



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-03-13:

**“CAPACITACIÓN LABORAL - MINERA, - MINERO Y
OPERADORES DE INSTALACIONES MINERAS Y
METALÚRGICAS - JUNÍN”**

Preparado para:



ENTREGABLE 4 DE 4: INFORME FINAL

CONTENIDO

1	RESUMEN EJECUTIVO	1
2	INTRODUCCIÓN	7
3	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	9
4	ALCANCES DEL INFORME	10
5	METODOLOGÍA	11
5.1	ESTRATEGIA CUANTITATIVA	11
5.2	ESTRATEGIA CUALITATIVA	14
6	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO	16
6.1	INFORME DE CAMPO CUANTITATIVO	16
6.2	INFORME DE CAMPO CUALITATIVO	22
7	SOBRE EL PROYECTO	24
7.1	CONTEXTO ECONÓMICO	24
7.2	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO	29
7.3	MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PROYECTO.....	52
8	RESULTADOS CUANTITATIVOS	61
8.1	INDICADORES DE LA MML.....	61
8.2	EVALUACIÓN EX ANTE Y EX POST DE LOS BENEFICIARIOS.....	64
9	RESULTADOS CUALITATIVOS	82
9.1	ANÁLISIS DE PERTINENCIA.....	83
9.2	ANÁLISIS DE EFICACIA	88
9.3	ANÁLISIS DE EFICIENCIA.....	93
9.4	ANÁLISIS DE SOSTENIBILIDAD	94
10	CONCLUSIONES	98
11	RECOMENDACIONES	100
12	ANEXOS.....	102
12.1	MATRIZ DE MARCO LÓGICO ORIGINAL DE LOS PROYECTOS.....	103
12.2	INSTRUMENTOS.....	107
12.3	MUESTRA SELECCIONADA	125
12.4	MANUAL DEL ENCUESTADOR.....	127
12.5	DICCIONARIO DE DATOS Y CORRESPONDENCIA DE VARIABLES.....	176
12.6	ARCHIVOS DIGITALES	194

1 RESUMEN EJECUTIVO

El presente informe constituye el cuarto entregable del estudio “Elaboración de Estudios de Línea de Base y Evaluación Final de Proyectos del 3° Concurso de Proyectos de FONDOEMPLEO, Línea de Apoyo a los Trabajadores”, correspondiente al Informe Final del **Proyecto L-03-13 “Capacitación Laboral - Minera, - Minero y Operadores de Instalaciones Mineras y Metalúrgicas - Junín”** que Macroconsult S.A. viene desarrollando para FONDOEMPLEO. El objetivo del presente entregable es realizar la evaluación final del estudio, lo cual, de acuerdo a los Términos de Referencia (TdR) del estudio, incluye la medición del logro de las metas de los indicadores de la Matriz de Marco Lógico (MML), el análisis de los resultados ex ante y ex post de los beneficiarios y el análisis de pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto, a partir de lo cual se deben extraer recomendaciones que permitan mejorar la estrategia de intervención del proyecto.

La evaluación del proyecto se realizó a partir de dos estrategias: una cuantitativa que permite medir el grado de logro de los indicadores relevantes del proyecto, así como realizar la comparación ex ante y ex post de los beneficiarios, y otra cualitativa que permite complementar los resultados anteriores con un análisis de pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto. Como parte de la **estrategia cuantitativa** se realizaron dos actividades. La medición de los indicadores relevantes del proyecto (aquellos de la MML), se realizó a partir de una revisión detallada de la MML y de la información documentaria del proyecto provista por FONDOEMPLEO. Por su parte, la comparación ex ante y ex post de los beneficiarios se realizó a partir del levantamiento de una encuesta socio económica a los beneficiarios del proyecto. Respecto a esto último es importante realizar una aclaración. De acuerdo a los TdR del estudio, el tamaño de la muestra de la encuesta debía ser de 94 observaciones de un universo de 124 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 ya había culminado (enero de 2016). Ante ello, se diseñó una estrategia que contempló el desarrollo de dos actividades. Por un lado, se contactó al Sindicato a fin de solicitar su ayuda para convocar a los beneficiarios del proyecto para la aplicación de la encuesta. El secretario general del Sindicato de Empleados Técnicos de SIMSA apoyó al equipo de campo brindando las instalaciones del sindicato para que se realicen las encuestas. La convocatoria tuvo éxito los primeros días; sin embargo, culminando la semana no llegaron más trabajadores. Dado que la convocatoria no resultó como se esperaba, se optó por una segunda actividad, la cual consistió en el contacto telefónico a cada uno de los beneficiarios que faltaban con el fin de confirmar su ubicación y coordinar una entrevista. No obstante, 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 43 beneficiarios en total, lo cual corresponde al 41% 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 de los beneficiarios.

Luego, para la **estrategia cualitativa** se entrevistó a informantes calificados a fin de recoger sus impresiones sobre la pertinencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto. De este modo, se entrevistó al representante de la Institución Ejecutora, el representante del Sindicato de empleados técnicos de SIMSA, el representante del Área de Recursos Humanos de la Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A y el responsable de la Dirección de Promoción del Empleo del MTPE (o similar) en la región Junín.

A continuación, se presentan los principales hallazgos del estudio.

a) Estrategia cuantitativa

Sobre los indicadores de la MML

Los indicadores de la MML del Proyecto L-03-13 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 la meta propuesta inicialmente. El mayor logro asociado a los indicadores fue el número de capacitaciones brindadas, 182 en total logrando 148 certificaciones (capacitaciones aprobadas). El total de beneficiarios capacitados fue de 106 trabajadores.

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 39 años y casados. Además, gran parte de ellos tienen hijos, en promedio, 2. La mayoría de beneficiarios proviene de Junín, de la localidad de San Ramón, ello debido al ámbito de intervención del proyecto. Asimismo, se tiene que el 95.3% de los beneficiarios encuestados tienen como lengua materna el castellano. 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 el campo de la ingeniería, industria y construcción, y siguió sus estudios en una institución pública. Respecto a las capacitaciones recibidas antes de su participación en el proyecto, la mayoría de encuestados refirió haber estudiado antes algún curso de corta

duración en un instituto de educación superior, siendo el campo de estudio más frecuente el de ingeniería, industria y construcción.

Respecto al nivel de vida de los beneficiarios antes de su participación en el proyecto, esta era relativamente buena y superior a la del promedio nacional. Por ejemplo, el material de las viviendas de los beneficiarios era adecuado para la habitación humana. Las paredes de las viviendas de la mayoría de beneficiarios son de ladrillo o de bloques de cemento; los pisos son de cemento; y los techos de concreto armado. Además, sus viviendas no parecen encontrarse hacinadas. En cuanto al acceso a servicios básicos, la mayoría de los beneficiarios encuestados manifestaron abastecerse de agua a través de red pública (conexión domiciliaria) y electricidad y la mayoría indicó contar con servicio higiénico conectado a red pública (alcantarillado), aunque aún quedan beneficiarios que se alumbran con velas, petróleo o gas y tienen como servicio higiénico pozos ciegos o sépticos. Asimismo, el 86.0% de ellos tiene acceso a internet.

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

De acuerdo a la información recogida, no se aprecian mayores variaciones tanto antes como luego del proyecto. La situación de los beneficiarios se ha mantenido constante en ambos periodos, ya sea asociado a sus gastos, ingresos o condiciones laborales. Al respecto, en el caso de los gastos se aprecia un aumento no significativo en S/ 23.72 y la composición sigue siendo la misma: alimentos, que representa casi el 50% del total, seguido de vestido y calzado. Asimismo, se observa una reducción en la condición de ocupación de un beneficiario. Al respecto, se sabe que ese beneficiario dejó su ocupación para postular a una institución educativa. Por otro lado, en tanto la mayoría se mantuvo en la mina, el sector económico al cual forman parte no ha variado, lo mismo sucede con el tamaño de la empresa. El nivel de responsabilidad en todos los casos es eminentemente técnico u operativo lo cual va en línea con el diagnóstico elaborado para el diseño del proyecto. De acuerdo a información del representante del sindicato, sí se habrían dado casos de aumento de ingresos; sin embargo, a partir de la encuesta realizada se tiene un aumento no significativo de S/ 6.30, aunque estadísticamente, ambos ingresos sean iguales. Con estos ingresos, casi la totalidad de trabajadores estaría recibiendo por encima de una RMV, además solo un beneficiario señala no tener algún tipo de contrato. Todos poseen algún tipo de seguro (EsSalud en casi la totalidad de casos) y casi todos (95.1%) contarían con afiliación a algún sistema de pensiones luego del proyecto. Si bien hay ligeras variaciones entre ambos periodos no se puede atribuir específicamente a impactos relacionados con el proyecto; sin embargo, lo que muestra es que los beneficiarios estarían en condiciones laborales adecuadas. Esto se corrobora con el indicador asociado a calidad laboral. Siguiendo el enfoque de análisis del “empleo decente”, es decir, aquel trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos del trabajador son respetados y se cuenta con una remuneración adecuada y con protección social; se tiene que un 76.9% de beneficiarios cuenta con empleo decente (nivel 1) luego del proyecto, cifra mayor al período pre proyecto (68.4%). Lo anterior está asociado a una disminución de horas trabajadas.

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

Por último, respecto a la satisfacción de los beneficiarios acerca del proyecto, se observa que hay un alto grado de satisfacción. Se indagó acerca de la claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto, la comprensión de los cursos de capacitación, el tiempo que duraron las capacitaciones, los horarios de las mismas, la asesoría brindada para el aprendizaje y la ayuda brindada para resolver sus dudas. En todos los casos, se indicó estar algo o muy satisfecho con ello; sin embargo, cabe resaltar que hay algunos beneficiarios no muy satisfechos en cuanto al horario de las capacitaciones. Muchos de ellos tuvieron que sacrificar días libres para poder asistir a las capacitaciones.

b) Estrategia cualitativa

Sobre la pertinencia del proyecto

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

Respecto a lo primero, es necesario resaltar que, a diferencia de otros proyectos de la misma línea, sí hubo cierta participación por parte de la empresa. Esto habría ayudado a hacer un match entre lo requerido por la empresa y lo que querían los trabajadores. En cuanto a la percepción de los actores sobre la problemática de los beneficiarios antes del inicio del proyecto, tanto la institución ejecutora como el representante del sindicato señalan la necesidad de certificaciones de las capacidades de los trabajadores. Ello resulta crucial dado que muchos de los trabajadores habrían adquirido habilidades a través de la experiencia; sin embargo, no contaban con la certificación necesaria para avalar dichas habilidades. En cuanto a la elaboración del diagnóstico del problema y elaboración del proyecto, si bien hubo reuniones con el representante de la empresa, el diseño se enfocó más en las necesidades reveladas por los trabajadores. Finalmente, en cuanto a la estrategia de selección, se señala que fue adecuada y estuvo bien enfocada. Hubo una gran acogida que, de acuerdo al representante de la institución ejecutora, obedecía a la participación activa del Sindicato y a la predisposición por parte de la empresa para facilitar el desarrollo del proyecto en algunos aspectos. Asimismo, en cuanto al segundo componente, no se tuvo una estrategia de selección propiamente

dicha ya que los talleres fueron hecho a todos los miembros de la junta directiva del Sindicato.

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.

Así, se tiene que, las capacitaciones brindadas a los trabajadores solo obedecen a temas de seguridad; sin embargo, no hay mayores capacitaciones específicas. Por ello, también, la empresa colaboró con algunas facilidades a los beneficiarios, a parte de la contrapartida. En ese sentido, las actividades eficaces consideradas para el logro de los resultados habrían sido la comunicación fluida con la empresa y el alto grado de interés por parte de los beneficiarios en obtener su certificación. Asimismo, respecto a las coordinaciones hechas con las instituciones educativas, también se coordinó flexibilizar horarios para que puedan ir todos los beneficiarios sin perjudicar horas de trabajo. Todo ello ayudó al cumplimiento de metas; sin embargo, no se puede asociar cada una de estas actividades al logro de los objetivos finales ya que, al ser proyectos educativos, los resultados tanto de ingresos como empleabilidad no podrán ser observado en el corto plazo.

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

Sobre la eficiencia del proyecto

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

Partiendo de la idea que la eficiencia busca saber en qué medida los recursos fueron suficientes, o no, para el logro de los resultados, se indagó primero acerca de las dificultades enfrentadas en la gestión del proyecto. En general se manifestó que no hubo mayores dificultades respecto a la gestión del proyecto. Además, se recalca el hecho de que se pudo alcanzar las metas propuestas con menos presupuesto que el asignado.

Sobre la sostenibilidad del proyecto

Se entiende por sostenibilidad a la capacidad de mantener los resultados positivos logrados por el proyecto, en el tiempo, razón por la cual 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. Sí 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.

Asimismo, respecto a los factores externos que favorecieron y dificultaron el logro de los resultados, el representante de la IE señala que hubo un constante apoyo del Sindicato en la difusión del proyecto lo cual causó muy alto interés por las capacitaciones técnicas. El monitoreo y seguimiento hecho por el Sindicato también apoyó a que no haya deserción de los beneficiarios. Todos estos factores han influido positivamente en el interés de los beneficiarios y de otros trabajadores; sin embargo, para que cada uno de ellos decidan realizar capacitaciones por su propia cuenta, tendrán que tener el tiempo y recursos necesarios ya que instituciones capacitadoras en la misma localidad son escasas.

2 INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

En ese contexto y como parte de los procesos regulares de evaluación que realiza FONDOEMPLEO, se convocó a concurso público la elaboración del estudio **“Línea de Base y Evaluación Final Proyecto L-03-13 “Capacitación Laboral - Minera, - Minero y Operadores de Instalaciones Mineras y Metalúrgicas - Junín” (Línea 1)”**, el cual fue adjudicado a Macroconsult S.A. El presente informe constituye el cuarto entregable del estudio, el cual corresponde a la Evaluación Final del Proyecto L-03-13 “Capacitación Laboral - Minera, - Minero y Operadores de Instalaciones Mineras y Metalúrgicas - Junín” (Línea 1). Dicho proyecto fue presentado por la Asociación Sindicato de Empleados Técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A – Unidad San Vicente, con el objetivo de capacitar laboral y organizacionalmente a 124 trabajadores de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.

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

3 OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El objetivo general del estudio es elaborar la línea de base y la evaluación final del proyecto “Capacitación Laboral - Minera, - Minero y Operadores de Instalaciones Mineras y Metalúrgicas - Junín” el cual forma parte del 3° Concurso Línea de Apoyo a los Trabajadores.

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

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

4 ALCANCES DEL INFORME

Como ya se mencionó, el presente informe constituye el cuarto entregable de la consultoría correspondiente a la Evaluación Final del **Proyecto L-03-13 “Capacitación Laboral - Minera, - Minero y Operadores de Instalaciones Mineras y Metalúrgicas - Junín”**, de acuerdo a los TdR del estudio. En ese sentido, el contenido de este informe responde a los objetivos específicos definidos para la evaluación final, es decir, incluye el análisis de resultados del proyecto sobre los beneficiarios una vez culminado el mismo, los valores de los indicadores de la Matriz de Marco Lógico (MML) luego del proyecto, el análisis de eficacia, eficiencia y sostenibilidad del proyecto, así como la base de datos de la línea de salida.

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

- Contexto económico y laboral de la región Junín (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-03-13 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-03-13 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

5.1.3. Indicadores e instrumentos

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

Para lo primero, se revisó la información del proyecto de las Instituciones Ejecutoras provista por FONDOEMPLEO, en función a lo cual se calcularon los indicadores de la MML. Para lo segundo, se revisó el instrumento de FONDOEMPLEO para el levantamiento de línea de base y se realizaron los ajustes correspondientes a la estrategia cuantitativa que se llevó a cabo. Como ya se mencionó, al inicio del presente estudio, el Proyecto L-03-13 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 sobre la situación ex ante y ex post a la intervención del proyecto.

En ese sentido, se tuvo que modificar el instrumento a fin de reformular e incorporar preguntas que recojan información tanto sobre la situación ex ante como ex post de los beneficiarios. Así, las preguntas respecto a los datos generales del beneficiario, las características de la vivienda, el nivel educativo y las capacitaciones recibidas por el beneficiario se realizaron tomando como referencia la situación actual del beneficiario en la medida que no son variables que cambien de manera importante en el tiempo. Por el contrario, las preguntas respecto a la ocupación principal y secundaria del beneficiario fueron formuladas tomando como referencia la situación del beneficiario previa a su participación en el proyecto, así como luego de culminada, toda vez que son variables de resultado en las que el proyecto busca impactar. Además de lo anterior, se incorporaron preguntas adicionales para la evaluación del proyecto de modo que se recoja toda la información necesaria para lograr los objetivos propuestos. El detalle de las secciones que incluyó el cuestionario se presenta en la **Tabla 1**. El cuestionario y el manual del encuestador se presentan en el **Anexo 2 y 3**, respectivamente.

Tabla 1. Secciones del cuestionario a beneficiarios

Secciones	Descripción
Sección A:	Datos generales del beneficiario (nombre, edad, sexo, estado civil, lugar de residencia, hijos, nivel educativo de los padres, uso de servicio de internet, condición de ocupación, etc.).
Sección B:	Características de la vivienda (tenencia de la vivienda, material de las paredes, pisos y techos, abastecimiento de agua en la vivienda, servicio higiénico, tipo de alumbrado, miembros del hogar, cantidad de habitaciones, etc.).
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

Secciones	Descripción
	contrato, tamaño del negocio, horas trabajadas, tiempo en el negocio, tipo y frecuencia de pago o ingreso, nivel de ingresos, afiliación a un seguro de salud, tipo de sistema de pensiones, etc.).
Sección E.1:	Ocupación secundaria (tenencia y tipo de ocupación secundaria, horas trabajadas, tipo y frecuencia de pago o ingreso, nivel de ingreso, etc.).
Sección D.2:	Ocupación principal antes del inicio del proyecto (tipo de ocupación principal, principales tareas que realizaba, nivel de responsabilidad, rubro del negocio, tipo de contrato, tamaño del negocio, horas trabajadas, tiempo en el negocio, tipo y frecuencia de pago o ingreso, nivel de ingresos, afiliación a un seguro de salud, tipo de sistema de pensiones, etc.).
Sección E.2:	Ocupación secundaria antes del inicio del proyecto (tenencia y tipo de ocupación secundaria, horas trabajadas, tipo y frecuencia de pago o ingreso, nivel de ingreso, etc.).
Sección F:	Conocimiento acerca del proyecto (medio de acercamiento y motivo de participación en el proyecto).
Sección G:	Sobre la organización sindical (pertenencia a organizaciones sindicales, cargo ocupado, capacitaciones recibidas, conocimiento del plan de actividades, frecuencia de las reuniones de la asamblea general y de la junta directiva, frecuencia de los informes que reciben los miembros de la organización sindical, atención de las consultas y reclamos de los miembros, etc.).
Sección H:	Sobre la organización sindical antes del inicio del proyecto (pertenencia a organizaciones sindicales, cargo ocupado, capacitaciones recibidas, conocimiento del plan de actividades, frecuencia de las reuniones de la asamblea general y de la junta directiva, frecuencia de los informes que recibían los miembros de la organización sindical, atención de las consultas y reclamos de los miembros, etc.).
Sección I:	Sobre la satisfacción del beneficiario con el proyecto financiado por FONDOEMPLEO

5.2 ESTRATEGIA CUALITATIVA

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

Se entiende por pertinencia, la adecuación de la estrategia de intervención del proyecto, en términos de su propósito, objetivo, productos y actividades, a las necesidades de la

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

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

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

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

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

6 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

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

6.1 INFORME DE CAMPO CUANTITATIVO

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

6.1.1. Metodología para el levantamiento de información cuantitativa

La metodología considerada inicialmente para el levantamiento de información cuantitativa fue la de contactar con los Sindicatos con el fin de coordinar el lugar más adecuado para realizar las entrevistas. Ello debido a que se entendía que el Sindicato tenía más contacto con los trabajadores de la empresa, lo cual aceleraría el trabajo de campo. Una vez que se tuviese el lugar apropiado, se harían la convocatoria del caso para los trabajadores en un horario que se pueda adecuar a sus responsabilidades laborales. En ese sentido, se realizaron las coordinaciones con la “Asociación Sindicato de Empleados Técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha” mediante el secretario general, el Sr. Saúl Gutarra Dueñas y la secretaria administrativa, la Srta. Ana Mamani, quienes facilitaron el permiso y espacios del sindicato para realizar las encuestas. Se convocó a los beneficiarios mediante un comunicado ubicado en el panel de la entrada/salida del centro minero, también se procedió a realizar llamadas telefónicas a cada una de las personas de la lista del proyecto, invitándolos a acercarse al local del sindicato para realizarles una entrevista presencial sobre el proyecto de capacitación con Fondoempleo. A pesar de ello, no se logró entrevistar al total de los beneficiarios por lo que se consideró otra estrategia, la de visitar a cada uno de los beneficiarios en las direcciones consignadas en el padrón de beneficiarios brindada por la IE.

a) Cobertura de la encuesta

- Cobertura geográfica: La encuesta se realizó en la región de Junín.
- Cobertura temporal: La encuesta se realizó entre los meses de enero y marzo (31/01/2017 – 15/03/2017).

b) Unidad de observación:

La unidad de observación de la encuesta fue el beneficiario del Proyecto L-03-13.

c) Informante

El informante de la encuesta fue el beneficiario del Proyecto L-03-13.

d) Estrategia de recolección de datos

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

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

e) Muestra programada

El tamaño de muestra programado, a partir de la información inicial, que maximizaba el nivel de confianza (95%) y minimizaba el margen de error (5%) de acuerdo a las estimaciones de FONDOEMPLEO, correspondía a 94 beneficiarios.

6.1.2. Organización para el levantamiento de información

a) Organización territorial

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

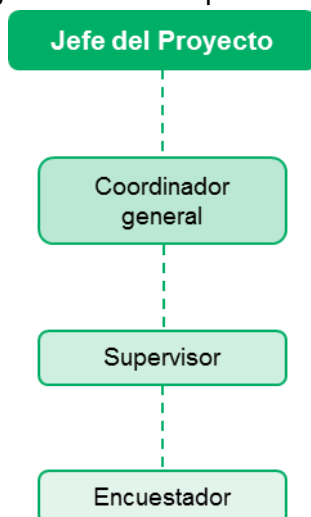
b) Estructura orgánica

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

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

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

Gráfico 2. Organigrama funcional para la operación de campo



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

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-03-13. 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 2 encuestadores, de acuerdo a siguiente detalle:

- Coordinador General del Trabajo de Campo: Lorenzo Oimas Atoccsa
- Supervisor: Rosselyn Flores Beltrán
- Encuestadores:
 - Alfredo Marceliano Palma
 - Héctor Alejandro 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 de diciembre de 2016, se realizó una validación de la aplicación en Lima con jóvenes trabajadores. Cada encuestador realizó 2 entrevistas. No hubo mayores inconvenientes en la aplicación de las preguntas por parte de los entrevistadores; sin embargo, se corrigieron algunos detalles en la comprensión del planteamiento de algunos conceptos. El proceso fue rápido debido a que los entrevistadores tenían experiencia en la aplicación de encuestas de empleo y, además, se trataba de un instrumento con preguntas ya validadas. Si bien hubo un componente de preguntas sobre el momento "antes del proyecto" este no contenía preguntas cuya estructura fuera diferente a las preguntas del momento "actual" salvo en el periodo de referencia, con lo cual todo se desarrolló de manera adecuada.

f) Cargas de trabajo

La carga de trabajo diaria de cada encuestador fue como máximo de 8 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										
	31/01/2017	01/02/2017	02/02/2017	03/02/2017	04/02/2017	05/03/2017	10/03/2017	13/03/2017	14/03/2017	15/03/2017	TOTAL
Alfredo Marceliano Palma	1	2	8	2	0	2	0	4	0	0	19
Héctor Alejandro Ramos Diego	0	3	4	6	3	3	0	0	0	0	19
Rosselyn Flores Beltrán	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	5
Total	1	6	13	9	3	5	0	4	1	1	43

6.1.3. Ejecución de la operación de campo

a) Ejecución de las entrevistas

La operación de campo de la encuesta se inició el 31 de enero de 2017 y finalizó el 15 de marzo de 2017. Se previó que las entrevistas sean presenciales, para ello se realizaron los contactos con el Sindicato de trabajadores relacionado al proyecto y se buscó realizar alguna coordinación. En ese sentido se contactó con el señor Saúl Gutarra con el fin de que proporcione el local del sindicato para poder entrevistar a los beneficiarios. Así, durante la semana del martes 31 de enero al domingo 5 de febrero se realizaron las entrevistas en las instalaciones del Sindicato de empleado técnicos de la compañía minera SIMSA. Luego de ello, el trabajo de campo fue suspendido dado que no hubo mayor respuesta por parte de los beneficiarios, por ello se consideró realizar las encuestas vía telefónica. Así, dichas encuestas se llevaron a cabo durante la semana del 10 al 15 de marzo.

