumbras usar el internet para ... Entretenimiento (juegos de video, música, etc.)
		1 Si
		2 No
A.21.4	A.21.4	¿Acostumbras usar el internet para ... Búsqueda de empleo
		1 Si
		2 No
A.21.5	A.21.5	¿Acostumbras usar el internet para ... Búsqueda de información (noticias, cursos, etc.)
		1 Si
		2 No
A.21.6	A.21.6	¿Acostumbras usar el internet para ... Compra de productos/pago de servicios
		1 Si
		2 No
A.21.7	A.21.7	¿Acostumbras usar el internet para ... Otra ...

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

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

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

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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		4 Otro
D.1.12.1	C.12.1	¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo o cachuelo? - años
D.1.12.2	C.12.2	¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo o cachuelo? - meses
D.1.12.3	C.12.3	¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo o cachuelo? - días
D.1.13.1	C.13.1	¿Cómo conseguiste este trabajo? - opción 1
D.1.13.3	C.13.2	Otro
D.1.14	C.14	De acuerdo a las actividades que realizaste en tu puesto de trabajo ¿cuál es el nivel de responsabilidad que tienes en la empresa? 1 Elemental 2 Técnico/operativo 3 Profesional universitario/ profesional técnico
E.1.1.1	D.1.1	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - fabricando algún producto?
E.1.1.2	D.1.2	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - haciendo algo en casa para vender?
E.1.1.3	D.1.3	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - ofreciendo algún servicio?
E.1.1.4	D.1.4	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - trabajando en un negocio familiar?
E.1.1.5	D.1.5	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - haciendo prácticas pagadas?
E.1.1.6	D.1.6	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - realizando labores en la chacra?
E.1.1.7	D.1.7	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - otro?
E.1.1.8	D.1.8	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... No realizó otra actividad
E.1.2	D.2	¿Cuál es la ocupación secundaria que desempeñaste del (día)...al (día)... ?
E.1.3.1	D.3.1	¿Cuántas horas trabajaste del (día)... Al (día)... En tu ocupación secundaria? - domingo
E.1.3.2	D.3.2	¿Cuántas horas trabajaste del (día)... Al (día)... En tu ocupación secundaria? - lunes
E.1.3.3	D.3.3	¿Cuántas horas trabajaste del (día)... Al (día)... En tu ocupación secundaria? - martes

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
E.1.3.4	D.3.4	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - miércoles
E.1.3.5	D.3.5	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - jueves
E.1.3.6	D.3.6	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - viernes
E.1.3.7	D.3.7	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - sábado
E.1.4	D.4	¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por (mencionar ocupación secundaria)? 1 Sueldo/salario 2 Comisión 3 Destajo 4 Honorarios profesionales 5 Ingreso (ganancia) por negocio 6 Ingreso como productor agropecuario 7 Otros (especificar)
E.1.5	D.5	Solo si d.4 = 1, 2 o 4 ¿en tu ocupación secundaria (mencionar nombre) Te pagan ...? 1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual
E.1.6	D.6	Solo si d.4 = 1, 2 o 4 ¿cuánto fue el último ingreso que recibiste por (mencionar ocupación secundaria) en (frecuencia de D.5)
E.1.7	D.7	Solo si d.4 = 3 ¿cuánto fue el ingreso por tu trabajo como ...(ocupación secundaria) en el mes anterior?
E.1.8	D.8	Solo si d.4 = 5, 6 o 7 ¿cuánto fue la ganancia neta por tu trabajo como ...(ocupación secundaria) en el mes anterior?
F.1.opción1	E.1.1	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 1
F.1.opción2	E.1.2	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 2
F.1.opción3	E.1.3	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 3

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

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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		3 Vela
		4 Petróleo, gas, lámpara
		5 Generador
		6 Otro (especifique)
B.8	F.8	¿Cuántas personas viven permanentemente en tu hogar?
B.9	F.9	¿Cuántas habitaciones tienes en tu hogar? (sin contar: baño, pasadizo, cocina, depósito o garaje)
G.1.1	G.1	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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		5 Otros ¿Cuáles?
G.1.9	G.9	¿La junta directiva atiende las consultas o reclamos de los miembros del sindicato? 1 Si 2 No
H.1.1	H.1.1	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto? 1 Muy satisfecho 2 Algo satisfecho 3 Ni satisfecho ni insatisfecho 4 Algo insatisfecho 5 Muy insatisfecho
H.1.2	H.1.2	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La comprensión de los cursos de capacitación?
H.1.3	H.1.3	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... El tiempo que duraron las capacitaciones?
H.1.4	H.1.4	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... Los horarios de las capacitaciones?
H.1.5	H.1.5	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La asesoría brindada para tu aprendizaje?
H.1.6	H.1.6	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... Las asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical?
H.1.7	H.1.7	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La ayuda para resolver tus dudas en cualquier momento del proyecto?
H.2	H.2	¿Cuál fue el mayor beneficio que recibiste al participar en el proyecto?
H.3	H.3	Ahora que terminó el proyecto, ¿saben a qué institución pueden recurrir para que los apoyen a seguir mejorando su organización sindical? 1 Si 2 No
H.3.cuál	H.3.1	¿cuál?
H.4	H.4	Del 1 al 10, siendo 10 la calificación máxima, ¿cómo calificarías el apoyo que recibiste del proyecto para mejorar tus competencias técnicas?
H.5	H.5	Consideras que al terminar la capacitación técnica, ¿mejoró tu desempeño laboral? 1 Si

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

11.6 ARCHIVOS DIGITALES

Adjunto al presente informe se entrega un CD con el siguiente contenido:

- 001 Entregable 4: Evaluación Final
- 002 Bases de datos de línea de salida del proyecto L-03-11
- 003 Diccionario de datos