



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-03-12:

**“MEJORAMIENTO LABORAL DE TRABAJADORES EN LA
UNIDAD MINERA ANTAPITE, REGIÓN HUANCAMELICA”**

Preparado para:



ENTREGABLE 4 DE 4: EVALUACIÓN FINAL

CONTENIDO

1	RESUMEN EJECUTIVO	1
2	INTRODUCCIÓN	7
3	OBJETIVOS DEL ESTUDIOS	9
4	ALCANCES DEL INFORME	10
5	METODOLOGÍA	11
5.1	ESTRATEGIA CUANTITATIVA	11
5.2	ESTRATEGIA CUALITATIVA	14
6	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	16
6.1	INFORME DE CAMPO CUANTITATIVO	16
6.2	INFORME DE CAMPO CUALITATIVO	23
7	SOBRE EL PROYECTO	25
7.1	CONTEXTO ECONÓMICO	25
7.2	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	30
7.3	MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PROYECTO	45
8	RESULTADOS CUANTITATIVOS	50
8.1	INDICADORES DE LA MML	50
8.2	EVALUACIÓN EX ANTE Y EX POST DE LOS BENEFICIARIOS	56
9	RESULTADOS CUALITATIVOS	74
9.1	ANÁLISIS DE PERTINENCIA	75
9.2	ANÁLISIS DE EFICACIA	82
9.3	ANÁLISIS DE EFICIENCIA	86
9.4	ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD	88
10	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
11	ANEXOS	95
11.1	MATRIZ DE MARCO LÓGICO ORIGINAL DE LOS PROYECTOS	96
11.2	INSTRUMENTOS	99
11.3	MUESTRA SELECCIONADA	118
11.4	MANUAL DEL ENCUESTADOR	119
11.5	DICCIONARIO DE DATOS Y CORRESPONDENCIA DE VARIABLES ..	165
11.6	ARCHIVOS DIGITALES	179

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-03-12 “Mejoramiento laboral de trabajadores en la Unidad Minera Antapite, Región Huancavelica”** que Macroconsult S.A. viene desarrollando para FONDOEMPLEO. El objetivo del presente entregable es realizar la evaluación final del estudio, lo cual, de acuerdo a los Términos de Referencia (TdR) del estudio, incluye la medición del logro de las metas de los indicadores de la Matriz de Marco Lógico (MML), el análisis de los resultados ex ante y ex post de los beneficiarios y el análisis de pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto, a partir de lo cual se deben extraer recomendaciones que permitan mejorar la estrategia de intervención del proyecto.

La evaluación del proyecto se realizó a partir de dos estrategias: una cuantitativa que permite medir el grado de logro de los indicadores relevantes del proyecto, así como realizar la comparación ex ante y ex post de los beneficiarios, y otra cualitativa que permite complementar los resultados anteriores con un análisis de pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto. Como parte de la **estrategia cuantitativa** se realizaron dos actividades. La medición de los indicadores relevantes del proyecto (aquellos de la MML), se realizó a partir de una revisión detallada de la MML y de la información documentaria del proyecto provista por FONDOEMPLEO. Por su parte, la comparación ex ante y ex post de los beneficiarios se realizó a partir del levantamiento de una encuesta socio económica a los beneficiarios del proyecto. Respecto a esto último es importante realizar una aclaración. De acuerdo a los TdR del estudio, el tamaño de la muestra de la encuesta debía ser de 68 observaciones de un universo de 78 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, de acuerdo al líder del sindicato, la mayoría de beneficiarios del proyecto había renunciado o sido despedido de la Unidad Minera Antapite, o reubicado a otras Unidades Mineras (principalmente, Shila Paula (Arequipa) y Ucchucchaqua (Sierra de Lima)). 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 28 beneficiarios, lo cual corresponde al 36% 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 Buenaventura y el responsable de la Dirección de Promoción del Empleo del MTPE (o similar) en la región Huancavelica.

A continuación, se presentan los principales hallazgos del estudio.

a) Estrategia cuantitativa

Sobre los indicadores de la MML

Los indicadores de la MML del Proyecto L-03-12 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 el monitoreo y seguimiento de los beneficiarios. Por otro lado, no se logró certificar a todos los trabajadores propuestos como meta. Solo 77 de 82 trabajadores programados para recibir la certificación lo hicieron. Esta baja se debió fundamentalmente por los problemas que tenía la unidad minera y el proceso de cierre de la misma.

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 30 años y solteros. No obstante, al menos la mitad de ellos tienen hijos, en promedio, 2. La mayoría de beneficiarios proviene de Arequipa, seguido por Junín y habla español. 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 antes de su participación en el proyecto, esta era relativamente buena y superior a la del promedio nacional. Por ejemplo, el material de las viviendas de los beneficiarios era adecuado para la habitación humana. Las paredes de las viviendas de la mayoría de beneficiarios son de ladrillo o de bloques de cemento; los pisos son de cemento; y los techos de concreto armado. Además, sus viviendas no parecen encontrarse hacinada. 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/ 1011.5 mensuales (49% 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/ 266.61. 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).

Asimismo, se observa que no hay mayor variación en cuanto a la ocupación de los beneficiarios, la gran mayoría se encuentra ocupado. Sin embargo, si se encuentra 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% de encuestados ocupado refirió trabajar en el sector servicios y un 20% en el sector minería. Esto, además, complementa los resultados asociados al tamaño de la empresa en donde se encuentran ocupados: el 25% 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 8%, mientras que los ocupados en una microempresa ascendieron a 60% de los beneficiarios encuestados.

Los efectos sobre los ingresos parecen ser positivos; sin embargo, tampoco son significativos. Se habría incrementado el ingreso mensual, en promedio, en S/ 322.40. Esto se explicaría, de acuerdo a la información brindada, porque algunos habrían conseguido empleo en otras unidades mineras y otro grupo de beneficiarios habría optado por trabajar de manera independiente u ofreciendo servicios como terceros. El tipo de pago predominante sigue siendo el salario o sueldo, y en su mayoría es mensual o diario. Las condiciones de empleo también habrían mejorado, así, se tiene que un 96% de beneficiarios encuestados perciben un salario mayor a una RMV frente a un 84% inicial. Como ya se ha mencionado, 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 al SIS. Por otro lado, en cuanto a la afiliación al sistema de pensiones, la proporción de no afiliados tanto antes como después del proyecto sigue estando alrededor de 30%. 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, solo el 44.0% de encuestados cuenta con niveles decentes de empleo (nivel 1 y 2). 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, ya no hay beneficiarios en el nivel 4, el cual indicaba un nivel de mayor vulnerabilidad laboral.

Por último, respecto al grado de satisfacción de los beneficiarios, el 60.7% de ellos expresó estar muy satisfecho con la claridad de los requisitos para la participación en el proyecto, mientras que un 67.9% dio la misma respuesta acerca de la facilidad de comprensión de los cursos de capacitación. Cercanos a esta proporción, el 64.3% y 75.0% de participantes expresó mucha satisfacción acerca de la duración y horarios de las capacitaciones, respectivamente. Asimismo, el 46.2% de beneficiarios tuvo una respuesta neutral acerca de las asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical, y solo un 3.6% expresó algún nivel de insatisfacción con las asesorías brindadas para el aprendizaje.

b) Estrategia cualitativa

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). Respecto a la percepción de los actores sobre la problemática de los beneficiarios antes del inicio del proyecto, se encontró un divorcio entre lo que demandan los trabajadores, las necesidades de la empresa y la problemática de la región de acuerdo a sus autoridades. 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 cuarto, el diseño del proyecto no contempló la identificación de la demanda laboral por las competencias en las que el proyecto realizó las capacitaciones. 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 de selección la capacidad del participante para afrontar la contrapartida del proyecto (costos del pasaje) 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.

Sobre la eficacia del proyecto

Asimismo, 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, el representante de la IE señala que, a pesar de no haber tenido contacto previo con el sindicato, tenía conocimiento de que algunos trabajadores ya habían tenido una capacitación previa debido a su participación en un proyecto anterior de FONDOEMPLEO. En cuanto al representante del sindicato, este indica que las capacitaciones son acotadas a cierto tipo de trabajadores lo cual genera cierto descontento entre los trabajadores ya que no hay una constante actualización de conocimientos técnicos. A pesar de ello, el representante de la compañía minera señala que sí se dan capacitaciones e incluso se dan certificaciones a los trabajadores; sin embargo, recalca que los certificados no bastan para realizar algún aumento salarial a los mismos.

Una de las principales actividades que fue clave para llegar a los resultados propuestos fue el constante monitoreo y seguimiento por parte de FONDOEMPLEO y la Institución Ejecutora. Ambos actores fueron importantes para que se consigan los resultados deseados de las capacitaciones y que no existan altas tasas de deserción. Esto último; sin embargo, no se pudo asegurar dado que influyeron factores externos (como el cierre de la unidad minera) que condicionaron los resultados del proyecto.

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. En ese sentido, el representante de la IE indicó que el principal problema o dificultad afrontada fueron los plazos de desembolso por parte de FONDOEMPLEO; sin embargo, a medida que se ejecutaba el proyecto pudieron sobrellevarlo. Otro factor importante y que fue transversal a todo el proyecto fue la situación de la mina, la cual generó una alteración en el cronograma. El despido y reubicación hizo que algunos de los salones para la capacitación técnica se cierran ya que no se contaba con las vacantes necesarias para dictar el curso. Así, hubo retrasos en el inicio de las capacitaciones; sin embargo, no se tuvo mayores problemas en cuanto a la documentación. Por último, de acuerdo a los informes brindados, el presupuesto fue holgado, lo cual resultó en un retorno de la IE de un monto mayor a lo previsto. De todo esto se desprende que los recursos asignados fueron los adecuados para el proyecto y, además, cabe señalar, además, que un factor importante fue 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. Esto se corrobora con la dificultad con la que se pudo contactar a los beneficiarios, el padrón de beneficiarios se encontraba desactualizado en su gran mayoría.

En el caso de factores externos que influyeron en el proyecto, se señalaron tanto factores positivos como factores limitantes. Se consideró importante el acompañamiento del sindicato a los trabajadores beneficiarios, así se incentivaba a que concluyan con las capacitaciones recibidas. Por otro lado, el factor que afectó directamente el cumplimiento de la meta fue el cierre de la mina. Como ya se ha explicado anteriormente, esto no permitió una adecuada ejecución del proyecto.

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 del Proyecto L-03-12 “Mejoramiento laboral de trabajadores en la Unidad Minera Antapite, Región Huancavelica” (Línea 1)”**. Dicho proyecto fue presentado por el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la Compañía Minera Buenaventura S.A.A. - ANTAPITE con el objetivo de capacitar laboral y organizacionalmente a 82 trabajadores de la Compañía Minera Buenaventura S.A – Unidad Antapite.

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 las 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 de trabajadores en la Unidad Minera Antapite, Región Huancavelica” el cual forma parte del 3° Concurso Línea de Apoyo a los Trabajadores.

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

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

4 ALCANCES DEL INFORME

Como ya se mencionó, el presente informe constituye el cuarto entregable de la consultoría correspondiente a la Evaluación Final del **Proyecto L-03-12 “Mejoramiento laboral de trabajadores en la Unidad Minera Antapite, Región Huancavelica”**, de acuerdo a los TdR del estudio. En ese sentido, el contenido de este informe responde a los objetivos específicos definidos para la evaluación final, es decir, incluye el análisis de resultados del proyecto sobre los beneficiarios una vez culminado el mismo, los valores de los indicadores de la Matriz de Marco Lógico (MML) luego del proyecto, el análisis de eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto, así como la base de datos de la línea de salida.

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

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

5 METODOLOGÍA

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

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

5.1 ESTRATEGIA CUANTITATIVA

5.1.1 Enfoque

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

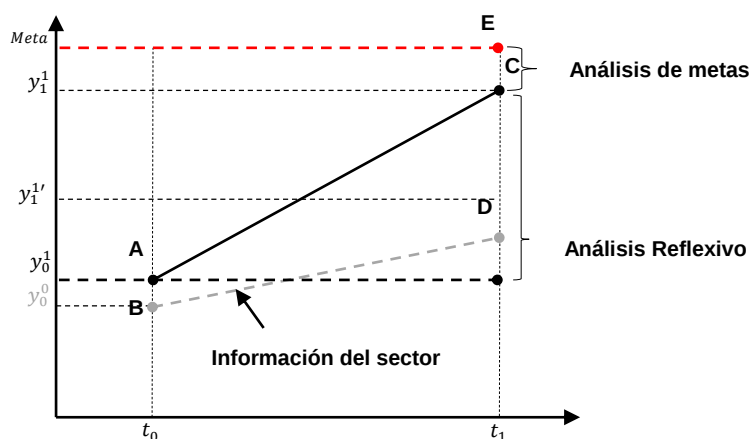
La estrategia cuantitativa de la línea de base consistió en el levantamiento de información primaria a través de una encuesta a los beneficiarios en la cual se recogió información acerca de la situación de los beneficiarios antes y después del proyecto. La información antes del proyecto se obtuvo a partir de preguntas retrospectivas y la información después del proyecto a partir de preguntas sobre la situación actual. Se planteó de ese modo la estrategia en la medida que, al momento del levantamiento de información, el Proyecto L-03-12 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-03-12 logró alcanzar las metas fijadas durante su diseño en la MML. Para ello, se utilizó la información recogida durante el estudio de línea de base y evaluación final. La lógica de las dos estrategias de evaluación se presenta en el **Gráfico 1**. El análisis reflexivo

compara la situación de los beneficiarios en la situación post-intervención con la situación pre-intervención (diferencia C-D). Por su parte, el análisis de metas compara la meta con el indicador obtenido en la situación inicial (diferencia E-C).

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



Elaboración: Macroconsult S.A.

5.1.2 Diseño muestral

De acuerdo a los Términos de Referencia del estudio (TdR), el marco muestral de la encuesta estaría constituido por el total de beneficiarios del proyecto, entendiendo por beneficiario a toda persona evaluada y seleccionada para participar en el mismo (independientemente de que haya concluido o no con todo el proceso de intervención). De acuerdo a la ficha del Proyecto L-03-12 provista inicialmente por FONDOEMPLEO, el marco muestral del estudio correspondía a 82 trabajadores beneficiarios del proyecto. Sobre la base de este listado de beneficiarios, se realizaría una selección aleatoria simple de 68 beneficiarios, cantidad que, de acuerdo a las estimaciones realizadas por FONDOEMPLEO, maximizaría el nivel de confianza (95%) y minimizaría el margen de error (5%) de las estimaciones. De este modo, la unidad de muestreo de la encuesta sería el beneficiario del proyecto, y la unidad de análisis sería el beneficiario y su vivienda.

Sin embargo, luego de revisar el Informe Final del proyecto, se encontró que la cantidad de trabajadores que fueron capacitados por el proyecto asciende a 78 trabajadores, es decir, el marco muestral se redujo en 4 beneficiarios, acercándose al valor establecido para la muestra. Por este motivo, se optó por realizar un censo en lugar de un muestreo. No obstante, las dificultades enfrentadas durante el levantamiento de información (ver **Sección 5**) impidieron encuestar a todos los beneficiarios, generándose una tasa de no respuesta de 63% y determinando una muestra final de 28 beneficiarios. Dado el margen de error estimado (15%) es preferible considerar la información como un sondeo cuyos resultados, si bien no permiten realizar inferencia estadística, sí permiten contar con información que revela la situación ex ante y ex post de los beneficiarios toda vez que el tamaño de la muestra corresponde al 36% del universo.

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-03-12 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 FONDOEMPLO

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 del Área de Recursos Humanos de la Compañía Minera Buenaventura y el responsable de la Dirección de Promoción del Empleo del MTPE (o similar) en la región Huancavelica.

Para ello, se elaboraron cuatro instrumentos cualitativos:

- 1 guía para la entrevista a profundidad al representante de la Institución Ejecutora
- 1 guía para la entrevista a profundidad al representante de la Junta Directiva del Sindicato
- 1 guía para la entrevista a profundidad al representante del Área de Recursos Humanos de la compañía minera Buenaventura.
- 1 guía para la entrevista a profundidad al responsable de la Dirección de Promoción del Empleo (o su similar) del MTPE en la región Huancavelica.

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

6 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

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

6.1 INFORME DE CAMPO CUANTITATIVO

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

6.1.1 Metodología para el levantamiento de información cuantitativa

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

- Realizar el contacto con el representante del Sindicato
- Realizar 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, Ica, Lima y Junín
- 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-03-12.

c) Informante

El informante de la encuesta fue el beneficiario del Proyecto L-03-12.

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 4 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 7 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 68 beneficiarios. Dadas las dificultades halladas en campo, y que se describen más adelante, la muestra final corresponde a un 36% 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 Arequipa se asignó un mayor número de encuestadores a diferencia de las otras regiones.

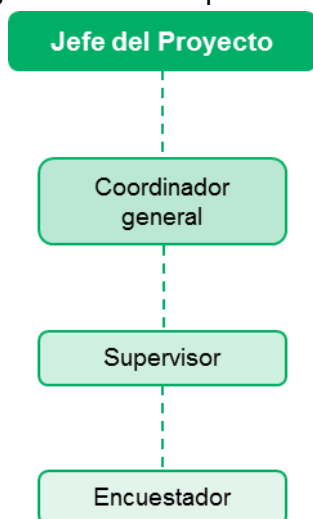
b) Estructura orgánica

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-03-12. 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 7 encuestadores, de acuerdo a siguiente detalle:

- Coordinador General del Trabajo de Campo: Lorenzo Oimas Atoccsa
- Supervisor: Rosselyn Flores Beltrán
- Encuestadores:
 - Adriana Cabrera Boza
 - Marcela Julia Rojas Rojas
 - María Roberta Marmanillo Aguayo
 - James Lozano Ocmin
 - Alfredo Marceliano Palma
 - Víctor Hugo Romero Díaz
 - Héctor Ramos Diego

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 6 encuestas por día. A continuación, el detalle de la carga de trabajo de cada encuestador:

Tabla 2. Carga de trabajo por encuestador

Encuestador	Fecha de aplicación de la entrevista									Total
	21/12/2016	22/12/2016	23/12/2016	24/12/2016	26/12/2016	27/12/2016	29/12/2016	30/12/2016	23/01/2017	
Adriana Cabrera Boza	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Alfredo Marceliano Palma	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Héctor Ramos Diego	0	5	3	0	0	0	0	0	0	8
James Lozano Ocmin	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3
Marcela Julia Rojas Rojas	0	0	0	2	2	0	1	2	0	7
Roberta Marmanillo Aguayo	2	1	1	0	0	0	0	0	0	4
Víctor Hugo Romero Díaz	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Total	5	6	5	2	2	3	1	2	2	28

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	Adriana Cabrera Boza Marcela Julia Rojas Rojas María Roberta Marmanillo Aguayo
2	Ica – Ica	James Lozano Ocmin
3	Lima – Lima Metropolitana	Alfredo Marceliano Palma Víctor Hugo Romero Díaz
4	Junín – Huancayo	Héctor Ramos Diego

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 la unidad minera en la que estuvieron trabajando ya no se encontraba activa. 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 42 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 28 entrevistas de las 42 concertadas. De estas entrevistas 13 se realizaron en Arequipa, 7 en Junín, 5 en Ica y 3 en Lima. De estas solo dos se realizaron telefónicamente de las cuales se tuvo que descartar 2 por no estar completa y por no haber vuelto a contactar con el entrevistado.

6.1.4. Resultados de la operación de campo

En principio, la muestra programada para la línea de base del Proyecto L-03-12 fue de 68 beneficiarios. No obstante, solo fue posible entrevistar a 28 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 Buenaventura – Operación Antapite en Huancavelica, ya sea porque renunciaron, fueron despedidos o reubicados a otras unidades, por lo que 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, estaba desactualizado 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-03-12	82	78	68	28	36%

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 68 entrevistas válidas y solo se consiguió 28. A pesar de no contar con una muestra representativa, la muestra alcanzada es una muestra relativamente importante del universo validado, esto es, un 36%. 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-03-12

Tipo de informante	Nombre	Cargo	Fecha de entrevista	Lugar
(1) Representante de la Institución Ejecutora	Omar Hjarles	Gestor del proyecto	22/12/2016	Oficinas de Macroconsult S.A. – Lima
(2) Representante del Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la Compañía Minera Buenaventura S.A.A. – Unidad Antapite	Carlos Guzmán Aguilar	Secretario del Sindicato	10/01/2017	Arequipa
(3) Representante del Área de Recursos Humanos de la Compañía Minera Buenaventura S.A. – Unidad Antapite	Juan Pablo Zoeger	Director de Gestión y Desarrollo Humano	20/01/2017	Entrevista telefónica

Tipo de informante	Nombre	Cargo	Fecha de entrevista	Lugar
[4] Representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica	Wilfredo Valenzuela Vizcarra	Director de Promoción del empleo y capacitación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo	17/01/2017	Entrevista realizada por correo electrónico

6.2.1 Procesamiento de la información recogida

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

6.2.2 Limitaciones del estudio cualitativo

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

7 SOBRE EL PROYECTO

El Proyecto L-03-12 “Mejoramiento laboral de trabajadores en la Unidad Minera Antapite, Región Huancavelica” se desarrolló en el departamento de Huancavelica, específicamente, en el distrito de Córdova en donde se encuentra la unidad Antapite de la compañía minera Buenaventura S.A.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.

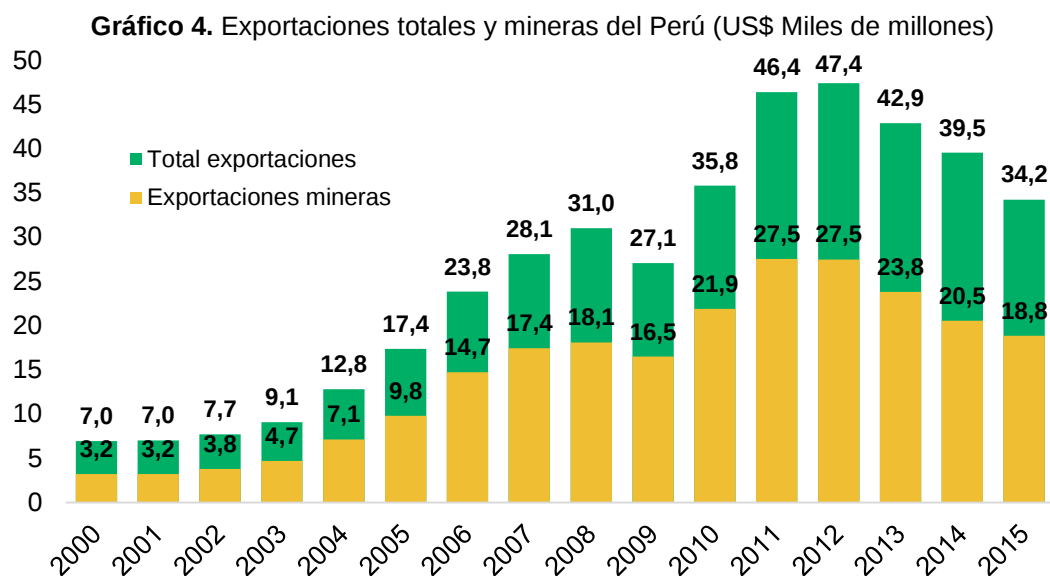
7.1 CONTEXTO ECONÓMICO

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**.