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

encuestador diligenció el cuestionario sección por sección siguiendo estrictamente el orden secuencial de las preguntas.

b) Dificultades ocurridas durante las entrevistas

Para el desarrollo de las entrevistas se tuvieron algunas dificultades. En primer lugar, la convocatoria en el local del sindicato tuvo afluencia el primer y segundo día, luego de ello el aumento de beneficiarios encuestados fue nulo por lo cual se suspendió el trabajo de campo. Cuando se retomó el levantamiento de información, se optó por coordinar las encuestas en las localidades de los beneficiarios; sin embargo, también se tuvo dificultades para ubicarlos ya que los teléfonos consignados en el padrón de beneficiarios se encontraban inactivos, apagados o no pertenecían al beneficiario. Además de las dificultades encontradas en la información del padrón de beneficiarios, el campo se tuvo que extender por más tiempo debido a las condiciones climáticas dadas en los últimos meses (constantes lluvias, huaicos y desprendimiento de piedras en la carretera).

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

- 43 de los números registrados en la lista, pertenecientes a los beneficiarios se encontraban como no existentes, apagados, equivocados o no contestaban.
- 4 de los beneficiarios no quisieron dar la entrevista.
- 16 fueron entrevistas programadas, que al llamar o no contestaban o no tenían disponibilidad.
- Dificultad de acceso a localidades debido a condiciones climáticas

6.1.4. Resultados de la operación de campo

En principio, la muestra programada para la línea de base del Proyecto L-03-13 fue de 94 beneficiarios. No obstante, solo fue posible entrevistar a 43 de ellos. El principal motivo de esta diferencia fueron las dificultades encontradas para ubicar a los beneficiarios. Por un lado, gran parte de la información de contacto que estaba en el padrón de beneficiarios provisto por FONDOEMPLEO se encontraba desactualizada y varios de los números de teléfono ya no correspondían a los mismos, con lo cual la ubicación de casi la mitad de beneficiarios fue imposible. Por otro lado, se tuvo un grupo con el cual sí se logró contactar; sin embargo, unos no quisieron dar la entrevista y otros quedaron en reprogramar la entrevista, pero al volver a llamar no volvieron a contestar. En ese sentido, fue imposible ubicar a todos los beneficiarios del proyecto. El balance de los resultados obtenidos fue el siguiente:

Tabla 3. Balance del levantamiento de información cuantitativo

Código de proyecto	Universo inicial ^{1/}	Universo validado ^{2/}	Muestra programada ^{3/}	Muestra lograda	Representatividad ^{4/}
L-03-13	124	106	94	43	41%

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 94 entrevistas válidas y solo consiguió 43, es decir, solo se alcanzó entrevistar al 41% del universo validado.

6.2 INFORME DE CAMPO CUALITATIVO

El trabajo de campo cualitativo se realizó entre el 25 de enero de 2016 y el 29 de junio de 2017 y consistió en el recojo de información primaria a través de entrevistas semi-estructuradas. Se optó por la aplicación de entrevistas semi-estructuradas ya que tienen la ventaja de conceder amplia libertad al entrevistador para decidir sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular las preguntas, al mismo tiempo que garantizan que se van a discutir todos los temas relevantes y a recopilar la información necesaria. De acuerdo a los Términos de referencia, se debían realizar entrevistas a cuatro informantes clave, tal como se muestra en la **Tabla 4**.

Tabla 4. Entrevistas semi-estructuradas realizadas del Proyecto L-03-13

Tipo de informante	Nombre	Cargo	Fecha de entrevista	Lugar
(1) Representante de la Institución Ejecutora	Percy Chávez	Jefe del proyecto	25/01/2017	Entrevista telefónica
(2) Representante de Sindicato de empleados técnicos de SIMSA	Peter Lazo	Secretario Adjunto del Sindicato de empleados técnicos de SIMSA	27/06/2017	Sindicato de empleados –San Ramón, Junín
(3) Representante del Área de Recursos Humanos de la Compañía Minera SIMSA	Emilio Uceda	Superintendente de administración y gestión humana de SIMSA	29/06/2017	Entrevista telefónica
[4] Representante de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín	Orlando Ricalde	Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Junín	27/06/2017	Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo – Huancayo, Junín

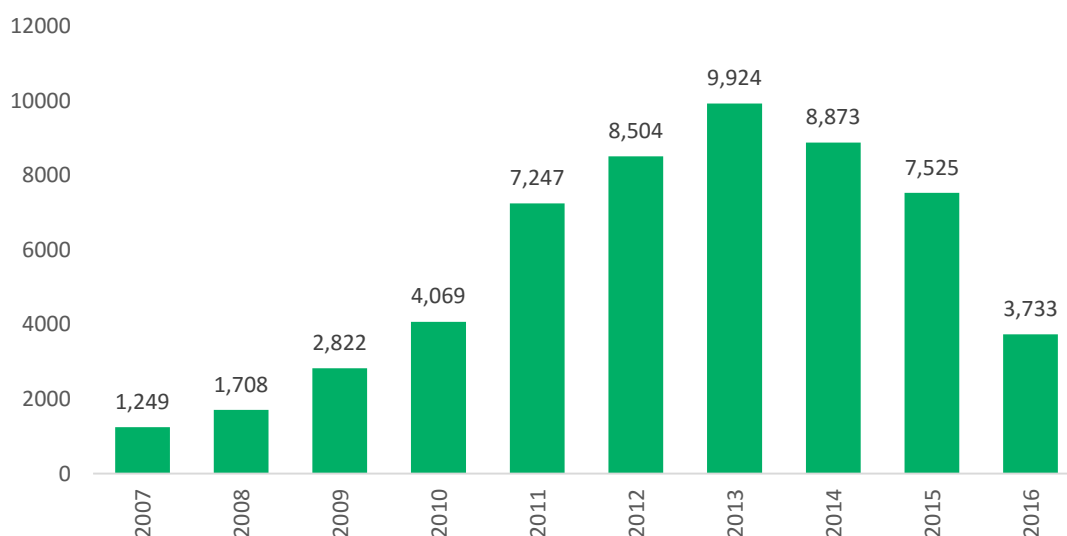
7 SOBRE EL PROYECTO

El Proyecto L-03-13 “Capacitación Laboral - Minera, - Minero y Operadores de Instalaciones Mineras y Metalúrgicas - Junín” se desarrolló en el departamento de Junín, específicamente, en el distrito de Vitoc en donde se encuentra la compañía minera San Ignacio de Morococha S.A. En ese sentido, y con el fin de contextualizar el presente estudio, se presenta a continuación el contexto económico de la región en la cual se ejecutó el proyecto para luego describir el mismo, considerando los aspectos claves en los cuales se basó el diseño del proyecto.

7.1 CONTEXTO ECONÓMICO

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

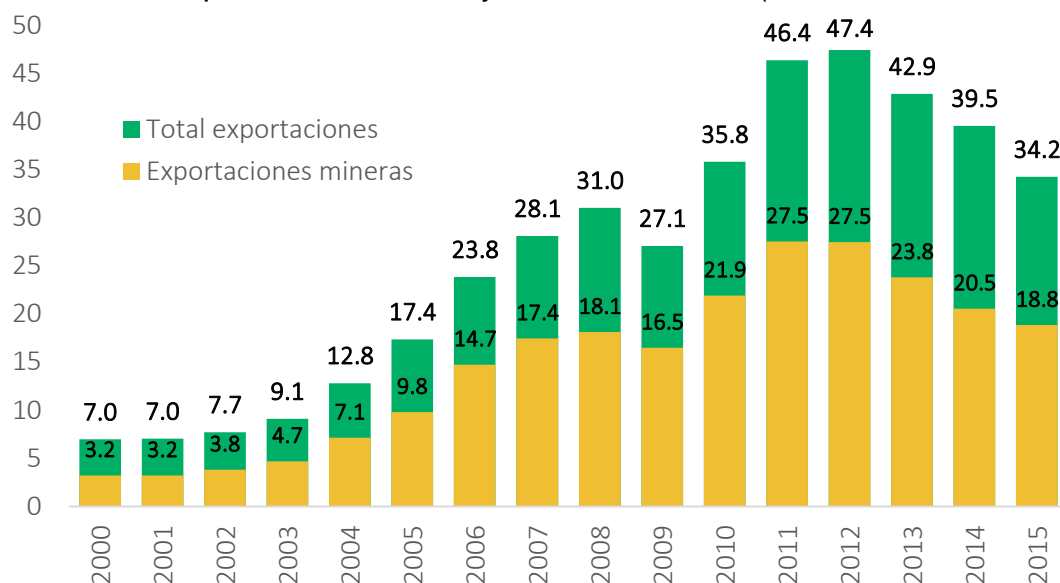
Gráfico 3. Inversión minera en el Perú (US\$ Millones)



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

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

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



Fuente: MINEM, Elaboración: Macroconsult.

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

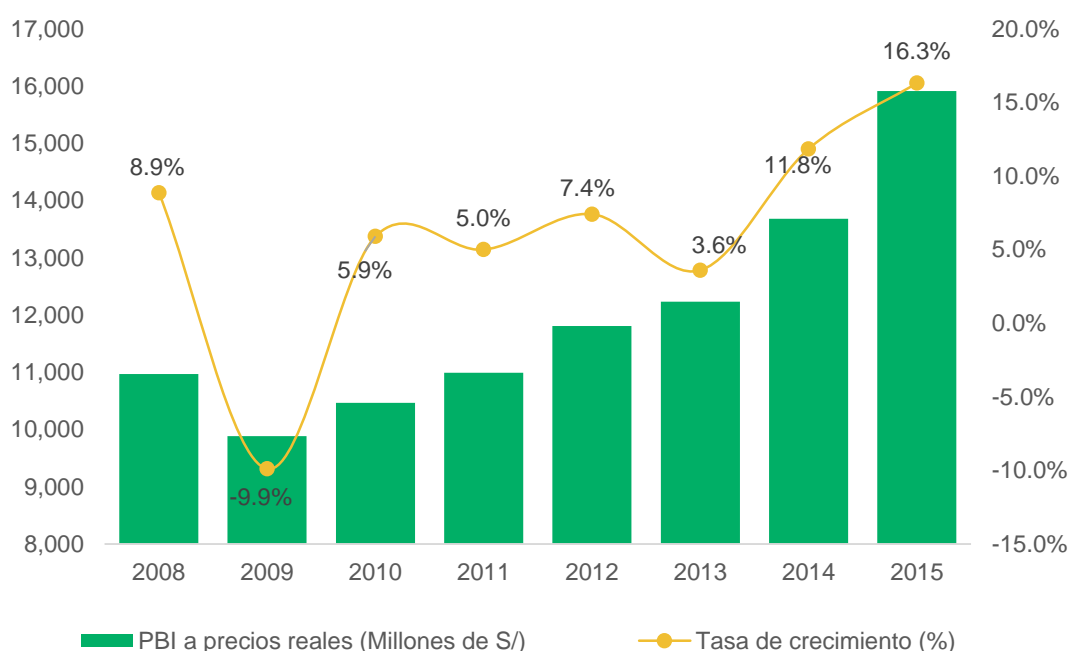
Tabla 5. Inversión minera en Junín

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

Fuente: MEM, Elaboración: Macroconsult.

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

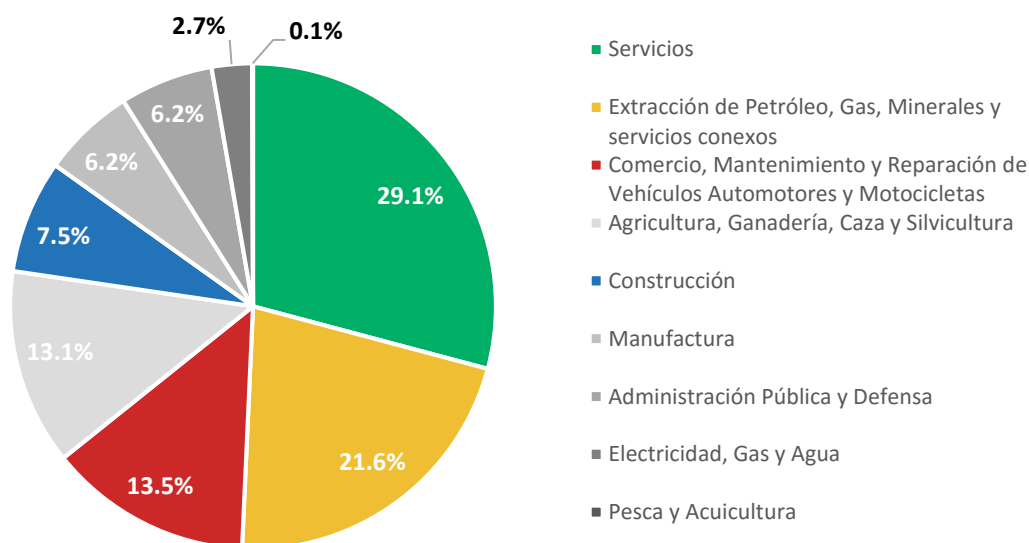
Gráfico 5. Tasa de crecimiento PBI real de Junín (miles de millones S/)



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

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

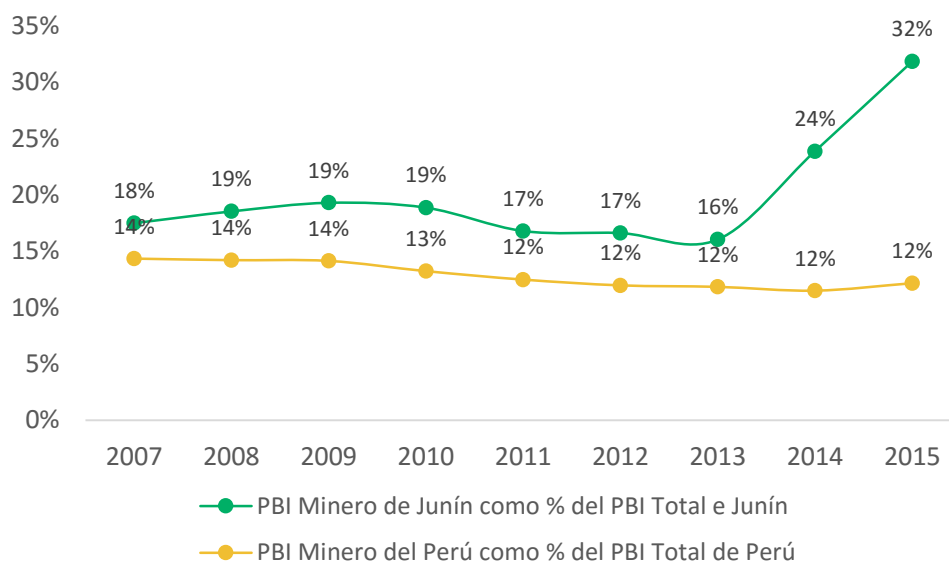
Gráfico 6. Composición del VAB de Junín por actividad económica (2015)



Fuente: INEI
Elaboración: Macroconsult.

De la misma forma en que la participación del sector minero en el VAB de Junín ha aumentado en los últimos años, la participación de la producción minera en la producción total de la región ha presentado la misma tendencia. Como se muestra en el **Gráfico 7**, la tendencia creciente no se corresponde con la tendencia a nivel nacional, en la cual la participación de producción minera permanece casi constante a lo largo del periodo 2007-2015.

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

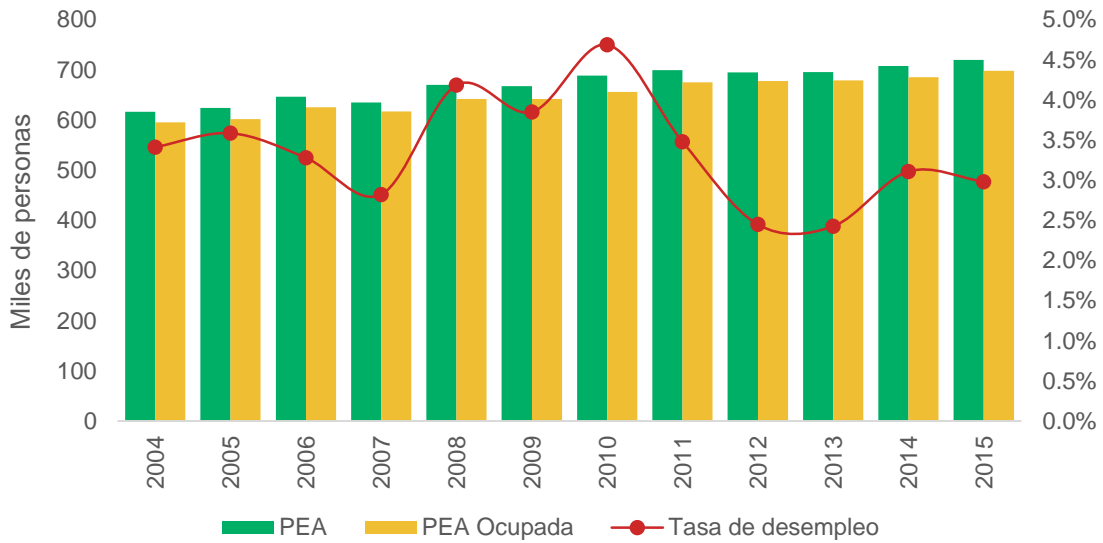


Fuente: Ministerio de Energía y Minas (MEM)

Elaboración: Macroconsult.

En un análisis de la situación laboral en la región en el periodo 2004-2015, se evidencia una tendencia creciente en cuanto a la población económicamente activa y la proporción de PEA ocupada, tal como se señala en el **Gráfico 8**. Las cifras muestran que durante el periodo de estudio la población ocupada se encontraba entre 595 000 y 698 000 personas, lo cual se refuerza con una disminución de la tasa de desempleo de 3% para el 2015.

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

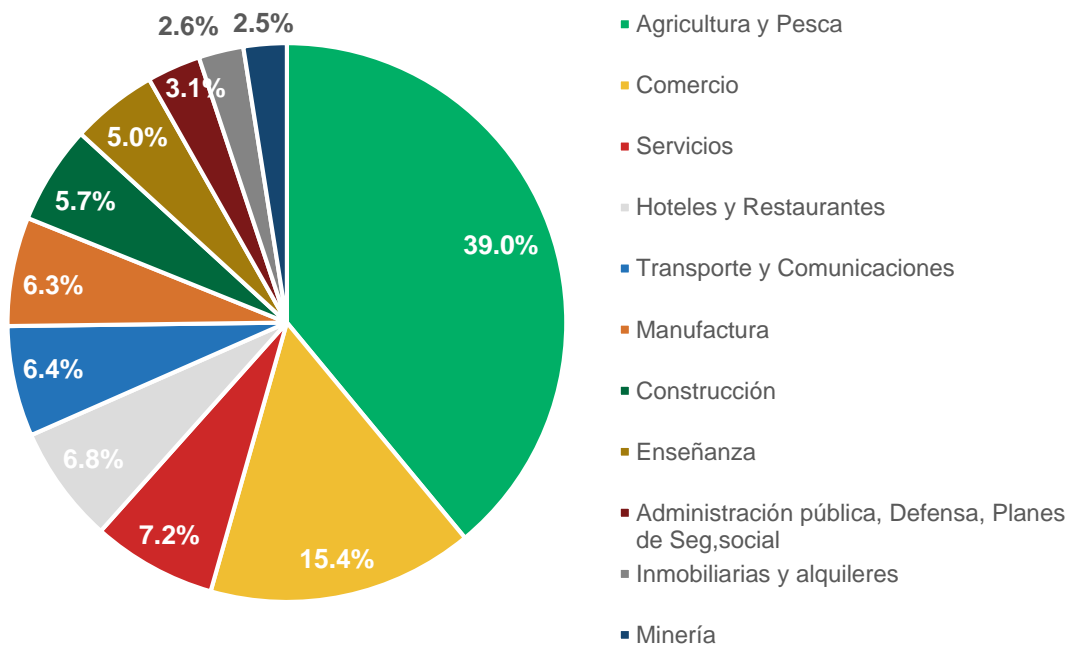


Fuente: INEI

Elaboración: Macroconsult.

Para analizar la incidencia del sector minero dentro de la PEA ocupada es necesario observar la distribución de ocupaciones como porcentaje de la población ocupada. Así, el total de actividades en donde se repartió la fuerza laboral se muestran en el **Gráfico 9**, siendo la agricultura y la pesca el sector con mayor participación, esto es, alrededor del 39%, por el contrario, la minería es la actividad que demanda menor fuerza de trabajo con un 2.5%.

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

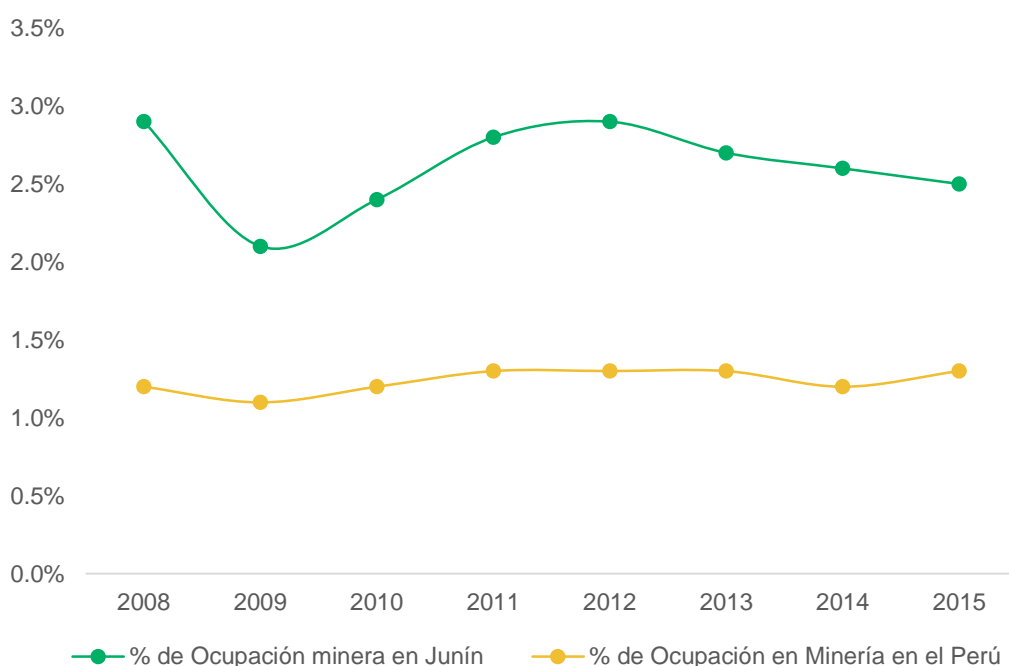


Fuente: INEI – Encuesta nacional de hogares 2015

Elaboración: Macroconsult.

La baja participación laboral en el sector minero frente a otras actividades económicas no es un caso particular, ello se aprecia en el **Gráfico 10**, en el cual se compara dicha proporción frente al porcentaje de ocupación minera a nivel nacional. La proporción de ocupación en el sector minero en la región de Junín ha oscilado entre 2% y 3%, teniendo los más altos ratios en los años 2011 y 2012, mientras que, a nivel nacional se ha mantenido constante desde el 2006, representando alrededor del 1% del total de ocupados en el país.

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



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

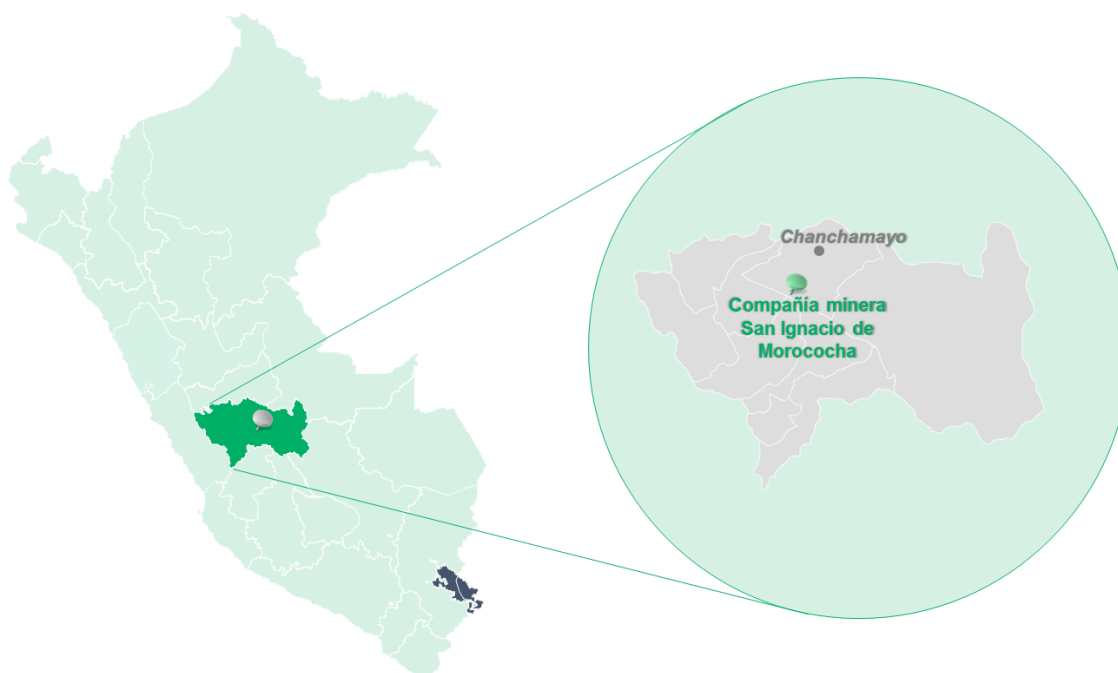
7.2 DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

Como se señaló en un inicio, en octubre de 2015 el Sindicato de empleados técnicos de la Cía. Minera de San Ignacio de Morococha S.A. A. Unidad San Vicente junto con el financiamiento de Fondoempleo, llevó a cabo el proyecto L-03-13: “Capacitación Laboral - Minería - Minero y Operadores de instalaciones mineras y metalúrgicas - Junín”.

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

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

Gráfico 11. Ubicación geográfica del proyecto.



Elaboración: Macroconsult

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

Como ya se ha mencionado, los potenciales beneficiarios del proyecto fueron los trabajadores operativos de la Unidad Minera SIMSA, de los niveles medio (empleados y choferes) y obreros. Este sindicato mantiene una buena relación con el Sindicato de trabajadores de SIMSA Unidad San Vicente y coordinan actividades de manera frecuente. De acuerdo a la propuesta técnica, la empresa concentra y comercializa concentrados de zinc y plomo, a razón de 95% y 5%, respectivamente. Para la operación, cuenta con las áreas de geología, planeamiento, mina, planta, mantenimiento, energía y telecomunicaciones, administración y recursos humanos. Asimismo, cuenta con un total de 446 trabajadores, 132 agremiados y 314 no agremiados.

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

Según la Oficina de la Superintendencia de Administración y Recursos Humanos, la empresa minera realizó un programa de capacitación laboral para el 2015 que incluía cursos en Elaboración de estándares generales y operativos, Salud ocupacional y primeros auxilios, Capacitación interna Seguridad 14B, Capacitación técnica de Planeamiento, de Laboratorio químico, de Mina, de Geología, de Planta concentradora, de Energía, de Mantenimiento y Capacitación técnica en Logística.

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

Los trabajadores reciben una remuneración mensual promedio entre S/. 1,772 a S/. 2,500, incluido descuentos de ley (el promedio para empleados es de S/. 2,500 y para obreros u operarios es de S/. 1,800). Los niveles de jerarquía que se tienen en la empresa son: funcionario, supervisor, empleado, obrero, chofer y el sindicato agremia a trabajadores de los niveles mando medio y obreros que tienen las categorías de empleado, chofer y obrero. Las características sobre la ocupación y rango promedio de ingresos de los beneficiarios de Mando Medio contratados se detalla en la siguiente Tabla 8, de donde se percibe que con un total de 139. Para el caso de operarios, son 26 agremiados y 281 no agremiados, un total de 307 operarios y todos reciben S/.1.800, salvo el Operario de Planeamiento (pala y motoniveladora), que recibe S/.2500.

Tabla 6. Rango de ingresos según área de trabajo (Mando Medio)

Área/ Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
		Agremiados	No agremiados	
Administración/ empleado	S/.2,500	1	1	2
Administración/ chofer	S/.1,800	1	1	2
Comercio/ chofer	S/.2,500	11	5	16
Comercio/ mecánico	S/.2,500	2	1	3
Comercio/ auxiliar	S/.2,500	1	0	1
Técnico Energía/ electricista	S/.2,500	10	8	18
Técnico Energía/ mecánico bombas	S/.2,500	4	0	4
Técnico Energía/ centro control	S/.2,500	2	0	2
Técnico Energía/ casa lámpara	S/.2,500	1	0	1
Sobrestante Energía/ electricista superficie	S/.2,500	3	0	3
Sobrestante Energía/ bombas	S/.2,700	2	0	2
Sobrestante Energía/ electricista mina	S/.2,500	1	0	1

Área/ Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
		Agremiados	No agremiados	
Sobrestante Energía/ centro control	S/.2,700	1	0	1
Técnico Geología/ perforación diamantina	S/.2,400	0	1	1
Geología/ Técnico en dibujo geología	S/.2,400	0	1	1
Geología/ auxiliar geólogo	S/.2,700	1	0	1
Geología/ sobrestante muestreo	S/.2,800	1	0	1
Geología/ control de calidad	S/.2,700	1	0	1
Geología/ auxiliar loqueo	S/.2,500	1	0	1
Operaciones/ chofer	S/.2,500	1	0	1
Técnico planeamiento/ topógrafo	S/.2,800	1	0	1
Operario planeamiento/ pala y motoniveladora	S/.2,400	0	1	1
Técnico planeamiento/ geo mecánico	S/.2,500	1	0	1
Técnico topógrafo/ 2 Proy.-plan	S/.2,500	3	0	3
Laboratorio/ Técnico operaciones analista	S/.2,500	1	0	1
Logística/ auxiliar	S/.2,500	3	0	3
Mantenimiento/ asistente	S/.2,500	1	1	2
Técnico Mantenimiento/ mecánico diamantina	S/.2,400	0	1	1
Técnico Mantenimiento/ electricista	S/.2,600	2	0	2
Técnico Mantenimiento/ mecánico mina	S/.2,500	19	7	26
Técnico Mantenimiento/ mecatrónico	S/.2,500	2	0	2
Técnico Mantenimiento/ soldador mina	S/.2,500	2	0	2
Sobrestante mina/ administrativo	S/.2,500	2	0	2
Sobrestante mina/ producción	S/.2,500	5	1	6
Sobrestante mina/ servicios auxiliares	S/.2,500	5	1	6
Operador mina/ perforista	S/.2,500	1	0	1
Auxiliar mina/operativo	S/.2,500	1	0	1
Maestro planta/ flotador	S/.2,600	1	0	1
Sobrestante mantenimiento/ planta	S/.2,400		1	1
Técnico mantenimiento/ mecánico planta	S/.2,500	4	1	5

Área/ Ocupación	Salario promedio (S/)	N° Trabajadores		Total de trabajadores
		Agremiados	No agremiados	
Técnico planta/ flotador	S/.2,500	1	0	1
Técnico mantenimiento/ tornero	S/.2,500	1	0	1
Técnico mantenimiento/ soldador planta	S/.2,500	1	0	1
Seguridad/ técnico mecánico	S/.2,500	1	0	1
Seguridad/ Técnico inspector	S/.2,500	1	1	2
Seguridad/ asistente administrativo	S/.2,500	1	0	1
Seguridad/ sobrestante producción	S/.2,500	1	0	1

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración: Macroconsult

Asimismo, con el fin de obtener una caracterización de la población beneficiaria, la institución ejecutora realizó una entrevista al superintendente de administración, señor Emilio Uceda y se revisó la información del padrón de trabajadores del sindicato. Se supo que la edad de los trabajadores técnicos de SIMSA oscila entre 29 y 68 para los agremiados, y entre 24 y 70 para los no agremiados. Se sabe que, del total de trabajadores, el 91% se encuentra entre los 27 y los 60 años. Asimismo, el grueso de trabajadores (53%) cuenta con estudios superiores, pero no se tiene información desagregada, y el otro 47% de los agremiados tiene nivel de instrucción secundaria.

Por otro lado, la oferta de instituciones de capacitación minera a nivel técnico en la región es limitada y no se adecúan a los requerimientos de los agremiados en contenido curricular, metodología, medio y materiales educativos, es decir, no se adaptan a la demanda de los trabajadores según su contexto, características, intereses y necesidades técnicas. En San Ramón, SENATI ofrece solo las especialidades de mecánica automotriz y electricidad a nivel básico e intermedio. Además, en los distritos de Vitoc y San Ramón, no existen instituciones con el equipamiento necesario para la enseñanza de cursos de minería. Incluso, en general en Chanchamayo, no se ha identificado instituciones que brinden capacitación organizacional.

7.2.1 Diseño del Proyecto

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 SIMSA es limitada para realizar un curso de capacitación. 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 Huancayo. Además, los cursos convencionales exigen una cantidad mínima de alumnos y los trabajadores no están organizados para asistir en grupo a estas capacitaciones programadas.

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.

Del mismo modo, se observó la necesidad de fortalecer la formación de líderes y los procesos de empoderamiento de la gestión sindical, que permanece incipiente en los agremiados en general, sobre todo en los recién incorporados a la fecha del diseño del proyecto. Específicamente, por los cursos de LAT 2 anterior, el sindicato cuenta con estatuto revisado y actualizado y algunos documentos de gestión, pero se encuentran pendientes de aprobación en Asamblea General, por ello aún no se utilizan; y cuentan con asesoría contable externa, pero debido al escaso conocimiento sobre tributación, se crea una dependencia respecto a la asesoría externa.

Determinación de cursos / programas de capacitación

A la fecha del diseño del proyecto, el Ministerio de Trabajo realizó una encuesta que detallaba la demanda de capacitación de las empresas, es decir, ocupaciones más frecuentes que las empresas mineras requerían contratar para el 2015 por experiencia laboral y capacitación. La información se encuentra sintetizada en la **Tabla 7**.

Tabla 7. Ocupaciones más frecuentes requeridas por empresas para el 2015

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

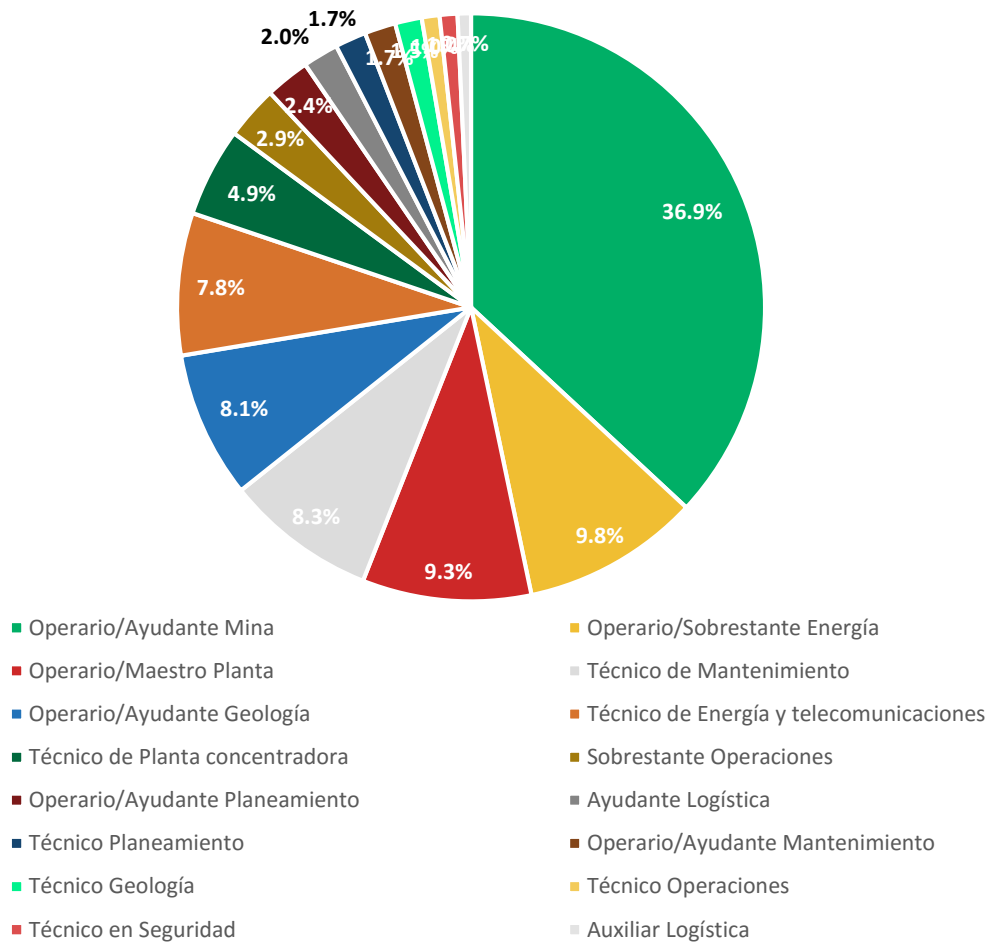
Ocupaciones más frecuentes	Total Absoluto	Con experiencia laboral y capacitación específica	Solo con experiencia laboral	Solo con capacitación específica para su desempeño	Sin experiencia laboral ni capacitación específica
Técnico en la industria	238	0	238	0	0
Técnico electricista	199	128	71	0	0
Peón Albañilería y ayudante	155	0	7	147	0

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

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

En primer lugar, se recurrió a los registros de agremiados del sindicato, así como a la información del personal de la empresa para conocer aquellos puestos demandados por la empresa e incluirlos en la propuesta. Así, considerando que el número de personal no había variado mucho en los últimos años, el perfil ocupacional se extrajo de convocatorias que hace la empresa minera. La distribución de las ocupaciones requeridas, como porcentajes del total de vacantes, se muestra en el **Gráfico 12**.

Gráfico 12. Distribución de vacantes para ocupaciones requeridas por la empresa



Fuente: Propuesta técnica del proyecto.
Elaboración Macroconsult.

En segundo lugar, en marzo del 2015 se aplicó una encuesta a trabajadores agremiados al sindicato sobre sus preferencias e intereses en torno a programas de capacitación. Las opciones preferidas resultaron ser los programas de Automatización en plantas concentradoras de procesos industriales, Automatización en circuitos eléctricos AT y BT, Soldadura de mantenimiento, Mantenimiento de sistemas hidráulicos, Titulación técnica en geología y Mantenimiento y reparación de equipos Caterpillar.

Por otra parte, se identificó la demanda de intervención en Fortalecimiento Institucional a partir de un taller con los directivos del sindicato, de manera que se pudiera recoger información referente al estado situacional de la organización. Se realizó un diagnóstico FODA y se discutió la necesidad de capacitación en Negociación de conflictos organizacionales y la Revisión/ actualización/ validación del Plan estratégico del sindicato, para su implementación. Además, las juntas directivas del sindicato se renuevan anualmente; por ello se reconoció la importancia de gestionar con lineamientos, conocimiento y uso de técnicas, que garantice la confianza de los agremiados en sus directivos. Así, se resumieron las necesidades en la **Tabla 8**.

Tabla 8. Necesidades de capacitación en Fortalecimiento Institucional

Áreas de trabajo según Organización sindical	Problemática identificada
Organizacional	Falta de uso de instrumentos de gestión, debido a que están en proceso de validación y revisión por la Asamblea
	La Junta Directiva se renueva anualmente y no hay un documento directriz formal
	Existencia de conflictos dentro de la organización, por ejemplo, entre la Junta Directiva y los agremiados

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

De esta manera, identificadas las perspectivas y prioridades en cuanto a preferencias por capacitaciones, tanto por el lado de la empresa como de los trabajadores agremiados, se definieron metas de capacitación técnica laboral y de fortalecimiento organizacional los cuales se muestran en la **Tabla 9** y **Tabla 10**, respectivamente.

Para el caso de capacitación laboral fueron 9 cursos con la participación de 124 beneficiarios, de los cuales 85 eran agremiados al sindicato y 39 no agremiados, y para el caso de fortalecimiento organizacional, la meta de capacitados fue de 20 líderes entre directivos vigentes y líderes potenciales.

Tabla 9. Metas de capacitación técnica laboral

	Ocupación en la empresa	Meta de capacitados / tipo de beneficiario		Programa de capacitación
		Sindicato	No agremiado	
Operario	Soldadores: de mantenimiento, de servicios auxiliares, de planeamiento, de mantenimiento de mina, de superficie.	8	4	Soldadura de mantenimiento
	Perforación Diamantina: Operador, ayudante y mecánico Mantenimiento mina: Técnicos, auxiliares y operarios. Mantenimiento de planta: Técnicos, auxiliares, operarios y mecánicos.	8	4	Mantenimiento de sistemas hidráulicos
	Técnico planta-flotador Planta concentradora: Técnico metalurgista, auxiliar y operario. Taller eléctrico: Técnico electricista superficie, técnico electricista mina, auxiliar, sobrestante y auxiliar de energía.	17	7	Instrumentación y Automatización en procesos industriales
	Geología: Técnico en geología, auxiliar en control de calidad y	6	2	Titulación técnica en geología

Ocupación en la empresa	Meta de capacitados / tipo de beneficiario		Programa de capacitación
	Sindicato	No agremiado	
muestreo, ayudante de geología, técnico de ingeniería y planeamiento, auxiliar geo mecánico.			
Mantenimiento mina: Sobrestante, técnico, auxiliar, mecánico mina. Mantenimiento superficie: Sobrestante, técnico, auxiliar, mecánico superficie.	25	11	Mantenimiento en maquinaria Pesada Caterpillar
Mantenimiento mina: Sobrestante, técnico, mecánico. Mantenimiento superficie: sobrestante, técnico, mecánico.	7	3	Gestión de Equipos Trackless
Topografía: Técnico topógrafo, técnico topógrafo auxiliar, ayudante de topógrafo.	5	2	Topografía automatizada y manejo de equipo topográfico
Mantenimiento de planta: Sobrestante, técnico, auxiliar de mantenimiento. Mecánico de mantenimiento de planta	7	3	Mantenimiento de Bombas de pulpa
Laboratorio Químico: Técnico, auxiliar. Laboratorio metalúrgico: Sobrestante. Ayudante de operaciones.	2	3	Análisis Químico de minerales.

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

Tabla 10. Metas de fortalecimiento organizacional

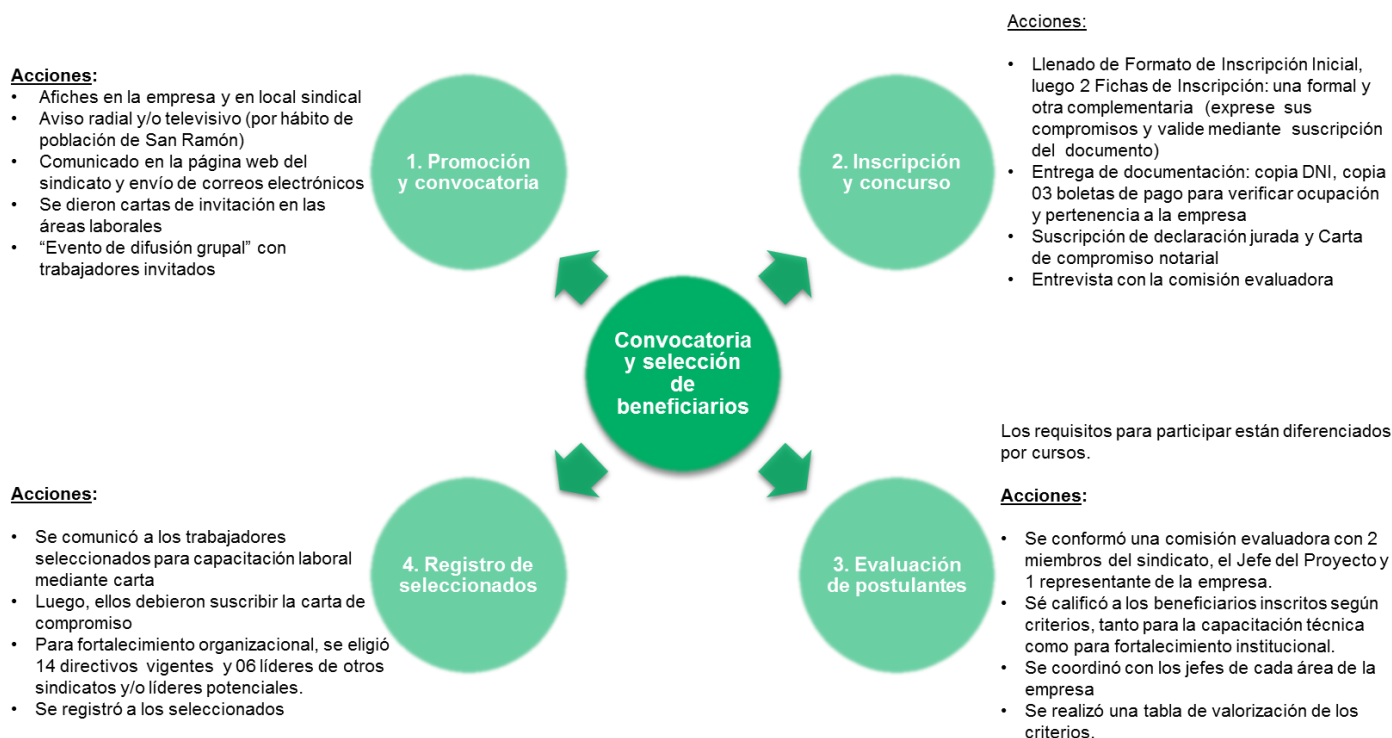
Área de trabajo	Programa de capacitación	Meta de capacitados	Instrumento de gestión a elaborar
Organizacional	Negociación de conflictos organizacionales	20	No determinado

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult

Estrategia de Intervención

En esta etapa se incluye la convocatoria, selección de beneficiarios, y seguimiento del proceso de capacitación. El proceso de convocatoria y selección es relevante en la medida en que prevé inconvenientes futuros de retiro o suspensión de las actividades de evaluación. Este trabajo fue realizado por el Jefe del Proyecto y los Dirigentes del sindicato. El esquema en el cual se basó esta etapa se muestra en el Gráfico 13.

Gráfico 13. Diagrama del proceso de convocatoria y selección



Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult

Como se pudo apreciar en el gráfico anterior, los requisitos para participar son criterios diferentes tanto para fortalecimiento institucional como para capacitación técnica. Estos requisitos se valorizaron otorgando calificaciones, lo cual se detalla en la siguiente **Tabla 11** para la capacitación técnica y en **Tabla 12** para fortalecimiento organizacional. Los requisitos generales que fueron transversales para ser seleccionado en algún curso fueron los siguientes:

- Laborar en la empresa minera con una antigüedad mínima de 3 años (Comprobada en boleta de pago o constancia del sindicato o constancia de la empresa en caso de no agremiados).
- Declaración jurada de tener mínimo secundaria completa, con el compromiso de entregar el certificado de estudios del último nivel alcanzado, en caso la institución capacitadora lo exija.
- Cumplimiento de necesidades de conocimientos básicos, experiencia y habilidades previos (de acuerdo a la exigencia del curso que desarrolle, puede ser validado por

el jefe de área de la empresa o de la oficina de personal, o alguna constancia que respalde)

- Edad entre 27 a 55 años de edad (Copia del DNI).
- Opinión del área de recursos humanos o jefe de área de la empresa, sobre la pertinencia en que el trabajador se capacite en el tema, o del sindicato.
- Constancia del sindicato de empleados que acredite a los trabajadores agremiados.
- Compromiso de asistir a la capacitación mínimamente al 90% de sesiones de capacitación, expresando que en caso abandone el mismo, asumirá con el pago del costo de capacitación por beneficiario, asimismo declarará la veracidad de la documentación presentada (a presentar en caso se le comunique haber sido seleccionado).
- Compromiso de invertir tiempo de descanso para la capacitación en los horarios y fechas que establezca el proyecto.
- Se priorizará la selección de trabajadores que no estén en edad próxima a jubilarse.