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.



Fuente: MINEM. Elaboración: Macroconsult S.A.

Particularmente en el caso de Huancavelica la inversión alcanzó un monto de 45 millones de dólares en el 2015, año en el cual se dio inicio al desarrollo del proyecto “Mejoramiento laboral y organizacional de trabajadores de la Compañía de Minas Buenaventura – Unidad Antapite”.

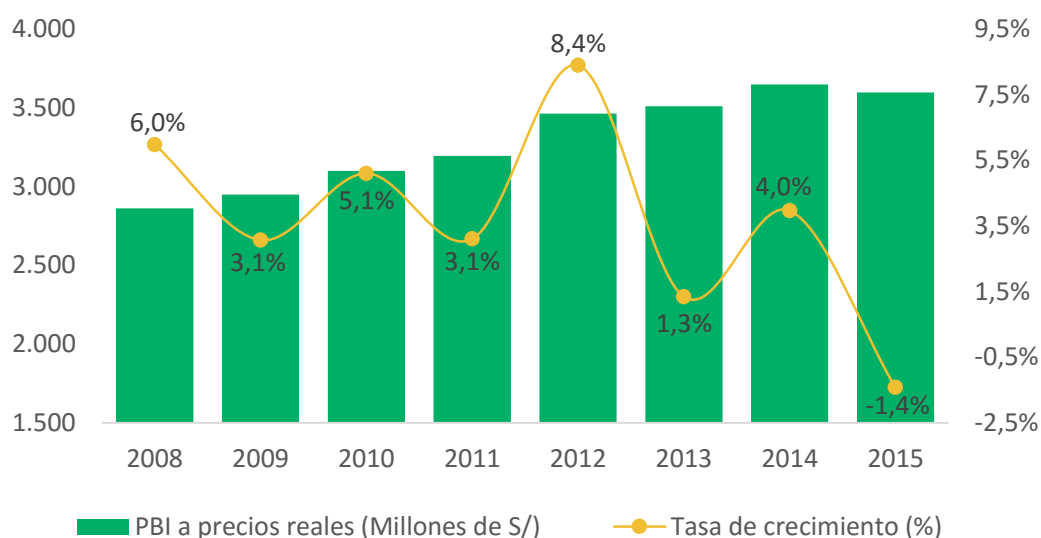
Tabla 6. Inversión minera en Huancavelica

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

Fuente: MEM. Elaboración: Macroconsult S.A.

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

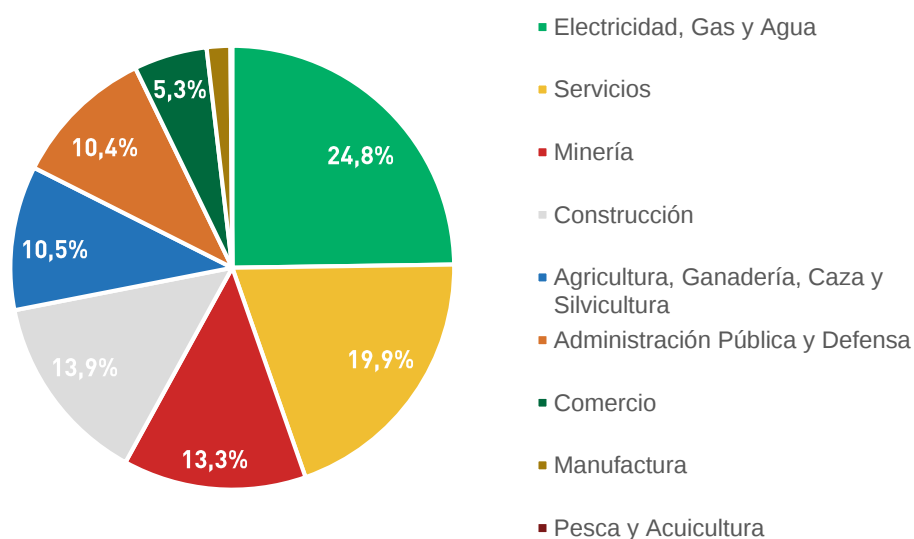
Gráfico 5. Tasa de crecimiento PBI real de Huancavelica (miles de millones S/)



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

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

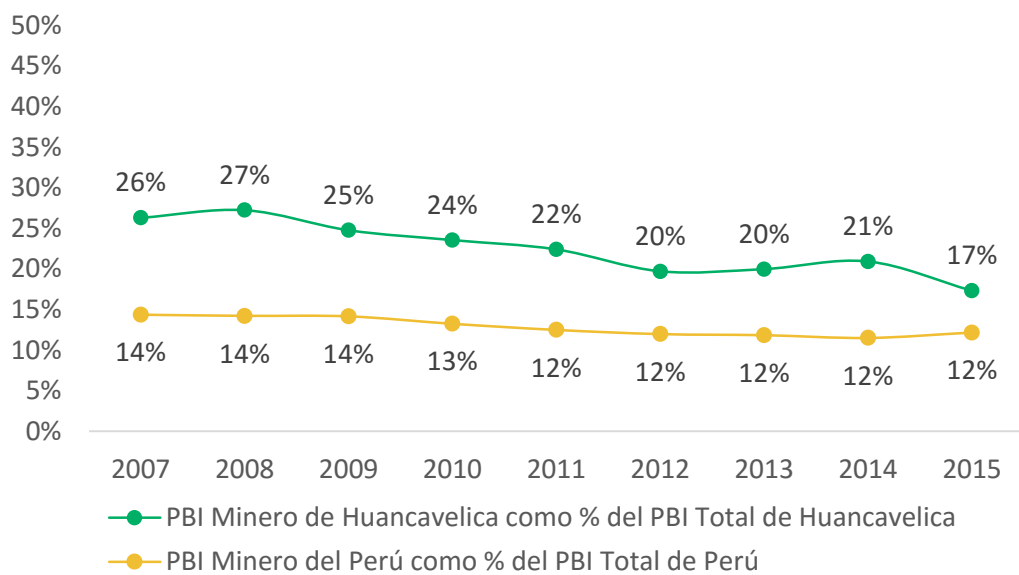
Gráfico 6. Composición del VAB de Huancavelica por actividad económica (2015)



Fuente: INEI. Elaboración: Macroconsult S.A.

De la misma forma en que la participación del sector minero en el VAB de Huancavelica se redujo en los últimos años, la participación de la producción minera en la producción total de la región ha presentado la misma tendencia. Como se muestra en el **Gráfico 7**, la tendencia decreciente se hace presente tanto en Huancavelica como a nivel nacional, aunque se hace evidente que la caída de la participación del PBI minero en el PBI regional es más fuerte que la participación de la producción minera en la producción total nacional.

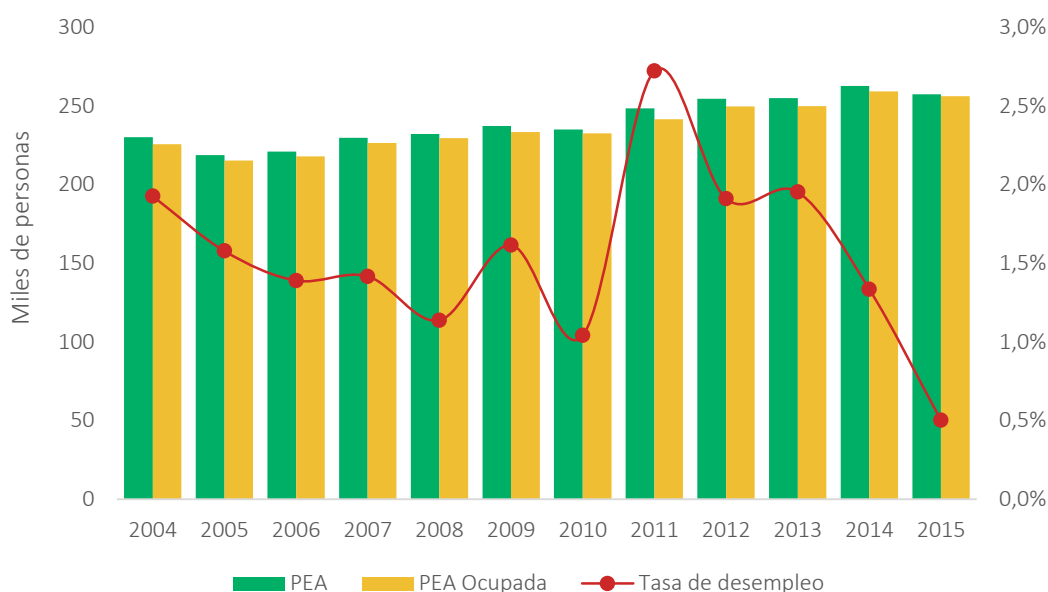
Gráfico 7. Evolución de la participación de la minería en la producción total de Áncash.



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

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

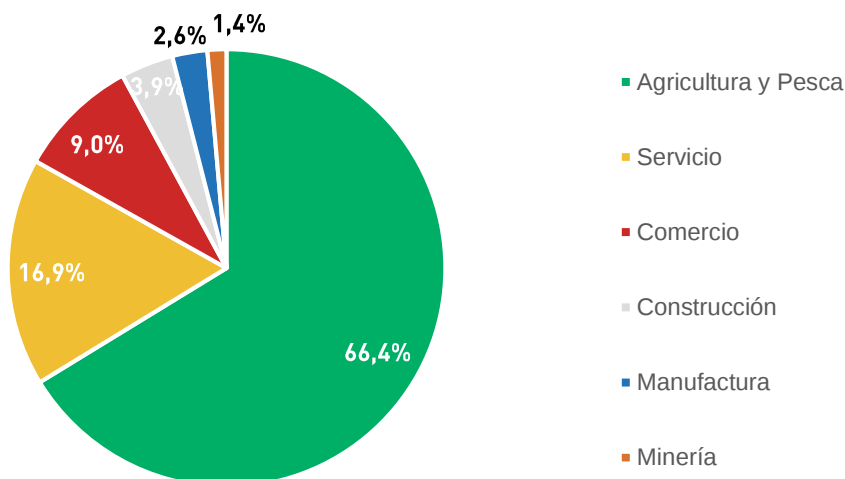
Gráfico 8. PEA, PEA ocupada y tasa de desempleo en Huancavelica



Fuente: INEI. Elaboración: Macroconsult S.A.

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

Gráfico 9. PEA ocupada según ramas de actividad – Huancavelica

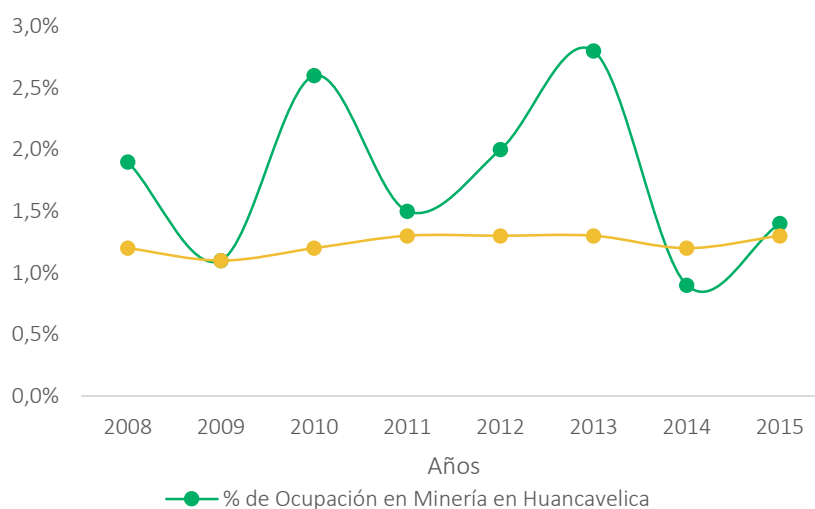


Fuente: INEI – Encuesta nacional de hogares 2015. Elaboración: Macroconsult S.A.

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

ha mantenido constante desde el 2006, alrededor del 1% del total de ocupados en el país.

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



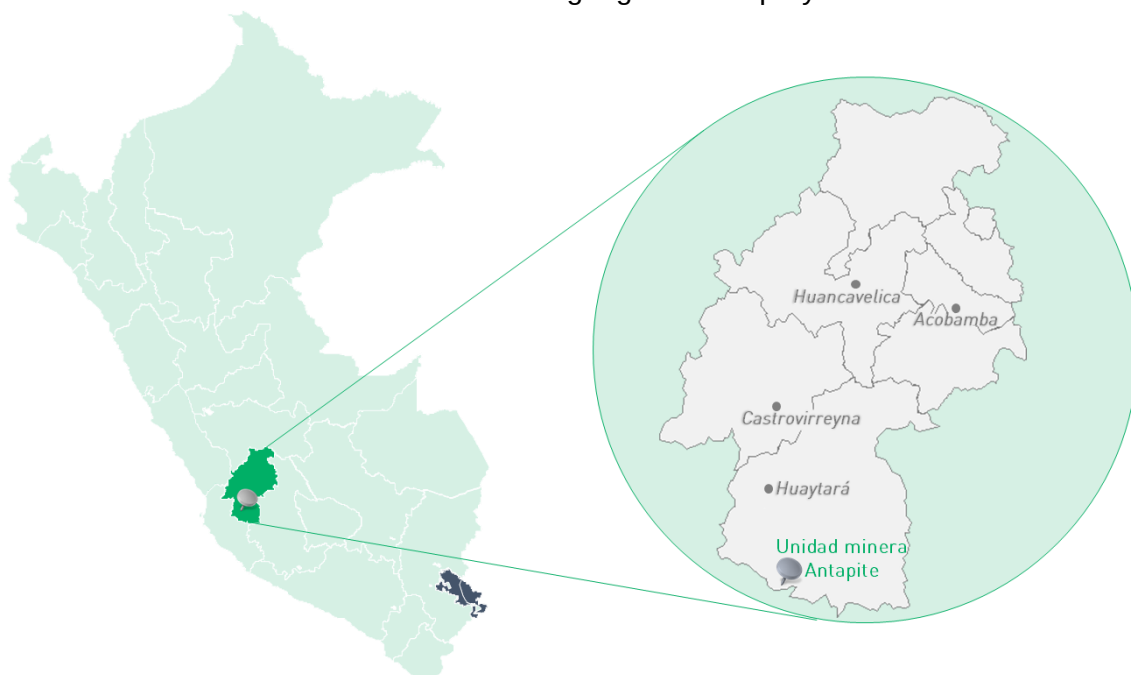
Fuente: INEI – Encuesta nacional de hogares 2015. Elaboración: Macroconsult S.A.

7.2 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Como se señaló en un inicio, en octubre de 2015 el Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de la Compañía Minera Buenaventura S.A.A. junto con el financiamiento de FONDOEMPLEO, llevó a cabo el Proyecto L-03-12: “Mejoramiento Laboral de trabajadores en la Cía. Minera Antapite, Región Huancavelica” con el fin de contribuir a mejorar la empleabilidad de los trabajadores en Ocobamba, Región Huancavelica.

Específicamente, el proyecto se desarrolló en la localidad de Ocobamba, que pertenece a la Provincia de Huaytará, en el Departamento de Huancavelica. La unidad minera Antapite, forma parte de la compañía minera Buenaventura y se ubica referencialmente en las cabeceras de los ríos Ica y Grande, a una altitud de 3,300 m.s.n.m. Para acceder a esta localidad, se parte del Km. 307 de la carretera Panamericana Sur y se recorre 140 Km. hasta Antapite, pasando por la comunidad de Tingue y el distrito de Córdova.

Gráfico 11. Ubicación geográfica del proyecto.



Elaboración: Macroconsult S.A.

De acuerdo al censo del 2007, Ocobamba es un territorio eminentemente rural y su población es de 375 habitantes, de los cuales una proporción reducida labora en la minera, ya que sólo el 3% de los trabajadores provienen de ésta localidad.

Como ya se ha mencionado, los potenciales beneficiarios del proyecto fueron los trabajadores de la Unidad Minera Antapite – Buenaventura. De acuerdo a la propuesta técnica, esta compañía minera viene operando desde el año 2000 bajo la figura legal de INMINSUR y que tiene una vida útil de, por lo menos, 15 años más. Su producto final son las barras de Doré, una aleación de oro y plata, por lo cual, explota tales minerales en las minas Zorro Rojo y Reyna, con una capacidad de producción de 450 TM por día. Las principales ocupaciones se distribuyen en áreas como Medio Ambiente, Concentradora, Explotaciones, Logística, Mantenimiento eléctrico y Mina. La empresa cuenta con un total de 154 trabajadores, 124 agremiados y 30 no agremiados, y a la fecha del diseño del proyecto, las comunidades aledañas no le habían otorgado la licencia social, por lo que se detuvo el aumento en la producción hasta entablar una estrategia para revertir el conflicto social y mejorar la planificación productiva y exploratoria a fines del 2015.

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 11-14 horas diarias en la modalidad de 14/7 (14 días trabajo por 7 días de descanso), a cambio reciben una remuneración promedio mínima de S/.

1,475.00, incluido descuentos de ley, que varía según el área donde laboran como se observa en la Tabla 7.

Tabla 7. Rango de ingresos según área de trabajo

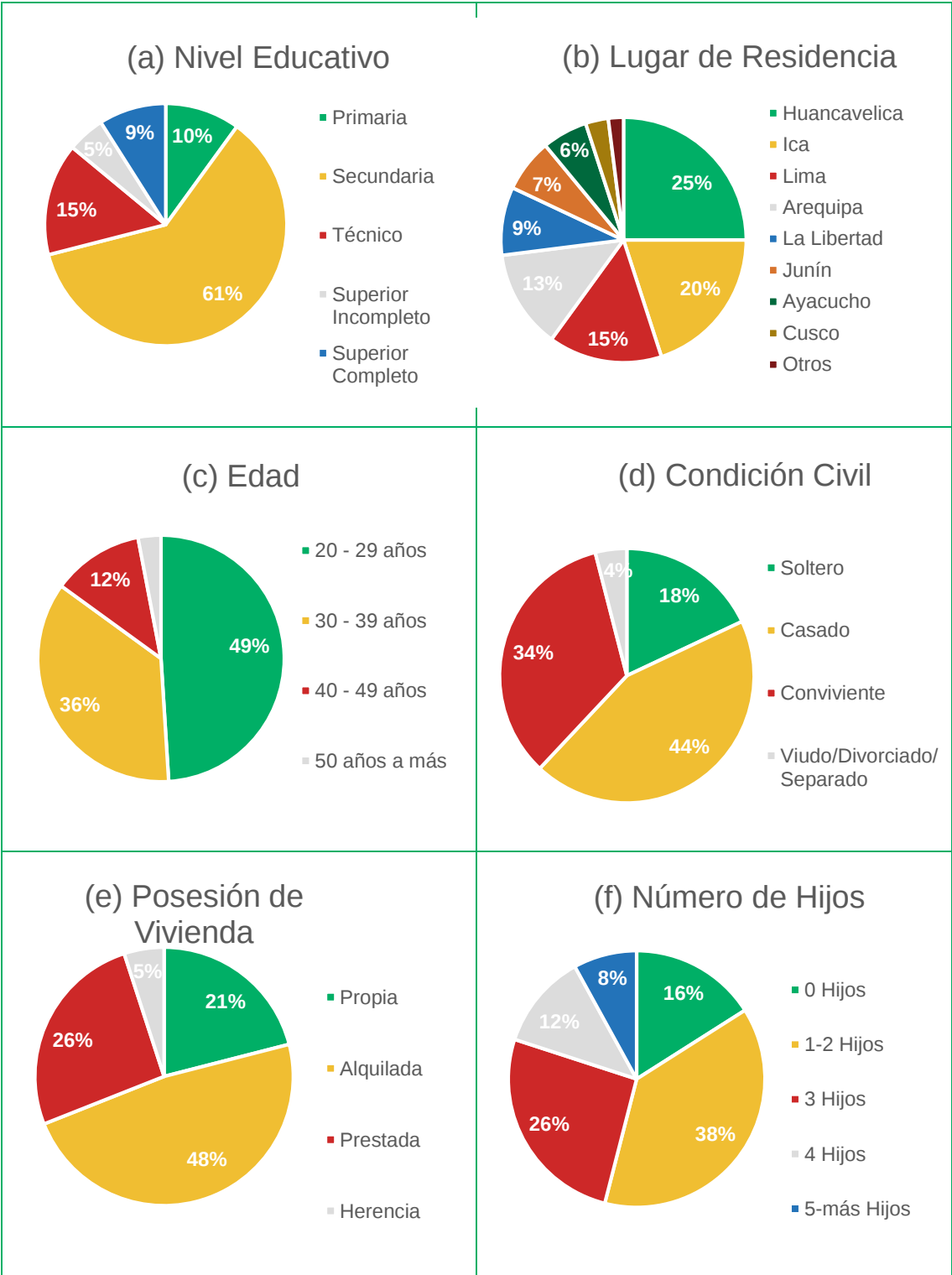
Área/ Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
		Agremiados	No agremiados	
Medio Ambiente: Auxiliar de Medio Ambiente	1,423	8	1	9
Comunicaciones: Técnico en telecomunicaciones	1,650	3	1	4
Concentradora: Ayudante y operador de concentradora III	2,380	21	7	28
Exploraciones: Muestrero	1,570	6	2	8
Minas: Ayudante y operador	1,750	20	2	22
Mantenimiento Eléctrico: Auxiliar y técnico	2,150	23	6	29
Mantenimiento Mecánico: Auxiliar y técnico	2,280	21	4	25
Transporte: Operadores de equipo	2,890	22	7	29

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

Asimismo, con el fin de obtener una caracterización de la población beneficiaria, la institución ejecutora realizó una encuesta a los trabajadores de la unidad Antapite en febrero del 2015, utilizando una muestra de 100 encuestados. Lo que se puede observar a partir del **Gráfico 12** es lo siguiente: un 80% de los trabajadores provienen de regiones del Sur tales como Arequipa, Lima, Ica, Puno, Junín y Ayacucho. Igualmente, la edad de los trabajadores oscila entre 20 y 54 años, de los cuales casi la mitad (49%) tienen entre 20-29 años de edad. Asimismo, en un porcentaje mayoritario son convivientes o casados y sólo un 4% son solteros. Además, el 60% tienen de 1 a 3 hijos en edad estudiantil, frente a un 18% que no poseen hijos. De la misma forma, el grueso de trabajadores cuenta con nivel educativo secundario entre concluidos e inconclusos, un 10% sólo cuenta con estudios primarios, un 15% son técnicos y un 14% tiene estudios superiores entre culminados e inconclusos. 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 resalta que un 48% alquilan vivienda y un 26% refiere que habitan en una vivienda de un pariente o prestada.

Gráfico 12. Matriz de características de la población objetivo.



Fuente: Encuesta (febrero 2015) desarrollada para la propuesta técnica del proyecto.
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, no se tienen registradas instituciones de educación superior privadas en Huancavelica y las 4 públicas existentes están dirigidas para agricultura y computación.

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 Antapite 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 si pudieran solventar el total de su capacitación, hay una deficiente oferta de centros de capacitación técnica en la zona y es difícil manejar el horario y los permisos para atender a instituciones de formación en Lima o Arequipa. Además, los cursos convencionales exigen una cantidad mínima de alumnos y los trabajadores no están organizados para asistir en grupo a estas capacitaciones programadas.