Tabla 11. Requisitos específicos para capacitación técnica

Criterio	Calificación
Nivel de estudios acorde a la exigencia del curso	25
Área de trabajo acorde al curso a desarrollar	30
Carta de respaldo del área de recursos humanos (En caso de no corresponder al área o puesto de trabajo)	30
Condición de agremiación sustentada.	10
Disponibilidad de cumplir con el 90% en la asistencia al curso	40
Experiencia previa, de acuerdo al nivel y exigencia del curso	20
Encontrarse entre la edad de 28 a 55 años de edad	15

Fuente: Propuesta técnica del proyecto.

Elaboración Macroconsult

Tabla 12. Requisitos específicos para Fortalecimiento organizacional

Criterio	Calificación
Directivo vigente en otro sindicato	25
Líder potencial acreditado y agremiado al sindicato	25
Carta de respaldo de su sindicato	25
Disponibilidad de cumplir con el 90% en la asistencia al curso	25

Fuente: Propuesta técnica del proyecto.

Elaboración Macroconsult

Según la propuesta técnica del proyecto, para el caso de la selección de las instituciones capacitadoras, se escogió a SENATI, TECSUP, CETEMIN y BCG SRL debido a que ofrecían mejores opciones de capacitación. En el caso de SENATI, esta institución tiene la infraestructura e implementación adecuada para realizar la capacitación en Soldadura de Mantenimiento; mientras que TECSUP, CETEMIN y BCG SRL poseen infraestructura

adecuada para capacitaciones mineras, poseen simuladores y consideran que los beneficiarios de los cursos tienen conocimientos previos y habilidades aprendidas por la práctica. La metodología a utilizar por las instituciones capacitadoras fue de 70% prácticas y 30% teórica, salvo en el caso del SENATI, que utilizó un 80% de práctica.

La sede del proyecto, desde donde se realizaron las coordinaciones, fue en San Ramón debido a que la mayoría de trabajadores provenía de esa ciudad; los cursos se realizaron entre el lugar de la planta de operaciones de la empresa (Vitoc) y el lugar de residencia mayoritaria de los trabajadores (San Ramón), de manera continuada de lunes a viernes. Además, el recurso de materiales estuvo bajo la responsabilidad de cada institución capacitadora. Los cursos se desarrollaron de manera presencial, salvo en el caso de CETEMIN, por ser un Programa de Titulación Técnica, en la que se reconoce y valida la experiencia de los trabajadores y supervisores.

Para el seguimiento del proyecto, los responsables fueron el Equipo técnico del proyecto, representantes del sindicato a modo de supervisión interna y un evaluador/monitor contratado, quienes trazaron una estrategia de Seguimiento la cual incluyó desarrollo de 51 visitas, uso de listas de asistencias, pruebas de entrada y salida, entrevistas y encuestas. Esta estrategia permitió retroalimentar las dificultades que pudieran existir en el proceso, ya sea con la empresa capacitadora, capacitadores o con el aprendizaje de los beneficiarios, así como el cumplimiento de las metas propuestas en el proyecto; la estrategia se detalla en la **Tabla 13**.

Tabla 13. Actividades comprendidas en Estrategia de Seguimiento

Estrategia de seguimiento
Monitoreo de contenidos y cronograma de cada curso
Cumplimiento de la calidad de servicio de capacitación, 70% de práctica mínimo
Seguimiento a los beneficiarios con ausencias repetidas (1 falta)
Coordinación con la empresa capacitadora a fin de reforzar conceptos, si falta
Crear sinergia y fomentar visión compartida entre equipo ejecutor e instituciones
Realizar informes periódicos (inicio, cuerpo y final) y registros fotográficos
Aplicar encuesta de satisfacción al inicio y final del curso, sobre opiniones y resultados parciales y finales
Tener un Cuaderno de Supervisión (equipo técnico y sindicato) para ejercer control de manera documentada

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult

Con el fin de continuar con el fortalecimiento institucional después del proyecto, se realizaron fichas de seguimiento y evaluación para poder determinar el nivel de avance de los instrumentos de gestión, ya que en ellos se reflejaba el aprendizaje de los beneficiarios. Adicionalmente a las sesiones programadas, los beneficiarios tuvieron 6 sesiones de asesoría, de 4 horas cada una, sobre la Revisión-actualización y validación del Plan Estratégico, para su implementación.

Capacitación Laboral

La capacitación fue diseñada de manera integral, por lo que la enseñanza se daría a través de programas de formación. Se priorizó la malla de acuerdo a las actividades que desempeñan en SIMSA y también se realizaron coordinaciones con el responsable de personal de la empresa minera, de modo que se tenga en cuenta el plan de capacitación de la empresa.

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

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
Soldadura de Mantenimiento			
<p><u>Duración:</u> 90 horas (18 teoría y 72 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 12 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> SENATI San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de organizar, calcular y control el material base y la máquina - Capacidad de unión por soldadura - Conocimiento sobre Soldadura por fusión al arco voltaico, por fusión a gas oxiacetilénica - Conocimiento sobre reguladores de presión de oxígeno y acetileno y proceso de oxicorte - Conocimiento sobre soldadura blanda y fuerte <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre Seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001, ISO 14001 Gestión ambiental y Control de calidad vigentes en el sector 	<p><u>Módulo 1: Soldadura por arco voltaico</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Clasificación de soldadura, unión por soldadura. 2. Electrodo, tipos y aplicaciones. 3. Porta electrodo y soplo magnético. 4. Electrodo de relleno, deformación de los ejes. 5. Soldadura de diente roto y diente desgatado. <p><u>Módulo 2: Soldadura por fusión a gas oxiacetilénica</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Proceso de soldadura oxiacetilénica. 7. Soldadura con material de aporte en posición plana 8. Proceso y soplete de oxicorte <p><u>Módulo 3: Soldadura blanda</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Soldadura con estaño, con bronce y con plata 	<ul style="list-style-type: none"> - Se utilizó técnicas de observación del desempeño. - Tener un 80% de asistencia. - Haber aprobado todos los módulos formativos, mínimo aprobatorio 10.5 - Evaluación de conocimientos: Examen final, 60 preguntas de opción múltiple - Evaluación de habilidades: Se evalúa la secuencia de tareas, esto es, proceso operacional y tiempo de ejecución - Evaluación de actitudes y valores: Capacidad de comunicación, responsabilidad, trabajo en equipo, creatividad y disciplina.
Mantenimiento de Sistemas Hidráulicos			
<p><u>Curso 1:</u> Componentes de Sistemas hidráulicos</p> <p><u>Duración:</u> 60 horas (18 teoría y 42 práctica).</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de los principales equipos y componentes de un sistema hidráulico. - Capacidad de reconocer el funcionamiento de sistema hidráulico 	<p><u>Módulo 1: Componentes de sistemas hidráulicos</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conceptos básicos. 2. Sistemas hidráulicos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología activa, deductiva/ inductiva - Evaluación de conocimientos: Examen final que mide logro de aprendizaje, mínimo aprobatorio 11.

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
<p><u>Alumnos:</u> 12 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> TECSUP San Ramón.</p>	<p><u>Complementarias:</u></p> <p>Capacidad de comunicación, ejecución de actividades grupales.</p>	<p>3. Componentes de la unidad de generación de energía.</p> <p>4. Componentes de la unidad de control.</p> <p>5. Componentes de la unidad de fuerza.</p> <p>6. Integración de sistemas.</p> <p>7. Fundamentos de Circuitos electrohidráulicos.</p>	<p>Además, Pruebas escritas que mide conocimientos teóricos, mínimo aprobatorio 11.</p> <p>- Evaluación de habilidades, actitudes y valores: Pruebas continuas de taller, mínimo aprobatorio 11.</p>
<p><u>Curso 2:</u> Lectura e interpretación de Planos hidráulicos</p> <p><u>Duración:</u> 45 horas (14 de teoría y 31 de práctica)</p> <p><u>Alumnos:</u> 12 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> TECSUP San Ramón.</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre lectura de planos y reconocimiento de componentes - Análisis de flujo y de las zonas de alta y baja presión asociado a la normatividad de colores <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de trabajar en equipo y de negociación y comunicación 	<p><u>Módulo 2: Lectura e interpretación de planos hidráulicos</u></p> <p>8. Análisis de planos hidráulicos.</p> <p>9. Identificación de niveles de presión y velocidad.</p> <p>10. Sistemas de control y protección</p> <p>11. Técnicas de montaje de válvulas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología activa, deductiva/ inductiva - Evaluación de conocimientos: Examen final que mide logro de aprendizaje, mínimo aprobatorio 11. Además, Pruebas escritas que mide conocimientos teóricos, mínimo aprobatorio 11. Evaluación de habilidades, actitudes y valores: Pruebas continuas de taller, mínimo aprobatorio 11.
<p><u>Curso 3:</u> Mantenimiento de Sistemas hidráulicos</p> <p><u>Duración:</u> 45 horas (14 de teoría y 31 de práctica)</p> <p><u>Alumnos:</u> 12 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> TECSUP San Ramón.</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre determinación de fallas y sus causas, en sistemas hidráulicos - Planeamiento y mantenimiento e inspecciones periódicas - Conocimiento sobre acciones correctivas y preventivas <p><u>Complementarias:</u></p>	<p><u>Módulo 3: Mantenimiento de sistemas hidráulicos</u></p> <p>12. Determinación del origen de la falla.</p> <p>13. Mantenimiento de componentes hidráulicos de control de la presión.</p> <p>14. Mantenimiento de componentes hidráulicos de distribución y control de caudal.</p> <p>15. Mantenimiento de bombas y cilindros hidráulicos</p> <p>16. Mantenimiento preventivo y predictivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología activa, deductiva/ inductiva - Evaluación de conocimientos: Examen final que mide logro de aprendizaje, mínimo aprobatorio 11. Además, Pruebas escritas que mide conocimientos teóricos, mínimo aprobatorio 11. Evaluación de habilidades, actitudes y valores: Pruebas continuas de taller, mínimo aprobatorio 11.

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
	- Capacidad de trabajar en equipo y de negociación y comunicación		
Instrumentación y Automatización en procesos industriales			
<p><u>Duración:</u> 160 horas (48 teoría y 112 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 24 alumnos (2 grupos de 12).</p> <p><u>Institución:</u> TECUSP San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre selección de dispositivos y equipos para la automatización industrial - Calibrar y configurar instrumentos de medición, registro y control de diversa tecnología. - Programar y aplicar equipos de control industrial. <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de trabajar en equipo y de negociación y comunicación 	<p><u>Módulo 1:</u> Sensores y medidores industriales</p> <p><u>Módulo 2:</u> Fundamentos de control automático</p> <p><u>Módulo 3:</u> Control avanzado de procesos</p> <p><u>Módulo 4:</u> Control industrial con PLC</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología activa, deductiva/ inductiva - Evaluación de conocimientos: Examen final que mide logro de aprendizaje, mínimo aprobatorio 11. Además, Pruebas escritas que mide conocimientos teóricos, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de habilidades, actitudes y valores: Pruebas continuas de taller, mínimo aprobatorio 11.
Titulación en Geología			

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
<p><u>Duración:</u> 105 horas (32 teoría y 73 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 08 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> CETEMIN San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Levantar y comunicar la información geo mecánica correctamente - Elaboración de mapeo mina, loqueo, actualización de leyes y geología minera - Interpretación de planos - Técnicas de muestreo de estructuras geológicas <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de trabajar en equipo y de negociación y comunicación 	<p><u>Módulo 1: Geo mecánica</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Geología General 2. Petrografía 3. Geología Estructural 4. Geo mecánica <p><u>Módulo 2: Geología minera</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Mineralogía 6. Técnicas de cubicación 7. Control de Mineral 8. Geología de Minas <p><u>Módulo 3: Cartografía geológica</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Prospección y exploración geológica 10. Yacimientos Minerales 11. Interpretación de Planos <p><u>Módulo 4: Técnicas de muestreo</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 12. Logueo y Perforación Diamantina 13. Técnicas de Muestreo 	<ul style="list-style-type: none"> - Enseñanza por competencias. Sesiones presenciales 1 vez por mes, sesiones virtuales con información teórica y casos - Mínimo 80% de asistencia - Evaluación de conocimientos: Examen teórico. Mínimo aprobatorio 13 - Evaluación de habilidades: Evaluación en campo o taller. Calificación cuantitativa - Evaluación de actitudes y valores: Trabajo en equipo y dinámicas de grupo. Calificación cuantitativa
Mantenimiento de maquinaria Pesada Caterpillar			
<p><u>Duración:</u> 32 horas (9.6 teoría y 22.4 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 36 alumnos (3 grupos de 12).</p> <p><u>Institución:</u> BCG SRL San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocer componentes básicos del equipo y señales de advertencia - Describir e interpretar el panel de instrumentos - Capacidad de realizar mantenimiento preventivo y toma de muestras - Identificar códigos del Sistema ET <p><u>Complementarias:</u></p>	<p><u>Módulo 1: Introducción, Seguridad y controles</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Especificaciones y manual de operación 2. Procedimientos de seguridad <p><u>Módulo 2: Sistemas básicos y mantenimiento</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Motor y Tren de impulsión 4. Fluidos y control de contaminación 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas al inicio y al final del curso. Mínimo aprobatorio 14 - Evaluación de habilidades, actitudes, valores: Experiencia práctica. Mínimo aprobatorio 14

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de trabajar en equipo y de negociación y comunicación 	<p><u>Módulo 3: Sistemas básicos</u> 5. Sistema hidráulico de dirección y de frenos</p> <p><u>Módulo 4: Mantenimiento</u> 6. Toma de presión y puntos de servicio</p> <p><u>Módulo 5: Sistema ET</u> 7. Funcionamiento e interpretación de códigos</p>	
Gestión en mantenimiento de equipos Trackless			
<p><u>Duración:</u> 32 horas (9.6 teoría y 22.4 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 10 alumnos (2 grupos de 5).</p> <p><u>Institución:</u> BCG SRL San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre funcionamiento y operación de maquinaria pesada - Conocimiento sobre los tipos de maquinaria pesada - Diseño de un sistema de gestión de mantenimiento <p><u>Complementarias:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de trabajar en equipo y de negociación y manejo de conflictos 	<p><u>Módulo 1: Introducción a la gestión del mantenimiento</u> 1. Tecnología actual en equipo pesado 2. Cambios en los sistemas de funcionamiento de la máquina</p> <p><u>Módulo 2: Producción de equipo pesado</u> 3. Cálculo de productividad 4. Cálculo de costos en operación</p> <p><u>Módulo 3: Evaluación del equipo</u> 5. Evaluar equipo, herramientas y bancos de prueba 6. Mantenimiento como sistema</p> <p><u>Módulo 4: Administración del Mantenimiento</u> 7. Indicadores de mantenimiento 8. MTBS, MTBF, MTTR</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas al inicio y al final del curso. Mínimo aprobatorio 14 - Evaluación de habilidades, actitudes, valores: Experiencia práctica. Mínimo aprobatorio 14

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
		<u>Módulo 5: Reportes de mantenimiento</u> 9. Reportes de trabajo programado y reactivo	
Topografía automatizada y manejo de equipo Topográfico			
<p><u>Duración:</u> 64 horas (9.6 teoría y 22.4 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 7 alumnos (1 grupos).</p> <p><u>Institución:</u> BCG SRL San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento y manejo de tres tipos de estación total: Leica, South y Sokia <p><u>Complementarias:</u></p> <p>Capacidad de trabajar en equipo y de negociación y manejo de conflictos</p>	<p>Módulo 1: Nociones de la topografía automatizada</p> <p>Módulo 2: La estación total</p> <p>Módulo 3: Programas de levantamiento, replanteo y funciones especiales</p> <p>Módulo 4: Interpretación de datos transferidos</p> <p>Módulo 5: Manejo de equipos topográficos</p> <p>Módulo 6: Levantamiento mediante coordenadas</p> <p>Módulo 7: Replanteo funciones especiales</p> <p>Módulo 8: Configuración de equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas al inicio y al final del curso. Mínimo aprobatorio 14 - Evaluación de habilidades, actitudes, valores: Experiencia práctica. Mínimo aprobatorio 14
Mantenimiento de bombas de pulpa			
<p><u>Duración:</u> 32 horas (9.6 teoría y 22.4 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 10 alumnos (2 grupos de 5).</p> <p><u>Institución:</u> BCG SRL San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento de los componentes mecánicos para diagnosticar el estado de las unidades - Ejecución de mantenimiento preventivo a bombas 	<p><u>Módulo 1: Clasificación</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Principio de funcionamiento 2. Aplicaciones, protección desgaste <p><u>Módulo 2: Partes principales</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Desmontaje 4. Identificación de componentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas al inicio y al final del curso. Mínimo aprobatorio 14 - Evaluación de habilidades, actitudes, valores: Experiencia práctica. Mínimo aprobatorio 14

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> - Interpretación de esquemas e identificación de componentes para solución de fallas <p><u>Complementarias:</u></p> <p>Capacidad de trabajar en equipo y de negociación y manejo de conflictos</p>	<p><u>Módulo 3: Montaje</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Acoplamientos 6. Alineamiento <p><u>Módulo 4: Operación y análisis fallas</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Motores, equipos de control 8. Análisis de fallas mantenimiento 	
Análisis Químico de Minerales			
<p><u>Duración:</u> 46 horas (13.8 teoría y 32.2 práctica).</p> <p><u>Alumnos:</u> 5 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> BCG SRL San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre fundamentos del análisis químico - Ejecución de técnicas analíticas por vía clásica o instrumental - Aplicación de procedimientos de análisis químico <p><u>Complementarias:</u></p> <p>Capacidad de trabajar en equipo y de negociación y manejo de conflictos</p>	<p><u>Módulo 1: Análisis químico por volumetría</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción 2. Estandarización de soluciones 3. Volumetría de neutralización 4. Volumetría Redox y de complejos 5. Vol. de formación de complejos 6. Yodometría, método indirecto <p><u>Módulo 2: Análisis de minerales por absorción atómica</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Espectroscopia atómica 8. Absorción y concentración 9. Interferencia analítica, espectrales, físicas, químicas, en absorción 10. Técnicas de trabajo 11. Análisis por generación de hidruros y vapor frío 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de conocimientos: Pruebas escritas al inicio y al final del curso. Mínimo aprobatorio 14 - Evaluación de habilidades, actitudes, valores: Experiencia práctica. Mínimo aprobatorio 14

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

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

CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
Taller de Negociación de conflictos organizacionales			
<p><u>Duración:</u> 5 sesiones, 4 horas cada uno.</p> <p><u>Alumnos:</u> 20 alumnos (1 grupo).</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de comprender la relación conflicto- oportunidad de desarrollo - Conocimiento y aplicación de herramientas de comunicación y negociación para la gestión de diferencias <p><u>Instrumentos organizacionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Separata de conceptos y casos 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conflictos 2. Mecanismos de gestión de conflictos. 3. Herramientas de comunicación. 4. Habilidades para negociar 5. Negociación 6. Herramientas en la etapa de post-negociación 	<ul style="list-style-type: none"> - Metodología: casos prácticos, mediaciones, análisis en grupo y situaciones reales - Asistencia mínima de 75% - Evaluación de conocimientos: Participación y prueba, mínimo aprobatorio 12 - Evaluación de habilidades: Estudio de casos, mínimo aprobatorio 14 - Evaluación de actitudes, valores: Autoevaluación, mínimo aprobatorio 14
Asesoría técnica Parte I: Revisión para validación de Plan Estratégico			
<p><u>Duración:</u> 3 sesiones de 4 horas cada uno.</p> <p><u>Alumnos:</u> 15 alumnos (1 grupo)</p> <p><u>Institución:</u> San Ramón</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento sobre los principales aspectos de la planificación estratégica, expectativas de los agremiados y satisfacción de usuarios <p><u>Instrumentos a revisar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan estratégico elaborado el año 2013. Sin validar en asamblea 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión y análisis de conocimientos sobre planificación estratégica 2. Refinar misión y valores 3. Evaluar FODA y actualizar 4. Revisar y actualizar estrategias de gestión 5. Revisar y adoptar el plan estratégico 6. Adoptar un Plan y Equipo para la Planificación estratégica 	<ul style="list-style-type: none"> - No se detalla

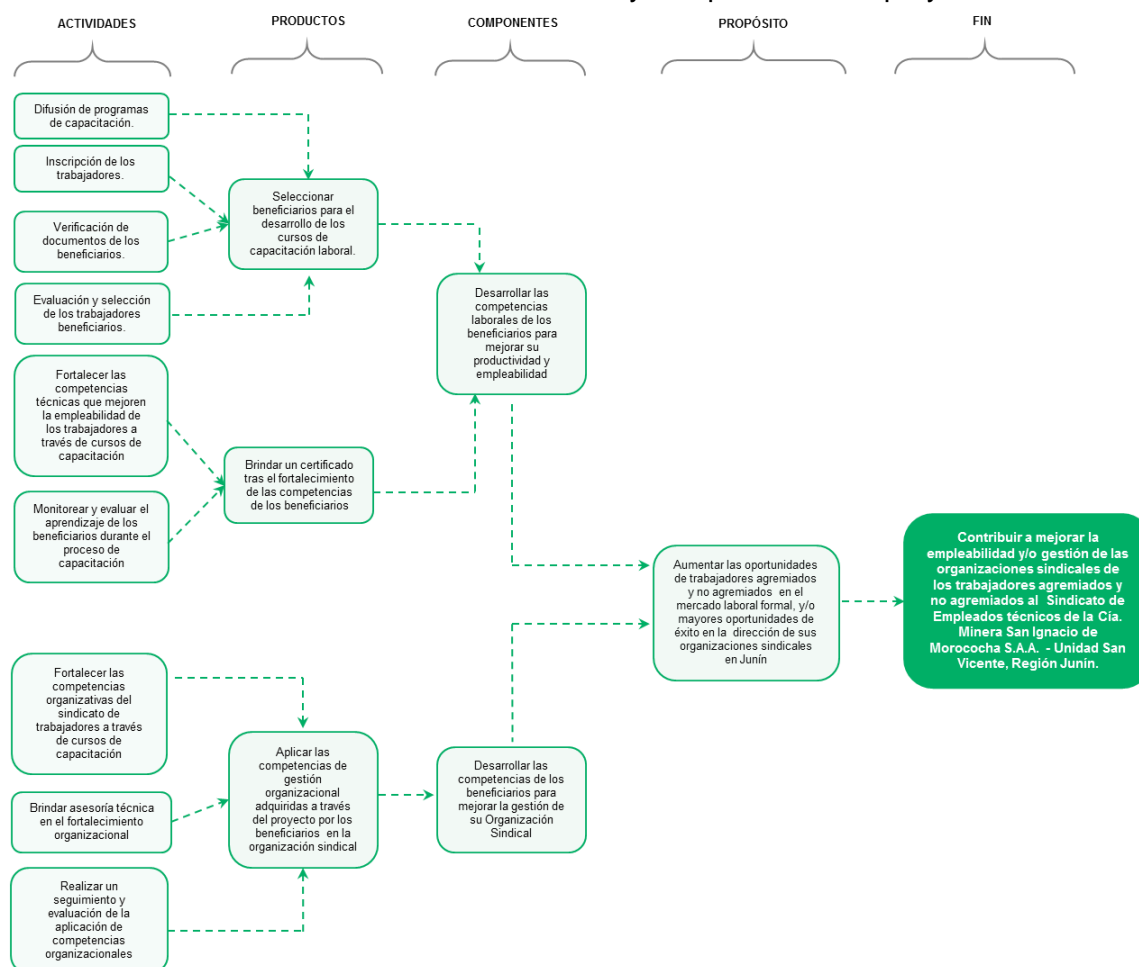
CARACTERÍSTICAS DEL CURSO	COMPETENCIAS LABORALES DESARROLLADAS EN EL CURSO	MÓDULOS / UNIDADES TEMÁTICAS	EVALUACIÓN
Normas y procedimientos de reclamos laborales			
<p><u>Duración:</u> 3 semanas, 8 sesiones, 40 horas</p> <p><u>Alumnos:</u> 45 divididos en 3 grupos de 15.</p> <p><u>Institución:</u> Sede Unidad Cobriza</p>	<p><u>Específicas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de identificar la aplicación de los derechos laborales - Capacidad de gestionar sus derechos <p><u>Instrumentos organizacionales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoja de ruta para reclamaciones laborales - Estatuto 	<ul style="list-style-type: none"> - Normas relacionadas a derechos laborales de trabajadores mineros - Cómo realizar reclamaciones laborales - Qué debo esperar de un proceso legal 	<ul style="list-style-type: none"> - Mínimo 80% de asistencia a las sesiones. No registrar faltas ni tardanzas y participar activamente. - Las evaluaciones utilizan el método de observación y registro durante sesiones - Evaluación de conocimientos: Conocimiento de derechos laborales, gestión de derechos, proceso de reclamos, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de habilidades: Capacidad de comunicar y dirigir grupos, mínimo aprobatorio 11. - Evaluación de actitudes y valores: Proactividad, mínimo aprobatorio 11.
Asesoría técnica Parte II: Validación del Plan Estratégico			
En el diseño del proyecto, no se detallaron Unidades temáticas ni Evaluación. Esta asesoría contempla un acompañamiento virtual y presencial, que dura 1 sesión, 4 horas. Se trata de ayuda en el sustento y exposición para la validación del plan estratégico en Asamblea.			
Asesoría técnica Parte III: Implementación del Plan Estratégico			
En el diseño del proyecto, no se detallaron Unidades temáticas ni Evaluación. Esta asesoría contempla 2 sesiones, con un total de 6 horas. Se trata de apoyo para evaluar los avances en la implementación del Plan, deficiencias en la aplicación y correctivos a realizar.			

Fuente: Propuesta técnica del proyecto. Elaboración Macroconsult.

7.3 MATRIZ DE MARCO LÓGICO DEL PROYECTO

Una vez identificado la problemática de la región, el proyecto tuvo como objetivo contribuir a mejorar la empleabilidad y gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente en la Región Junín. Para poder lograr el objetivo, la Institución Ejecutora diseñó el proyecto en base a una matriz de marco lógico articulando actividades, productos, componentes y propósitos tal como se muestra en el **Gráfico 14**.

Gráfico 14. Articulación de actividades y componentes del proyecto.



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

Asimismo, se muestra la matriz de marco lógico del proyecto en la **Tabla 16**, con los indicadores y metas propuestas en un inicio. Cabe señalar que la matriz original del proyecto fue modificada por Macroconsult con el fin de tener un mayor orden para la comprensión del proyecto. La matriz de marco lógico original se encuentra en el **Anexo 1.1**.

Tabla 16. Matriz de Marco Lógico del Proyecto L-03-13

Objetivo	Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
FIN				
<p>Contribuir a mejorar la empleabilidad y/o gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, Región Junín.</p>				
PROPÓSITO				
<p>Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, capacitados tienen mayores oportunidades en el mercado laboral formal y/o mejores oportunidades de éxito en la dirección de sus organizaciones sindicales en Junín.</p>	<p>Número de trabajadores que cuentan con las competencias laborales para atender la demanda de personal de la empresa empleadora, al finalizar el proyecto.</p>	<p>124 trabajadores</p>	<p>Informe de la oficina de recursos humanos sobre mejora de trabajadores en el puesto de trabajo. Informe de evaluación final del proyecto.</p>	<p>Flexibilización y apertura en las relaciones laborales empresa-trabajador. Empresa incrementa su productividad</p>
	<p>Número de trabajadores que implementan competencias en fortalecimiento institucional adquiridas, al finalizar el proyecto.</p>	<p>20 trabajadores</p>	<p>Lista de asistencia a capacitaciones. Informe de seguimiento al sindicato.</p>	<p>El sindicato cuenta con clima favorable y se incorporan más agremiados.</p>
COMPONENTES				

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, desarrollan competencias laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.	Número de trabajadores que desarrollan competencias laborales en su puesto de trabajo al término del proyecto.	124 trabajadores	Listas de asistencia a cursos , entrevista a jefes de área.	Condiciones de tiempo, horarios, facilidades para capacitación de la empresa; son favorables para asistencia de los trabajadores a capacitaciones.
2	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.	Número de trabajadores que han fortalecido sus capacidades en fortalecimiento institucional, al término del proyecto	20 trabajadores	Lista de asistencia a capacitaciones. Informe de seguimiento a trabajadores.	Mejoran las relaciones entre agremiados al sindicato, entre sindicatos, empresa y trabajadores por resolución oportuna de conflictos.
PRODUCTOS					
1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, desarrollan competencias laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.				
1.1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de	Número de trabajadores que son registrados para el proceso de evaluación y selección de beneficiarios al sexto mes del proyecto.	200 trabajadores	Registro de inscritos, fichas de inscritos.	Demanda por seguir cursos y presentación de documentos exigidos para participan en cursos oportunamente.

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
	Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, seleccionados.	Número de trabajadores que son seleccionados según protocolos de evaluación previstos por el proyecto, al término del séptimo mes del proyecto.	124 trabajadores	Files de seleccionados, ficha de evaluación de requisitos.	Conformidad de los trabajadores inscritos por la selección de participantes.
1.2	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, demuestran competencias fortalecidas y obtienen certificado.	Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Soldadura de Mantenimiento.	12 trabajadores	Registro de inscritos por curso, lista de asistencia por curso.	La empresa apoya a los trabajadores con talleres y tiempo para desarrollar cursos y verifica progresos.
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Mantenimiento de Sistema Hidráulico.	12 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Instrumentación y Automatización en Procesos Industriales.	24 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Titulación Técnica en Geología.	8 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Mantenimiento de Maquinaria Pesada Caterpillar.	36 trabajadores		
		Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Gestión de Mantenimiento de Equipos Trackless.	10 trabajadores		

Objetivo	Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
	Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Topografía automatizada y Manejo de equipo topográfico	7 trabajadores		
	Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Mantenimiento de Bombas de Pulpa	10 trabajadores		
	Número de trabajadores que inician la capacitación en el curso de Laboratorio de Análisis Químico de Minerales	5 trabajadores		
	Número de trabajadores que adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar el curso de Soldadura de Mantenimiento.	12 trabajadores	Lista de asistencia por curso, registro de trabajadores certificados por curso.	Trabajadores participan y logran conocimientos de manera adecuada, logrando certificación en cursos.
	Número de trabajadores adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar el curso de Mantenimiento de Sistema Hidráulico.	12 trabajadores		
	Número de trabajadores adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar el curso de Instrumentación y Automatización en Procesos Industriales.	24 trabajadores		

Objetivo	Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
	Número de trabajadores adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar el curso de Titulación Técnica en Geología.	8 trabajadores		
	Número de trabajadores que adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar el curso de Mantenimiento de Maquinaria Pesada Caterpillar.	36 trabajadores		
	Número de trabajadores que adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar el curso de Gestión de Mantenimiento de Equipos Trackless.	10 trabajadores		
	Número de trabajadores que adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar el curso de Topografía Automatizada y Manejo de Equipo Topográfico.	7 trabajadores		
	Número de trabajadores que adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar el curso de Mantenimiento de Bombas de Pulpa.	10 trabajadores		
	Número de trabajadores que adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar el curso de Laboratorio de Análisis Químico de Minerales.	5 trabajadores		

	Objetivo	Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
2	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.- Unidad San Vicente, desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.				
2.1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, demuestran aplicación de competencias de gestión organizacional.	Número de directivos actuales del sindicato y líderes potenciales que son capacitados en el curso negociación de conflictos organizacionales, fortaleciendo a la organización sindical, al 5to. mes.	20 directivos y líderes potenciales	Registro de asistencia a cursos.	Directivos de sindicato vigentes, son ratificados en el cargo por apoyo de agremiados al culminar la vigencia de sus funciones.
		Plan estratégico revisado y validado al 4to. mes del proyecto y en implementación durante el desarrollo del proyecto que orienta los destinos de la organización sindical.	1 Plan estratégico	Copia de plan estratégico revisado, acta de asamblea de validación de plan estratégico.	Actividades de la empresa continúan por respaldo de sindicatos, pese a presión de Frentes de defensa del medio ambiente, que exigen suspensión de operaciones de la empresa SIMSA.
ACTIVIDADES					
1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, desarrollan competencias laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.				
1.1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, seleccionados.				
1.1.1	Difusión y promoción de capacitación.	Número de campañas de difusión y promoción de cursos técnicos realizados.	2 campañas	Informes de eventos de difusión y promoción, listas de asistencia a reuniones.	Entusiasmo de los trabajadores por inscribirse a capacitaciones.

Objetivo		Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
1.1.2	Registro y selección de beneficiarios.	Número de potenciales beneficiarios registrados al 6to. mes de desarrollo del proyecto.	200 trabajadores	Listas de registro de postulantes a cursos, fichas de inscripción.	Trabajadores acuden en el plazo determinado a inscribirse, cumpliendo con la presentación de documentos.
1.1.3	Verificación de información y/o documentación de beneficiarios.	Número de files recepcionados que cumplen con los requisitos exigidos al 7mo. mes del proyecto.	160 files	Fichas de conformidad de información, files de postulantes documentados y verificados.	Trabajadores demuestran veracidad en la documentación presentada.
1.1.4	Evaluación de requisitos y aptitudes de los interesados y selección de trabajadores beneficiarios.	Número de trabajadores evaluados que son seleccionados y se encuentran aptos para la capacitación al 7mo. mes del proyecto.	124 trabajadores	Files de participantes evaluados, listas de participantes aptos para participar en cursos.	Evaluación se realiza dentro del plazo y sin contratiempos.
1.2	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, demuestran competencias fortalecidas y obtienen certificado.				
1.2.1	Capacitación para fortalecer competencias técnicas.	Número de cursos técnicos realizados para trabajadores agremiados y no agremiados, al 14avo. mes del proyecto.	9 cursos	Lista de asistencias, informes de cursos.	La empresa presta facilidades para desarrollar cursos.
1.2.2	Monitoreo de evolución del aprendizaje durante proceso de capacitación (Incluye evaluación docente, prevención deserción beneficiarios).	Número de visitas de monitoreo a cada uno de los cursos de capacitación técnica, desarrollados en 12 grupos, al 14avo. mes del proyecto.	6 visitas de monitoreo	Informes de monitoreo mensuales realizados por curso, informes finales de cada curso.	Las capacitaciones se realizan sin contratiempo.

	Objetivo	Indicadores	Metas	Medios de Verificación	Supuestos
2	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.- Unidad San Vicente, desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.				
2.1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.- Unidad San Vicente, demuestran aplicación de competencias de gestión organizacional.				
2.1.1	Capacitación para fortalecimiento de competencias organizativas.	Número de talleres de negociación de conflictos organizacionales, para capacitar a 20 directivos y potenciales líderes al 5to. mes del proyecto.	1 taller	Registro de participantes, informe de capacitación.	Participación activa de directivos del sindicato y líderes en los talleres de capacitación
2.1.2	Asesoría Técnica en fortalecimiento organizacional.	Número de sesiones de acompañamiento a directivos para revisión-actualización, aprobación e implementación de Plan Estratégico, en los meses 3ro., 4to, 8vo, 13avo.	6 sesiones	Registros de asistencia, Plan estratégico revisado y aprobado.	Predisposición de los líderes del sindicato para recibir la asesoría técnica.
2.1.3	Seguimiento y evaluación de aplicación de competencias organizacionales.	Número de reuniones de monitoreo realizadas para la implementación de plan estratégico y aplicación de capacidades adquiridas, en los meses 3ro, 4to, 5to, 8vo. 11avo. y 13avo.	6 reuniones de monitoreo	Informes de monitoreo realizados, registro fotográfico.	Condiciones de tiempo y horarios son favorables para desarrollar monitoreo.

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

8 RESULTADOS CUANTITATIVOS

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

8.1 INDICADORES DE LA MML

Para identificar el nivel del logro de los objetivos del proyecto L – 03 – 13 se presenta la matriz de indicadores de la MML del proyecto, la cual incluye, para cada nivel de objetivo, el valor de los indicadores en el período post-intervención, así como sus respectivas metas. Por otro lado, es necesario recordar que, en la medida que los indicadores de la MML medían exclusivamente aspectos operativos de la intervención del proyecto, el valor de todos los indicadores en el período pre-intervención fue igual a cero, razón por la cual los valores de los indicadores para la línea de base no se presentan en la **Tabla 17**.

Como ya se ha mencionado, todos los valores de línea de base fueron cero y en ese sentido se consideró comparar los valores de línea de salida respecto a la meta propuesta en la MML inicial. Para ello, se consideró usar los valores del Informe Final del proyecto como valores de línea de salida. A partir de ello, en la **Tabla 17** se tiene que la mayoría de indicadores fueron cumplidos al 100%; sin embargo, cabe mencionar que varios beneficiarios tomaron más de un curso por lo cual, la cantidad de capacitaciones impartidas es mayor al universo válido de beneficiarios. De acuerdo al padrón de beneficiarios se realizaron 182 capacitaciones entre laborales y de fortalecimiento institucional, pero el universo es de 106 beneficiarios. Asimismo, de las 182 capacitaciones brindadas, solo se aprobaron 148 cursos.

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

Objetivo	Indicadores	Metas	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación	
FIN							
Contribuir a mejorar la empleabilidad y/o gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, Región Junín.							
PROPÓSITO							
Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, capacitados tienen mayores oportunidades en el mercado laboral formal y/o mejores oportunidades de éxito en la dirección de sus organizaciones sindicales en Junín.	Número de trabajadores que cuentan con las competencias laborales para atender la demanda de personal de la empresa empleadora, al finalizar el proyecto.	124	trabajadores	154 ¹	124%	Informe de evaluación final del proyecto.	
	Número de trabajadores que implementan competencias en fortalecimiento institucional adquiridas, al finalizar el proyecto.	20	trabajadores	20	100%	Informe de seguimiento al sindicato.	
COMPONENTES							
1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. - Unidad San Vicente, desarrollan competencias laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.	Número de trabajadores que desarrollan competencias laborales en su puesto de trabajo al término del proyecto.	124	trabajadores	154	124%	Informe de evaluación final del proyecto.

	Objetivo	Indicadores	Metas	Unidad de medida	Valor línea de salida	Cumplimiento de meta	Medios de Verificación
2	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.	Número de trabajadores que han fortalecido sus capacidades en fortalecimiento institucional, al término del proyecto	20	trabajadores	20	100%	Informe de evaluación final del proyecto.

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

Nota: 1. El universo de beneficiarios es de 106; no obstante, varios de ellos tomaron más de un curso, por lo cual, fueron contabilizados más de una vez. Esto explica los valores altos en la matriz respecto al número de beneficiarios. Se utiliza esta contabilidad, pues así se presenta en el Informe Final.

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 volver a 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 de la situación ex ante y ex post de los beneficiarios.

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

8.2.1. Características de los trabajadores

Entre las características de los beneficiarios entrevistados, se tiene que el 93.0% son hombres y la edad promedio de los entrevistados es de 39 años. Asimismo, el 20.9% de los beneficiarios entrevistados tiene 50 años o más mientras que el primer rango de edad, de 17 a 24 años, representa el 14.0% de beneficiarios. Asimismo, como se muestra en la **Tabla 18**, se tiene que el 48.8% de los entrevistados son casados y el 27.9% son solteros. Por otro lado, se observa que el 79.1% de los entrevistados tienen hijos y en promedio, de aquellos que tienen hijos, poseen en promedio 2 hijos.

Tabla 18. Características personales del beneficiario

Indicador	Resultado
Sexo	
Hombre	93.0%
Mujer	7.0%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
Edad (promedio en años)	
Nro. de observaciones	43
Rangos de edad	
De 17 a 24 años	14.0%
De 25 a 29 años	7.0%

Indicador	Resultado
De 30 a 34 años	16.3%
De 35 a 39 años	16.3%
De 40 a 44 años	14.0%
De 45 a 49 años	11.6%
De 50 años a más	20.9%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
Estado Civil	
Soltero	27.9%
Casado	48.8%
Conviviente	20.9%
Separado	2.3%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
¿Tiene hijos?	
Sí	79.1%
No	20.9%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
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 19**), se encuentra que el 97.7% de beneficiarios entrevistados provienen de Junín y el resto proviene de Pasco. Además, se encontró que solo el 4.7% de los entrevistados tienen como lengua materna el quechua. Respecto a la educación de los padres, el 41.9% indicó que sus padres sólo habían terminado la escuela primaria y, de igual forma, un 46.5% de los entrevistados refirió lo mismo para el caso de la educación de sus madres.

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

Indicador	Resultado
Región de procedencia	
Junín	97.7%
Pasco	2.3%

Indicador	Resultado
Total	100.00%
Nro. de observaciones	43
Lengua materna	
Quechua	4.7%
Castellano	95.3%
Total	100.0%
Nro. de Observaciones	43
Nivel educativo del padre	
No tuvo educación alguna	7.0%
Primaria	41.9%
Secundaria	34.9%
Superior no universitaria	9.3%
Superior universitaria	7.0%
Total	100.0%
Nro. de Observaciones	43
Nivel educativo de la madre	
No tuvo educación alguna	9.3%
Primaria	46.5%
Secundaria	30.2%
Superior no universitaria	7.0%
Superior universitaria	7.0%
Total	100.0%
Nro. de Observaciones	43

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.1 Características de la vivienda y acceso a servicios básicos

En la **Tabla 20** se presentan las características de las viviendas de los beneficiarios. De los 43 beneficiarios entrevistados, el 58.1% cuenta con vivienda propia, el 30.2% cuenta con una vivienda alquilada y el 11.6% tienen una vivienda cedida o prestada. Asimismo, en promedio, cuatro personas viven en el hogar y tienen tres habitaciones. Además, el material predominante de las paredes exteriores es el ladrillo o bloque de cemento (97.7%), el material predominante de los pisos es el cemento (79.1%) y el de los techos, el concreto armado (69.8%).

Tabla 20. Caracterización de la vivienda de los beneficiarios

Indicador	Resultado
Tenencia de la vivienda	
Vivienda propia	58.1%
Vivienda alquilada	30.2%
Vivienda cedida/prestada sin pago alguno	11.6%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
Nro. de habitaciones (promedio)	
Nro. de observaciones	43
Nro. de personas que viven en el hogar (promedio)	
Nro. de observaciones	43
Material de la vivienda	
Paredes	
Ladrillo o bloque de cemento	97.7%
Adobe	2.3%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
Pisos	
Parquet o madera pulida	2.3%
Loseta, terrazos o similares	18.6%
Cemento	79.1%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
Techos	
Concreto armado	69.8%
Planchas de calamina, fibra de cemento o similares	30.2%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

De acuerdo a lo señalado por los entrevistados, el 58.14% cuenta con una red pública de abastecimiento de agua dentro de la vivienda. El porcentaje es menor respecto al servicio higiénico dentro de la vivienda (88.4%). En cuanto al tipo de alumbrado, el 95.4% de beneficiarios señalan tener electricidad mientras que el resto usa velas, petróleo, gas o lámpara. En la **Tabla 21**, en referencia al acceso a internet, el 58.1% indicó que utilizaba la red desde sus casas y el 27.9% desde otro lugar. En cuanto a los

usos se encuentran tres principales: conectarse a las redes sociales, buscar información y usar el correo electrónico.

Tabla 21. Acceso a servicios básicos

Indicador	Resultado
Abastecimiento de agua	
Red pública dentro de la vivienda	58.14%
Red pública fuera de la vivienda	27.91%
Río, acequia, manantial o similar	13.95%
Total	100.00%
Nro. de observaciones	43
Servicio higiénico	
Red pública dentro de la vivienda	88.4%
Red pública fuera de la vivienda	2.3%
Pozo ciego o negro, letrina	7.0%
Pozo séptico	2.3%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
Tipo de alumbrado	
Electricidad	95.3%
Vela	2.3%
Petróleo, gas o lámpara	2.3%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
Acceso a internet	
Usa internet desde casa	58.1%
Usa internet desde otro lugar	27.9%
No usa internet	14.0%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
Usos diversos de internet	
E-mail	73.0%
Redes sociales	91.9%
Entretenimiento	59.5%
Buscar empleo	48.6%
Buscar información	89.2%
Comprar productos o pagar servicios	10.8%

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.2 Gastos del beneficiario

En cuanto al gasto mensual de los beneficiarios (**Tabla 22**) se encuentra un incremento no significativo entre la situación antes y luego del proyecto. El mayor gasto continúa estando asociado al rubro de alimentos el cual representa el 46% del gasto total, esto es, alrededor de S/ 670. Asimismo, si se comparan las cifras con el promedio del gasto a nivel nacional, se tiene que hay un gasto 106% mayor al promedio nacional.

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

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Gasto mensual del hogar	1442.67	1466.40	23.72	
Nro. de observaciones	43	43		
Según tipo de gasto				
Alimentos	659.30	670.93	11.63	
Vestido y calzado	216.74	220.93	4.19	
Transporte y comunicaciones	146.16	146.63	0.47	
Alquiler, combustible, electricidad	88.37	88.37	0.00	
Diversión y cultura	115.23	117.56	2.33	
Salud	95.23	97.09	1.86	
Muebles, enseres y mantenimiento de vivienda	108.37	111.63	3.26	
Otros bienes y servicios	13.26	13.26	0.00	
Total	1442.67	1466.40	23.72	
Nro. de observaciones	43	43		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

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

8.2.3 Stock educativo y capacitaciones recibidas

La **Tabla 23** muestra indicadores sobre el stock educativo de los beneficiarios. De acuerdo a lo señalado por los encuestados, el 81.4% alcanzó algún nivel de educación superior. Además, en promedio un beneficiario cuenta con 13 años de estudio, lo cual corresponde a contar con secundaria completa más un año de educación. Este promedio está por encima del nacional, que están alrededor de 9.9 años de estudio. Entre los que continuaron estudiando luego de finalizada la secundaria, la mayoría refirió haber seguido una carrera u oficio en ingeniería, industria y construcción (68.6%).

Además, la mayoría de los entrevistados (55.8%) indicó que última institución educativa en la que estudió era pública.

Tabla 23. Stock educativo del beneficiario

Indicador	Resultado
Nivel educativo	
Secundaria Incompleta	2.3%
Secundaria Completa	16.3%
CETPRO Completo	4.7%
Superior No Universitaria Incompleta	2.3%
Superior No Universitaria Completa	53.5%
Superior Universitaria Incompleta	7.0%
Superior Universitaria Completa	14.0%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
Años de educación (promedio)	
Nro. de observaciones	43
Tipo de gestión de la última institución educativa a la que asistió	
Pública	55.8%
Privada	44.2%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	43
Oficio o carrera que estudió (campo de estudio)	
Ingeniería, industria y construcción	68.6%
Automotriz	14.3%
Ciencias naturales, exactas y de computación	11.4%
Ciencias sociales, comercio y derecho	5.7%
Total	100.0%
Nro. de observaciones	35

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

Respecto a los cursos de corta duración que recibieron los beneficiarios, tanto antes como luego del proyecto, hubo un grupo de beneficiarios encuestados que asistieron a un curso además del financiado por FONDOEMPLEO en la etapa post - intervención. Como se observa en la **Tabla 24**, fueron 16 los beneficiarios que decidieron llevar un curso más en una Institución educativa superior, la mayoría lo hizo en los campos de la ingeniería, industria, comercio y derecho. Además, se observa que para el momento en

el que se realizó la encuesta, la mayoría de capacitaciones (57.1%) fueron en alguna institución tipo IES.