Por otro lado, el nivel de estudios alcanzados por los trabajadores refleja que el acceder a un curso técnico adicional tendría rendimientos crecientes. Ello fue justificado con el resultado del concurso LAT 2 de FONDOEMPLEO, un proyecto anterior que se ejecutó en Antapite, en donde se alcanzaron y superaron todos los indicadores exigidos por el proyecto.

Asimismo, 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 constituía una dificultad para el ascenso laboral o para el traslado a otra unidad minera.

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 8**.

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

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

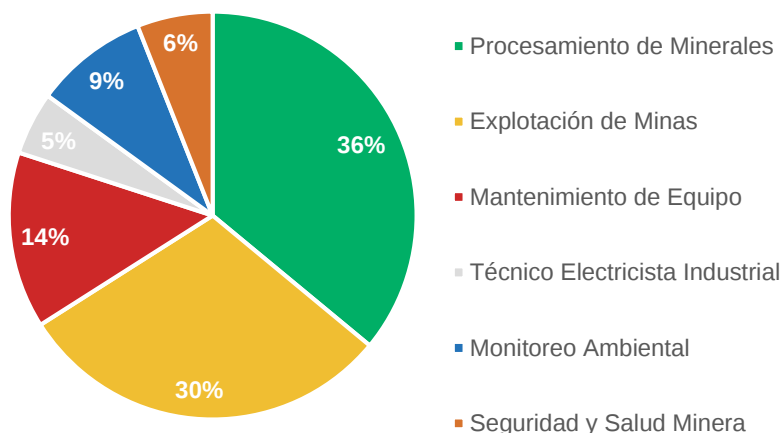
Fuente: MTPE - Encuesta de Demanda Ocupacional, III Trimestre 2014. Elaboración Macroconsult S.A.

De manera específica, para determinar las metas del presente 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, 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 Buenaventura y ellos alegaron que las expectativas sobre nuevos contratos ascendían a 375 nuevos trabajadores, con una mayor incidencia de ocupaciones requeridas (36%) en el área de Procesamiento de minerales. 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. En ese sentido, 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**.

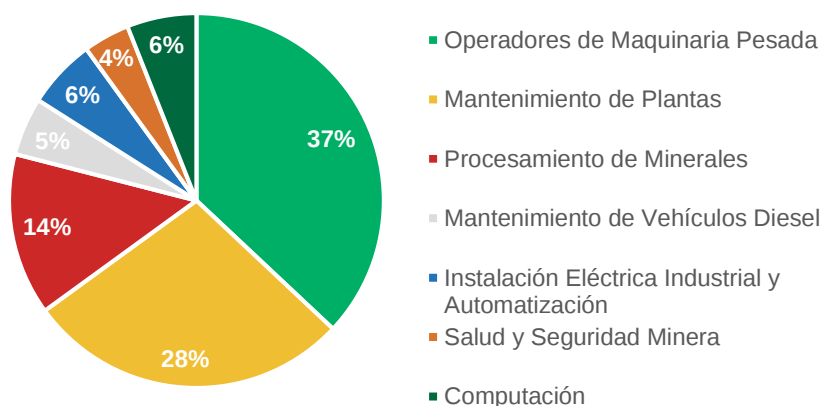
Gráfico 13. Expectativa de ocupaciones requeridas por Buenaventura



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

En segundo lugar, se concertó una reunión entre la Junta Directiva del Sindicato y el pleno de los trabajadores para discutir sobre sus preferencias e intereses en torno a programas de capacitación. De un total de 74 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.

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 los cuales se muestran en la **Tabla 9**.

Tabla 9. Metas de capacitación laboral

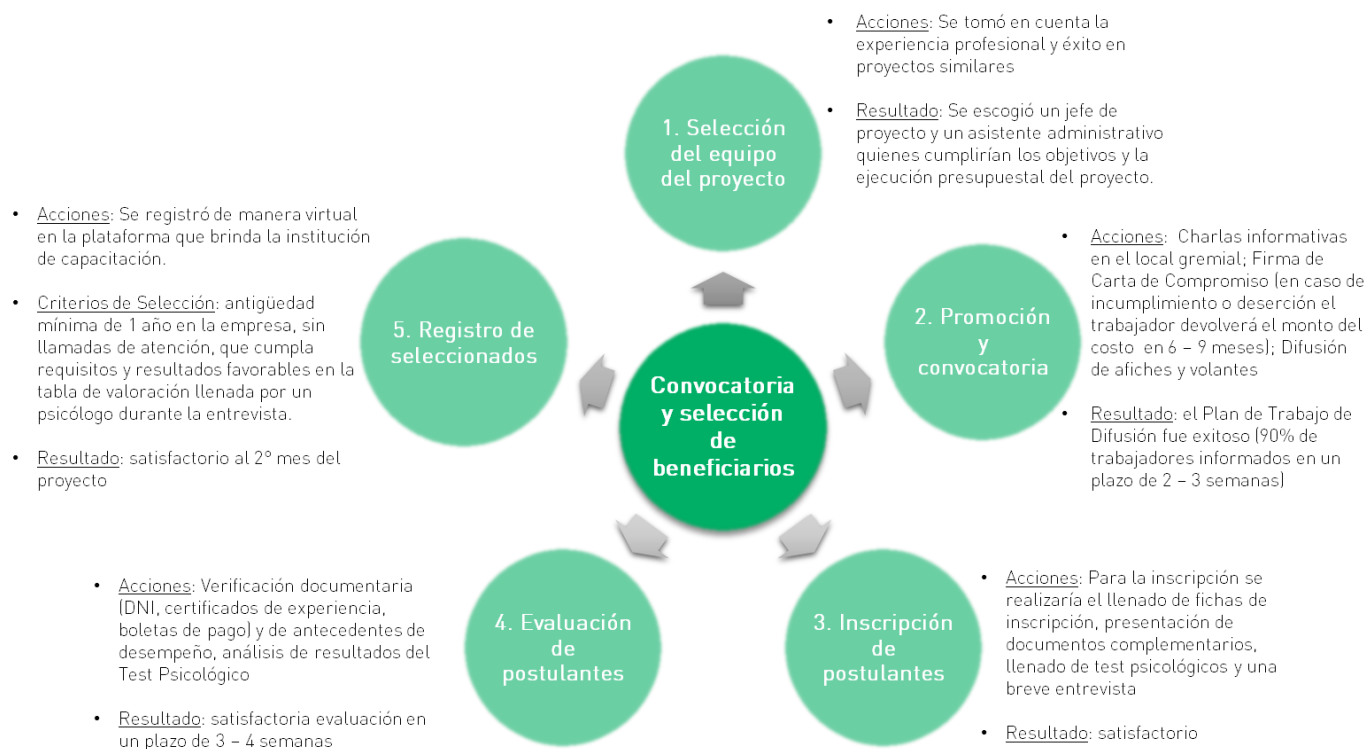
TIPO DE BENEFICIARIO	OCUPACIÓN EN LA EMPRESA	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	META DE CAPACITADOS
Organización Sindical: Antapite	Operador de equipo pesado	Operador de equipos pesados	30
	Técnico de mantenimiento de equipos mecánicos	Mantenimiento de equipos pesados	12
	Técnico automotriz	Mantenimiento de vehículos diésel	12
	Electricista profesional	Automatización de procesos industriales	12
	Técnico electricista	Instalaciones eléctricas industriales	16

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 prevé 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 15**.

Gráfico 15. Diagrama del proceso de convocatoria y selección



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

En el caso de la selección de las instituciones capacitadoras, se tomó en consideración la experiencia positiva con CETEMIN¹ y TECSUP en el concurso anterior LAT 2. Se visitaron las instalaciones de CETEMIN en Chosica y se negociaron satisfactoriamente facilidades de alojamiento y alimentación, bajo la modalidad de internado. En el caso de TECSUP, la comunicación fue por teléfono y se acordó que los alumnos se alojarían en hoteles cercanos a la sede de Ate. Además, se concertó que los centros brinden todo el material académico requerido.

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. Incluso, 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 10**.

¹ Centro tecnológico minero

Tabla 10. 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	<u>Duración:</u> 5 semanas, 175 horas (48 teoría y 127 práctica). <u>Alumnos:</u> 30 divididos en 2 grupos de 15. <u>Institución:</u> CETEMIN Sede Chosica.	<u>Específicas:</u> - 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	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.	- 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	<u>Duración:</u> 8 semanas, 270 horas (78 teoría y 192 práctica). <u>Alumnos:</u> 12 en un grupo <u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate.	<u>Específicas:</u> - 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.	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.	- 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
Mantenimiento y diagnóstico de motores Diésel	<u>Duración:</u> 7 semanas, 255 horas (60 teoría y 195 práctica). <u>Alumnos:</u> 12 en 1 grupo <u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate	<u>Específicas:</u> - Conocimiento de características y diagnóstico de motores Diésel - Tareas de mantenimiento de motor - Conocimiento sobre sistemas eléctricos y electrónicos del vehículo - Técnicas de uso de instrumentos de medición y herramientas especiales del motor <u>Complementarias:</u> - Trabajo en equipo, orden y limpieza	1. Fundamentos de mecánica. 2. Electricidad y electrónica del vehículo. 3. Mantenimiento de motores diésel. 4. Sistemas de inyección diésel. 5. Diagnóstico del sistema electrónico del motor diésel.	- Mínimo 70% de asistencia a clases y laboratorios. - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas, Preguntas en clase, Interpretación de resultados. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de habilidades: Manejo de instrumentos, Reconocimiento de equipos, trabajo en equipo. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de actitudes y valores: Puntualidad, Participación en clase, Orden. Mínimo aprobatorio 12
Automatización de procesos industriales	<u>Nombre:</u> Sensores y Medidores Industriales <u>Duración:</u> 60 horas (30 teoría y 30 práctica). <u>Alumnos:</u> 12 en 1 solo grupo. <u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate	<u>Específicas:</u> - Conocimiento de características de dispositivos de medición de variables en procesos industriales. - Selecciona adecuadamente sensores y medidores. - Diferencia las características de los transmisores y registradores digitales <u>Complementarias:</u> - Lee e interpreta diagramas P&ID	1. Instrumentación industrial. 2. Fundamentos de calibración de instrumentos. 3. Medición de presión, temperatura, nivel y flujo. 4. Medición de otras variables. 5. Instrumentos digitales de medición. 6. Instalación de sensores y medidores.	- Mínimo 70% de asistencia a clases y laboratorios. - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas, Preguntas en clase, Interpretación de resultados. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de habilidades: Manejo de instrumentos, Reconocimiento de equipos, trabajo en equipo. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de actitudes y valores: Puntualidad, Participación en clase, Orden. Mínimo aprobatorio 12

NOMBRE DEL CURSO	CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
	<u>Nombre:</u> Fundamentos de Control Automático <u>Duración:</u> 45 horas (25 teoría y 20 práctica). <u>Alumnos:</u> 12 en 1 solo grupo. <u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate.	<u>Específicas:</u> - Diferencia los modos de control automático de procesos industriales. - Ajusta o sintoniza controladores de procesos. - Identifica las características de válvulas de control automático. <u>Complementarias:</u> - Identifica variables en un proceso industrial	1. Conceptos de mando y regulación 2. Componentes de un sistema de control automático 3. Tipos de control automático 4. Ajuste o sintonía de controladores	- Mínimo 70% de asistencia a clases y laboratorios. - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas, Preguntas en clase, Interpretación de resultados. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de habilidades: Manejo de instrumentos, Reconocimiento de equipos, trabajo en equipo. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de actitudes y valores: Puntualidad, Participación en clase, Orden. Mínimo aprobatorio 12
	<u>Nombre:</u> Control Avanzado de Procesos <u>Duración:</u> 45 horas (25 teoría y 20 práctica). <u>Alumnos:</u> 12 en 1 solo grupo. <u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate	<u>Específicas:</u> - Diferenciar los tipos de controladores o reguladores de procesos industriales. - Aplicar métodos especiales de sintonía de controladores de procesos. - Identificar las estrategias para el control avanzado de procesos. <u>Complementarias:</u> - Identifica estrategias de control industrial	1. Dinámica de los procesos 2. Métodos especiales de sintonía de controladores 3. Controladores especiales 4. Simbología y diagramas de instrumentación 5. Estrategias de control industrial	- Mínimo 70% de asistencia a clases y laboratorios. - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas, Preguntas en clase, Interpretación de resultados. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de habilidades: Manejo de instrumentos, Reconocimiento de equipos, trabajo en equipo. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de actitudes y valores: Puntualidad, Participación en clase, Orden. Mínimo aprobatorio 12

NOMBRE DEL CURSO	CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
	<u>Nombre:</u> Control Industrial con PLC <u>Duración:</u> 60 horas (30 teoría y 30 práctica). <u>Alumnos:</u> 12 en 1 solo grupo <u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate	<u>Específicas:</u> - Identificar la arquitectura de un PLC. - Programar el PLC utilizando instrucciones binarias, digitales y otras. - Diferenciar las aplicaciones industriales del control industrial mediante PLC. <u>Complementarias:</u> - Lee e interpreta diagramas P&ID	1. Estructura y configuración de un plc 2. Lenguajes de programación 3. Instrucciones básicas y de comparación 4. Instrucciones aritméticas y de control 5. Manejo de señales analógicas 6. Aplicaciones industriales	- Mínimo 70% de asistencia a clases y laboratorios. - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas, Preguntas en clase, Interpretación de resultados. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de habilidades: Manejo de instrumentos, Reconocimiento de equipos, trabajo en equipo. Mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de actitudes y valores: Puntualidad, Participación en clase, Orden. Mínimo aprobatorio 12
Instalaciones eléctricas industriales	<u>Nombre:</u> Instalaciones Eléctricas Industriales <u>Duración:</u> 45 horas (18 teoría y 27 práctica) <u>Alumnos:</u> 16 (1 grupo) <u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate	<u>Específicas:</u> Conocimiento de la supervisión y control de una instalación eléctrica industrial	1. Lectura de esquemas eléctricos 2. Componentes de instalaciones eléctricas 3. Instalación de circuitos para alumbrado 4. Instalación de circuitos de fuerza 5. Cableado de tableros de distribución	- Examen final, Pruebas continuas de Taller, Pruebas escritas - Evaluación de conocimientos: mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de habilidades, actitudes y valores: mínimo aprobatorio 11
	<u>Nombre:</u> Instalación de tableros eléctricos de Control y Medición <u>Duración:</u> 45 horas (9 teoría y 36 práctica) <u>Alumnos:</u> 16 (1 grupo) <u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate	<u>Específicas:</u> Conocimiento de la supervisión y control de una instalación eléctrica industrial	1. Tableros para control de motores 2. Instalación de arrancadores de estado sólido y variaciones de velocidad 3. Tableros para compensar energía reactiva 4. Tableros de medición eléctricos	- Examen final, Pruebas continuas de Taller, Pruebas escritas - Evaluación de conocimientos: mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de habilidades, actitudes y valores: mínimo aprobatorio 11

NOMBRE DEL CURSO	CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
	<u>Nombre:</u> Instalación de Máquinas y Equipos Industriales <u>Duración:</u> 45 horas (12 teoría y 33 práctica) <u>Alumnos:</u> 16 (1 grupo) <u>Institución:</u> TECSUP Sede Ate	<u>Específicas:</u> Conocimiento de la supervisión y control de una instalación eléctrica industrial	1. Instalación de transformadores 2. Montaje y conexión de motores 3. Subestación eléctrica de distribución 4. Instalación de iluminación industrial 5. Sistemas de puesta a tierra	- Examen final, Pruebas continuas de Taller, Pruebas escritas - Evaluación de conocimientos: mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de habilidades actitudes y valores: mínimo aprobatorio 11

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult

Desarrollo del programa

El proyecto se inició el mes de octubre de 2015 con la autorización correspondiente de FONDOEMPLEO. Luego de las reuniones de coordinación, se realizó la difusión e inscripción del programa durante dos días en la unidad minera. Esta actividad generó 120 inscritos. En la posterior selección de beneficiarios, quedaron un grupo de 82. El criterio de selección fue la labor que realizaban en la unidad minera y su situación económica, pues no todos estaban en la posibilidad de solventar los gastos de transporte al lugar de las capacitaciones.

Desde la fecha en que se formuló el proyecto y se desarrollaron las capacitaciones, la situación de la empresa minera cambió. Esta presentó problemas de operación y tenía que ampliar su explotación. Por ello intentó expandir sus operaciones, pero los conflictos con la comunidad bloquearon la expansión. Los beneficiarios también fueron perjudicados por esta situación. La empresa aplicó despidos masivos, incentivos monetarios para motivar renuncias y cambios de unidad minera hacia Shila Paula (Arequipa) y Ucchucchaqua (Lima).

Esta situación originó que la condición de los beneficiarios sea cambiante durante la ejecución del proyecto. Los beneficiarios no tenían certeza sobre su relación futura con la mina. Por ello, se les dificultó asistir a las capacitaciones, esto se reflejó en las inasistencias y en el abandono de cursos. Los trabajadores despedidos o que renunciaron priorizaron la búsqueda de nuevo empleo o el emprendimiento de algún negocio; estos abandonaron el programa. En el caso de los trabajadores que fueron trasladados de unidad minera y tuvieron que mudarse a otra ciudad, estos tuvieron dificultades para coincidir sus horarios con las capacitaciones, por lo cual se ausentaron a varias clases. Además, se encareció el costo de su transporte a Lima, donde se realizaban las capacitaciones. La situación laboral inestable de los demás beneficiarios también dificultó su normal asistencia.

El programa de Electricidad Industrial fue el más afectado por la situación inestable de la mina. La mayoría de los beneficiarios de este grupo sufrieron despidos o cambios de horarios, esto provocó que las metas iniciales no se hayan cumplido. El programa de Automatización de Procesos Industriales también sufrió inconvenientes, aunque ninguno que dificulte el cumplimiento de metas, además fue el grupo que mostró mayor entusiasmo. En el programa de Operación de Maquinaria Pesada, seis personas se ausentaron. Para lograr las metas planteadas, se tuvo que abrir un grupo adicional para seis nuevos beneficiarios. El programa de Mantenimiento y Diagnostico de Vehículos Diésel se desarrolló normalmente. Cabe mencionar que en este grupo la mayoría ya tenía el conocimiento empírico, su interés principal era la certificación.

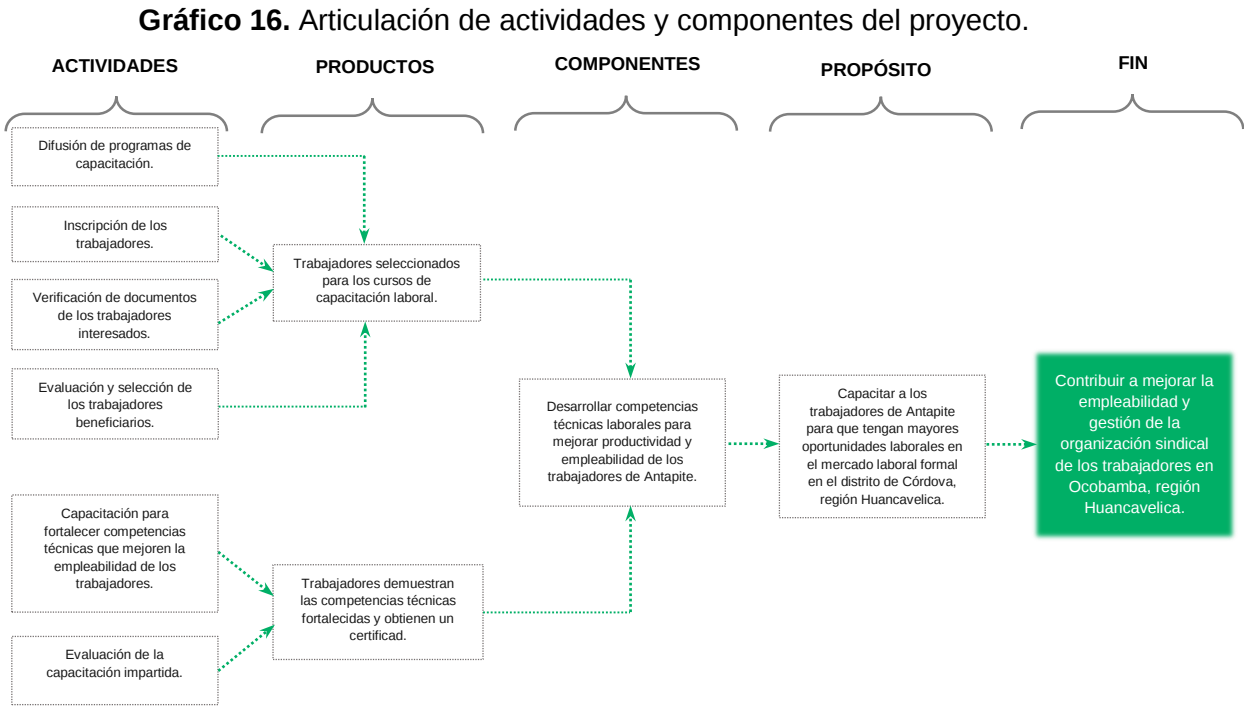
Las vacantes disponibles por el abandono de la capacitación fueron difíciles de cubrir, los trabajadores que quedaron en la unidad minera tampoco tenían una situación laboral estable y preferían no tomar el curso. Para no perder la oportunidad de la capacitación, se optó por cubrir las vacantes con los familiares de los mismos beneficiarios. Cabe mencionar que las instituciones educativas facilitaron el reemplazo de beneficiarios, CETEMIN abrió un grupo para estos sin costo adicional.

Por otro lado, una limitante importante para el normal desarrollo de las capacitaciones fue el nivel de instrucción de los beneficiarios, el 85% solo tenía secundaria completa y no había recibido capacitación adicional. La falta de conocimiento técnico dificultó el desempeño académico principalmente en la parte teórica. Por este motivo, se tuvo que solicitar apoyo extra y exámenes de recuperación

A pesar de los problemas, se cumplió con todas las actividades de acuerdo al cronograma inicial. Al final de las capacitaciones, 77 participantes lograron obtener su certificación: 30 en Operador de Maquinaria Pesada, 8 en Instalaciones Eléctricas Industriales. 14 en Automatización de Procesos Industriales y 25 en Diagnóstico y Mantenimiento de Motores Diésel.

7.3 MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PROYECTO

Una vez identificado la problemática de la región, el proyecto tuvo como objetivo contribuir a la mejora de la empleabilidad de los trabajadores en Ocobamba, región Huancavelica. Para poder lograr el objetivo, la institución ejecutora diseñó el proyecto en base a una matriz de marco lógico articulando actividades, productos, componentes, propósitos y propósitos tal como se muestra en el **Gráfico 16**.