Tabla 24. Capacitaciones recibidas por el beneficiario

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Cursos de corta duración				
Ha estudiado	69.8%	37.2%	-32.6%	***
No ha estudiado	30.2%	62.8%	32.6%	***
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	43	43		
Curso seguido (campo seguido)				
Ciencias sociales, comercio y derecho	10.0%	6.7%	-3.3%	
Ciencias naturales, exactas y de computación	16.7%	13.3%	-3.3%	
Ingeniería, industria, comercio y derecho	73.3%	73.3%	0.0%	
Ciencias de la salud	0.0%	6.7%	6.7%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	30	15		
Tipo de institución donde siguió el curso de capacitación				
Centro de trabajo	13.3%	21.4%	8.1%	
CETPRO	3.3%	0.0%	-3.3%	
IES	50.0%	57.1%	7.1%	
Universidad	10.0%	7.1%	-2.9%	
Otro	23.3%	14.3%	-9.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	30	14		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

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

8.2.4 Características del empleo

Para el caso del empleo, en la **Tabla 25** se observa que todos los beneficiarios están ocupados tanto antes como después del proyecto. Por otro lado, no se encuentra mayor variación en cuanto a número de beneficiarios con ocupación secundaria. En cuanto al tamaño de empresa donde trabajan, se observa que luego del proyecto casi todos los beneficiarios entrevistados pasan a una empresa de más de 200 personas; antes del

proyecto, el 7.7% trabajaba en una de menos de diez trabajadores. Además, se observa que los niveles de responsabilidad cambian ligeramente. Mientras que, antes del proyecto, el 64.1% realizaba una actividad de responsabilidad técnica u operativa, luego este aumenta a 68.4%.

Tabla 25. Empleo

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Condición de ocupación				
Ocupado	90.7%	88.4%	-2.3%	
No ocupada	9.3%	11.6%	2.3%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	43	43		
Ocupación secundaria				
Tiene	20.5%	21.1%	0.5%	
No tiene	79.5%	78.9%	-0.5%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	39	38		
Sector económico				
Minería e Hidrocarburos	95.0%	95.0%	0.0%	
Servicios	5.0%	2.5%	-2.5%	
Construcción	0.0%	2.5%	2.5%	
Total	100.0%	97.5%		
Nro. de observaciones	40	40		
Tamaño de la empresa				
Único trabajador	2.6%	0.0%	-2.6%	
De 2 a 10 personas	5.1%	2.5%	-2.6%	
Más de 200 personas	0.0%	2.5%	2.5%	
Total	92.3%	95.0%	2.7%	
Nro. de observaciones	100.0%	100.0%		
Forma en la que consiguió el empleo				
Avisos en el periódico	7.7%	7.9%	0.2%	
Amigos, familiares o vecinos	43.6%	44.7%	1.1%	
Avisos en las puertas de las empresas / mercados / u otros lugares	5.1%	5.3%	0.1%	
A través de una bolsa de trabajo pública	5.1%	5.3%	0.1%	
Me pasaron la voz, me buscaron	38.5%	36.8%	-1.6%	
Total	0.0%	0.0%	0.0%	
Nro. de observaciones	100.0%	100.0%		

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Tiempo de experiencia en la ocupación principal (meses)				
	147.1	143.8	-3.3	
Nro. de observaciones	39	40		
Nivel de responsabilidad en la empresa				
Elemental	2.6%	0.0%	-2.6%	
Técnico/ Operativo	64.1%	68.4%	4.3%	
Profesional universitario/ Profesional técnico	33.3%	31.6%	-1.8%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	39	38		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

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

En la **Tabla 26** se observa un aumento de los ingresos promedio mensuales en aproximadamente 2.6%, aunque este incremento no resulta significativo. Asimismo, se encuentra que el ingreso promedio por hora pasa de 12.34 a 12.52 soles, lo cual representa un incremento no significativo. Los beneficiarios entrevistados refieren además que, antes del proyecto, el 100.0% recibía más de una remuneración mínima vital mientras que luego del programa, uno de ellos deja de hacerlo. Con respecto al tipo de pago, todos los beneficiarios entrevistados reciben salarios o sueldos antes del proyecto mientras que, luego de este, un beneficiario pasa a recibir comisiones como tipo de pago. Por el lado de la frecuencia de pago, se observa que antes del proyecto, el 57.5% recibía pagos mensuales, 35.0% quincenales y el 5.0% semanales. Luego del proyecto, el 62.5% recibe pagos mensuales, los pagos quincenales se mantienen en 35.0% y los semanales se reducen a 2.5%.

Tabla 26. Ingresos

Indicador	Línea de Base [B]	Línea de Salida [A]	Dif. [B]-[A]	Signif.
% de beneficiarios que perciben ingresos				
Perciben ingresos	100.0%	100.0%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%	0.0%	
Nro. de observaciones	38	39		
Ingreso promedio mensual (S/)				
	2389.16	2395.46	6.30	
Nro. de observaciones	38	39		
Ingreso promedio por hora (S/)				
	12.34	12.52	0.17	
Nro. de observaciones	38	39		

Indicador	Línea de Base [B]	Línea de Salida [A]	Dif. [B]-[A]	Signif.
% de beneficiarios que gana más que 1 RMV 1/				
	100.0%	97.4%	-2.6%	
Nro. de observaciones	38	39		
Tipo de pago				
Salario / Sueldo	100.0%	97.5%	-2.5%	
Comisión	0.0%	2.5%	2.5%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	40	40		
Frecuencia de pago				
Diario	2.5%	0.0%	32.0%	
Semanal	5.0%	2.5%	-2.5%	
Quincenal	35.0%	35.0%	0.0%	
Mensual	57.5%	62.5%	5.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	40	40		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

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

Respecto a la calidad del empleo, la **Tabla 27** muestra las horas de trabajo promedio, las condiciones de contrato y el acceso a seguro de salud y al sistema de pensiones. Los beneficiarios entrevistados refieren que trabajaban 49 horas promedio por semana, lo cual no varía luego del proyecto. Con respecto al tipo de contrato, el 97.5% de beneficiarios entrevistados contaban con un contrato antes del proyecto; luego de este, el porcentaje es el mismo. Cabe señalar que los contratos indefinidos o permanentes pasaron de 80.0% a 82.5% de beneficiarios entrevistados. En cuanto al acceso a seguro de salud, alrededor del 97.6% contaba con algún tipo de seguro antes del inicio del proyecto, este porcentaje aumenta a 100.0% de beneficiarios luego del proyecto. Este incremento, se explica por mayor afiliación al SIS. Por otro lado, casi todos los beneficiarios (95.1%) están afiliados a un sistema de pensiones; dentro de ello, se observa un aumento de 2.4% en la afiliación a una AFP.

Tabla 27. Calidad del empleo

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Horas trabajadas (promedio semanal)	50	49	-1	
Nro. de observaciones	40	40		

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Tipo de contrato				
Contrato indefinido o permanente	80.0%	82.5%	2.5%	
Contrato a plazo fijo	2.5%	5.0%	2.5%	
Contrato a través de Service	2.5%	0.0%	-2.5%	
Otro	12.5%	10.0%	-2.5%	
Sin contrato	2.5%	2.5%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	40	40		
% de beneficiarios con contrato de trabajo				
	85.0%	87.5%	2.5%	
Nro. de observaciones	40	40		
Acceso a seguro de salud				
ESSALUD	90.2%	90.2%	0.0%	
SIS	4.9%	7.3%	2.4%	
Seguro privado	2.4%	2.4%	0.0%	
No posee	2.4%	0.0%	-2.4%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		
Acceso a sistema de pensiones				
No está afiliado	7.3%	4.9%	-2.4%	
AFP	58.5%	61.0%	2.4%	
ONP	34.1%	34.1%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	41	41		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

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

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

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

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

En la **Tabla 28** se presentan los resultados de esta medición. Se observa una mejora de la calidad de empleo, pues el Nivel 1 aumenta de 68.4% a 76.9%. Esto se encuentra asociados a que antes del proyecto, algunos de los beneficiarios contaban con una jornada laboral mayor a las 48 horas semanales, mientras que, luego del proyecto, dicha jornada disminuyó.

Tabla 28. Empleo decente

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Nivel 1	68.4%	76.9%	8.5%	
Nivel 2	15.8%	10.3%	-5.5%	
Nivel 3	15.8%	10.3%	-5.5%	
Nivel 4	0.0%	2.6%	2.6%	
Nivel 5	0.0%	0.0%	0.0%	
Nro. de observaciones	38	39		

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

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

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

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.

8.2.5 Características de la organización sindical

En la **Tabla 29** se muestran las características de la relación del beneficiario con las organizaciones sindicales. Se observa que 26 beneficiarios pertenecían a alguna organización sindical antes del proyecto; el mismo número pertenece a alguna organización luego del proyecto. De estos, 8 beneficiarios indica que tenían un cargo en la organización; luego del proyecto, solo 5 continúan en algún cargo. Con respecto a las reuniones de la organización sindical, los que pertenecen a alguna refieren que las asambleas generales y juntas directivas se realizan en promedio una vez al mes y una vez a la semana, respectivamente. Además, los mismos beneficiarios remiten que reciben, en promedio, un informe de la organización una vez cada mes y usualmente durante la asamblea general.

Tabla 29. Organización sindical

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
% de beneficiarios que pertenecen a una organización sindical	60.5%	60.5%	0.0%	
Nro. de observaciones	43	43		
% de beneficiarios que ha tenido un cargo en la organización sindical	30.8%	19.2%	-11.5%	
Nro. de observaciones	26	26		
% de beneficiarios que indican si ellos o sus compañeros fueron capacitados para realizar el cargo que le dieron en la organización sindical	25.0%	60.0%	35.0%	
Nro. de observaciones	8	5		
% de beneficiarios que conoce de la existencia de un plan para las actividades del sindicato	65.4%	50.0%	-15.4%	
Nro. de observaciones	26	26		
Frecuencia de las reuniones de la asamblea general (Promedio)				
No recuerda	3.8%	11.5%	7.7%	
Mensual	61.5%	57.7%	-3.8%	
Cada 2 meses	23.1%	19.2%	-3.8%	
Cada 3 meses	11.5%	11.5%	0.0%	

Indicador	Línea de Base [A]	Línea de Salida [B]	Dif. [B]-[A]	Signif.
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	26	26		
Frecuencia de las reuniones de la junta directiva (Promedio)				
Diario	3.8%	3.8%	0.0%	
Semanal	76.9%	73.1%	-3.8%	
No sabe/No recuerda	19.2%	23.1%	3.8%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	26	26		
Frecuencia en la que los miembros de la organización sindical reciben informes				
Quincenal	7.7%	7.7%	0.0%	
Mensual	50.0%	46.2%	-3.8%	
Cada 2 meses	19.2%	26.9%	7.7%	
Cada 3 meses	15.4%	11.5%	-3.8%	
Anual	3.8%	3.8%	0.0%	
No sabe, no recuerda	11.5%	3.8%	-7.7%	
Nro. de observaciones	26	26		
Medio en que se informa los avances de la organización				
Volantes o folletos	11.5%	3.8%	-7.7%	
Publicaciones en periódico mural	23.1%	15.4%	-7.7%	
En las reuniones de la asamblea general	61.5%	76.9%	15.4%	
Otros	3.8%	3.8%	0.0%	
Total	100.0%	100.0%		
Nro. de observaciones	26	26		
	11.5%	3.8%	-7.7%	
% de beneficiarios que indica que la Junta directiva atiende las consultas de los miembros del Sindicato				
	96.2%	88.5%	-7.7%	
Nro. de observaciones	26	26		

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

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

8.2.6 Conocimiento del proyecto

Respecto al acercamiento del beneficiario al proyecto, la **Tabla 30** muestra el medio por el cual el beneficiario conoce el proyecto y los motivos para participar de él. Así, se tiene que el sindicato fue el medio por el cual la mayoría de beneficiarios se enteró del proyecto, El resto lo hace mediante la empresa, por volantes o folletos y algunos por amigos o compañeros de trabajo. En relación a los motivos para participar en el proyecto, las razones más comunes están asociadas a la oportunidad de desarrollo personal, para aprender un oficio y por la capacitación.

Tabla 30. Acercamiento al proyecto

Indicador	Resultado
Medio de conocimiento del proyecto	
Volantes, folletos	18.6%
A través de la empresa	18.6%
A través del sindicato	51.2%
Por amigos, compañeros de trabajo	9.3%
Otros	20.9%
Nro. de observaciones	43
Motivos para participar en el proyecto	
Ofrecía capacitación	14.0%
Para aumentar mis ingresos	7.0%
Para aprender un oficio	18.6%
Oportunidad de desarrollo personal	41.9%
Otra	41.9%
Nro. de observaciones	43

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

8.2.7 Percepciones sobre el proyecto

Respecto a la percepción del proyecto por parte de los beneficiarios entrevistados, la **Tabla 31** recoge los niveles de satisfacción respecto a diferentes dimensiones del proyecto. El 55.8% de los beneficiarios refiere estar muy satisfecho con la comprensión de los cursos. El mismo porcentaje se siente muy satisfecho con las asesorías para el aprendizaje. En cuanto a las asesorías para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales, solo un 11.5% termina el proyecto insatisfecho. Por último, se construye el grado de satisfacción en la mejora de capacidades técnicas que va de cero a diez, así, el nivel de satisfacción es mayor mientras más cerca al diez se encuentre. Este grado de satisfacción para el proyecto es 8.0 lo cual refleja una alta satisfacción en la mejora de capacidades técnicas.

Tabla 31. Percepción del proyecto

Indicador	Resultado
Claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto	
Muy satisfecho	60.5%
Algo satisfecho	23.3%
Ni satisfecho ni insatisfecho	9.3%
Algo insatisfecho	4.7%
Muy insatisfecho	2.3%
Total	100%
Comprensión de los cursos de capacitación	
Muy satisfecho	55.8%
Algo satisfecho	25.6%
Ni satisfecho ni insatisfecho	11.6%
Algo insatisfecho	7.0%
Total	100%
Tiempo que duraron las capacitaciones	
Muy satisfecho	39.5%
Algo satisfecho	30.2%
Ni satisfecho ni insatisfecho	23.3%
Algo insatisfecho	7.0%
Total	100%
Horarios de las capacitaciones	
Muy satisfecho	51.2%
Algo satisfecho	25.6%
Ni satisfecho ni insatisfecho	14.0%
Algo insatisfecho	9.3%
Total	100%
Asesoría brindada para tu aprendizaje	
Muy satisfecho	55.8%
Algo satisfecho	25.6%
Ni satisfecho ni insatisfecho	9.3%
Algo insatisfecho	7.0%
Muy insatisfecho	2.3%
Total	100%
Asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical	
Muy satisfecho	23.1%
Algo satisfecho	53.8%

Indicador	Resultado
Ni satisfecho ni insatisfecho	11.5%
Algo insatisfecho	7.7%
Muy insatisfecho	3.8%
Total	100%
Ayuda para resolver dudas en cualquier momento del proyecto	
Muy satisfecho	44.2%
Algo satisfecho	37.2%
Ni satisfecho ni insatisfecho	7.0%
Algo insatisfecho	11.6%
Total	100.0%
Grado de satisfacción de los beneficiarios en la mejora de capacidades técnicas	
	8.0

Fuente: Encuesta Socioeconómica y Laboral, 2016 – 2017.

Elaboración: Macroconsult S.A.

9 RESULTADOS CUALITATIVOS

En esta sección se presentan los análisis de pertinencia, eficiencia, eficacia y sostenibilidad del proyecto a partir de las matrices finales de las entrevistas realizadas entre febrero y junio de 2017. Cada una de las matrices que se presentan resumen las entrevistas realizadas a los representantes de las instituciones relacionadas directa e indirectamente con el desarrollo del proyecto L – 03 – 13: “Capacitación Laboral Minería – Minero y Operadores de Instalaciones Mineras y Metalúrgicas - Junín”, identificando los temas relevantes para el análisis del proyecto.

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

En segundo lugar, se realizó una entrevista con el Sr. Peter Lazo, secretario Adjunto del Sindicato de empleados de SIMSA. En general, se mostró satisfecho con las capacitaciones recibidas ya que comentó que hubo mucho interés por parte de los trabajadores, además se mostró satisfecho con el apoyo brindado por la empresa ya sea en relación a los ambientes prestados como en la flexibilidad de los horarios. Respecto a las capacitaciones en fortalecimiento institucional también manifestó la conformidad de los resultados, ya que, como organización requerían de instrumentos que ayuden a encaminar ciertas actividades propias del Sindicato.

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

Finalmente, se realizó una entrevista al director de empleo de la región Junín quien brindó información acerca de la problemática laboral regional y la demanda de trabajo en su región, además de dar alcances acerca del nivel de coordinación entre la Institución Ejecutora y la Dirección Regional y algunas recomendaciones a tomar en cuenta en proyectos futuros.

Con todas las entrevistas realizadas y procesadas, se elaboraron matrices para cada uno de los aspectos a evaluar, esto es, para eficacia, eficiencia y sostenibilidad. A

continuación, se presentan cada una de las matrices, en el orden mencionado, con su respectivo análisis, con el fin de llegar a una conclusión general acerca de la ejecución del proyecto.

9.1 ANÁLISIS DE PERTINENCIA

Para el análisis de pertinencia se consideró la elaboración de una matriz, tal como se observa en la **Tabla 32**, que consta de cinco aspectos clave para el análisis: (i) la participación de los actores relevantes del proyecto (Institución Ejecutora, Sindicato y Empresa) en el diseño del mismo; (ii) la percepción de la problemática de los beneficiarios antes del inicio del proyecto; (iii) la elaboración del diagnóstico de la problemática; (iv) la identificación de la demanda; y (v) la estrategia de selección de beneficiarios.

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

Tema	Institución Ejecutora (Percy Chávez-Jefe del Proyecto)	Sindicato (Peter Lazo-Secretario Adjunto del Sindicato de empleados SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Junín)
Participación en el diseño del proyecto	No participaron en el diseño del proyecto, para el diseño del proyecto se contrató a un proyectista financiado por FONDOEMPLEO. Luego de la aprobación del proyecto, recién se convoca a la IE como equipo técnico.	Su participación en el diseño del proyecto fue menor. Se contrató a un especialista en diseño de proyectos para elaborar el mismo, una vez que se ganó el concurso, este fue dado a la IE.	No participaron directamente del diseño; sin embargo, sí le llegaron a consultar sobre perfiles ocupacionales de la empresa.	No aplica la pregunta para este informante.
Problemática de los trabajadores antes del proyecto	La mayoría de trabajadores aprendió su trabajo de forma empírica. Por ello, necesitaban certificar sus habilidades. El Sindicato, por su lado, tenía el problema de no saber negociar, hay un déficit en generación de propuestas.	Existía una necesidad de certificar las capacidades de los trabajadores. Asimismo, dado que la empresa no contaba con capacitaciones constantes, las habilidades de los trabajadores no se encontraban actualizadas.	Hay un plan de capacitación para todos los trabajadores de la empresa el cual se enfoca en la seguridad dentro de la mina. Asimismo, no hay capacitaciones específicas a grupos de trabajadores.	El principal problema es la informalidad laboral que está alrededor del 82%. Este problema se presenta tanto en empresas formales como en informales. Se estima que el 18% de trabajadores son informales en las empresas formales. Esto implica que no están en planilla, no tienen contrato, no tienen beneficios laborales y tampoco acceden a seguridad social ni a fondos pensionales. Otro problema importante es la empleabilidad. Desde el Estado existen los mecanismos que permiten abordar el tema, pero la dificultad radica en asociar y relacionar a todos los actores involucrados.
Diagnóstico de la problemática	No participó en el diagnóstico de la problemática.	Cuando se enteraron de FONDOEMPLEO, analizaron la posibilidad de participar y realizaron un presupuesto. Luego vieron área	No aplica la pregunta para este informante.	No aplica la pregunta para este informante.

Tema	Institución Ejecutora (Percy Chávez-Jefe del Proyecto)	Sindicato (Peter Lazo-Secretario Adjunto del Sindicato de empleados SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Junín)
		por área las necesidades de capacitación. En esta evaluación participaron los dirigentes y trabajadores, junto con el especialista en diseño de proyectos para poder identificar la problemática.		
Identificación de la demanda	No tiene conocimiento de si se hizo algún tipo de análisis de correspondencia entre perfil ocupacional requerido por la empresa y el perfil de los trabajadores. No obstante, la empresa sí tenía conocimiento de las capacitaciones y contenidos, e hizo algunos comentarios sobre la pertinencia de los cursos. El área de Recursos Humanos les hizo saber que los cursos serían de utilidad.	La identificación de la demanda se realizó a partir de las necesidades y problemas de los trabajadores.	A pesar de no estar presente directamente en el proyecto, sí hubo algunas reuniones con los representantes del sindicato y quien diseñó el proyecto. Además de ello, se consideró apoyar a los beneficiarios en la participación de los cursos ya que beneficiaría a la empresa.	Junín es una región donde están presentes varias empresas mineras, por lo cual la mayor actividad de la región está ligada a la actividad extractiva. Se ha identificado que el sector minero demanda personal calificado en explotación minera.

Tema	Institución Ejecutora (Percy Chávez-Jefe del Proyecto)	Sindicato (Peter Lazo-Secretario Adjunto del Sindicato de empleados SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral de Junín)
Estrategia de selección de beneficiarios	<p>La estrategia de selección contempló diversos requisitos como laborar en la empresa como mínimo 3 años, haber terminado la secundaria, tener la necesidad de llevar el curso, y tener entre 27 y 55 años.</p> <p>Además, se pidió la opinión del área de Recursos Humanos y de las respectivas áreas de trabajo de cada inscrito. También se priorizó a aquellos próximos a jubilarse. Finalmente, se les hizo firmar un compromiso de asistir al menos al 90% de las clases.</p> <p>El proceso de selección fue muy complicado en el manejo de los documentos, pero fue efectiva.</p>	<p>La selección priorizó la jerarquía de los inscritos y si necesitaban la capacitación o no. Además, se utilizaron otros criterios como la deserción.</p> <p>Posteriormente, en la asamblea general y mediante difusión se comunicó la lista de seleccionados como las fechas de inicio de las capacitaciones.</p>	<p>No aplica la pregunta para este informante.</p>	<p>No se tuvo conocimiento de la ejecución del proyecto, por lo que desconoce la estrategia de selección.</p>
Definición de los contenidos del curso	<p>No participó en la definición de los contenidos, esta fue tarea de los proyectistas. A pesar de ello, tiene conocimiento de que se conversó con CETEMIN, TECSUP, SENATI de San Ramón y dos empresas locales para darle flexibilidad a los contenidos de los cursos y así tomar en cuenta las dificultades de los trabajadores.</p>	<p>Se realizó consultando las necesidades área por área.</p>	<p>Se dieron algunas recomendaciones respecto a los cursos y los contenidos, sobretodo en cuanto a la proporción de horas teóricas y prácticas. No hubo mayor participación referida a los contenidos de los cursos.</p>	<p>No hubo coordinación con ellos respecto a ese tema.</p>

Elaboración: Macroconsult S.A

En el caso de la participación en el diseño del proyecto esta fue muy limitada por parte de los actores mencionados lo cual revela la poca coordinación para la propuesta del proyecto. Al respecto, 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. Sin embargo, a diferencia de otros proyectos, sí hubo acercamiento mayor con la empresa, en ese sentido, el representante del sindicato como el de recursos humanos señalan que se solicitó información sobre la demanda de perfil profesional para poder hacer un diagnóstico de la situación.

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

En cuanto a la estrategia de selección, se señala que fue adecuada y efectiva a pesar de contar con ciertas complicaciones relacionadas a la documentación de los registrados. Hubo una gran acogida gracias a la participación activa del Sindicato. En tanto la participación de la IE fue mayor, se sabe que las actividades que forman parte de la selección de beneficiarios sí se llevaron a cabo de acuerdo a la matriz de marco lógico: se difundieron los programas de capacitación, se inscribieron a los trabajadores interesados, se verificó la documentación entregada por los trabajadores y luego se realizaron evaluaciones para determinar la selección de beneficiarios. Asimismo, el

representante del sindicato señaló que se priorizó de acuerdo a la jerarquía de inscritos, ya que se contó con un gran número de trabajadores registrados.