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

Asimismo, se muestra la matriz de marco lógico del proyecto en la **Tabla 11**, 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 11. Matriz de Marco Lógico del Proyecto L-03-12

OBJETIVO		INDICADORES	METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
FIN					
Contribuir a mejorar la empleabilidad y gestión de la organización sindical de los trabajadores en Ocobamba, región Huancavelica.					
PROPÓSITO					
Capacitar a los trabajadores de Antapite para que tengan mayores oportunidades laborales en el mercado laboral formal en el distrito de Córdova, región Huancavelica.		Número de trabajadores que cuentan con las competencias laborales para atender la demanda de personal de la empresa empleadora al finalizar el proyecto.	82 trabajadores	Informe final del proyecto. Certificados emitidos por instituciones de capacitación.	El Sindicato mantiene un clima laboral aceptable con la Empresa.
COMPONENTES					
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar la productividad y empleabilidad de los trabajadores de Antapite.	Número de trabajadores que logran desarrollar sus competencias técnicas al culminar el proyecto.	82 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 programas de capacitación.
PRODUCTOS					
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar la productividad y empleabilidad de los trabajadores de Antapite.				
1.1	Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.	Número de trabajadores registrados para ser beneficiarios de la capacitación técnica al 2do mes del proyecto.	120 trabajadores	Registro de 120 expedientes de trabajadores evaluados.	Empresa y Sindicato mantienen buenas o aceptables relaciones laborales.

OBJETIVO		INDICADORES	METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		Número de trabajadores seleccionados para participar en los cursos de capacitación técnica al 2do mes del proyecto.	82 trabajadores		Desarrollo político normal de la región en el año 2016.
1.2	Trabajadores demuestran competencias fortalecidas y obtienen un certificado.	Número de trabajadores que inician la capacitación en Operación de Equipo Pesado.	30 trabajadores	Expedientes de asistencia. Pruebas escritas y de desempeño. Registro de certificaciones.	
		Número de trabajadores que inician la capacitación en Mantenimiento de Vehículos Diésel.	25 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en Automatización de Procesos Industriales.	14 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación de Instalaciones Eléctrico Industriales	13 trabajadores		
		Número de trabajadores capacitados que recibieron un certificado tras aprobar el curso de Operación de Equipo Pesado al 8vo mes del proyecto.	30 trabajadores		
		Número de trabajadores capacitados que recibieron un certificado tras aprobar el curso de Mantenimiento Vehículos Diésel al 8vo mes del proyecto.	25 trabajadores		

OBJETIVO		INDICADORES	METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		Número de trabajadores capacitados que recibieron certificado tras aprobar el curso de Automatización de Procesos Industriales al 8vo mes del proyecto.	14 trabajadores		
		Número de trabajadores capacitados que recibieron certificado tras aprobar el curso Instalaciones Eléctrico Industriales al 7mo mes del proyecto.	13 trabajadores		
ACTIVIDADES					
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar la productividad y empleabilidad de los trabajadores de Antapite.				
1.1	Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.				
1.1.1	Difundir los programas de capacitación.	Número de visitas al local sindical en la unidad minera para la difusión del proyecto, hasta el 2do mes del proyecto.	2 visitas	Registro fotográfico de la publicación de afiches y de la entrega de volantes. Expedientes de registro de inscritos. Volantes. Afiches difundidos y publicados.	La empresa y los trabajadores mantienen permanente comunicación para la difusión de las acciones de convocatoria y selección.
1.1.2	Inscribir a los trabajadores.	Número de trabajadores inscritos al 2do mes del proyecto.	120 trabajadores		
1.1.3	Verificar la documentación entregada por los trabajadores interesados.	Número de verificaciones y evaluaciones ejecutadas para la selección de beneficiarios al 2do mes del proyecto.	120 verificaciones y evaluaciones	Registro de expedientes seleccionados. Registro fotográfico del trabajo en equipo.	
1.1.4	Evaluar y seleccionar a trabajadores beneficiarios.	Número de test académicos aplicados a los participantes al 2do mes del proyecto.	120 test académicos		

OBJETIVO		INDICADORES	METAS	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
		Número de registros de selección de trabajadores al 3er mes del proyecto.	82 registros		
1.2	Trabajadores demuestran competencias fortalecidas y obtienen un certificado.				
1.2.1	Capacitar para el fortalecimiento de las competencias técnicas que mejoren la empleabilidad de los trabajadores.	Número de programas implementados para fortalecer competencias laborales (Operación de Equipo Pesado, Mantenimiento de Vehículos Diésel, Automatización de Procesos Industriales y Técnicos de Instalaciones Eléctrico Industriales).	4 cursos	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 de la región en el año 2016.
1.2.2	Evaluar la capacitación impartida.	Número de visitas de seguimiento y monitoreo de evaluación del aprendizaje.	10 visitas	Registro de certificados.	

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 – 12 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 12**.

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 12** se observa 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 el seguimiento y monitoreo de las capacitaciones. Ello se adecúa a lo señalado por el representante de la Institución Ejecutora, quien aseguró que se llevó un constante seguimiento a los beneficiarios con el fin de asegurar que concluyan las capacitaciones impartidas.

Si bien es cierto que la mayoría de indicadores fueron cumplidos, se tuvo complicaciones para llegar a la meta del número de capacitados, ello debido a que, como se mencionó anteriormente, el proceso de cierre de la unidad minera Antapite dificultó la ejecución del proyecto. La movilización de los beneficiarios a otras unidades y la incertidumbre sobre la condición laboral en la que estaban hizo que perdieran el interés en continuar con las capacitaciones. Así, se dio una mayor tasa de deserción en el curso de Instalaciones Eléctricas que, a pesar haber reemplazado a los beneficiarios que no culminaron la capacitación, no se pudo cubrir la menor asistencia en este curso. Con ello, solo se logró certificar a un total de 77 trabajadores cuando la meta fue de 82 trabajadores.

Tabla 12. Indicadores de la matriz de marco lógico del proyecto

Objetivo		Indicadores	Valor línea de salida	Meta (último POA aprobado)	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 Córdova, región Huancavelica.							
PROPÓSITO							
Capacitar a los trabajadores de Antapite para que tengan mayores oportunidades laborales en el mercado laboral formal en el distrito de Córdova, región Huancavelica.		Número de trabajadores que cuentan con las competencias técnicas para atender la demanda de personal de la Unidad minera Antapite al finalizar el proyecto.	82	82	trabajadores	100%	• Padrón de beneficiarios 2016 - 10 • Informe final
COMPONENTES							
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar la productividad y empleabilidad de los trabajadores de Antapite.	Número de trabajadores que lograron desarrollar sus competencias técnicas al finalizar el proyecto.	77	82	trabajadores	94%	• Padrón de beneficiarios 2016 - 10 • Informe final
PRODUCTOS							
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar la productividad y empleabilidad de los trabajadores de Antapite.						
1.1	Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.	Número de trabajadores registrados para ser beneficiarios de la capacitación técnica al 2do mes del proyecto.	120	120	trabajadores	100%	• Expedientes de asistencia

Objetivo		Indicadores	Valor línea de salida	Meta (último POA aprobado)	Unidad de medida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación
		Número de trabajadores seleccionados para participar en los cursos de capacitación técnica al 2do mes del proyecto.	82	82	trabajadores	100%	
1.2	Trabajadores demuestran las competencias técnicas fortalecidas y obtienen un certificado o constancia.	Número de trabajadores que inician la capacitación en Operación de Equipo Pesado.	34	30	trabajadores	113%	• Expedientes de asistencia. • Informe Final • Padrón de Avance - Informe mensual 2016-08 • Reporte de Avance - Informe mensual 2016-10.
		Número de trabajadores que inician la capacitación en Mantenimiento de Vehículos Diésel.	29	25	trabajadores	116%	
		Número de trabajadores que inician la capacitación en Automatización de Procesos Industriales.	15	14	trabajadores	107%	
		Número de trabajadores que inician la capacitación de Instalaciones Eléctrico Industriales	11	13	trabajadores	85%	
		Número de trabajadores que recibieron un certificado tras aprobar el curso de Operación de Equipo Pesado al 8vo mes del proyecto.	30	30	trabajadores	100%	
		Número de trabajadores que recibieron un certificado tras aprobar el curso de Mantenimiento Vehículos Diésel al 8vo mes del proyecto.	25	25	trabajadores	100%	

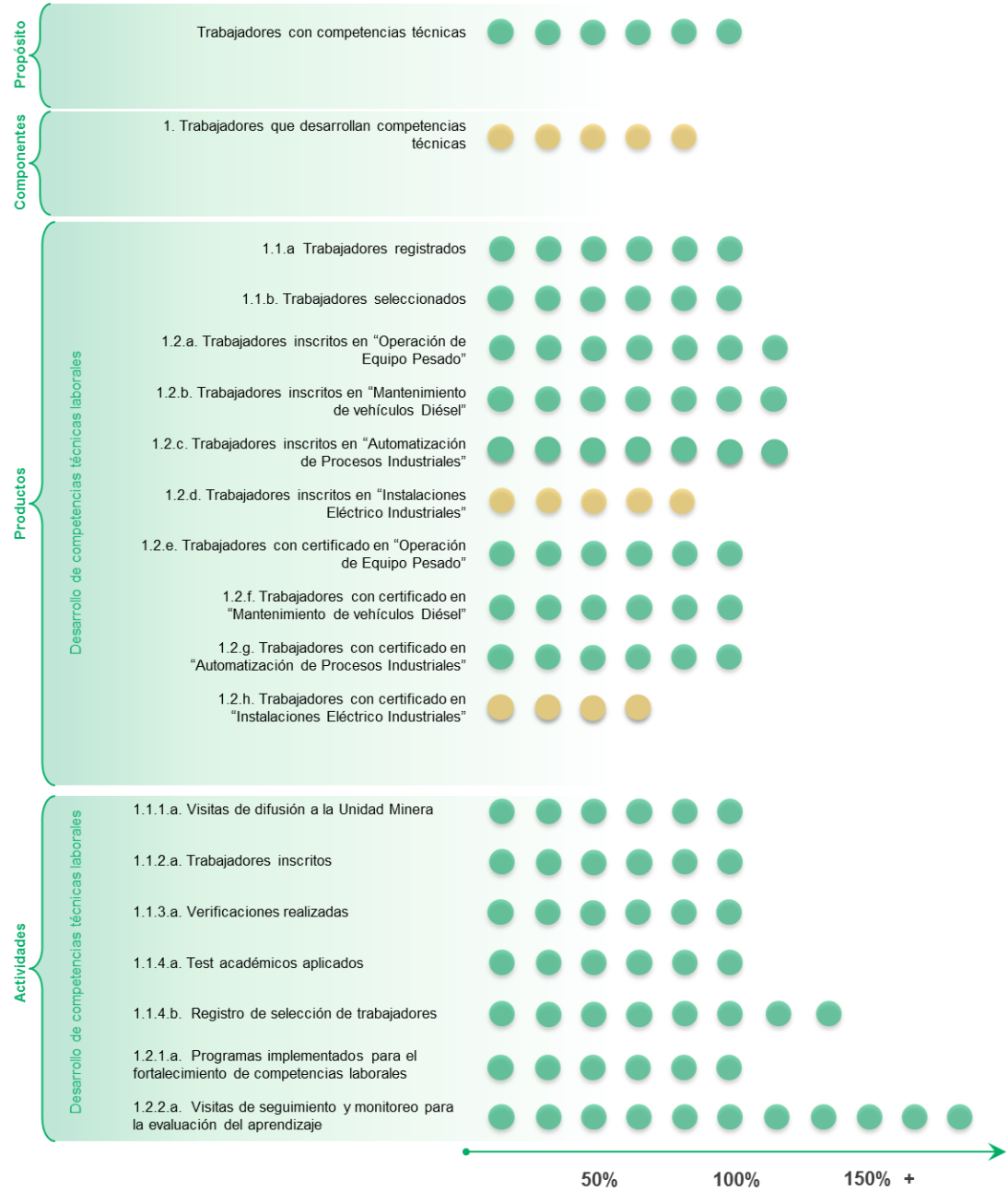
Objetivo		Indicadores	Valor línea de salida	Meta (último POA aprobado)	Unidad de medida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación
		Número de trabajadores que recibieron certificado tras aprobar el curso de Automatización de Procesos Industriales al 8vo mes del proyecto.	14	14	trabajadores	100%	
		Número de trabajadores que recibieron certificado tras aprobar el curso Instalaciones Eléctrico Industriales al 7mo mes del proyecto.	8	13	trabajadores	62%	
ACTIVIDADES							
1	Desarrollar competencias técnicas laborales para mejorar la productividad y empleabilidad de los trabajadores de Antapite.						
1.1	Trabajadores seleccionados para los cursos de capacitación laboral.						
1.1.1	Difundir los programas de capacitación.	Número de visitas al local sindical en la unidad minera para la difusión del proyecto, hasta el 2do mes del proyecto.	2	2	visitas	100%	• Avance de Actividades • Informe final
1.1.2	Inscribir a los trabajadores.	Número de trabajadores inscritos al 2do mes del proyecto.	120	120	trabajadores	100%	
1.1.3	Verificar la documentación entregada por trabajadores interesados.	Número de verificaciones y evaluaciones ejecutadas para la selección de beneficiarios al 2do mes del proyecto.	120	120	verificaciones	100%	
1.1.4	Evaluar y seleccionar a los trabajadores beneficiarios.	Número de test académicos aplicados a los participantes al 2do mes del proyecto.	120	120	test académicos	100%	

Objetivo		Indicadores	Valor línea de salida	Meta (último POA aprobado)	Unidad de medida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación
		Número de registros de selección de trabajadores al 3er mes del proyecto.	99	82	registros	121%	
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 programas implementados para fortalecer competencias laborales (Operación de Equipo Pesado, Mantenimiento de Vehículos Diésel, Automatización de Procesos Industriales y Técnicos de Instalaciones Eléctrico Industriales).	4	4	programas	100%	• Registro de asistencia a clases. • Registro fotográfico del trabajo en equipo. • Informes de gestión y padrón de beneficiarios.
1.2.2	Supervisar la capacitación impartida.	Número de visitas de seguimiento y monitoreo de evaluación del aprendizaje entre el 4to y 11vo mes del proyecto.	10	4	visitas	250%	• Avance de Actividades. • Informe final

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

Con el fin de poder tener una mejor visualización de los indicadores y el grado de cumplimiento de los mismos, se presenta el **Gráfico 17**.

Gráfico 17. 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.

Efectivamente, se aprecia que los indicadores asociados al curso de Instalaciones Eléctricas fueron los que no se llegaron a cumplir a cabalidad, lo cual está relacionado con la reubicación y la falta de beneficiarios para reemplazar a aquellos que desertaron de seguir con el curso.

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, el conocimiento de los beneficiarios del proyecto financiado por FONDOEMPLEO y en la séptima 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 96.4% son hombres y la edad promedio de los entrevistados es de 30 años. Asimismo, la mayoría 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 13**, se tiene que el 67.9% de los entrevistados son solteros y solo tres de ellos son casados. Además, se observa que el 46.4% de los entrevistados tienen hijos y en promedio, de aquellos que tienen hijos, poseen en promedio 2 hijos.

Tabla 13. Características personales del beneficiario

Indicador	Resultado
Sexo	
Hombre	96.4%
Mujer	3.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Edad (promedio en años)	30
Rangos de edad	
De 17 – 24	35.7%
De 25 – 29	21.4%
De 30 – 34	7.1%
De 35 – 39	17.9%

Indicador	Resultado
De 40 – 44	7.1%
De 45 – 49	10.7%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Estado civil	
Soltero	67.9%
Conviviente	21.4%
Casado	10.7%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
¿Tiene hijos?	
Sí	46.4%
No	53.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Nro. de hijos (promedio)	2

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

Respecto a la región de procedencia de los beneficiarios (**Tabla 14**), se encuentra que el 46.4% de beneficiarios entrevistados provienen de Arequipa y el 28.6% de Junín. También se encontraron beneficiarios provenientes de Ica y, en menor medida, de Lambayeque y Lima. Además, se encontró que solo el 21.4% de los entrevistados tienen como lengua materna el quechua. Respecto a la educación de los padres, el 39.3% indicó que sus padres sólo habían terminado la escuela primaria; y un 53.6% de los entrevistados refirió lo mismo para el caso de sus madres.

Tabla 14. Región de procedencia, lengua materna y nivel educativo de los padres del beneficiario

Indicador	Resultado
Región de procedencia	
Arequipa	46.4%
Junín	28.6%
Ica	17.9%
Lambayeque	3.6%
Lima	3.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28

Indicador	Resultado
Lengua materna	
Castellano	78.6%
Quechua	21.4%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Nivel educativo del padre	
Sin nivel	0.0%
Primaria	39.3%
Secundaria	28.6%
Superior no universitaria	25.0%
Superior universitaria	7.1%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Nivel educativo de la madre	
Sin nivel	3.6%
Primaria	53.6%
Secundaria	21.4%
Superior no universitaria	21.4%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.2. Características de la vivienda y acceso a servicios básicos

La **Tabla 15** presenta las características de las viviendas de los beneficiarios. De los 28 beneficiarios entrevistados, el 39.3% cuenta con vivienda propia, el 32.1% cuenta con una vivienda prestada y el 25.0% reside en una vivienda alquilada. Asimismo, en promedio, cada hogar cuenta con cuatro habitaciones y alberga a cinco personas. Además, el material predominante de las paredes exteriores es el ladrillo o bloque de cemento (85.7%), el material predominante de los pisos es el cemento (67.9%) y el de los techos, el concreto armado (71.4%).

Tabla 15. Características de la vivienda de los beneficiarios

Indicador	Resultado
Tenencia de la vivienda	
Vivienda propia	39.3%
Vivienda cedida/prestada sin pago alguno	32.1%
Vivienda alquilada	25.0%
Otra	3.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Nro. de habitaciones (promedio por hogar)	
	4
Nro. de personas que viven en el hogar (promedio por hogar)	
	5
Material de la vivienda	
Paredes	
Ladrillo o bloque de cemento	85.7%
Piedra con barro	7.1%
Adobe	3.6%
Otro	3.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Pisos	
Cemento	67.9%
Losetas, terrazos o similares	17.9%
Tierra	7.1%
Madera entablados	3.6%
Lámina asfáltica, vinílico o similar	3.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Techos	
Concreto armado	71.4%
Planchas de calamina, fibra de cemento o similar	17.9%
Madera	3.6%
Caña o estera con torta de barro	3.6%
Otro	3.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

De acuerdo con lo señalado por los entrevistados, todos cuentan con una red pública de abastecimiento de agua dentro de la vivienda. El porcentaje es menor (89.3%) respecto al acceso a servicios higiénicos dentro de la vivienda. En cuanto al tipo de alumbrado, la totalidad de beneficiarios señalan tener electricidad. En la **Tabla 16**, en referencia al acceso a internet, el 57.1% indicó que utilizaba la red desde sus casas y el 39.3% desde otro lugar. Los usos principales que se le da son: conectarse a las redes sociales, buscar información y usar el correo electrónico.

Tabla 16. Acceso a servicios básicos

Indicador	Resultado
Abastecimiento de agua	
Red pública dentro de la vivienda	100.0%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Servicio higiénico	
Red pública dentro de la vivienda	89.3%
Red pública fuera de la vivienda	3.6%
Pozo séptico	7.1%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Tipo de alumbrado	
Electricidad	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Acceso a internet	
Usa internet desde casa	57.1%
Usa internet desde otro lugar	39.3%
No usa internet	3.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Usos diversos de internet	
Utiliza redes sociales	96.3%
Utiliza para buscar información	88.9%
Utiliza correo electrónico	77.8%
Utiliza para buscar empleo	59.3%
Entretenimiento	37.0%
Compra productos/Paga servicios	11.1%
Realiza otros usos adicionales	7.4%
<i>Nro. de observaciones</i>	27

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 encuentra un incremento sustancial entre la situación antes y luego del proyecto. El mayor gasto permanece asociado al rubro de alimentos, el cual representa alrededor del 45% del gasto total; esto es, alrededor de S/ 500. Asimismo, si se comparan las cifras con el promedio del gasto a nivel nacional, el gasto promedio es superior al promedio nacional por más de 1.7 veces. Entre los tipos de gastos, el mayor incremento se dio en el rubro de vestido y calzado.

Tabla 17. 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	1011.50	1278.11	266.61	
<i>Nro. de observaciones</i>	28	28		
Según tipo de gasto				
Alimentos	478.93	532.50	53.57	
Vestido y calzado	156.61	229.82	73.21	*
Transporte y comunicaciones	119.11	127.68	8.57	
Alquiler, combustible, electricidad	110.61	132.04	21.43	
Diversión y cultura	52.50	86.79	34.29	
Salud	47.32	78.21	30.89	
Muebles, enseres y mantenimiento de vivienda	44.64	51.79	7.14	
Otros bienes y servicios	1.79	39.29	37.50	
Total	1012.00	1278.11	266.11	
<i>Nro. de observaciones</i>	28	28		

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

La **Tabla 18.** Stock educativo del beneficiario muestra indicadores sobre el stock educativo de los beneficiarios. De acuerdo con lo señalado por los encuestados, el 78.5% alcanzó algún nivel de educación superior. Además, en promedio, un beneficiario cuenta con 13 años de estudio, lo cual corresponde a secundaria completa más un año de educación superior. Este promedio está por encima del nacional, que es 9.9 años de estudio. Entre los que continuaron estudiando luego de finalizar la secundaria, la mayoría refirió haber

seguido una carrera u oficio en ingeniería, industria, comercio o derecho (63.6%), seguido de lejos por ciencias naturales, exactas y de computación (13.6%). Además, la mayoría de los entrevistados (60.7%) indicó que la última institución educativa a la que asistió fue pública.

Tabla 18. Stock educativo del beneficiario

Indicador	Resultado
Nivel educativo	
Secundaria incompleta	3.6%
Secundaria completa	17.9%
CETPRO incompleta	3.6%
CETPRO completa	7.1%
Superior no universitaria incompleta	10.7%
Superior no universitaria completa	42.9%
Superior universitaria incompleta	10.7%
Superior universitaria completa	3.6%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	56
Años de educación (promedio)	
	13
<i>Nro. de observaciones</i>	56
Tipo de gestión de la última institución educativa a la que asistió	
Pública	60.7%
Privada	39.3%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	56
Oficio o carrera que estudió (campo de estudio)	
Ingeniería, industria, comercio y derecho	63.6%
Ciencias naturales, exactas y de computación	13.6%
Servicios	9.1%
Ciencias sociales, comercio y derecho	9.1%
Otros	4.5%
Total	100.0%
<i>Nro. de observaciones</i>	44

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult

En cuanto a los cursos de corta duración que recibieron los beneficiarios, tanto antes como luego del proyecto, solo un pequeño porcentaje de beneficiarios encuestados asistió a un curso además del financiado por FONDOEMPLEO en la etapa post - intervención. Como se observa en la **Tabla 19**, fueron cuatro los beneficiarios que

decidieron llevar un curso más en una Institución educativa superior: tres llevaron cursos relacionados a ingeniería e industria y uno relacionado a servicios. Estos resultados cobran sentido por el hecho de 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 sus localidades éstas son escasas. Además, se observa que el grueso de beneficiarios que habían tomado un curso con anterioridad lo hicieron en un IES.