En cuanto a la participación en la definición de los contenidos de los cursos, la IE señala no haber participado de ella, pero tiene conocimiento de la participación de los representantes del Sindicato y de relaciones humanas de la empresa. Este último dio recomendaciones tanto de las instituciones como de cómo podrían distribuirse las horas teóricas y prácticas. Asimismo, el sindicato se encargó de buscar instituciones calificadas y coordinar con ellos los horarios con el fin de que los beneficiarios puedan participar de los cursos sin complicar las horas de trabajo.

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

9.2 ANÁLISIS DE EFICACIA

Para la elaboración de la matriz, se consideraron cuatro aspectos clave para el análisis de eficacia, estos son: (i) Capacitación e instrumentos de gestión previos al proyecto; (ii) Actividades eficaces consideradas para el logro de resultados; (iii) Monitoreo de las actividades del proyecto; y (iv) Conformidad con los resultados, tal como se muestra en la **Tabla 33**

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

Tema	Institución Ejecutora (Percy Chávez-Jefe del Proyecto)	Sindicato (Peter Lazo-Secretario Adjunto del Sindicato de empleados SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral)
Capacitación e instrumentos de gestión previos al proyecto	Tiene entendido que las capacitaciones son escasas o poco frecuentes y no cubren las necesidades de los trabajadores.	La empresa solo realizaba capacitaciones anuales en temas de seguridad, que eran dictadas por RIMAC. Considera que estas capacitaciones son muy importantes, pero no abordan las verdaderas necesidades de los trabajadores.	Señala que las capacitaciones están eminentemente relacionadas a la seguridad en la mina, con lo cual, cree que son necesarias las capacitaciones más específicas.	El Gobierno Regional de Junín, a través del Centro de Empleo, promueve la inserción laboral. Uno de los programas de este centro es la Bolsa de Trabajo. Por otro lado, también se apoya al desarrollo de capacidades laborales en el Centro de Capacitación Ocupacional. Estas son las dos grandes acciones que se vienen desarrollando en tema de empleo.
Actividades eficaces consideradas para el logro de resultados	<p>La convocatoria fue permanente. Se colocaron afiches y gigantografías en el local y en el ingreso a la mina. Además, se realizaron charlas informativas.</p> <p>La negociación de las condiciones del servicio de capacitación fue muy importante; se logró ahorrar dinero e incorporar más beneficiarios.</p> <p>La heterogeneidad de los trabajadores se abordó mediante el seguimiento a las capacitaciones. Una persona se dedicaba</p>	La comunicación fluida y el compromiso de la empresa ayudaron a que las actividades se desarrollen eficazmente.	La empresa se limitó a dar beneficios a los trabajadores, relacionados a permisos. Además, también se brindaron locales de la empresa para que puedan recibir las capacitaciones en lugares adecuados.	No aplica ya que no participó en el proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Percy Chávez-Jefe del Proyecto)	Sindicato (Peter Lazo-Secretario Adjunto del Sindicato de empleados SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral)
	exclusivamente a observar que se cumpla la parte académica para evitar la deserción.			
Monitoreo de las actividades del proyecto	El monitoreo lo realizó el gestor FONDOEMPLEO, Jorge Cuellar. Las recomendaciones del monitoreo observaron el retraso de algunas actividades por las huelgas y las elecciones de los nuevos dirigentes.	Manifiesta que sí hubo monitoreo, pero no da detalles.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto
Conformidad con los resultados	A pesar de los retrasos, se superó la meta de 124 trabajadores capacitados; en total se capacitaron 154. Los conocimientos fueron alcanzados y certificados. La coordinación entre los actores involucrados permitió optimizar los resultados. El proyecto logró reducir la brecha de conocimientos.	Refiere que se siente satisfecho con el programa, pues después de haber sido capacitados, los trabajadores en su mayoría han incrementado sus sueldos.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto

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, las capacitaciones son escasas o poco frecuentes y no cubren las necesidades de los trabajadores. Lo anterior se ve corroborado con lo manifestado por el representante del Sindicato. Así, se manifiesta que solo reciben capacitaciones en seguridad brindadas por RIMAC; sin embargo, capacitaciones específicas en algún rubro son pocas con lo cual muchos de los trabajadores ven sus conocimientos desactualizados. Por otro lado, el representante de la empresa comentó acerca de capacitaciones impartidas a los trabajadores de la compañía enfocados en temas de seguridad; sin embargo, cree que son necesarias las capacitaciones más específicas, razón por la cual sí tuvieron consideración en cuanto a la flexibilidad de los horarios de los beneficiarios. Por último, el representante de la Dirección Regional de promoción del Empleo de Junín comentó que se promueve la inserción laboral a través del Centro de Empleo, dentro del cual se encuentra una Bolsa de Trabajo. También se apoya al desarrollo de capacidades laborales en el Centro de Capacitación Ocupacional; sin embargo, no tenía conocimiento de los proyectos desarrollados por FONDOEMPLEO, los cuales también se centran en capacitaciones laborales.

En el caso de las actividades eficaces consideradas para el logro de los resultados, tanto la IE como el Sindicato señalan que la adecuada comunicación con la empresa y con las instituciones capacitadoras fueron clave. Por un lado, con la empresa se logró un nivel de coordinación aceptable en el que la empresa llegó a prestar algunas áreas para que funcionen como aulas, además de ello, también hubo una flexibilización de horarios. Respecto a las coordinaciones hechas con las instituciones educativas, también se coordinó flexibilizar horarios para que puedan ir todos los beneficiarios sin perjudicar horas de trabajo. Asimismo, la IE señala que se pudo reducir costos de capacitación ya que se llegaron a buenos acuerdos con las instituciones, ello permitió un aumento del número de beneficiarios. Por último, el constante monitoreo y seguimiento fue importante para que se consigan los resultados deseados de las capacitaciones y no existan altas tasas de deserción. Con dicho monitoreo se trataba de supervisar la asistencia de todos los beneficiarios, y fue asignada exclusivamente a un asistente quien se encargaba de verificar la asistencia de los beneficiarios y evitar la deserción, en todo caso. Además de ello también hubo un constante monitoreo por parte de FONDOEMPLEO.

Por último, respecto a la conformidad de los resultados, en general, los actores involucrados se encuentran satisfechos con el proyecto. Por un lado, el representante de la IE señala que, a pesar de algunos problemas respecto al tiempo, se pudo sobrepasar la meta de trabajadores capacitados y certificados. Asimismo, señala que muchos de los beneficiarios se sentirían satisfechos ya que los programas han permitido reducir una brecha de conocimientos. Esto se comprueba por lo dicho por el representante del Sindicato, quien señala que algunos compañeros han observado un aumento en sus ingresos ya que, en algunos casos, han cambiado de centros de trabajo. Por otro lado, el representante de la Dirección Regional de Trabajo no termina de considerar resultados contundentes dado que considera necesaria la articulación en

este tipo de proyectos, con entidades asociadas al mismo (capacitación más programas de inserción laboral).

De acuerdo a lo informado, en las entrevistas realizadas y en la documentación brindada, las actividades se desarrollaron tal como está en la matriz de marco lógico Si bien es cierto, se mencionaron algunas dificultades respecto al tiempo, las actividades sí permitieron desarrollar los productos propuestos en la MML. Cabe señalar que los productos son necesarios para los componentes del proyecto; sin embargo, no son suficientes para el logro del propósito y fin del mismo, es decir, existen factores externos al proyecto que influyen también en el logro de ambos. En este caso, el apoyo de la empresa puede considerarse como un factor externo favorable para el cumplimiento de los resultados.

9.3 Análisis de eficiencia

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

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

Tema	Institución Ejecutora (Percy Chávez-Jefe del Proyecto)	Sindicato (Peter Lazo-Secretario Adjunto del Sindicato de empleados SIMSA)
Dificultades en la gestión del proyecto y soluciones encontradas	Considera que las capacitaciones técnico-laborales no deberían mezclarse con los cursos de organización, pues estos últimos quitan mucho tiempo.	Refiere que no hubo dificultades en la gestión del proyecto. Precisamente por ello están participando de nuevo en el proyecto.
Dificultades en el manejo de información	El manejo de la información se realizó sin ningún problema y de forma correcta, pues se cuenta experiencia en ello.	No hubo mayores dificultades en la información manejada por la institución ejecutora.
Manejo presupuestal	El presupuesto fue suficiente para el proyecto. Incluso se devolvieron 3 mil soles a FONDOEMPLEO, ya que se generó un ahorro al pedir una reevaluación de los costos de las capacitaciones a las empresas capacitadoras. También se logró que los beneficiarios adicionales no generen sobrecostos. Además, se gastó menos de lo previsto en algunas actividades, y en ningún caso se gastó de más.	Manifiesta que los recursos asignados al proyecto fueron suficientes. Por otro lado, refiere que no hubo problemas en la administración de los fondos.

Elaboración: Macroconsult S.A.

Para este criterio se consideró la información brindada por los representantes de la IE y del Sindicato de empleados técnicos de SIMSA. En general se manifiesta un adecuado manejo en relación a la gestión del proyecto. Para el primer criterio considerado, la IE considera que el hecho de tener dos componentes de capacitación, tanto organizacional como técnica, puede que dificulten el manejo total del proyecto ya que la primera puede tomar el tiempo que se podría dedicar exclusivamente a las capacitaciones técnicas. Por otro lado, respecto al sindicato, no se evidencia alguna dificultad en la gestión ya que consideran a la IE como una institución que cuenta con amplia experiencia en la gestión de proyectos similares. Asimismo, en cuanto al manejo de información, tampoco presentaron dificultad alguna.

Respecto al presupuesto, se señala que fue suficiente para la ejecución del proyecto, ello también se encuentra asociado a la contrapartida hecha por la empresa. Por parte del representante del sindicato, este considera que la IE hizo una buena ejecución del presupuesto, quizá con pequeños problemas en cuanto al tiempo (ya que se atrasó un mes por la huelga de los trabajadores), pero que pudieron ser sobrellevados.

9.4 Análisis de sostenibilidad

En la **Tabla 35** se muestra la matriz de sostenibilidad que se encuentra dividida en cuatro secciones: (i) actividades desarrolladas para asegurar la sostenibilidad del proyecto; (ii) factores externos que han favorecido el logro de resultados; (iii) factores externos que limitaron o dificultaron el logro de resultados y (iv) percepciones sobre la sostenibilidad del proyecto.

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

Tema	Institución Ejecutora (Percy Chávez-Jefe del Proyecto)	Sindicato (Peter Lazo-Secretario Adjunto del Sindicato de empleados SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral)
Actividades desarrolladas para asegurar la sostenibilidad del proyecto	El proyecto no contempló el seguimiento de los trabajadores luego de las capacitaciones; sin embargo, se realizaron comunicaciones breves con algunos de los beneficiarios para la entrega de certificaciones.	Se realizó monitoreo luego de las capacitaciones para asegurar la sostenibilidad del proyecto. El seguimiento fue realizado por la Institución Ejecutora y por el Sindicato.	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	La mina SIMSA tiene mucha rotación, pues se desarrollan tres turnos por día. Esta disponibilidad de personal se tradujo en una gran acogida de la convocatoria.	La empresa ha favorecido al logro de resultados. Esta ha facilitado los permisos para los beneficiarios y proveyó las instalaciones para realizar las capacitaciones.	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	Los resultados del proyecto fueron limitados por la huelga de trabajadores que provocaron retrasos en las actividades. Por otro lado, en la mina, los trabajadores laboran con 3 guardias de 8 horas, por lo cual hay mucha rotación como parte del horario de trabajo y eso dificulta el proyecto.	Ningún factor externo dificultó el logro de resultados.	No aplica ya que no participó en el proyecto	No aplica ya que no participó en el proyecto

Tema	Institución Ejecutora (Percy Chávez-Jefe del Proyecto)	Sindicato (Peter Lazo-Secretario Adjunto del Sindicato de empleados SIMSA)	Empresa (Emilio Uceda - superintendente de administración y gestión humana de SIMSA)	Gobierno Regional (Orlando Ricalde – Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral)
<p>Percepciones sobre la sostenibilidad del proyecto y mejoras sin el financiamiento de FONDOEMPLEO</p>	<p>Considera que las capacidades adquiridas lograrán que los efectos del programa se mantengan en el tiempo. No obstante, al ser una capacitación básica se requerirá capacitaciones complementarias de niveles más avanzados.</p> <p>Manifiesta, además, que sin el apoyo de FONDOEMPLEO sería muy difícil realizar nuevas capacitaciones, pues los trabajadores deberían movilizarse por su cuenta a Lima o Huancayo.</p> <p>Respecto a la capacitación organizacional, menciona que el Sindicato está asociado a la agremiación minera. Por lo cual, accederá a futuras capacitaciones sin problemas.</p>	<p>La preocupación del Sindicato es emprender nuevas capacitaciones que sean prácticas y que se realicen en instalaciones bien equipadas en Lima o Huancayo. Además, estos cursos deberán considerar niveles más avanzados para aquellos que ya han sido capacitados.</p> <p>También menciona que la participación de la empresa es necesaria e importante para garantizar la sostenibilidad del programa.</p>	<p>Los comentarios por parte de la empresa refieren a que las capacitaciones y certificaciones siempre son bienvenidas. No tiene una posición clara frente a la sostenibilidad ya que no participó directamente del proyecto, pero considera que, siempre que haya una comunicación correcta entre el sindicato y la empresa, ellos apoyarán el desarrollo de los trabajadores. Finalmente, dichas capacitaciones son necesarias para la empresa.</p>	<p>La Institución Ejecutora no realizó ninguna coordinación con la Dirección Regional. A pesar de ello, y por lo que entiende de las normas de FONDOEMPLEO, cree que es un proyecto sostenible siempre y cuando se cumplan con estas normas.</p> <p>Resalta, además, que la empresa minera debería involucrarse en garantizar la sostenibilidad del proyecto.</p> <p>Respecto a los proyectos de FONDOEMPLEO, cree que debería involucrar al Gobierno Regional mediante un mecanismo que les comunique sobre los proyectos a realizarse. De este modo, podrían participar o al menos evaluar los impactos de la intervención.</p>

Elaboración: Macroconsult SA

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 que sí señala es que aún se mantenía la comunicación con algunos beneficiarios que se mostraron interesados en el proyecto. Ello, además, como lo comenta el representante del Sindicato también estuvo respaldado en el interés del sindicato por conocer cómo se habían desarrollado las capacidades de los beneficiarios. Por tanto, el seguimiento y monitoreo, a pesar de no estar contemplado en las actividades del proyecto, sí fue realizado luego de culminado el mismo.

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. Es necesario señalar un factor importante, considerado tanto positivo como negativo por el representante de la IE, que es la alta rotación del personal de la empresa (tres turnos por día). Por un lado, considera que fue positivo ya que permitió una gran acogida e interés por parte de los trabajadores; sin embargo, a su vez, dificultó en la coordinación de horarios de los cursos. Otro de los factores señalados por la IE es el desarrollo de una huelga de los trabajadores que ocasionó el retraso aproximado de un mes; sin embargo, fue solucionado.

Finalmente, respecto a la percepción de sostenibilidad del proyecto, los comentarios apuntan a que una buena coordinación entre todos los actores garantizaría la sostenibilidad. La IE refiere que las capacitaciones han sido buenas y han ayudado a los trabajadores, en ese sentido, menciona que las capacitaciones futuras deben presentar mayor nivel de complejidad y especialización. Manifiesta además que otras capacitaciones que no sean financiadas por FONDOEMPLEO serían muy complicadas de realizar, pues los mismos trabajadores deberían costear su movilidad y hospedaje ya que no existen instituciones capacitadoras en San Román. En esa línea, también sería importante la participación de la empresa en diferentes dimensiones desde la habilitación de aulas y flexibilización de horarios hasta ayuda más directa para que los trabajadores se capaciten. Esta participación de la empresa también podría ser un factor que motive a los trabajadores. Por otro lado, el representante de la Dirección Regional de Promoción del Empleo, señala que no tenía conocimiento del proyecto en específico, pero conoce que este tipo de proyectos son realizados bajo seguimiento y monitoreo constante. Para él, estos factores serían suficientes para garantizar la sostenibilidad del proyecto. No obstante, considera que los resultados se podrían mejorar con una articulación con ellos, pues así se podría evaluar los impactos dentro de su ámbito regional.

10 CONCLUSIONES

El proyecto L-03-13 “Capacitación Laboral - Minera, - Minero y Operadores de Instalaciones Mineras y Metalúrgicas - Junín” tuvo una adecuada ejecución de las actividades propuestas, por lo cual se resalta la gestión y eficiencia del proyecto. En cuanto a la pertinencia y diseño del proyecto, no se han encontrado debilidades. Se resalta, además, la coordinación entre la IE, el sindicato y la empresa. Este factor fue importante para la eficiencia del proyecto. Por el lado del diseño, se encontraron algunas fortalezas, pero se debe tomar en cuenta que el diseño las actividades de esta etapa son fundamentales y se debe mejorar en ellas. El proyecto alcanzó y superó las metas propuestas tanto en capacitación como en certificación de los beneficiarios, lo cual es resultado de la buena negociación entre la IE y las instituciones educativas.

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

Sobre la pertinencia del programa

Según la información recogida, sí se habría tomado en cuenta recomendaciones de la empresa respecto a la demanda laboral; sin embargo, también se señala que el diseño del proyecto estuvo más direccionado en función a las necesidades de los trabajadores. Esto implica que las capacitaciones ofrecidas por el proyecto no necesariamente estuvieron orientadas a fortalecer las competencias que podrían demandar la empresa minera en el futuro. No obstante, el nivel de coordinación encontrado es mucho mayor al de los otros proyectos que se encuentran en la misma línea, con lo cual se considera que el proyecto habría sido pertinente. Sin embargo, es necesario resaltar que los resultados estarán condicionados a la actividad de la empresa ya que no se hizo ninguna otra identificación de otras empresas que podrían eventualmente requerir trabajadores.

Sobre el diseño del programa

En cuanto al diseño del proyecto, no se ha encontrado mayores deficiencias en el mismo. Como ya se ha señalado, las coordinaciones con la empresa han permitido lograr algunos resultados positivos no previstos (mayor número de capacitaciones y una reducción de costos). A pesar de que es necesario contemplar factores externos que puedan afectar el proyecto, durante el desarrollo del mismo no se presentaron este tipo de problemas, razón por la cual todo siguió con normalidad. Por último, se considera necesario un nivel de agregación mayor entre trabajadores y empresas, esto con el fin de generar un pool de trabajadores capacitados, a partir del cual las empresas que demandan mano de obra capacitada puedan contratar a los trabajadores que oferten dicha mano de obra, con lo cual se genera un mayor nivel de empleabilidad de los trabajadores capacitados.

Sobre la gestión del programa

Según los indicadores operativos del proyecto, la gestión cumplió con la totalidad de las metas. Además, se pudo reducir los costos asociados a la capacitación, restando un monto aproximado de 3 000 soles, tal como lo señala el jefe del proyecto. Esto gracias a la buena negociación entre la IE y las instituciones educativas.

Sobre la eficacia del programa

Las actividades se lograron a cabalidad. Cada una de las que estaban presentes en el MML se desarrollaron de forma normal y fueron dos aspectos claves que ayudaron a ello: la participación activa del Sindicato y las facilidades brindadas por la empresa. En ese sentido, la IE pudo desarrollar e incluso mejorar algunos de los indicadores propuestos (incremento de capacitaciones); sin embargo, no se puede concluir el logro de los objetivos propuestos ya que no han variado los ingresos ni el nivel de empleo de los beneficiarios. Lo anterior son resultados de largo plazo, razón por la cual puede que no se hayan visto los resultados en un plazo pequeño respecto a la culminación del proyecto. En todo caso, los niveles de satisfacción de los beneficiarios son altos, lo cual ha generado motivación a seguir capacitándose.

Sobre la eficiencia del programa

Entendiendo la eficiencia como la medida en que los recursos o insumos se convierten en resultados, se puede afirmar que el programa ha tenido un desempeño eficiente. Se presentaron factores externos no previstos que pudieron retrasar la ejecución del presupuesto del proyecto, como la huelga indefinida desarrollada entre julio y agosto de 2016; sin embargo, pudo ser sobrellevado. Así, todos los indicadores propuestos en la MML fueron logrados, incluso sobrepasaron el número de capacitaciones, ejecutando, menos de la totalidad del presupuesto asignado.

Sobre la sostenibilidad del programa

No se han realizado 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 para poder postular a alguna nueva convocatoria de trabajo. Cabe señalar que el diseño del programa no contempló el monitoreo posterior, lo cual redujo los incentivos para la IE y el sindicato en preocuparse por la sostenibilidad.

11 RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos a partir de la línea de base y la evaluación final del proyecto L-03-13, las recomendaciones del equipo consultor para mejorar la estrategia de intervención de los futuros proyectos financiados por FONDOEMPLEO, son las siguientes:

- Se considera necesario someter a licitación a las instituciones educativas de modo que se pueda comparar y elegir la mejor malla curricular que se adecúe a las condiciones y conocimientos de los trabajadores beneficiarios. Ello dado que las instituciones tendrían incentivos a mejorar el contenido de las capacitaciones al estar expuestos a competencia directa.
- Como parte de las actividades necesarias que se deben considerar en cada uno de los proyectos, se recomienda incluir actividades relacionadas a la coordinación 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. La coordinación con iniciativas similares a FONDOEMPLEO podría optimizar los recursos de ambas instituciones.
- En particular, para este proyecto, se observó que algunos de los beneficiarios también fueron beneficiarios del proyecto L-03-09. Es en ese sentido que se recomienda entender la intervención en un sentido más amplio. Si bien es cierto que la compañía minera cuenta con dos sindicatos, y se trata ambos sindicatos como entidades ejecutoras independientes, la presencia de ambas aumenta la probabilidad de que haya duplicidad de beneficiarios y, por ende, una inadecuada focalización de los mismos. Además de ello, se recomienda no limitar el vínculo a una empresa en particular ya 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.
- Como se ha visto en otros y en el presente proyecto, luego de culminadas las capacitaciones, se pierde contacto con algunos de los beneficiarios del proyecto. En ese sentido, se deben realizar o tener en cuenta actividades que aseguren la sostenibilidad de las capacitaciones. Por un lado, se sugiere considerar actividades, mínimas, en la etapa post intervención que permitan hacer seguimiento desde FONDOEMPLEO y orientar a los beneficiarios para que consigan mejores puestos en alguna otra empresa. Por otro lado, de manera complementaria, se sugiere articular este tipo de proyectos con aquellos que fueran brindados por la Dirección Regional con el fin de que los beneficiarios capacitados puedan participar de ellos, uno de dichos proyectos está relacionado a cursos de capacitación laboral, similar al brindado por FONDOEMPLEO. En ese sentido, se podría trabajar de manera conjunta para crear una bolsa de trabajo y así todos los beneficiarios puedan tener mayores

oportunidades de empleo, mejorando así, indicadores de empleabilidad. Tomando en cuenta que el objetivo del proyecto es mejorar la situación de los trabajadores mediante el desarrollo de nuevas capacidades, esto se podría lograr migrando de ocupación o empresa. Facilitar esta movilidad podría generar resultados más inmediatos.

Dejando de lado las recomendaciones referidas a la ejecución del proyecto, es necesario resaltar que, en la elaboración del presente estudio, el equipo consultor se enfrentó a dificultades y limitaciones (base de datos desactualizadas, beneficiarios que ya no trabajaban en la empresa o algunos que no quisieron ser encuestados) que no permitieron alcanzar el número total de entrevistas programadas. El trabajo de campo no cumplió con la meta de 94 entrevistas; solo se consiguió 43, es decir, solo se alcanzó entrevistar al 41% del universo validado. De esto se desprende que se debería considerar un compromiso de los beneficiarios capacitados para que luego puedan facilitar el desarrollo de la evaluación.