Tabla 19. 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	60.7%	14.3%	-46.4%	***
No ha estudiado	39.3%	85.7%	46.4%	***
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	28	28		
Curso seguido (campo seguido)				
Ingeniería, industria y construcción	53.3%	75.0%	21.7%	
Ciencias naturales, exactas y de computación	20.0%	0.0%	-20.0%	
Servicios	20.0%	25.0%	5.0%	
Otros	6.7%	0.0%	-6.7%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	15	4		
Tipo de institución donde siguió el curso de capacitación				
IES	60.0%	0.0%	-60.0%	*
Universidad	26.7%	33.3%	6.7%	
Centro de trabajo	6.7%	0.0%	-6.7%	
Municipalidad/ parroquia/ ONG	0.0%	33.3%	33.3%	**
CETPRO	0.0%	33.3%	33.3%	**
Otros	6.7%	0.0%	-6.7%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	15	3		

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, la **Tabla 20** muestra que no hubo mayor variación en cuanto al número de beneficiarios ocupados. Asimismo, se tiene que el 32% de los beneficiarios entrevistados cuentan con una ocupación secundaria, cuando en la situación inicial solo el 8% contaba con una. En cuanto al sector económico en el cual se desenvuelven, se ve un incremento en la participación en el sector Servicios y una disminución en el sector Minería e Hidrocarburos. Como se ha indicado a lo largo del documento, esto obedece principalmente al proceso de despidos que se dio en la unidad de Antapite, muchos de aquellos que perdieron su trabajo en la mina optaron por trabajar de manera independiente o en alguna empresa pequeña brindando, principalmente, servicios. Por lo tanto, y en relación a lo anterior se distingue una recomposición de beneficiarios de acuerdo al tipo de empresa donde trabajan. Mientras que antes del proyecto el 29.2% de los beneficiarios manifestaron pertenecer a una empresa de 2 a 10 trabajadores y un porcentaje similar para más de 200 trabajadores; luego del proyecto, la mayoría (60%) declara trabajar en una empresa de 2 a 10 personas. Además, se observa una reducción en el tiempo de experiencia de los beneficiarios en su ocupación principal, ello está relacionado a que, en la medida que muchos de ellos cambiaron de trabajo, tienen un menor tiempo de experiencia en sus nuevas ocupaciones lo cual baja el promedio a un aproximado de 4 años de experiencia. Por último, respecto a los niveles de responsabilidad del beneficiario en su trabajo, se encuentra que el nivel elemental pasó de 12% a 24% del total de beneficiarios encuestados.

Tabla 20. Ocupación principal del beneficiario

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Condición de ocupación				
Ocupado	89.3%	89.3%	0.0%	
No ocupado	10.7%	10.7%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	28	28		
Ocupación secundaria				
Tiene	8.0%	32.0%	24.0%	**
No tiene	92.0%	68.0%	-24.0%	**
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	25	25		
Sector económico				
Minería e hidrocarburos	43.5%	20.0%	-23.5%	*
Manufactura	0.0%	4.0%	4.0%	
Electricidad, gas y agua	8.7%	4.0%	-4.7%	

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Construcción	17.4%	8.0%	-9.4%	
Comercio	8.7%	24.0%	15.3%	
Servicios	21.7%	40.0%	18.3%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	23	25		
Tamaño de la empresa				
Único trabajador	20.8%	8.0%	-12.8%	
De 2 a 10 personas	29.2%	60.0%	30.8%	**
De 11 a 50 personas	8.3%	16.0%	7.7%	
De 51 a 200 personas	16.7%	8.0%	-8.7%	
Más de 200 personas	25.0%	8.0%	-17.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	24	25		
Forma en la que consiguió el empleo				
Amigos, familiares o vecinos	52.0%	56.0%	4.0%	
Pasaron la voz o buscaron	25.0%	8.0%	-17.0%	
Avisos en el periódico	16.7%	24.0%	7.3%	
Búsqueda en internet	12.5%	4.0%	-8.5%	
Otro	12.0%	8.0%	-4.0%	
Nro. de observaciones	24	25		
Tiempo de experiencia en la ocupación principal (meses)				
	58.50	48.76	-9.74	
Nro. de observaciones	22	25		
Nivel de responsabilidad en la empresa				
Técnico / Operativo	68.0%	52.0%	-16.0%	
Profesional universitario / profesional técnico	20.0%	24.0%	4.0%	
Elemental	12.0%	24.0%	12.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	25	25		

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 21** se observa un aumento de los ingresos promedio mensuales en aproximadamente 20.8%, debido a un aumento de ingresos considerable de uno de los beneficiarios encuestados que, luego del proyecto, trabaja de manera independiente; sin embargo, dicho aumento en el promedio de ingresos no resulta ser significativo. Asimismo, se encuentra que el ingreso promedio por hora permanece en alrededor de 9 soles. Los beneficiarios entrevistados refieren además que, antes del proyecto, el 84% de ellos percibía ingresos mayores a la remuneración mínima vital, y luego de finalizado el proyecto, el 96% de beneficiarios se encontraba en esta condición; aun considerando el aumento de la RMV, de S/ 750.00 a S/ 850.00. Respecto al tipo de pago, más del 60% de beneficiarios recibió ingresos por salario o sueldo, en las fases pre y post - proyecto; y se vio un ligero incremento en beneficiarios con ingresos por comisión. La frecuencia de pago predominante siguió siendo la mensual, con 56% de beneficiarios en esta condición, mientras que un 24% recibió pagos diarios.

Tabla 21. Ingresos

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
% de beneficiarios que perciben ingresos				
Perciben ingresos	100.0%	100.0%	0.0%	
No perciben ingresos	0.0%	0.0%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	23	25		
Ingreso promedio mensual (S/)	1548.40	1870.80	322.40	
<i>Nro. de observaciones</i>	25	25		
Ingreso promedio por hora (S/)	9.43	9.23	-0.20	
<i>Nro. de observaciones</i>	24	25		
% de beneficiarios que gana más que 1 RMV ²	84.0%	96.0%	12.0%	
<i>Nro. de observaciones</i>	25	25		
Tipo de pago				
Salario / Sueldo	72.0%	60.0%	-12.0%	
Comisión	8.0%	12.0%	4.0%	
Destajo	8.0%	12.0%	4.0%	
Honorarios profesionales	12.0%	16.0%	4.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	25	25		

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif. ¹
Frecuencia de pago				
Diario	19.2%	24.0%	4.8%	
Semanal	15.4%	12.0%	-3.4%	
Quincenal	3.8%	8.0%	4.2%	
Mensual	61.5%	56.0%	-5.5%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	26	25		

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 22. Calidad de empleo** 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 en promedio 50.67 horas semanalmente antes del inicio del programa, y que finalizado el mismo, trabajaron en promedio 54.16 horas semanales. Con respecto al tipo de contrato, se observa una reducción significativa en el porcentaje de beneficiarios con contrato de trabajo. El 68% de beneficiarios entrevistados ocupados contaban con algún tipo de contrato antes del inicio del proyecto, mientras que luego de este, solo el 46.2% quedó en esta condición. En cuanto al acceso a seguro de salud, alrededor del 40.0% contaba con algún tipo de seguro antes del inicio del proyecto. Este porcentaje aumentó a 57.7% de beneficiarios luego del proyecto. El mayor incremento se dio en el número de afiliados al SIS. Por otro lado, las tasas de afiliación al sistema de pensiones no han variado significativamente: alrededor del 34% de beneficiarios encuestados permanece sin estar afiliado a algún sistema de pensiones.

Tabla 22. Calidad de empleo

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Sig ¹
Horas trabajadas (promedio semanal)	50.67	54.16	3.49	
<i>Nro. de observaciones</i>	24	25		
Tipo de contrato				
Contrato a plazo fijo	28.0%	16.0%	-12.0%	
Contrato indefinido o permanente	20.0%	20.0%	0.0%	
Sin contrato	28.0%	52.0%	24.0%	*

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de salida [B]	Dif. [B]-[A]	Sig ¹
Prácticas pre profesionales	8.0%	0.0%	-8.0%	
Locación de servicios, servicios no personales	4.0%	8.0%	4.0%	
No indica	4.0%	0.0%	-4.0%	
Período de prueba	0.0%	4.0%	4.0%	
Otro	8.0%	0.0%	-8.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	25	25		
% de beneficiarios con contrato de trabajo	68.0%	48.0%	-20.0%	
<i>Nro. de observaciones</i>	25	25		
Acceso a seguro de salud				
EsSalud	36.0%	38.5%	2.5%	
Seguro privado	4.0%	7.7%	3.7%	
SIS	0.0%	11.5%	11.5%	*
No tiene seguro	60.0%	38.5%	-21.5%	
No precisa	0.0%	3.8%	3.8%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	25	25		
Acceso a sistema de pensiones				
AFP	48.0%	40.0%	-8.0%	
ONP	20.0%	20.0%	0.0%	
Otro	0.0%	4.0%	4.0%	
No está afiliado	32.0%	36.0%	4.0%	
Total	100.0%	100.0%		
<i>Nro. de observaciones</i>	25	25		

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 después de su participación en el proyecto, han sido adecuadas, y cómo 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

social². 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 Argentina³. 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 23**, se presentan los resultados de esta medición. Como se observa, de los beneficiarios encuestados, antes de la intervención el 33.3% cumplía con al menos un indicador básico (nivel 3), es decir, el beneficiario tenía contrato o recibía un ingreso mensual mayor a una RMV, y el 54.2% cumplía con todos los indicadores básicos (nivel 2). Por otro lado, se observa una caída relativa en la calidad del empleo luego del proyecto. Si bien no se observaron casos de beneficiarios en el nivel 4 o 5, el número de aquellos en el nivel 2 se redujo en 22 pp., mientras que aquellos en los niveles 1 y 3 aumentaron aproximadamente en 4 y 23 pp., respectivamente. Estos cambios pueden tener una explicación en las variaciones de las condiciones laborales de los participantes, especialmente en el número de beneficiarios que no cuentan con un contrato.

² “Reducir el déficit de trabajo decente un desafío global”. Memoria del Director a la 89ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT, Ginebra (2000).

³ “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.

Tabla 23. Indicadores de empleo decente

Indicador	Línea de Base	Línea de Salida	Diferencia	Sign ¹
Nivel 1: Cumple con todos los indicadores básicos y todos los complementarios.	8.3%	12.0%	3.7%	
Nivel 2: Cumple con todos los indicadores básicos.	54.2%	32.0%	-22.2%	
Nivel 3: Cumple al menos con uno de los indicadores básicos.	33.3%	56.0%	22.7%	
Nivel 4: No cumple con indicadores básicos, pero al menos con alguno de los complementarios.	4.2%	0.0%	-4.2%	
Nivel 5: No cumple con ningún indicador.	0.0%	0.0%	0.0%	
<i>Nro. de observaciones</i>	24	25		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

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

8.2.6. Conocimiento acerca del proyecto

De acuerdo con la entrevista realizada, se encontró que 78.6% de entrevistados se enteraron del proyecto financiado por FONDOEMPLEO por amigos o compañeros de trabajo, mientras que un 10.7% se enteró a través de su sindicato. El 60.7% de los beneficiarios entrevistados señalaron que decidieron participar del proyecto porque este ofrecía capacitación, mientras que un 32.1% señaló que el interés en participar obedecía a su desarrollo personal, y un 28.6% deseaba aumentar sus ingresos, como se muestra en la **Tabla 24**.

Tabla 24. Conocimiento acerca del proyecto

Indicador	Resultado
Medio de conocimiento del proyecto	
Por amigos o compañeros de trabajo	78.6%
A través del sindicato	10.7%
Volantes, folletos	3.6%
A través de la empresa	3.6%
Otro	7.1%
<i>Nro. de observaciones</i>	28

Indicador	Resultado
Motivos para participar en el proyecto	
Ofrecía capacitación	60.7%
Oportunidad de desarrollo personal	32.1%
Para aumentar ingresos	28.6%
Para aprender un oficio	25.0%
Otra	3.6%
<i>Nro. de observaciones</i>	28

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.6. Percepciones sobre el proyecto

En cuanto a la percepción del proyecto por parte de los beneficiarios entrevistados, la **Tabla 25** recoge los niveles de satisfacción de diferentes dimensiones del proyecto. En ese sentido, el 60.7% de los beneficiarios expresó estar muy satisfecho con la claridad de los requisitos para la participación en el proyecto, mientras que un 67.9% dio la misma respuesta acerca de la facilidad de comprensión de los cursos de capacitación. Cercanos a esta proporción, el 64.3% y 75.0% de participantes expresó mucha satisfacción en cuanto a la duración y horarios de las capacitaciones, respectivamente. Asimismo, el 46.2% de beneficiarios tuvo una respuesta neutral acerca de las asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical, y solo un 3.6% expresó algún nivel de insatisfacción con las asesorías brindadas para el aprendizaje. 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. Con respecto a la absolución de dudas en cualquier momento del proyecto, el 92.8% de participantes expresó estar satisfecho. Finalmente, se preguntó a los participantes acerca de su grado de satisfacción respecto al apoyo recibido en la mejora de sus capacidades técnicas. Dicho grado fluctúa entre 0 y 10, siendo 10 la calificación máxima. Dado ello, en promedio, los beneficiarios calificaron el apoyo con un 8.8, lo cual indica un alto grado de satisfacción con el proyecto, en general.

Tabla 25. Percepción del proyecto

Indicador	Resultado
Claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto	
Muy satisfecho	60.7%
Algo satisfecho	32.1%
Ni satisfecho ni insatisfecho	7.1%
<i>Nro. de observaciones</i>	100.0%

Indicador	Resultado
Comprensión de los cursos de capacitación	
Muy satisfecho	67.9%
Algo satisfecho	25.0%
Algo insatisfecho	3.6%
Muy insatisfecho	3.6%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Tiempo que duraron las capacitaciones	
Muy satisfecho	64.3%
Algo satisfecho	17.9%
Ni satisfecho ni insatisfecho	7.1%
Algo insatisfecho	3.6%
Muy insatisfecho	7.1%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Horarios de las capacitaciones	
Muy satisfecho	75.0%
Algo satisfecho	14.3%
Algo insatisfecho	7.1%
Muy insatisfecho	3.6%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Asesoría brindada para tu aprendizaje	
Muy satisfecho	64.3%
Algo satisfecho	32.1%
Algo insatisfecho	3.6%
<i>Nro. de observaciones</i>	28
Asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical	
Muy satisfecho	26.9%
Algo satisfecho	15.4%
Ni satisfecho ni insatisfecho	46.2%
Algo insatisfecho	3.8%
Muy insatisfecho	7.7%
<i>Nro. de observaciones</i>	26

Indicador	Resultado
Ayuda para resolver dudas en cualquier momento del proyecto	
Muy satisfecho	71.4%
Algo satisfecho	21.4%
Ni satisfecho ni insatisfecho	7.1%
<i>Nro. de observaciones</i>	26
Grado de satisfacción de los beneficiarios en la mejora de capacidades técnicas (promedio)	
	8.8

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 – 12: “Mejoramiento laboral de trabajadores en la Unidad Minera Antapite, Región Huancavelica”, identificando los temas relevantes para el análisis del proyecto.

Cómo ya se mencionó, la estrategia adoptada para el análisis cualitativo fue la de realizar entrevistas a los actores relevantes que formaron o deberían formar parte del proyecto. En primer lugar, se llevó a cabo una entrevista con el Sr. Omar Hjarles, representante de P&G (Planeamiento y gestión) quien fue el encargado de gestionar el financiamiento dado por FONDOEMPLEO para la ejecución del proyecto. Estuvo a cargo, junto a su asistente, de coordinar la selección de beneficiarios y luego, de coordinar las fechas en las que se desarrollarían los cursos de capacitación. Comentó acerca de la metodología que se usó para la selección de beneficiarios, tema crucial en el análisis de pertinencia, así como también de la identificación de la demanda laboral. No tenía mucho conocimiento sobre la situación de la unidad de la compañía minera y alegaba que, según el representante del sindicato, dicha unidad aún seguía siendo parte de la compañía minera Buenaventura S.A.A.

En segundo lugar, se realizó una entrevista con el Sr. Carlos Guzmán, representante legal del Sindicato de trabajadores mineros y metalúrgicos de la Compañía Minera Buenaventura S.A.A. – ANTAPITE. Comentó que no participó mucho en el diseño del proyecto; sin embargo, proporcionó información sobre la organización del sindicato y cómo fue su presentación para el concurso de FONDOEMPLEO. Asimismo, dio alcances de la forma en cómo se definieron los cursos, o la demanda de estos y sobre la estrategia de selección.

En tercer lugar, se efectuó una entrevista con el Sr. Juan Pablo Zoeger, representante de la Compañía Minera Buenaventura. Básicamente comentó sobre el plan de capacitación con el que cuenta dicha compañía y sobre el nivel de acercamiento que tuvo la institución ejecutora con la empresa. Además, corroboró la información con la que se contaba, la unidad Antapite había dejado de operar hace unos tres o cuatro años, con lo cual contaban con muy poca información sobre los trabajadores de dicha unidad. Finalmente, se realizó una entrevista al director de promoción del empleo de la región de Huancavelica quien dio alcances acerca de la problemática laboral regional y la demanda de trabajo en su región.

Con todas las entrevistas realizadas y procesadas, se elaboraron matrices para cada uno de los aspectos a evaluar, esto es, para la pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad. A continuación, se presentan cada una de las matrices, en el orden mencionado, con su respectivo análisis, con el fin de llegar a una conclusión general acerca de la ejecución del proyecto.

9.1 ANÁLISIS DE PERTINENCIA

Para el análisis de pertinencia se consideró la elaboración de una matriz, tal como se observa en la **Tabla 26**, 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 26. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la pertinencia del proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Omar Hjarles - Planeamiento y gestión)	Sindicato (Carlos Guzmán - Sindicato de trabajadores de Buenaventura)	Empresa (Juan Pablo Zoeger – Director de gestión y desarrollo humano)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
Participación en el diseño del proyecto	No tuvieron participación directa, entiende que el sindicato fue quien diseñó y presentó el proyecto.	No tuvieron participación directa en el diseño del proyecto, contrataron un consultor externo (economista) para su elaboración.	No aplica la pregunta para este informante.	No aplica la pregunta para este informante.
Problemática de los trabajadores antes del proyecto	No tiene conocimiento pues no participó durante esta etapa del proyecto.	En cuanto a capacitación laboral, los principales problemas eran la falta de capacitación y actualización en nuevas herramientas y la limitada visión de los trabajadores. Si bien la empresa ofrece un programa de capacitaciones, solo accede un número reducido de trabajadores. En cuanto a la organización sindical, si bien tiene problemas, prefirieron concentrarse solo en el componente de capacitación laboral pues se les complica gestionar dos tipos de capacitación al mismo tiempo.	Los trabajadores reciben capacitación técnica de manera continua. El programa institucional de capacitaciones de la empresa consiste en entrenar sobre medidas de Seguridad Minera (con el ISEM), trabajar en la certificación de trabajadores del área de proceso de extracción, se tiene equipos de instructores en cada unidad minera y una bolsa de trabajo para programas de formación en Extracción para las comunidades.	La problemática laboral de jóvenes en ese momento estaba relacionada a que no hay una política agresiva para promover el empleo productivo. Todo el empleo que se ha generado en Huancavelica hasta la fecha es de servicios. Los puestos de operadores técnicos mineros en la región no son muy demandados (el sector opera limitado y las ofertas laborales exigen capacitación previa y experiencia)

Tema	Institución Ejecutora (Omar Hjarles - Planeamiento y gestión)	Sindicato (Carlos Guzmán - Sindicato de trabajadores de Buenaventura)	Empresa (Juan Pablo Zoeger – Director de gestión y desarrollo humano)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
Diagnóstico de la problemática	No tiene conocimiento pues no participó durante esta etapa del proyecto. No obstante, tiene la impresión de que durante el diseño del proyecto no se tomaron en cuenta todas las necesidades y problemas de los trabajadores.	El diagnóstico lo realizó el consultor externo. No obstante, el sindicato suele tener asambleas con los trabajadores donde recogen sus principales problemas, necesidades e inquietudes. De este modo, tienen identificada la problemática que enfrentan los trabajadores. El consultor externo, realizó visitas a la Unidad Minera y junto con los representantes del sindicato y los trabajadores, realizó el diagnóstico. Considera que el diagnóstico realizado fue adecuado porque recogió las necesidades reales de los trabajadores en ese momento.	No aplica la pregunta para este informante.	No aplica la pregunta para este informante.
Identificación de la demanda	La selección de beneficiarios no se realizó a partir de un análisis de correspondencia entre la demanda (perfil ocupacional requerido) y el perfil de los potenciales beneficiarios, sino a partir de otros criterios.	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 y su disposición a participar.	Al inicio del proyecto, el sindicato les solicitó una Constancia de que pertenecen a la empresa y que detalla en qué se desenvuelven, para que puedan participar en el proyecto. No se les consultó sobre los requerimientos de puestos de trabajo de la empresa.	Es difícil hablar de perfiles demandados porque la empresa se encuentra en situación de quiebra. Sin embargo, se podría alegar que empleadores resaltan el trabajo en equipo y especialización.

Tema	Institución Ejecutora (Omar Hjarles - Planeamiento y gestión)	Sindicato (Carlos Guzmán - Sindicato de trabajadores de Buenaventura)	Empresa (Juan Pablo Zoeger – Director de gestión y desarrollo humano)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
Estrategia de selección de beneficiarios	Primero, los trabajadores fueron convocados al local del sindicato donde se les explicó en qué consistía el proyecto. Luego, a los interesados, se les aplicó una evaluación psicológica (realizada por ellos mismos) y se seleccionó aquellos que pudieran afrontar los costos del pasaje a Lima (contrapartida) y tuvieran la disposición a destinar sus días libres para recibir las capacitaciones en Lima. Si bien la estrategia les pareció efectiva, el tiempo para realizar la convocatoria y selección fue limitado (apenas 2 días). Asimismo, considera que la evaluación psicológica la debería realizar un psicólogo.	Se realizó una convocatoria donde se explicó a los trabajadores en qué consistía el proyecto. Luego, se inscribió a los interesados. Cuando la cantidad de postulantes fue mayor a la cantidad de vacantes, se realizó un sorteo. Entiende que también se realizó algún tipo de evaluación psicológica a los participantes. Además, indica que uno de los requisitos para participar en la capacitación era que los beneficiarios tuvieran algún grado de conocimiento del módulo en el que querían participar. La Institución Ejecutora se encargó de evaluar esto. No obstante, el principal criterio de selección fue el interés que mostraba el trabajador en participar en la capacitación. Le pareció correcta la estrategia de selección.	No hubo coordinación con ellos respecto a ese tema	No se tuvo conocimiento de la ejecución del proyecto, por lo que desconoce la estrategia de Selección

Tema	Institución Ejecutora (Omar Hjarles - Planeamiento y gestión)	Sindicato (Carlos Guzmán - Sindicato de trabajadores de Buenaventura)	Empresa (Juan Pablo Zoeger – Director de gestión y desarrollo humano)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
Definición de los contenidos del curso	No tiene conocimiento pues no participó durante esta etapa del proyecto. La definición de los contenidos del curso, así como las instituciones educativas en donde se iban a recibir las capacitaciones técnicas se definieron durante el diseño del proyecto. No obstante, entiende que el contenido de los cursos fue definido en función a la demanda de la empresa.	La estructuración de la malla curricular lo realiza la institución capacitadora, en este caso TECSUP y CETEMIN, esta malla obedece a normas y estándares del ministerio de educación y constituye paquetes ya armados.	No hubo coordinación con ellos respecto a ese tema.	En Huancavelica, se propusieron dos proyectos: uno para Buenaventura S.A y otro para DOE RUN S.A. No tiene conocimiento sobre contenidos, pero sí de los nombres de los cursos: Operación de Equipo Pesado, Mantenimiento de Equipo Pesado, Mantenimiento de Vehículos Diésel, Automatización de Procesos Industriales y Técnicos de Instalaciones Eléctricas Industriales. No se dio una coordinación directa con ellos.

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. El representante de la institución ejecutora pudo dar alcances de ciertos aspectos como la selección de beneficiarios, mientras que el representante del sindicato alegó que encargó dicho diseño al consultor externo quien elaboró la propuesta. Las únicas coordinaciones hechas con la empresa fue el otorgamiento de una constancia de trabajo para el beneficiario, luego de lo cual todo siguió sin más contacto.

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

Las actividades tomadas en cuenta para la identificación de la demanda, por ende, sólo recogieron los requerimientos de los beneficiarios sin tomar en cuenta la demanda laboral de la empresa o de otras empresas del mismo rubro. Como indica el representante de la institución ejecutora, no se realizó un match entre necesidades del trabajador y la compañía minera. Entonces, aunque se hayan capacitado y obtenido certificado en los cursos llevados, no implica una mejora de la empleabilidad de los trabajadores en la región, dada la diferencia entre lo que se quiere y se necesita.

Sobre la estrategia de selección, de acuerdo a la información recogida, estuvo bien enfocada y se tuvo una gran acogida. En este caso sí hubo mayor participación de la institución ejecutora, quien brindó algunos detalles de dicha estrategia y, además, concuerda con el representante del sindicato en que fue una estrategia adecuada. 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 para determinar la selección de beneficiarios. Cabe resaltar que el factor tiempo fue un limitante en este proceso ya que, al tener pocos días para el proceso de selección (dos días según indica el representante de la IE) se complicó la entrega de documentos y la revisión de los mismos.

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; sin embargo, mayor participación en cuanto al contenido de los cursos no hubo. Dichas instituciones manejan una malla curricular estándar y no se adecuaba específicamente a los beneficiarios. En lo que sí se dieron coordinaciones fue acerca del lugar en el cual se iba 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.

De acuerdo a lo analizado, el proyecto consideró muchos aspectos relacionados a las necesidades de los trabajadores sin tomar en cuenta más a largo plazo cómo se desenvolverían en el mercado laboral, dado que no se consideró un match entre demanda y oferta laboral del sector.

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 27**

Tabla 27. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la eficacia del proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Omar Hjarles - Planeamiento y gestión)	Sindicato (Carlos Guzmán - Sindicato de trabajadores de Buenaventura)	Empresa (Juan Pablo Zoeger – Director de gestión y desarrollo humano)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
Capacitación e instrumentos de gestión previos al proyecto	Señala que la empresa no tiene una política de capacitación, sin embargo, hubo un concurso y capacitación previa como parte del LAT 2 de FONDOEMPLEO.	Como parte del protocolo institucional, la empresa no ofrece capacitación técnica general. Las capacitaciones están dirigidas a un número reducido de trabajadores.	De acuerdo al informante, se entrena en Seguridad con el ISEM (Instituto de Seguridad Minera), se trabajan las certificaciones sobre todo para mineros relacionados al proceso de extracción (actividad más demandada). Además, se tienen equipos de instructores en cada unidad minera según necesidades. Todos los trabajadores acceden a las capacitaciones.	No menciona algún programa de capacitación previo al proyecto.
Actividades eficaces consideradas para el logro de resultados	Una actividad importante fue el acompañamiento a los beneficiarios. Por un lado, la comunicación constante se evidenció en que la mayoría tenía su teléfono y había comunicación directa. Además, fue importante dar seguimiento a la atención que recibían (alimentación,	Resalta que las actividades fueron eficaces en dirección a dos tipos de beneficio: la capacitación técnica recibida y la certificación. Como actividad eficaz importante está la ejecución, ya que se lograron realizar todas las actividades que se tenían previstas.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Omar Hjarles - Planeamiento y gestión)	Sindicato (Carlos Guzmán - Sindicato de trabajadores de Buenaventura)	Empresa (Juan Pablo Zoeger – Director de gestión y desarrollo humano)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
	hospedaje, etc.). Asimismo, entablar un clima favorable. Se logró realizar todas las actividades que estaban contempladas inicialmente.			
Monitoreo de las actividades del proyecto	Por el lado de Fondoempleo, se contaba con un gestor de proyectos que iba a verificar y hablar con los alumnos. Por el lado de P&G, se monitoreaba la adecuada ambientación, si los alumnos comprendían y si se sentían que recibían un trato cercano. En cuanto al seguimiento del rendimiento, sólo se conversaba con los profesores, no se pudo financiar refuerzos en ciertas materias por el presupuesto, Además de ello tampoco se tenía claro quiénes iban bajos en el curso dado que en TECSUP fueron estrictos y no revelaron parcialmente las notas sino hasta el final del curso.	Como sindicato se realizó un monitoreo interno, así, se conversó con las personas directamente cuando estaban bajos en los cursos. Se hizo un seguimiento al rendimiento pues era importante que el porcentaje de desaprobados sea mínimo y que los resultados sean positivos en términos de aprendizaje. Además, Fondoempleo visitó las capacitaciones y monitoreó a la Institución Ejecutora. Fondoempleo preguntó por los beneficiarios y se les explicó el proceso de despido que hubo durante la ejecución del proyecto y la reorganización del sindicato.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto
Conformidad con los resultados	El proyecto brindó oportunidades de mejora. Hubo una muy buena convocatoria lo cual se reflejaba	Considera que TECSUP es una de las mejores instituciones capacitadoras, con lo cual se	En general, resaltan el impacto de contar con certificados tanto en el desempeño interno como en el crecimiento de los trabajadores.	Se señala que las certificaciones son fundamentales en la inserción laboral; sin embargo, deben ir acompañadas de este

Tema	Institución Ejecutora (Omar Hjarles - Planeamiento y gestión)	Sindicato (Carlos Guzmán - Sindicato de trabajadores de Buenaventura)	Empresa (Juan Pablo Zoeger – Director de gestión y desarrollo humano)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
	en el entusiasmo de los trabajadores y su buen desempeño inicial; sin embargo, terminó con menos trabajadores de los que se contaba inicialmente debido a los despidos y reubicaciones.	resalta una buena metodología de enseñanza. Se dieron las competencias técnicas necesarias y se contribuyó a una mejor inserción laboral.	Sin embargo, también se indica que los recursos de los proyectos se podría usar de manera más eficiente si se realizara una articulación entre las empresas de la industria y no de manera independiente,	tipo de programas. Asimismo, señala que la demanda por Operadores de maquinaria pesada es limitada, con lo cual se sugiere trabajar proyectos de capacitación mejor articulados

Elaboración: Macroconsult S.A.

Para poder tener una aproximación sobre la eficacia del proyecto, primero se indagó sobre la existencia de capacitaciones técnicas e instrumentos de gestión previas al proyecto. En ese sentido, el representante de la IE señala que, a pesar de no haber tenido contacto previo con el sindicato, tenía conocimiento de que algunos trabajadores ya habían tenido una capacitación previa debido a su participación en un proyecto anterior de FONDOEMPLEO. En cuanto al representante del sindicato, este indica que las capacitaciones son muy acotadas a cierto tipo de trabajadores con lo cual se genera un cierto descontento entre los trabajadores ya que no hay una constante actualización de conocimientos técnicos, esto además está relacionado con la situación en la que se encuentra aún la empresa: antes del inicio del proyecto, la unidad Antapite de la compañía minera Buenaventura ya se encontraba en proceso de cierre. Por otro lado, el representante de la empresa comentó acerca de capacitaciones impartidas a los trabajadores de la compañía enfocados en temas de seguridad; sin embargo, resalta que todos los trabajadores reciben capacitaciones y certificados en las unidades mineras. Ello genera cierta contradicción entre empresa y sindicato; por un lado, se señala falta de capacitación mientras que, por el otro, se asegura la certificación de los trabajadores. Por último, el representante de la Dirección Regional de Empleo no dio alcance alguno acerca de programas implementados desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo asociados a capacitaciones técnicas.

En 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 el constante monitoreo y seguimiento por parte de FONDOEMPLEO y la Institución Ejecutora. Ambos actores fueron importantes para que se consigan los resultados deseados de las capacitaciones y que no existan altas tasas de deserción. Esto último no se pudo asegurar dado que se dieron factores externos, esto es, la paralización de la unidad minera y la reubicación de los trabajadores en nuevas unidades, lo cual afectó la asistencia a las capacitaciones. Sin embargo, independientemente de lo ocurrido en la empresa, dicho monitoreo permitió crear mayores lazos con los beneficiarios que, a su vez, permitió identificar bajos rendimientos, ambientes no apropiados para el correcto desarrollo de las capacitaciones, etc., y así poder realizar actividades necesarias para contrarrestar lo mencionado. También es necesario resaltar la rápida acción de la Institución Ejecutora para reemplazar a los trabajadores beneficiarios que desertaron del programa (por motivos de reubicación) por otros trabajadores que también habían mostrado interés en las capacitaciones, con lo cual se pretendió lograr los resultados esperados de acuerdo a la MML del proyecto. Junto a ello, ambos actores señalan que el cumplimiento pleno de las actividades planteadas fue clave en el logro de las metas propuestas.

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 brindadas son un factor fundamental en la empleabilidad de los trabajadores y ayudan en la mejora personal de los beneficiarios; sin embargo, los representantes de la empresa y de la Dirección Regional de Trabajo no terminan de considerar resultados contundentes dado que resaltan la necesidad de articular este tipo de proyectos con entidades que también vean este tipo de proyectos (capacitación más programas de inserción laboral). Además, por el lado de la empresa, se considera necesario un nivel de agregación mayor, es decir, coordinar con todas las empresas y/o industrias del

sector con el fin de identificar cuáles serían los puestos de potencial demanda, ello conduciría a una mayor empleabilidad, a una mayor escala con lo cual los costos marginales disminuirían.

De acuerdo a lo informado, en las entrevistas realizadas y en la documentación brindada, las actividades se desarrollaron tal como está en la matriz de marco lógico Si bien es cierto, se mencionaron algunas dificultades respecto al tiempo, las actividades sí permitieron desarrollar los productos propuestos en la MML. Cabe señalar que los productos son necesarios para los componentes del proyecto; sin embargo, no son suficientes para el logro del propósito y fin del mismo, es decir, existen factores externos al proyecto que influyen también en el logro de ambos. Por ejemplo, por un lado, un factor importante es la articulación con las direcciones regionales. Si se articulan proyectos del Estado, enfocados en inserción laboral o mejoramiento de habilidades blandas junto con el proyecto desarrollado, el cual está enfocado a capacitaciones técnicas, se podría tener un mayor impacto en la empleabilidad de las personas de la región, fin último del proyecto L-03-12. Por otro lado, el factor externo que tuvo fuertes implicancias durante el desarrollo del proyecto fue el contexto adverso que enfrentó la empresa. La suspensión de las actividades de la unidad minera, que luego terminaría con la conclusión definitiva de actividades, generó muchos cambios en el programa del proyecto, si bien es cierto, se pudo capacitar al número de beneficiarios programados en la MML y consiguieron trabajo en otras unidades mineras o de manera independiente, no todos los que empezaron la capacitación pudieron concluirla, el principal factor fue la reubicación de los trabajadores.

9.3 Análisis de eficiencia

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

Tabla 28. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la eficiencia del proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Omar Hjarles - Planeamiento y gestión)	Sindicato (Carlos Guzmán - Sindicato de trabajadores de Buenaventura)
Dificultades en la gestión del proyecto y soluciones encontradas	Por un lado, el entorno cambiante, precisamente la rotación de personal derivó en el efecto adverso de que hubo beneficiarios que no participaron del total de la capacitación. Se buscó solucionar con reuniones, suspender salones para ganar tiempo y convocar a más posibles beneficiarios. Asimismo, se cambió de Gestor de proyecto, siendo el nuevo gestor	Considera que no hubo algún tipo de dificultad con la administración del proyecto por parte de la IE, se adecuaron a la documentación y el manual ya que fueron supervisados por Fondoempleo.

	menos comunicativo, lo cual generó un desarrollo lento del proyecto ya que no se contaba con un feedback en el momento adecuado. Asimismo, también se tuvo inconvenientes con el tiempo en el cual se hacían los desembolsos; sin embargo, se adecuó a ello.	
Dificultades en el manejo de información	El manejo de información de proyecto no constituyó mayor problema. El problema vino después, con la situación cambiante, hubo cambios de números telefónicos, fue más difícil hacerles seguimiento porque no los ubicaba.	No indica mayor problema con el manejo de información
Manejo presupuestal	Los recursos fueron suficiente pero no oportunos. Considera que algunas cosas estuvieron mal ejecutadas como, por ejemplo, la partida de imprevistos, cuyos desembolsos tenían que pedirse con 15 días de anticipación.	Los recursos le parecieron insuficientes, a pesar de que se contempló una contrapartida (movilidad y viáticos). No alcanzó para contemplar una secretaria y los reembolsos a las entidades capacitadoras se hicieron con retraso.

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 Antapite. Para el primer caso, la IE señaló tres principales dificultades en la gestión del proyecto: (a) la reubicación del personal de la unidad minera Antapite generó contratiempos en la ejecución del proyecto ya que se tuvo que buscar reemplazos que a su vez generó retrasos en la ejecución del presupuesto; (b) el cambio del gestor del proyecto generó algunas complicaciones en el desarrollo ya que, según indica el representante de la IE, el nuevo gestor era menos comunicativo y no le daba recomendaciones sobre la gestión del proyecto, lo cual generaba incertidumbre para continuar con el desarrollo del mismo; (c) por último, se señala que hubo retrasos en el desembolso por parte de FONDOEMPLEO lo cual también influyó en el retraso para el inicio de las capacitaciones. Por parte del representante del sindicato, este considera que la IE hizo una buena ejecución del presupuesto, quizá con pequeños problemas de financiamiento, pero que podían ser sobrellevados.

Asimismo, consideran que no hubo mayor inconveniente con el manejo de información; sin embargo, en cuanto al presupuesto programado si se encuentran discrepancias. Por un lado, la IE señala que, si bien el presupuesto no fue insuficiente, el desembolso de los montos no fue el oportuno, además de ello, señala que el plazo con el que se tenía que pedir el desembolso por imprevistos era pequeño (15 días); sin embargo, con el desarrollo del proyecto se pudieron anticipar a dichos retrasos. Por el contrario, el representante del sindicato considera que el presupuesto debió ser mayor dado que no se pudo contratar una secretaria, la cual él indicaba que era necesaria para el proyecto.

9.4 Análisis de sostenibilidad

En la **Tabla 29** se muestra la matriz de sostenibilidad que se encuentra dividida en cuatro secciones: (i) actividades desarrolladas para asegurar la sostenibilidad del proyecto; (ii) factores externos que han favorecido el logro de resultados; (iii) factores externos que limitaron o dificultaron el logro de resultados y (iv) percepciones sobre la sostenibilidad del proyecto.

Tabla 29. Matriz final de las entrevistas realizadas sobre la sostenibilidad del proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Omar Hjarles - Planeamiento y gestión)	Sindicato (Carlos Guzmán - Sindicato de trabajadores de Buenaventura)	Empresa (Juan Pablo Zoeger – Director de gestión y desarrollo humano)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
Actividades desarrolladas para asegurar la sostenibilidad del proyecto	No se consideraron actividades específicas para la sostenibilidad. Se dio un pequeño seguimiento con el fin de actualizar el padrón de beneficiarios	En cuanto al seguimiento, se alega que la relación con P & G era distante por lo cual tampoco se realizó un seguimiento adecuado. Luego de terminado el proyecto no hubo mayor contacto con P & G.	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	El sindicato como entidad apoyó bastante en la difusión y en tratar de retener a los beneficiarios.	No indica un factor externo que haya favorecido el logro de resultados.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto
Factores externos que limitaron o dificultaron el logro de resultados	Señala que uno de los factores limitantes fue la tensión social entre el sindicato y la empresa Buenaventura, ya que Buenaventura tenía una baja en producción y por un Plan de incentivos se recortó personal. Por otro lado, el entorno cambiante derivó en un interés por parte de los trabajadores que no fue constante.	Se indica que por un lado un factor limitante fueron los despidos. En el 2014, la empresa solicitó la suspensión por 2 años de las operaciones mineras, por las relaciones con la comunidad que le limitaba la exploración. Se inició con el despido colectivo de 55 agremiados, quienes interponen una demanda y logran parcialmente ser reubicados a Shila Paula (Arequipa).	No aplica ya que no participó en el proyecto	Considera que el hecho de que la empresa se encontraba en quiebra limita los resultados del proyecto; por tanto y en general, las empresas mineras están operando de manera muy limitada y sus trabajadores buscan otro tipo de ocupación.

Tema	Institución Ejecutora (Omar Hjarles - Planeamiento y gestión)	Sindicato (Carlos Guzmán - Sindicato de trabajadores de Buenaventura)	Empresa (Juan Pablo Zoeger – Director de gestión y desarrollo humano)	Gobierno Regional (Wilfredo Valenzuela – director de promoción del empleo de Huancavelica)
		Por otro lado, considera que el tema del transporte fue otro de los factores limitantes, ya que se dieron imprevistos en la carretera lo cual complicó la llegada de los beneficiarios a sus capacitaciones.		
Percepciones sobre la sostenibilidad del proyecto	Indica que la probabilidad de que los trabajadores lleven capacitaciones nuevamente dependerá de más factores, ya que hay demanda, pero habría que analizar oferta. Respecto a que los efectos tengan continuidad, considera que sí es sostenible porque los que permanecieron empleados vieron un aumento en su salario y los que están desempleados tienen mayores oportunidades de emplearse nuevamente ya que hay múltiples proyectos mineros.	Considera que la probabilidad de que los trabajadores sigan realizando capacitaciones técnicas, ahora que no están en el proyecto, dependerá de la realidad en las otras empresas. Por otro lado, conoce a otros trabajadores que han cursado el programa, que están instalando sus talleres y pensando en formar su empresa.	No aplica ya que no dio opinión acerca de la sostenibilidad del proyecto.	Señala la importancia de priorizar inserción laboral sostenible, que fomenta desarrollo económico de la región en el corto plazo. Esperan que se atienda la problemática laboral, y a la vez, el gobierno regional (Gerencia de Desarrollo Económico, Dirección Regional de Agricultura, Dirección Regional de la Producción) fomenta otras actividades. Por ejemplo, dar empleo a jóvenes a través de industrialización de productos (lácteos, lana de alpaca, etc.)

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 constante apoyo del Sindicato en la difusión del proyecto lo cual causó muy alto interés por las capacitaciones técnicas en la etapa inicial, además, el Sindicato siempre estuvo presente en el seguimiento a los beneficiarios con el fin de que sigan con las capacitaciones. Los actores restantes no mencionaron algún factor externo que pueda haber influenciado en el logro de los resultados. 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. La situación en la que se encontraba la mina, esto es, el conflicto social en el cual se encontraba y la seguida paralización de las actividades hizo que, por un lado, el interés de los trabajadores sea muy inestable, luego de la etapa inicial, lo cual motivó a que algunos dejen de ir a las capacitaciones; por otro lado, dado que se dio una reubicación de un grupo de beneficiarios (a Arequipa y Lima), se complicaron los traslados hacia los centros de capacitación. Además de ello, el representante de la Dirección Regional hizo hincapié en la quiebra de la mina e indicó que no sería la única en dicha condición; por lo cual, señaló que el contexto de las mineras en general afectaría la empleabilidad de los beneficiarios capacitados.

Por último, en todos los casos, queda en duda la sostenibilidad del proyecto. Por un lado, se considera que, si bien aquellos que salieron de la unidad minera consiguieron mejoras salariales o decidieron formar negocios propios, ello no garantiza que en un futuro ellos decidan llevar más cursos de capacitación. Dada la reubicación de los beneficiarios, también se considera que hay un ambiente laboral muy inestable lo cual afecta la motivación de los trabajadores para capacitarse en nuevos temas. Asimismo, el director regional de promoción del empleo considera necesario un programa de inserción laboral sostenible, esto es, que se consideren capacitaciones en otros sectores y no solo en la minería, ya que, en el caso de Huancavelica, la demanda por empleos relacionados al sector minero es escasa.

10 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El proyecto L-03-12 “Mejoramiento laboral de trabajadores en la Unidad Minera Antapite, Región Huancavelica” tuvo una adecuada ejecución de las actividades propuestas con lo cual se resalta la adecuada gestión del proyecto. Pese a ello, se ha encontrado debilidades en cuanto a pertinencia y diseño del proyecto, así como también, factores externos que afectan la 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, como la difusión, registro y evaluación, son necesarias, aunque no suficientes para alcanzar una mayor empleabilidad en los beneficiarios. Cabe señalar que en el sondeo realizado se observa un aumento de ingresos de los beneficiarios ocupados, lo cual estaría asociado, por un lado, al ingreso a nuevas unidades mineras en donde perciben mayores ingresos y, por otro lado, a emprendimientos propios relacionados en su mayoría al sector servicios.

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. Como ya se ha mencionado, la articulación entre los actores clave del proyecto fue nula. Asimismo, no se consideró que la unidad minera estaba en proceso de cierre, situación que era de conocimiento del sindicato desde el 2014. Dicha situación de incertidumbre e inestabilidad laboral fue un factor clave en la deserción de varios beneficiarios para las capacitaciones del

proyecto. Teniendo en cuenta eso, el diseño tuvo debilidades importantes para el logro de los resultados.

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 trabajadores programados. En total, de los 82 trabajadores que se tenían como meta, solo se pudo certificar a un total de 77 trabajadores. Esto se dio principalmente por el proceso de despidos y reubicación que se dio en la unidad minera Antapite.

Sobre la eficacia del programa

Las actividades contempladas en la MML del proyecto se lograron casi en su totalidad; sin embargo, no queda clara la relación del cumplimiento de dichas actividades con los resultados hallados en el sondeo realizado. Si bien se observa un aumento de ingresos por parte de los beneficiarios, también se encuentra una gran disminución de beneficiarios con algún tipo de contrato. Muchos de ellos señalan haber sido despedidos o haber renunciado, con lo cual empezaron a trabajar de manera independiente, y en su mayoría, se dedicaron a ofrecer servicios como terceros en otras compañías. Es necesario resaltar que, dada la mayor diversidad de los cursos de capacitación, los beneficiarios se pudieron adaptar a diferentes tipos de trabajo que no solo estuvieran relacionados exclusivamente al sector minero.

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; 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. 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.

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 la organización sindical de los trabajadores en Ocobamba, Región Huancavelica.			
PROPOSITO		Trabajadores capacitados tienen mayores oportunidades laborales en el mercado laboral formal y mejores oportunidades de éxito en el Distrito de Córdova, Región Huancavelica.	Los trabajadores cuentan con las competencias laborales para atender la demanda de personal de la empresa empleadora, al finalizar el proyecto.	- Informe final del proyecto - Certificados emitidos por instituciones de capacitación	• El Sindicato mantiene un clima laboral aceptable con la Empresa.
COMPONENTES	1	Trabajadores de U.M. Antapite desarrollan competencias técnicas laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.	82 trabajadores logran desarrollar sus competencias técnicas, al culminar el proyecto.	• 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 Programas de Capacitación.
	1	Trabajadores de U.M. Antapite desarrollan competencias técnicas laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.			
PRODUCTOS	1.1	Trabajadores seleccionados	120 trabajadores registrados para ser beneficiarios de la capacitación técnica, al 2do mes del proyecto. 82 trabajadores son seleccionados para los Programas de Operación de Equipo Pesado, Mantenimiento de Vehículos Diésel, Automat. Procesos Industriales, y Técnico Electricista, al término del 2do mes del proyecto.	Registro de 120 Expedientes de trabajadores.	• 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..

		Lógica de Intervención	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
	1.2	Trabajadores demuestran las competencias fortalecidas y obtienen un certificado.	82 trabajadores inician la capacitación en los Programas de Operación de Equipo Pesado (30), Manten. Vehículos Diésel (25), Automatización de Procesos Industriales (14) y Técnicos de Instalaciones Eléctrico Industriales (13). •82 trabajadores son capacitados y obtienen un certificado en los Programas de Operación de Equipo Pesado (30), Manten. Vehículos Diésel (25), Automatización de Procesos Industriales (14) y Técnicos de Instalaciones Eléctrico Industriales (13), en los meses 8vo, 8vo, 8vo, 8vo y 7mo mes del Proyecto.	•• Expedientes de asistencia • Pruebas Escritas y de Desempeño. • Registro de Certificados	
ACTIVIDADES					
Componente	1 Trabajadores de U.M. Antapite desarrollan competencias técnicas laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.				
Producto	1.1 Trabajadores seleccionados				
Indicador 1	120 trabajadores registrados para ser beneficiarios de la capacitación técnica, al 2do mes del proyecto.				
ACTIVIDADES	1.1.1	Difusión de los Programas de Capacitación.	2 visitas al Local sindical en la unidad minera para la difusión del proyecto, hasta el 2do mes del proyecto.	•Registro fotográfico de la publicación de afiches, y de la entrega de volantes. • Expedientes de Registro de inscriptos.. • 1 Millar de volantes. • Afiches difundidos y publicados.	La Empresa , y trabajadores mantienen la permanente comunicación para la difusión de las acciones de difusión, Convocatoria y Selección.
	1.1.2	Inscripción de Beneficiarios	120 registros de trabajadores son inscritos hasta el 2do. mes del proyecto.	•Registro de expedientes seleccionados.	
	1.1.3	Verificación de la documentación entregada por trabajadores interesados.	•120 verificaciones y Evaluaciones son ejecutados para la Selección de beneficiarios, hasta el 2do mes del Proyecto.		

		Lógica de Intervención	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
	1.1.4	Evaluación y Selección de trabajadores beneficiarios.	• 120 Test académicos aplicado a los participantes, al 2do mes del proyecto. • 82 registros de Selección de trabajadores, al 3er. mes del proyecto.	• Registro fotográfico del trabajo en equipo.	
Producto	1.2	Trabajadores demuestran las competencias fortalecidas y obtienen un certificado.			
Indicador 1		82 trabajadores inician la capacitación en los Programas de Operación de Equipo Pesado (30), Manten. Vehículos Diésel (25), Automatización de Procesos Industriales (14) y Técnicos de Instalaciones Eléctrico Industriales (13).			
ACTIVIDADES	1.2.1	Capacitación para el fortalecimiento de las competencias técnicas que mejoren la empleabilidad de los trabajadores.	04 Programas implementados para fortalecer competencias laborales en Operación de Equipo Pesado (2), Manten. Vehículos Diésel (2), Automatización de Procesos Industriales (1) y Técnicos de Instalaciones Eléctrico Industriales (1).	• 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. • Normal desarrollo político de la Región, en el año 2016..
	1.2.2	Evaluación de la Capacitación impartida.	10 visitas de seguimiento y monitoreo de evaluación del aprendizaje en los meses 4to, 5to, 6to, 7mo, 8vo, 9no del proyecto.	Registro de Certificados.	

11.2 INSTRUMENTOS

11.2.1 Instrumentos cuantitativos

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

B. CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA									
B.1 ¿La vivienda donde vives es...? (LEER ALTERNATIVAS)									
1 Propia	☐	3 Cedida/prestada sin pago alguno	☐						
2 Alquilada	☐	4 Otra (especificar).....	☐						
B.2 ¿El material predominante en las paredes exteriores de la vivienda donde vives es...?									
1 Ladrillo o bloque de cemento	☐	4 Piedra con barro	☐	7 Madera	☐				
2 Piedra o sillar con cal o cemento	☐	5 Tapia	☐	8 Estera	☐				
3 Adobe	☐	6 Quincha (caña con barro)	☐	9 Otro material (especifique).....	☐				
B.3 ¿El material predominante en los pisos de la vivienda donde vives es...?									
1 Parquet o madera pulida	☐	4 Madera, entablados	☐	6 Tierra	☐				
2 Láminas asfálticas, vinílicos o similares	☐	5 Cemento	☐	7 Otro material (especifique).....	☐				
3 Losetas, terrazos o similares	☐								
B.4 ¿El material predominante en los techos de la vivienda donde vives es...?									
1 Concreto armado	☐	3 Tejas	☐	5 Caña o estera con torta de barro	☐	7 Paja, hojas	☐		
2 Madera	☐	4 Estera	☐	6 Plancha de calamina/fibra de cemento/similares	☐	8 Otro.....	☐		
B.5 ¿El abastecimiento de agua de la vivienda donde vives procede de...?									
1 Red pública dentro de la vivienda	☐	4 Camión cisterna/otro similar	☐	6 Río, acequia, manantial o similar	☐				
2 Red pública fuera de la vivienda	☐	5 Pozo	☐	7 Otra (especifique)	☐				
3 Pilón de uso público	☐								
B.6 ¿El servicio higiénico que tiene tu vivienda está conectado a....?									
1 Red pública dentro de la vivienda	☐	3 Pozo ciego o negro/letrina	☐	5 Pozo séptico	☐				
2 Red pública fuera de la vivienda	☐	4 Río, acequia o canal	☐						
B.7 ¿Cuál es el tipo de alumbrado que tiene tu hogar?									
1 Electricidad	☐	3 Vela	☐	5 Generador	☐				
2 Kerosene (mechero, lamparín)	☐	4 Petróleo, Gas, lámpara	☐	6 Otro (especifique).....	☐				
B.8 ¿Cuántas personas viven permanentemente en tu hogar?									
B.9 ¿Cuántas habitaciones tiene tu hogar? (SIN CONTAR: BAÑO, PASADIZO, COCINA, DEPÓSITO O GARAJE) habitaciones									
C. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO									
C.1 ¿Cuál es tu lengua materna?									
1 Quechua	☐	2 Aymara	☐	3 Castellano	☐	4 Es sordomudo	☐	5 Otro	☐
C.2 ¿Cuál es el último nivel educativo que has alcanzado?		C.3 ¿Cuál es último año de estudios aprobado?		C.4 ¿La institución era pública o privada?		C.5 ¿Cuál es el nombre del oficio o la carrera que has estudiado?			
1 Sin nivel/Inicial	☐			1 Pública	☐		Cod.	☐	
2 Primaria incompleta	☐			2 Privada	☐		Cod.	☐	
3 Primaria completa	☐						Cod.	☐	
4 Secundaria incompleta	☐						Cod.	☐	
5 Secundaria completa	☐						Cod.	☐	
6 Opción ocupacional (CETPRO) incompleto	☐						Cod.	☐	
7 Opción ocupacional (CETPRO) completo	☐						Cod.	☐	
8 Superior no universitaria incompleta	☐						Cod.	☐	
9 Superior no universitaria completa	☐						Cod.	☐	
10 Superior universitaria incompleta	☐						Cod.	☐	
11 Superior universitaria completa	☐						Cod.	☐	
C.6 Antes de ingresar al proyecto (MENCIONAR NOMBRE DEL PROYECTO FINANCIADO POR FONDOEMPLEO), ¿habías estudiado algún curso de formación de corta duración?									
(EL PERIODO DE REFERENCIA ES LOS DOS AÑOS PREVIOS AL INGRESO DEL TRABAJADOR AL PROYECTO)									
1. Sí ☐ 2. No ☐ (Ir a C.10)									
Curso seguido:				C.9 Tipo de institución que dictó el curso					
C.7 Nombre				C.8 Código					
C.9: 1=Centro de trabajo, 2=Municipalidad/parroquia/ONG, 3=CETPRO, 4=IES, 5= Universidad, 6=Programa Jóvenes a la Obra/Jóvenes Productivos, 7=Otro (especifique)									

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

1. Sí ☐ 2. No ☐ (Ir a D.1)

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

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

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

D.1. OCUPACIÓN PRINCIPAL (ACTUAL)

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

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

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

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

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

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	D.1.6.4 Miércoles	D.1.6.7 Sábado
D.1.6.2 Lunes	D.1.6.5 Jueves	D.1.6.8 Total
D.1.6.3 Martes	D.1.6.6 Viernes	

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 ☐	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.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?	☐	E.1.1.5 Haciendo prácticas pagadas?	☐
E.1.1.2 Haciendo algo en casa para vender?	☐	E.1.1.6 Realizando labores en la chacra?	☐
E.1.1.3 Ofreciendo algún servicio?	☐	E.1.1.7 Otro?.....	☐
E.1.1.4 Trabajando en un negocio familiar?	☐	E.1.1.8 No realizó otra actividad	☐
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	☐	E.1.3.4 Miércoles	☐
E.1.3.2 Lunes	☐	E.1.3.5 Jueves	☐
E.1.3.3 Martes	☐	E.1.3.6 Viernes	☐
		E.1.3.7 Sábado	☐
E.1.4 ¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por... (MENCIONAR OCUPACIÓN SECUNDARIA)? (LEER ALTERNATIVAS Y MARCAR UNA SOLA RESPUESTA)			
1 Sueldo/ Salario	☐	5 Ingreso (ganancia) por negocio	☐
2 Comisión	☐	6 Ingreso como productor agropecuario	☐
3 Destajo	☐	7 Otros (especificar) _____	☐
4 Honorarios profesionales	☐		
E.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	☐	7 Locación de servicios, servicios no personales	☐
2 Contrato a plazo fijo	☐	8 Contrata a través de "service"	☐
3 Estuvo en período de prueba	☐	9 Contrata a través de "tercerizadora"	☐
4 Convenio de formación laboral juvenil	☐	10 Otro (Especifique)	☐
5 Prácticas pre profesionales	☐	11 No Sabe	☐
6 Contrato de aprendizaje	☐	12 Sin contrato	☐

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

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

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

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

(LEER CADA ALTERNATIVA Y COMPLETAR)

Sí ☐ No ☐ → ¿Cuántas horas trabajabas?

D.2.6.1 Domingo D.2.6.4 Miércoles D.2.6.7 Sábado
D.2.6.2 Lunes D.2.6.5 Jueves D.2.6.8 Total
D.2.6.3 Martes D.2.6.6 Viernes

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

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

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

1 Diario ☐ 2 Semanal ☐ 3 Quincenal ☐ 4 Mensual ☐

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

E.2. OCUPACIÓN SECUNDARIA (ANTERIOR)

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

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

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

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

E.2.3 Normalmente, ¿cuántas horas trabajabas en tu ocupación secundaria? (LEER ALTERNATIVAS Y COMPLETAR)

E.2.3.1 Domingo E.2.3.4 Miércoles E.2.3.7 Sábado
E.2.3.2 Lunes E.2.3.5 Jueves
E.2.3.3 Martes E.2.3.6 Viernes

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

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

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

1 Diario ☐ 2 Semanal ☐ 3 Quincenal ☐ 4 Mensual ☐

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

S/. Soles

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

S/. Soles

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

S/. Soles

F. CONOCIMIENTO ACERCA DEL PROYECTO

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

(RESPUESTA MÚLTIPLE. NO LEER ALTERNATIVAS)

- | | | | |
|--|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| 1 Volantes, folletos | ☐ | 4 A través del Sindicato | ☐ |
| 2 En charla informativa brindada por el proyecto | ☐ | 5 Por amigos, compañeros de trabajo | ☐ |
| 3 A través de la empresa | ☐ | 6 Otra (especificar)..... | ☐ |

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

(ANOTAR TODAS LAS RESPUESTAS QUE INDICA EL BENEFICIARIO)

- | | | | | | |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1 Ofrecía capacitación | ☐ | 3 Para aprender un oficio | ☐ | 5 Otra (especificar)..... | ☐ |
| 2 Para aumentar mis ingresos | ☐ | 4 Oportunidad de desarrollo personal | ☐ | | |

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

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

F.4 ¿En qué curso?

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

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

1. Sí ☐ 2. No ☐

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

G.1 SOBRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (ACTUAL)

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

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

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

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

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

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

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

1. Sí ☐ 2. No ☐

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

.....

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

.....

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

.....

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

- | | | | |
|---|--------------------------|---|--------------------------|
| 1 Volantes, folletos | ☐ | 4 En las reuniones de la asamblea general | ☐ |
| 2 Publicaciones en periodico mural | ☐ | 5 Otros ¿Cuáles?..... | ☐ |
| 3 A través de las conversaciones con los miembros | ☐ | | |

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

1. Sí ☐ 2. No ☐

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

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

G.1.11 ¿En qué curso participaste?

.....

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

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

1. Sí ☐ 2. No ☐

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

G.2 SOBRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (ANTERIOR)

G.2.1 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿pertenecías a alguna organización sindical?
 1. Sí ☐ 2. No ☐ (ENCUESTADOR: SI LA RESPUESTA ES NO, PASAR A LA SECCIÓN H)

G.2.2 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿tuviste un cargo en la organización sindical?
 1. Sí ☐ ¿Cuál? _____ 2. No ☐ (PASAR A LA PREG. G.2.4)

G.2.3 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿alguna vez te capacitaron a ti o a tus compañeros del sindicato para realizar el cargo que les dieron en la organización?
 1. Sí ☐ ¿En qué tema los capacitaron? _____ 2. No ☐

G.2.4 ¿Sabes si tu organización sindical tenía un plan para las actividades que realiza?
 1. Sí ☐ 2. No ☐

G.2.5 ¿Cada cuánto tiempo hacían reuniones de la asamblea general? _____

G.2.6 ¿Cada cuánto tiempo hacían reuniones solo de la Junta Directiva? _____

G.2.7 ¿Cada cuánto tiempo los miembros de la organización sindical recibían informes? _____

G.2.8 ¿De qué manera les informaban de los avances de la organización sindical?
 1 Volantes, folletos ☐ 4 En las reuniones de la asamblea general ☐
 2 Publicaciones en periódico mural ☐ 5 Otros ¿Cuáles?..... ☐
 3 A través de las conversaciones con los miembros ☐

G.2.9 ¿La Junta Directiva atendía las consultas o reclamos de los miembros del sindicato?
 1. Sí ☐ 2. No ☐

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

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

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

H.3 Ahora que terminó el proyecto, ¿saben a qué institución pueden recurrir para que los apoyen a seguir mejorando su organización sindical?
 1 Sí ☐ ¿Cuál? _____ 2. No ☐

H.4 Del 1 al 10, siendo 10 la calificación máxima, ¿cómo calificarías el apoyo que recibiste del proyecto para mejorar tus competencias técnicas?
 Calificación

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

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

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

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

I. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

I.1 Nombre del encuestador _____ I.2. Nombre del supervisor _____

I.3 Fecha de aplicación de la entrevista _____

I.4 Comentarios/observaciones _____

11.2.2 Instrumentos cualitativos

11.2.2.1 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?

11.2.2.2 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?

11.2.2.3 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?

11.2.2.4 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	Alan Wilder Tone Apaza	Arequipa	Arequipa	Socabaya
2	Alberto Jesús Bruno Alvarado	Junín	Huancayo	Tambobamba
3	Ángel Brayan Arroyo Cervantes	Arequipa	Castilla	Aplao
4	Aníbal Quispe Chuquihuaca	Arequipa	Arequipa	Cerro Colorado
5	Anibal Smith Jaime Jáuregui	Lima	Lima	San Martín De Porres
6	Bellido Cárcamo Luis Enrique	Ica	Chincha	Pueblo Nuevo
7	Calderon Sotomayor William Keny	Junín	Huancayo	El Tambo
8	Eliseo Santiago Aduato Barzola	Junín	Huancayo	Pilcomayo
9	Erick Enrique Del Carpio Valencia	Arequipa	Arequipa	Hunter
10	Fredy Arapa Vilca	Arequipa	Arequipa	Arequipa
11	Gustavo Capcha Padilla	Lima	Lima	Chilca
12	Gutierrez Huaroto Jhonny Dionisio	Ica	Ica	Ica
13	Heber Leoncio Pary Escobedo	Arequipa	Arequipa	Yura
14	Henry Febre Alberca	Lambayeque	Chiclayo	La Victoria
15	Hermelinda Dominga Sacsi Bolívar	Arequipa	Arequipa	Mariano Melgar
16	Javier Alberto Toledo Rojas	Ica	Ica	Ica
17	Jhowe Amílcar Julián Gonzales	Junín	Huancayo	El Tambo
18	Joseph Paul López Del Carpio	Arequipa	Arequipa	Hunter
19	Luis Alberto Huillcas Guzman	Junín	Huancayo	Chilcaymarca
20	Michael Nelson Palomino Alarcón	Ica	Ica	Ica
21	Néstor Andrés Lujan Pérez	Ica	Ica	Los Aquijes
22	Pedro David Labra Mamani	Arequipa	Arequipa	Paucarpata
23	Ricardo Yeferson López Sacsi	Arequipa	Arequipa	Mariano Melgar
24	Rusbel Yonatan Aparco Taipe	Junín	Huancayo	Huancayo
25	Thaylor Luis Ccapa Pila	Arequipa	Arequipa	Socabaya
26	Urbano Gómez Almora	Arequipa	Arequipa	Socabaya
27	Valenzuela Huerta Placido Marco	Junín	Huancayo	Huancayo
28	Victor Luis Cruz Huarca	Arequipa	Arequipa	Socabaya

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.....	122
1.1.	Objetivos	122
1.2.	Unidad de Observación	122
1.3.	Informante(s) de la encuesta	122
1.4.	Períodos de referencia de la encuesta	123
1.5.	Instrucciones generales para el llenado de la encuesta	123
II.	CAPÍTULO 2 - Instrucciones para el llenado del Formato A.....	124
III.	CAPÍTULO 3 - Instrucciones para el llenado del Formato B:	131
IV.	CAPÍTULO 4 - Instrucciones para el llenado del Formato C:.....	135
V.	CAPÍTULO 5 - Instrucciones para el llenado del Formato D.1:	140
VI.	CAPÍTULO 6 - Instrucciones para el llenado del Formato E.1:	147
VII.	CAPÍTULO 7 - Instrucciones para el llenado del Formato D.2:.....	149
VIII.	CAPÍTULO 8 - Instrucciones para el llenado del formato E.2:	157
IX.	CAPÍTULO 9 - Instrucciones para el llenado del Formato F:	158
X.	CAPÍTULO 10 - Instrucciones para el llenado del Formato G.1:.....	159
XI.	CAPÍTULO 11 - Instrucciones para el llenado del formato G.2:.....	161
XII.	CAPÍTULO 12 - Instrucciones para el llenado del formato H:	162
XIII.	CAPÍTULO 13 - Instrucciones para el llenado del Formato I:	163
XIV.	ANEXOS.....	164

INTRODUCCIÓN⁴

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.

⁴ El manual contiene citas textuales del Manual del Encuestador de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH0).

I. CAPÍTULO 1 - CUESTIONES GENERALES DE LA ENCUESTA

1.1. Objetivos

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

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

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

1.2. Unidad de Observación

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

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

1.3. Informante(s) de la encuesta

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

1.4. Períodos de referencia de la encuesta

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

Cuadro 1. Períodos de referencia de la encuesta

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

1.5. Instrucciones generales para el llenado de la encuesta

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

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

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

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

Datos generales del beneficiario

A.1 Nombre completo

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

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

A.2 No. de DNI

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

A.3 Sexo

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

A.4 Fecha de nacimiento

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

Ejemplo:

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

Respuesta:

Día: 17 Mes: 04 Año: 1995

Encuestador:

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

A.5 Estado civil

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

Definiciones:

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

A.6 ¿Tiene hijos?

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

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

A.7 ¿Cuántos hijos tiene?

Anotar el número de hijos indicado por el beneficiario.

A.8 Dirección

Consignar la dirección completa del beneficiario y la referencia.

Encuestador:

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

A.9 Referencia

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

A.10 Región

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

A.11 Provincia

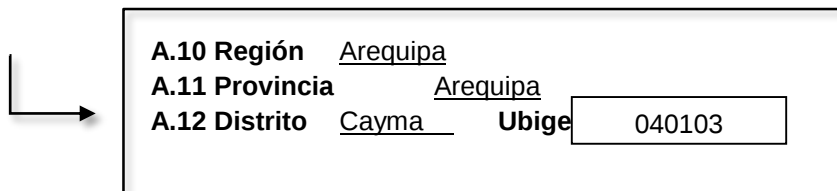
Anotar el nombre de la provincia donde se ubica la vivienda del beneficiario.

A.12 Distrito

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

Ejemplo:

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



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

A.13a Teléfono fijo

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

A.13b Teléfono celular

Anotar el teléfono celular del beneficiario.

A.14 Correo electrónico

Anotar el correo electrónico personal más usado por el beneficiario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A.20 ¿Usas el servicio de internet?

Marcar la opción que indique el beneficiario.

Alternativas:

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

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

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

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

Alternativas:

1. Sí
2. No

1 E-mail (correo electrónico)		5 Búsqueda de información (noticias, cursos, académica)	
2 Redes sociales (Facebook, twitter, etc.)		6 Compra de productos/pago de servicios	
3 Entretenimiento (juegos de video, música, películas)		7 Otra	
4 Búsqueda de empleo			

A.22 ¿Del (día)... al (día)... 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 lo 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	Viernes	Sábado
31	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	1	2	3	4

Alternativas:

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

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

Encuestador:

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

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

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

Encuestador:

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

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

III. CAPÍTULO 3 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO B:

Características de la vivienda

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

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

Anotar el régimen de tenencia de la vivienda.

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

Definiciones:

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

Este servicio (el caño) puede estar ubicado:

- **Dentro de la vivienda.** Cuando existe conexión propia de agua dentro de la vivienda.
- **Fuera de la vivienda, pero dentro del edificio.** Cuando la conexión de agua está ubicada en el patio, pasadizo, callejones, corralones, etc.
- **Pilón de uso público.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua proveniente de un grifo o pílón ubicado en la calle u otro lugar público (distribución legal o formal de agua de uso público).
- **Camión cisterna u otro similar.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua de un camión-cisterna, carreta del aguatero, etc., independientemente de dónde sea acumulada esta agua y de cómo sea distribuida en la vivienda.
- **Pozo.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua del subsuelo, proveniente de un pozo, el cual puede estar ubicado dentro o fuera de la vivienda independientemente de cómo sea acumulada y distribuida en la vivienda.
- **Río, acequia, manantial o similar.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua proveniente de río, acequia, manantial, puquial, lago, etc. independientemente de cómo sea acumulada y distribuida en la vivienda.
- **Otra.** Cuando el abastecimiento de agua es de una forma diferente a las anteriores. Ejemplo: Agua de lluvia, agua de nieve derretida, red pública de la casa del vecino, etc.

Encuestador:

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

Por excepción:

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

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

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

Definiciones:

- **Red pública.** Es el sistema de tuberías ubicado en el subsuelo de la vía pública, por el cual las viviendas desechan los residuos humanos.
Según sea la ubicación del servicio higiénico (wáter, excusado, etc.) pueden ser:
 - ✓ **Dentro de la vivienda:** Cuando el servicio higiénico está dentro de la vivienda.
 - ✓ **Fuera de la vivienda, pero dentro del edificio:** Cuando el servicio higiénico está dentro del perímetro del edificio, como es el caso de los corralones y casas de vecindad.
- **Pozo séptico.** Cuando los residuos humanos son enviados directamente a un pozo, el cual recibe tratamiento con cal, ceniza, aserrín u otros productos desintegradores de los residuos.
- **Pozo ciego o negro.** Cuando los residuos humanos son enviados directamente a un pozo, el cual no recibe tratamiento alguno.
- **Río, acequia o canal.** Cuando los residuos humanos son eliminados directamente a una acequia, río, canal, etc.
- **No tiene.** Cuando la vivienda no dispone de servicio higiénico alguno.

Encuestador:

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

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

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

Definiciones:

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

Encuestador:

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

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

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

B.9 ¿Cuántas habitaciones tiene tu hogar?

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

Definiciones:

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

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

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

Educación y capacitación para el trabajo

C.1 ¿Cuál es tu lengua materna?

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

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

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

Definiciones:

Nivel de educación. Comprende los siguientes niveles:

- **Sin Nivel.** Aquellas personas que nunca han asistido a la escuela o colegio.
- **Inicial.** Incluye a los que estudiaron en un jardín de la infancia, nido o PRONOEI.
- **Primaria Incompleta.** Cuando la persona no ha concluido el sexto grado de primaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Primaria Completa.** Cuando la persona ha concluido el sexto grado de primaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Secundaria Incompleta.** Cuando la persona no ha logrado concluir el quinto año de secundaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Secundaria Completa.** Cuando la persona logró concluir el quinto año de secundaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO)⁵.** 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,

⁵ INEI – Clasificador de carreras de educación superior y técnico productivas. Versión 1. Lima, febrero de 2014.

Instituto Pedagógico Nacional, Escuela de Enfermeras, Escuela de Periodismo y Academia Diplomática del Perú. En todos estos casos el periodo de estudio es no menor de 4 años. Se considera **Superior Universitaria Completa** cuando la persona ha concluido el último ciclo, o año en la carrera que siguió; en caso contrario se considera Incompleta.

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo # 1:

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

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

Ejemplo # 2:

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

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

Ejemplo # 3:

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

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

C.4 ¿La institución era pública o privada?

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

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

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo # 1:

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

Ejemplo # 2:

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

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

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

Marcar en la casilla que corresponda: Sí o No.

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

Definición:

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

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

Consignar el nombre completo del curso seguido y codificarlo posteriormente.

Encuestador:

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

C.9 Tipo de institución que dictó el curso

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

Alternativas:

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

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

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

Marcar en la casilla que corresponda: Sí o No

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

Definición:

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

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

Consignar el nombre completo del curso seguido y codificarlo posteriormente.

Encuestador:

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

C.13 Tipo de institución que dictó el curso

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

Alternativas:

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

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

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

Definición:

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

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

Busca determinar el tipo de trabajo realizado por el beneficiario.

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

Cuadro 3. Manera correcta e incorrecta de registrar la ocupación

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

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

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

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

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

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

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

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

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

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

Definiciones:

- **Contrato indefinido, permanente.** Se considera en esta alternativa al trabajador que presta sus servicios en un Centro de Trabajo, sin fecha de cese previamente establecida. En la Administración Pública es nombrado y en la Empresa Privada es permanente. Se encuentra en la planilla de la empresa o entidad.
- **Contrato a plazo fijo (Sujeto a Modalidad).** Se considera al trabajador que presta servicios en un centro de trabajo y conoce desde un inicio la fecha de cese de su contrato. Aquí se considera también los contratos que terminan cuando la obra finaliza. En este caso, también se encuentra en la planilla de la empresa o entidad, pero tiene un plazo de término.
- **Período de Prueba.** Según la ley el período de prueba es de tres meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden pactar un término mayor en caso que las labores requieran de un período de adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. En este caso, también se encuentra en la planilla de la empresa o entidad, pero su contrato se denomina “Período de prueba” y tiene un plazo de término.
- **El Convenio de Formación Laboral Juvenil.** Se celebra por escrito y está dirigido a jóvenes entre 16 y 25 años de edad; tendrá una duración no mayor de 36 meses y recibirán

una subvención económica. El convenio será puesto en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

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

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

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

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

Encuestador:

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

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

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

Nota:

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

Encuestador:

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

Ejemplo:

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

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

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

Alternativas:

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

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

Indaga por la frecuencia de los ingresos laborales del beneficiario.

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo:

El día de la encuesta es el 12 de diciembre de 2016; en tal sentido, el Formato D.1 de la encuesta hace referencia a la semana anterior, que corresponde a los días del 4 de diciembre al 10 de diciembre de 2016⁶.

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

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

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

D.1.10 ¿Tienes seguro de salud?

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

Alternativas:

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

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

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

Alternativas:

- **No está afiliado.** Es decir, no cuenta con ningún régimen de pensiones
- **Sistema Privado de Pensiones (AFP).** Es un régimen administrado por entidades privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones, donde los aportes que realiza el trabajador se registran en una cuenta individual.

⁶ Ver Ejemplo # 1, pregunta A.23.

- **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 | ☐ | 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.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)	- 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.	- Define, aprueba y evalúa la política y gestión empresarial. - Establece la asignación de recursos.	- Directores de nivel corporativo. - Gerentes Generales. - Gerentes Centrales Corporativos. - Directivos de nivel de unidad de negocio.
IV (Profesional en Dirección)	- 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.	- Planifica, analiza y ejecuta diversas actividades dentro de su área de trabajo aplicando las estrategias para el logro de sus objetivos.	- 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)	- 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.	- 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.	- Jefes de unidad. - Supervisores de planta. - Supervisores de unidades geográficas. - Supervisores funcionales de niveles inferiores. - Profesionales especializados.
II (Técnico / Operativo)	- 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.	- Desarrolla actividades de selección, instrumentalización, mantenimiento y supervisión de procesos predeterminados.	- Empleado. - Técnico. - Operario Especializado.
I (Elemental)	- Aplica y ejecuta trabajos predeterminados y sencillos que involucran conocimientos básicos de las operaciones del proceso.	- Realiza labores rutinarias (apoyo) en los diversos procesos.	- Operario. - Aprendiz.

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

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

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

Definición:

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

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

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

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

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.1

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

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

Nota:

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

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.7

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.8

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

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

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

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

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

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

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

⁷ Ocupación principal se encuentra definida en la sección D.1 (Capítulo 5).

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

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

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

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

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

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

Definiciones:

- **Contrato indefinido, permanente.** Se considera en esta alternativa al trabajador que presta sus servicios en un Centro de Trabajo, sin fecha de cese previamente establecida. En la

Administración Pública es nombrado y en la Empresa Privada es permanente. Se encuentra en la planilla de la empresa o entidad.

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

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

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

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

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

Encuestador:

- Se captará el número total de trabajadores del negocio, organismo o empresa donde trabaja el beneficiario. Cuando en un organismo o empresa existen sucursales y la persona entrevistada trabaja en una de esas sucursales, el tamaño de la empresa está referido al número total de trabajadores que laboran en todas las sucursales, incluyendo la sede central.

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

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

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

Nota:

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

Encuestador:

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

Sí	☐	No	☐	→ ¿Cuántas horas trabajabas?																		
				<table border="0"> <tr> <td>D.2.6.1. Domingo</td> <td> </td> <td>D.2.6.4 Miércoles</td> <td> </td> <td>D.2.6.7 Sábado</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>D.2.6.2 Lunes</td> <td> </td> <td>D.2.6.5 Jueves</td> <td> </td> <td>D.2.6.8 Total</td> <td> </td> </tr> <tr> <td>D.2.6.3 Martes</td> <td> </td> <td>D.2.6.6 Viernes</td> <td> </td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	D.2.6.1. Domingo		D.2.6.4 Miércoles		D.2.6.7 Sábado		D.2.6.2 Lunes		D.2.6.5 Jueves		D.2.6.8 Total		D.2.6.3 Martes		D.2.6.6 Viernes			
D.2.6.1. Domingo		D.2.6.4 Miércoles		D.2.6.7 Sábado																		
D.2.6.2 Lunes		D.2.6.5 Jueves		D.2.6.8 Total																		
D.2.6.3 Martes		D.2.6.6 Viernes																				

- 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 2015⁸.

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
- Encuestador, Alberto ¿en tu ocupación como mozo, te pagaban diario, semanal, quincenal o mensual?
- Alberto: Bueno, me pagaban por semana.

⁸ Ver Ejemplo # 1, pregunta A.23.

- 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

1

2 Meses

3

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

☐

2 Busqué en Internet

☐

3 Pregunté a amigos, familiares o vecinos

☐

4 Busqué avisos en las puertas de las empresas/mercados/u otros lugares

☐

5 A través de una bolsa de trabajo pública

☐

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)	- 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.	- Define, aprueba y evalúa la política y gestión empresarial. - Establece la asignación de recursos.	- Directores de nivel corporativo. - Gerentes Generales. - Gerentes Centrales Corporativos. - Directivos de nivel de unidad de negocio.
IV (Profesional en Dirección)	- 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.	- Planifica, analiza y ejecuta diversas actividades dentro de su área de trabajo aplicando las estrategias para el logro de sus objetivos.	- 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)	- 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.	- 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.	- Jefes de unidad. - Supervisores de planta. - Supervisores de unidades geográficas. - Supervisores funcionales de niveles inferiores. - Profesionales especializados.
II (Técnico / Operativo)	- 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.	- Desarrolla actividades de selección, instrumentalización, mantenimiento y supervisión de procesos predeterminados.	- Empleado. - Técnico. - Operario Especializado.
I (Elemental)	- Aplica y ejecuta trabajos predeterminados y sencillos que involucran conocimientos básicos de las operaciones del proceso.	- Realiza labores rutinarias (apoyo) en los diversos procesos.	- Operario. - Aprendiz.

Fuente: MTPE - Boletín de Estadísticas Ocupacionales III Trimestre 2008. Contrucción – 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, ¿perteneces 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)

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

G.2.1 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿pertenecías a alguna organización sindical?

Marcar la opción indicada por el beneficiario sobre la pertenencia del beneficiario a alguna organización sindical antes del proyecto. En caso el beneficiario responda que no perteneció a ninguna organización sindical, pasar a la sección H.

G.2.2 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿tuviste un cargo en la organización sindical?

Busca conocer si el beneficiario participó o no con algún cargo dentro de la organización sindical antes de su ingreso al proyecto. En caso responda que SÍ, registrar el cargo ocupado. Si responde que NO, pasar a la pregunta G.2.4.

G.2.3 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿alguna vez te capacitaron a ti o a tus compañeros del sindicato para realizar el cargo que les dieron en la organización sindical?

Indaga sobre las opciones y antecedentes de capacitación que tiene el beneficiario al pertenecer a alguna organización.

G.2.4 ¿Sabes si tu organización sindical tenía un plan para las actividades que realizaba?

Busca conocer sobre la adecuada gestión y comunicación que tenía la organización sindical a la que pertenecía el beneficiario.

G.2.5 ¿Cada cuánto tiempo hacían reuniones de la asamblea general?

Indaga sobre la frecuencia en la que la organización sindical, a la que pertenecía el beneficiario, realizaba las asambleas generales.

G.2.6 ¿Cada cuánto tiempo hacían reuniones solo de la Junta Directiva?

Indaga sobre la frecuencia en que la junta directiva de la organización sindical, a la que pertenecía el beneficiario, realizaba las reuniones.

G.2.7 ¿Cada cuánto tiempo los miembros de la organización sindical recibían informes?

Busca conocer la frecuencia en la cual los miembros de la organización sindical recibían informes de las actividades desarrolladas por la Junta Directiva.

G.2.8 ¿De qué manera les informaban los avances de la organización sindical?

Indaga sobre los medios de comunicación utilizados por la organización sindical.

G.2.9 ¿La Junta Directiva atendía las consultas o reclamos de los miembros del sindicato?

La pregunta intenta conocer si la junta directiva atiende las consultas o reclamos de los miembros del sindicato.

XII. CAPÍTULO 12 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO H: Sobre la satisfacción del beneficiario con el proyecto financiado por FONDOEMPLEO

H.1 ¿Que tan satisfecho o insatisfecho estás con...

En esta sección, se indagará por el nivel de satisfacción del beneficiario respecto al proyecto. Leer las alternativas y marcar el casillero que corresponda.

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

H.2 ¿Cuál fue el mayor beneficio que recibiste al participar en el proyecto?

Encuestador: Escribir solo una idea, la que el beneficiario considere más importante.

H.3 Ahora que terminó el proyecto, ¿saben a qué institución pueden recurrir para que los apoyen a seguir mejorando su organización sindical?

Indagar sobre el conocimiento de alguna institución a la cual acudir para seguir mejorando la organización sindical. Registra el nombre de la institución en caso la respuesta sea SÍ.

H.4 Del 1 al 10, siendo 10 la calificación máxima ¿Cómo calificarías el apoyo que recibiste del proyecto para mejorar tus competencias técnicas?

Encuestador: Escribir el número que indique la escala de satisfacción del beneficiario sobre el proyecto.

H.5 Consideras que, al terminar la capacitación técnica, ¿mejoró tu desempeño laboral?

Nota: Si en F.3 la respuesta es NO, pasar a la pregunta D.2.14

Marcar el casillero que corresponda.

H.6 Consideras que, al terminar los cursos de gestión organizacional, ¿mejoró la organización de tu sindicato?

Nota: Si en G.1.10 la respuesta es No, terminar la encuesta

Marcar el casillero que corresponda.

XIII. CAPÍTULO 13 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO I:
Sobre la aplicación de la encuesta

I.1 Nombre del encuestador

Anotar el nombre completo del encuestador. No su firma.

I.2 Nombre del supervisor

Anotar el nombre completo del supervisor. No su firma.

I.3 Fecha de aplicación de la entrevista

Anotar el día, mes y año de la entrevista.

I.4 Comentarios/observaciones

Anote todos los comentarios/observaciones que considere pertinentes.

XIV. ANEXOS 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**
- 14.7. Códigos de Actividades económicas**

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

DICCIONARIO DE DATOS

**Base de datos
LS – L – 03 – 12**

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
		20 Piura

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		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
		2 Primaria
		3 Secundaria

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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		1 Trabajando en la empresa
		2 De vacaciones de trabajo
		3 Estudiando en el colegio
		4 Estudiando para postular a una institución de educación superior
		5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad
		6 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio
		7 Realizando los quehaceres de mi hogar
		8 Buscando trabajo
		9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO
		10 Otro
A.22.2	A.22.2	¿Del (día) ... Al (día) ... ¿qué has hecho? - otro
A.24.1	A.23.1	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Alimentos
A.24.2	A.23.2	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Vestido y calzado
A.24.3	A.23.3	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda
A.24.4	A.23.4	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda
A.24.5	A.23.5	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Salud
A.24.6	A.23.6	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Transporte y comunicaciones
A.24.7	A.23.7	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Diversión y cultura
A.24.8	A.23.8	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Otros bienes y servicios
C.1	B.1	¿Cuál es tu lengua materna?
		1 Quechua
		2 Aymara
		3 Castellano
		4 Es sordomudo
		5 Otro
C.2	B.2	¿Cuál es el último nivel educativo que has alcanzado?
		1 Sin nivel/inicial

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		2 Primaria incompleta
		3 Primaria completa
		4 Secundaria incompleta
		5 Secundaria completa
		6 Opción ocupacional (CETPRO) incompleto
		7 Opción ocupacional (CETPRO) completo
		8 Superior no universitaria incompleta
		9 Superior no universitaria completa
		10 Superior universitaria incompleta
		11 Superior universitaria completa
C.3	B.3	¿Cuál es último año de estudios aprobado?
C.4	B.4	¿La institución era pública o privada?
		1 Pública
		2 Privada
C.5	B.5	Oficio o carrera que ha estudiado
C.10	B.6	Desde que empezó el proyecto hasta el día de hoy ¿has estudiado algún otro curso de formación de corta duración
		1 Si
		2 No
C.11	B.7	Nombre del curso
C.12	B.8	Curso seguido - código
C.13	B.9	Tipo de institución que dictó el curso
		1 Centro de trabajo
		2 Municipalidad/parroquia/ONG
		3 CETPRO
		4 IES
		5 Universidad
		6 Programa Jóvenes a la obra/ Jóvenes Productivos

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		7 Otro (especifique)
D.1.1	C.1	Ocupación principal (código)
D.1.2	C.2	¿Cuáles fueron las principales tareas que realizaste en tu ocupación principal?
D.1.3	C.3	¿A qué se dedica el negocio o empresa para la que trabajas?
D.1.4	C.4	¿Bajo qué tipo de contrato trabajas en esta ocupación?
		1 Contrato indefinido, permanente
		2 Contratado a plazo fijo
		3 Estuvo en periodo de prueba
		4 Convenio de formación laboral juvenil
		5 Prácticas pre profesionales
		6 Contrato de aprendizaje
		7 Locación de Servicios, Servicios No Personales
		8 Contrata a través de "service"
		9 Contrata a través de "tercerizadora"
		10 Otro (especifique)
		11 No sabe
		12 Sin contrato
D.1.4.1	C.4.1	¿Bajo qué tipo de contrato trabajas en esta ocupación?_ otro
D.1.5	C.5	En ese trabajo, negocio o empresa ¿cuántas personas trabajan?
D.1.6.1	C.6.1	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - domingo
D.1.6.2	C.6.2	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - lunes
D.1.6.3	C.6.3	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - martes
D.1.6.4	C.6.4	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - miércoles
D.1.6.5	C.6.5	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - jueves
D.1.6.6	C.6.6	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - viernes
D.1.6.7	C.6.7	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - sábado

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
D.1.6.8	C.6.8	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - total
D.1.7	C.7	¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por (mencionar ocupación principal),? 1 Sueldo/Salario 2 Comisión 3 Destajo 4 Honorarios profesionales
D.1.8	C.8	¿En tu ocupación principal ... te pagan? 1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual
D.1.9	C.9	¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por...(mencionar ocupación principal)
D.1.10	C.10	¿Tienes seguro de salud? 1 ESSALUD 2 SIS 3 Seguro privado 4 No
D.1.11	C.11	¿El sistema de pensiones al cuál estás afiliado es.....? 1 No está afiliado 2 Sistema privado de pensiones AFP 3 Sistema nacional de pensiones ONP 4 Otro
D.1.12.1	C.12.1	¿Desde hace cuánto tiempo realizas este trabajo o cachuelo? - años
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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
D.1.14	C.14	De acuerdo a las actividades que realizaste en tu puesto de trabajo ¿cuál es el nivel de responsabilidad que tienes en la empresa? 1 Elemental 2 Técnico/operativo 3 Profesional universitario/ profesional técnico
E.1.1.1	D.1.1	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - fabricando algún producto?
E.1.1.2	D.1.2	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - haciendo algo en casa para vender?
E.1.1.3	D.1.3	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - ofreciendo algún servicio?
E.1.1.4	D.1.4	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - trabajando en un negocio familiar?
E.1.1.5	D.1.5	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - haciendo prácticas pagadas?
E.1.1.6	D.1.6	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - realizando labores en la chacra?
E.1.1.7	D.1.7	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... ¿realizaste alguna otra actividad para obtener ingresos - otro?
E.1.1.8	D.1.8	Además de tu ocupación principal, del (día)...al (día)... No realizó otra actividad
E.1.2	D.2	¿Cuál es la ocupación secundaria que desempeñaste del (día)...al (día)... ?
E.1.3.1	D.3.1	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - domingo
E.1.3.2	D.3.2	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - lunes
E.1.3.3	D.3.3	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - martes
E.1.3.4	D.3.4	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - miércoles
E.1.3.5	D.3.5	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - jueves
E.1.3.6	D.3.6	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - viernes
E.1.3.7	D.3.7	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - sábado
E.1.4	D.4	¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por (mencionar ocupación secundaria)? 1 Sueldo/salario

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		2 Comisión
		3 Destajo
		4 Honorarios profesionales
		5 Ingreso (ganancia) por negocio
		6 Ingreso como productor agropecuario
		7 Otros (especificar)
E.1.5	D.5	Solo si d.4 = 1, 2 o 4 ¿en tu ocupación secundaria (mencionar nombre) ... Te pagan ...?
		1 Diario
		2 Semanal
		3 Quincenal
		4 Mensual
E.1.6	D.6	Solo si d.4 = 1, 2 o 4 ¿cuánto fue el último ingreso que recibiste por (mencionar ocupación secundaria) en (frecuencia de D.5)
E.1.7	D.7	Solo si d.4 = 3 ¿cuánto fue el ingreso por tu trabajo como ...(ocupación secundaria) en el mes anterior?
E.1.8	D.8	Solo si d.4 = 5, 6 o 7 ¿cuánto fue la ganancia neta por tu trabajo como ...(ocupación secundaria) en el mes anterior?
F.1.opción1	E.1.1	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 1
F.1.opción2	E.1.2	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 2
F.1.opción3	E.1.3	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 3
F.1.otro	E.1.4	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - otro
F.2.opción1	E.2.1	¿Por qué decidiste participar en el proyecto ... (mencionar nombre de proyecto)?
F.2.opción2	E.2.2	¿Por qué decidiste participar en el proyecto ... (mencionar nombre de proyecto)?
F.2.otro	E.2.3	¿Por qué decidiste participar en el proyecto ... (mencionar nombre de proyecto)? Otro
B.1	F.1	¿La vivienda donde vive es...?
		1 Propia
		2 Alquilada
		3 Cedida/ prestada sin pago alguno
		4 Otra (especificar)

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
B.2	F.2	¿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 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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
B.5	F.5	¿El abastecimiento de agua de la vivienda donde vives procede de...? 1 Red pública dentro de la vivienda 2 Red pública fuera de la vivienda 3 Pílon de uso público 4 Camión cisterna/ otro similar 5 Pozo 6 Río acequia, manantial o similar 7 Otra (especifique)
B.6	F.6	¿El servicio higiénico que tiene tu vivienda está conectado a...? 1 Red pública dentro de la vivienda 2 Red pública fuera de la vivienda 3 Pozo ciego o negro/letrina 4 Río, acequia o canal 5 Pozo séptico
B.7	F.7	¿Cuál es el tipo de alumbrado que tiene tu hogar? 1 Electricidad 2 Kerosene (mechero, lamparín) 3 Vela 4 Petróleo, gas, lámpara 5 Generador 6 Otro (especifique)
B.8	F.8	¿Cuántas personas viven permanentemente en tu hogar?
B.9	F.9	¿Cuántas habitaciones tienes en tu hogar? (sin contar: baño, pasadizo, cocina, depósito o garaje)
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

Pregunta de la Encuesta	Variable (en base de datos)	Etiqueta
		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
		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: Informe de Evaluación Final
- 002 Bases de datos de línea de Salida del proyecto L– 03–12
- 003 Diccionario de datos