12 ANEXOS

12.1 MATRIZ DE MARCO LÓGICO ORIGINAL DE LOS PROYECTOS

		Lógica de Intervención	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
FIN		Contribuir a mejorar la empleabilidad y/o gestión de las organizaciones sindicales de los trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, Junín			
PROPOSITO		Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, capacitados tienen mayores oportunidades en el mercado laboral formal y/o mejores oportunidades de éxito en la dirección de sus organizaciones sindicales en Junín	124 trabajadores cuentan con las competencias laborales para atender la demanda de personal de la empresa empleadora, al finalizar el proyecto.	Informe de la oficina de recursos humanos sobre mejora de trabajadores en el puesto de trabajo. Informe de evaluación final del proyecto.	Flexibilización y apertura en las relaciones laborales empresa-trabajador. Empresa incrementa su productividad
			Una organización sindical rige sus destinos basados en los 20 trabajadores que implementan competencias en fortalecimiento institucional adquiridas, al finalizar el proyecto.	Lista de asistencia a capacitaciones. Informe de seguimiento al sindicato.	El sindicato cuenta con clima favorable y se incorporan más agremiados.
COMPONENTES	1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, desarrollan competencias laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.	124 trabajadores desarrollan competencias laborales en su puesto de trabajo al término del proyecto.	Listas de asistencia a cursos , entrevista a jefes de área.	Condiciones de tiempo, horarios, facilidades para capacitación de la empresa; son favorables para asistencia de los trabajadores a capacitaciones.
	2	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.	20 trabajadores han fortalecido sus capacidades en fortalecimiento institucional, al término del proyecto	Lista de asistencia a capacitaciones. Informe de seguimiento a trabajadores.	Mejoran las relaciones entre agremiados al sindicato, entre sindicatos, empresa y trabajadores por resolución oportuna de conflictos.
PRODUCTOS	1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, desarrollan competencias laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.			
	1.1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio	200 Trabajadores son registrados para el proceso de evaluación y	Registro de inscritos, fichas de inscritos.	Demanda por seguir cursos y presentación de documentos exigidos

	de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, seleccionados	selección de beneficiarios al sexto mes del proyecto.		para participan en cursos oportunamente.
		124 trabajadores son seleccionados según protocolos de evaluación previstos por el proyecto, al término del séptimo mes del proyecto.	Files de seleccionados, ficha de evaluación de requisitos.	Conformidad de los trabajadores inscritos por la selección de participantes.
	1.2 Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, demuestran competencias fortalecidas y obtienen certificado.	124 trabajadores inician la capacitación en Soldadura de mantenimiento (12), Mantenimiento de sistemas hidráulicos (12), Instrumentación y automatización en procesos industriales (24), Titulación técnica en geología (8), Mantenimiento de maquinaria pesada Caterpillar (36), Gestión de mantenimiento de equipos Trackless (10), Topografía automatizada y Manejo de equipo topográfico (7), Mantenimiento de bombas de pulpa (10), Laboratorio de análisis químico de minerales (05). al 12avo. mes de desarrollo del proyecto .	Registro de inscritos por curso, lista de asistencia por curso.	La empresa apoya a los trabajadores con talleres y tiempo para desarrollar cursos y verifica progresos
		124 trabajadores adquieren competencias técnicas y obtienen un certificado al aprobar los cursos de Soldadura de mantenimiento (12), Mantenimiento de sistemas hidráulicos (12), Instrumentación y automatización en procesos industriales (24), Titulación técnica en geología (8), Mantenimiento de maquinaria pesada Caterpillar (36), Gestión de mantenimiento de equipos Trackless (10), Topografía automatizada y Manejo de equipo topográfico (7), Mantenimiento de bombas de pulpa (10), Laboratorio de análisis químico de minerales (05). al 13avo. mes de desarrollo del proyecto .	Lista de asistencia por curso, registro de trabajadores certificados por curso.	Trabajadores participan y logran conocimientos de manera adecuada, logrando certificación en cursos

	2	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.			
	2.1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, demuestran aplicación de competencias de gestión organizacional.	20 directivos actuales del sindicato y líderes potenciales son capacitados en el curso negociación de conflictos organizacionales, fortaleciendo a la organización sindical, al 5to. mes.	Registro de asistencia a cursos.	Directivos de sindicato vigentes, son ratificados en el cargo por apoyo de agremiados al culminar la vigencia de sus funciones.
			Un plan estratégico revisado y validado al 4to. Mes del proyecto y en implementación durante el desarrollo del proyecto; orienta los destinos de la organización sindical.	Copia de plan estratégico revisado, acta de asamblea de validación de plan estratégico.	Actividades de la empresa continúan por respaldo de sindicatos, pese a presión de Frentes de defensa del Medio Ambiente, que exigen suspensión de operaciones de la empresa SIMSA.
ACTIVIDADES					
Componente	1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, desarrollan competencias laborales para mejorar su productividad y empleabilidad.			
Producto	1.1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, seleccionados			
Indicador 1	200 Trabajadores son registrados para el proceso de evaluación y selección de beneficiarios al sexto mes del proyecto.				
Indicador 2	124 trabajadores son seleccionados según protocolos de evaluación previstos por el proyecto, al término del séptimo mes del proyecto.				
ACTIVIDADES	1.1.1	Difusión y promoción de capacitación	2 campañas de difusión y promoción de cursos técnicos realizados	Informes de eventos de difusión y promoción, listas de asistencia a reuniones.	Entusiasmo de los trabajadores por inscribirse a capacitaciones.
	1.1.2	Registro y selección de beneficiarios	200 potenciales beneficiarios registrados al 6to. mes de desarrollo del proyecto.	Listas de registro de postulantes a cursos, fichas de inscripción.	Trabajadores acuden en el plazo determinado a inscribirse, cumpliendo con la presentación de documentos
	1.1.3	Verificación de información y/o documentación de beneficiarios	160 files recepcionados cumplen con requisitos exigidos al 7mo. mes del proyecto.	Fichas de conformidad de información, files de postulantes documentados y verificados.	Trabajadores demuestran veracidad en la documentación presentada.
	1.1.4	Evaluación de requisitos y aptitudes de los interesados y selección de trabajadores beneficiarios.	124 trabajadores evaluados son seleccionados y se encuentran aptos	Files de participantes evaluados, listas de participantes aptos para participar en cursos.	Evaluación se realiza dentro del plazo y sin contratiempos.

			para la capacitación al 7mo. Mes del proyecto.		
Producto	1.2	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, demuestran competencias fortalecidas y obtienen certificado.			
Indicador 1		124 trabajadores inician la capacitación en Soldadura de mantenimiento (12), Mantenimiento de sistemas hidráulicos (12), Instrumentación y automatización en procesos industriales (24), Titulación técnica en geología (8), Mantenimiento de maquinaria pesada Caterpillar (36), Gestión de mantenimiento de equipos Trackless (10), Topografía automatizada y Manejo de equipo topográfico (7), Mantenimiento de bombas de pulpa (10), Laboratorio de análisis químico de minerales (05). al 12avo. mes de desarrollo del proyecto .			
ACTIVIDADES	1.2.1	Capacitación para fortalecer competencias técnicas	09 Cursos técnicos realizados para 124 trabajadores agremiados y no agremiados, al 14avo. mes del proyecto.	Listad de asistencias, informes de curso.	La empresa presta facilidades para desarrollar cursos
	1.2.2	Monitoreo de evolución del aprendizaje durante proceso de capacitación (Incluye evaluación docente, prevención deserción beneficiarios)	06 visitas de monitoreo realizadas a cada uno de los 09 cursos de capacitación técnica, desarrollados en 12 grupos, al 14avo. mes del proyecto	Informes de monitoreo mensuales realizados por curso, informes finales de cada curso.	Las capacitaciones se realizan sin contratiempo.
Componente	2	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, desarrollan competencias para mejorar la gestión de su organización.			
Producto	2.1	Trabajadores agremiados y no agremiados al Sindicato de Empleados técnicos de la Cía. Minera San Ignacio de Morococha S.A.A.-Unidad San Vicente, demuestran aplicación de competencias de gestión organizacional.			
Indicador 1		20 directivos actuales del sindicato y líderes potenciales son capacitados en el curso negociación de conflictos organizacionales, fortaleciendo a la organización sindical, al 5to. mes.			
ACTIVIDADES	2.1.1	Capacitación para fortalecimiento de competencias organizativas	01 taller de negociación de conflictos organizacionales, para capacitar a 20 directivos actuales y potenciales líderes al 5to. Mes del proyecto..	Registro de participantes, informe de capacitación.	Participación activa de directivos del sindicato y líderes en los talleres de capacitación
	2.1.2	Asesoría Técnica en fortalecimiento organizacional	06 sesiones de acompañamiento en 23 horas a directivos para revisión-actualización, aprobación e implementación de Plan Estratégico, en los meses 3ro., 4to, 8vo, 13avo.	Registros de asistencia, Plan estratégico revisado y aprobado.	Predisposición de los líderes del sindicato para recibir la asesoría técnica.
	2.1.3	Seguimiento y evaluación de aplicación de competencias organizacionales	06 reuniones de monitoreo realizados a implementación de plan estratégico y aplicación de capacidades adquiridas, en los meses 3ro, 4to, 5to, 8vo. 11avo. y 13avo.	Informes de monitoreo realizados, registro fotográfico.	Condiciones de tiempo y horarios son favorables para desarrollar monitoreo.

12.2 INSTRUMENTOS

11.2.1. INSTRUMENTOS CUANTITATIVOS

ENCUESTA SOCIO ECONÓMICA Y LABORAL - LÍNEA 1		LÍNEA DE BASE - LAT 3	
Código de proyecto	<input style="width: 90%;" type="text"/>	# de encuesta	<input style="width: 90%;" type="text"/>
A. DATOS GENERALES DEL BENEFICIARIO			
A.1 Nombre completo <input style="width: 95%;" type="text"/>			
A.2 No. de DNI	<input style="width: 80%;" type="text"/>	A.3 Sexo	1 Femenino <input type="checkbox"/> 2 Masculino <input type="checkbox"/>
A.4 Fecha de nacimiento	Día: <input style="width: 20%;" type="text"/> Mes: <input style="width: 20%;" type="text"/> Año: <input style="width: 20%;" type="text"/>		
A.5 Estado civil	1 Soltero <input type="checkbox"/> 2 Casado <input type="checkbox"/> 3 Conviviente <input type="checkbox"/> 4 Separado <input type="checkbox"/> 5 Viudo <input type="checkbox"/> 6 Divorciado <input type="checkbox"/>		
A.6 ¿Tienes hijos?	1 Si <input type="checkbox"/> 2 No <input type="checkbox"/> (pasar a la A.8)	A.7 ¿Cuántos hijos tienes?	<input style="width: 20%;" type="text"/>
A.8 Dirección <input style="width: 95%;" type="text"/>			
A.9 Referencia <input style="width: 95%;" type="text"/>			
A.10 Región	A.11 Provincia <input style="width: 95%;" type="text"/>		
A.12 Distrito			Ubigeo <input style="width: 20%;" type="text"/>
A.13.a Teléfono fijo	A.13.b Teléfono celular <input style="width: 95%;" type="text"/>		
A.14 Correo electrónico <input style="width: 95%;" type="text"/>			
PERSONA DE CONTACTO (Para A.15 - A.17b)			
A.15 Nombre de la persona de contacto <input style="width: 95%;" type="text"/>			
A.16 Relación con la persona de contacto	1. Familiar <input type="checkbox"/>	2. Amigo <input type="checkbox"/>	3. Tutor <input type="checkbox"/> 4. Vecino <input type="checkbox"/>
A.17.a Teléfono fijo	A.17.b Teléfono celular <input style="width: 95%;" type="text"/>		
A.18 ¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu padre?			
1 Ninguno <input type="checkbox"/>	2 Primaria <input type="checkbox"/>	3 Secundaria <input type="checkbox"/>	4 Superior No universitaria <input type="checkbox"/> 5 Superior Universitaria <input type="checkbox"/>
A.19 ¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu madre?			
1 Ninguno <input type="checkbox"/>	2 Primaria <input type="checkbox"/>	3 Secundaria <input type="checkbox"/>	4 Superior No universitaria <input type="checkbox"/> 5 Superior Universitaria <input type="checkbox"/>
A.20 ¿Usas el servicio de internet?	1 Si, desde mi casa <input type="checkbox"/>	2 Si, desde otro lugar <input type="checkbox"/>	3 No <input type="checkbox"/> (Pasar a A.22)
A.21 ¿Acostumbas usar el internet para ...?		Respuesta: 1 Si 2 No	
(LEER CADA OPCIÓN Y ESPERAR RESPUESTA)			
1 E-mail (correo electrónico)	<input type="checkbox"/>	5 Búsqueda de información (noticias, cursos, académica)	<input type="checkbox"/>
2 Redes sociales (Facebook, twitter, etc.)	<input type="checkbox"/>	6 Compra de productos/pago de servicios	<input type="checkbox"/>
3 Entretenimiento (juegos de video, música, películas)	<input type="checkbox"/>	7 Otra	<input type="checkbox"/>
4 Búsqueda de empleo	<input type="checkbox"/>		
A.22 Del (día) al (día) ¿qué has hecho?			
(EL PERÍODO DE REFERENCIA ES LA SEMANA PREVIA A LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA. NO LEER ALTERNATIVAS)			
1 Trabajando en la empresa	<input type="checkbox"/>	6 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio	<input type="checkbox"/>
2 De vacaciones de trabajo	<input type="checkbox"/>	7 Realizando los quehaceres de mi hogar	<input type="checkbox"/>
3 Estudiando en el colegio	<input type="checkbox"/>	8 Buscando trabajo	<input type="checkbox"/>
4 Estudiando para postular a una institución de edu. sup.	<input type="checkbox"/>	9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO	<input type="checkbox"/>
5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad	<input type="checkbox"/>	10 Otro (especifique)	<input type="checkbox"/>
A.23 La semana previa a tu ingreso al proyecto (MENCIONAR NOMBRE DEL PROYECTO FINANCIADO POR FONDOEMPLEO), ¿qué hacías?			
(EL PERÍODO DE REFERENCIA ES LA SEMANA PREVIA AL INGRESO DEL BENEFICIARIO AL PROYECTO. NO LEER ALTERNATIVAS)			
1 Trabajando en la empresa.....	<input type="checkbox"/>	6 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio	<input type="checkbox"/>
2 De vacaciones de trabajo	<input type="checkbox"/>	7 Realizando los quehaceres de mi hogar	<input type="checkbox"/>
3 Estudiando en el colegio	<input type="checkbox"/>	8 Buscando trabajo	<input type="checkbox"/>
4 Estudiando para postular a una institución de edu. sup.	<input type="checkbox"/>	9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO	<input type="checkbox"/>
5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad	<input type="checkbox"/>	10 Otro (especifique)	<input type="checkbox"/>
A.24 Actualmente, ¿cuánto gastas mensualmente en...?			
1 Alimentos	<input type="text"/>		
2 Vestido y calzado	<input type="text"/>		
3 Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda	<input type="text"/>		
4 Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda	<input type="text"/>		
5 Salud	<input type="text"/>		
6 Transporte y Comunicaciones	<input type="text"/>		
7 Diversión y Cultura	<input type="text"/>		
8 Otros bienes y servicios	<input type="text"/>		
A.25 Antes de tu ingreso al proyecto, ¿cuánto gastabas mensualmente en...?			
1 Alimentos	<input type="text"/>		
2 Vestido y calzado	<input type="text"/>		
3 Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda	<input type="text"/>		
4 Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda	<input type="text"/>		
5 Salud	<input type="text"/>		
6 Transporte y Comunicaciones	<input type="text"/>		
7 Diversión y Cultura	<input type="text"/>		
8 Otros bienes y servicios	<input type="text"/>		

B. CARACTERÍSTICAS DE LA VIVIENDA

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

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

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

1 Ladrillo o bloque de cemento <input type="checkbox"/>	4 Piedra con barro <input type="checkbox"/>	7 Madera <input type="checkbox"/>
2 Piedra o sillar con cal o cemento <input type="checkbox"/>	5 Tapia <input type="checkbox"/>	8 Estera <input type="checkbox"/>
3 Adobe <input type="checkbox"/>	6 Quincha (caña con barro) <input type="checkbox"/>	9 Otro material (especifique)..... <input type="checkbox"/>

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

1 Parquet o madera pulida <input type="checkbox"/>	4 Madera, entablados <input type="checkbox"/>	6 Tierra <input type="checkbox"/>
2 Láminas asfálticas, vinílicos o similares <input type="checkbox"/>	5 Cemento <input type="checkbox"/>	7 Otro material (especifique)..... <input type="checkbox"/>
3 Losetas, terrazos o similares <input type="checkbox"/>		

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

1 Concreto armado <input type="checkbox"/>	3 Tejas <input type="checkbox"/>	5 Caña o estera con torta de barro <input type="checkbox"/>	7 Paja, hojas <input type="checkbox"/>
2 Madera <input type="checkbox"/>	4 Estera <input type="checkbox"/>	6 Plancha de calamina/fibra de cemento/similares <input type="checkbox"/>	8 Otro..... <input type="checkbox"/>

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

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

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

1 Red pública dentro de la vivienda <input type="checkbox"/>	3 Pozo ciego o negro/letrina <input type="checkbox"/>	5 Pozo séptico <input type="checkbox"/>
2 Red pública fuera de la vivienda <input type="checkbox"/>	4 Río, acequia o canal <input type="checkbox"/>	

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

1 Electricidad <input type="checkbox"/>	3 Vela <input type="checkbox"/>	5 Generador <input type="checkbox"/>
2 Kerosene (mechero, lamparín) <input type="checkbox"/>	4 Petróleo, Gas, lámpara <input type="checkbox"/>	6 Otro (especifique)..... <input type="checkbox"/>

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

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

C. EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

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

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

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

1. Sí 2. No (Ir a C.10)

Curso seguido:	C.9 Tipo de institución que dictó el curso
C.7 Nombre	C.8 Código
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

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

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

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

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

D.1. OCUPACIÓN PRINCIPAL (ACTUAL)

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

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

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

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

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

D.1.5 En este trabajo, negocio o empresa, ¿cuántas personas trabajan? (INCLUYENDO AL ENTREVISTADO)
 1. Sólo yo trabajo 2. De 2 a 10 personas 3. De 11 a 50 personas 4. De 51 a 200 personas 5. Más de 200

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1 No está afiliado <input type="checkbox"/>	2 Sistema Privado de Pensiones (AFP) <input type="checkbox"/>
3 Sistema Nacional de Pensiones (ONP) <input type="checkbox"/>	4 Otro..... <input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

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

E.1. OCUPACIÓN SECUNDARIA (ACTUAL)

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

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

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

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

Cod.

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

(LEER ALTERNATIVAS Y COMPLETAR)

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

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

(LEER ALTERNATIVAS Y MARCAR UNA SOLA RESPUESTA)

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

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

1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

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

S/. Soles

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

S/. Soles

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

S/. Soles

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

D.2. OCUPACIÓN PRINCIPAL (ANTERIOR)

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

Sí No → ¿Cuál era? _____ Cod.

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

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

¿Cuáles eran?

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

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

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

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

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

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

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

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

(LEER CADA ALTERNATIVA Y COMPLETAR)

Sí No → ¿Cuántas horas trabajabas? D.2.6.1. Domingo D.2.6.4 Miércoles D.2.6.7 Sábado
D.2.6.2. Lunes D.2.6.5 Jueves D.2.6.8 Total
D.2.6.3. Martes D.2.6.6 Viernes

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

1 Sueldo/salario 2 Comisión 3 Destajo 4 Honorarios profesionales

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

1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

E.2. OCUPACIÓN SECUNDARIA (ANTERIOR)

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

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

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

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

Cod.

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

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

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

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

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

1 Diario 2 Semanal 3 Quincenal 4 Mensual

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

S/. Soles

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

S/. Soles

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

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 | <input type="checkbox"/> | 4 A través del Sindicato | <input type="checkbox"/> |
| 2 En charla informativa brindada por el proyecto | <input type="checkbox"/> | 5 Por amigos, compañeros de trabajo | <input type="checkbox"/> |
| 3 A través de la empresa | <input type="checkbox"/> | 6 Otra (especificar)..... | <input type="checkbox"/> |

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

(ANOTAR TODAS LAS RESPUESTAS QUE INDICA EL BENEFICIARIO)

- | | | | | | |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1 Ofrecía capacitación | <input type="checkbox"/> | 3 Para aprender un oficio | <input type="checkbox"/> | 5 Otra (especificar)..... | <input type="checkbox"/> |
| 2 Para aumentar mis ingresos | <input type="checkbox"/> | 4 Oportunidad de desarrollo personal | <input type="checkbox"/> | | |

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

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

F.4 ¿En qué curso? _____

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

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

1. Sí 2. No

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

G.1 SOBRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL (ACTUAL)

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

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

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

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

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

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

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

1. Sí 2. No

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

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

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

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

- | | | | |
|---------------------------------------------------|--------------------------|-------------------------------------------|--------------------------|
| 1 Volantes, folletos | <input type="checkbox"/> | 4 En las reuniones de la asamblea general | <input type="checkbox"/> |
| 2 Publicaciones en periódico mural | <input type="checkbox"/> | 5 Otros ¿Cuáles?..... | <input type="checkbox"/> |
| 3 A través de las conversaciones con los miembros | <input type="checkbox"/> | | |

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, ¿pertenece 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 SATISFACCIÓN DEL BENEFICIARIO CON EL PROYECTO FINANCIADO POR FONDOEMPLEO

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

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

(ESCRIBIR SOLO UNA IDEA, LA QUE ENCUESTADO CONSIDERE MÁS IMPORTANTE)

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

1 Sí ¿Cuál? _____ 2. No

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

Calificación

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

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

1. Sí 2. No

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

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

1. Sí 2. No

I. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

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

I.3 Fecha de aplicación de la entrevista _____

I.4 Comentarios/observaciones _____

11.2.1. INSTRUMENTOS CUALITATIVOS

12.2.1.1 Institución Ejecutora



ENTREVISTA FONDOEMPLEO CUESTIONARIO PARA EL REPRESENTANTE DE INSTITUCIÓN EJECUTORA

A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

DEPARTAMENTO
PROVINCIA
DISTRITO

B. DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

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

PARTE A: INTRODUCCIÓN

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

PARTE B: PERTINENCIA

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

PARTE C: EFICACIA

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

PARTE D: EFICIENCIA

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

PARTE E: FACTORES FACILITADORES Y LIMITANTES, LECCIONES APRENDIDAS

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

PARTE F: SOSTENIBILIDAD

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

12.2.1.2 Representante del Sindicato



ENTREVISTA FONDOEMPLEO CUESTIONARIO PARA EL REPRESENTANTE DEL SINDICATO

A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

DEPARTAMENTO
PROVINCIA
DISTRITO

B. DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

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

PARTE A: INTRODUCCIÓN

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

PARTE B: PERTINENCIA

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

PARTE C: EFICACIA

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

PARTE D: EFICIENCIA

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

PARTE E: FACTORES FACILITADORES Y LIMITANTES, LECCIONES APRENDIDAS

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

PARTE F: SOSTENIBILIDAD

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

12.2.1.3 Representante de recursos humanos de la empresa



ENTREVISTA FONDOEMPLEO
CUESTIONARIO PARA EL REPRESENTANTE DE LA EMPRESA

A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

DEPARTAMENTO
PROVINCIA
DISTRITO

B. DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

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

PARTE A: INTRODUCCIÓN

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

PARTE B: PERTINENCIA

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

PARTE C: EFICACIA

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

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

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

PARTE D: EFICIENCIA

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

PARTE E: FACTORES FACILITADORES Y LIMITANTES, LECCIONES APRENDIDAS

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

PARTE F: SOSTENIBILIDAD

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

12.2.1.4 Dirección regional de trabajo y promoción del empleo – MTPE



ENTREVISTA FONDOEMPLEO
CUESTIONARIO PARA EL REPRESENTANTE DEL MTPE

A. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

DEPARTAMENTO
PROVINCIA
DISTRITO

B. DATOS DE LA PERSONA INFORMANTE

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

PARTE A: INTRODUCCIÓN

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

PARTE B: PERTINENCIA

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

Ancash: Operación de equipo pesado y Procesamiento de minerales

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

PARTE C: EFICACIA

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

PARTE D: SOSTENIBILIDAD

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

12.3 MUESTRA SELECCIONADA

N°	Nombre del beneficiario	Región	Provincia	Distrito
1	Albino Pardo Pillpe	Junín	Chanchamayo	San Ramón
2	Aliaga Navarro Miguel Santiago	Junín	Chanchamayo	San Ramón
3	Arango Zacarías Gary Alexander	Junín	Chanchamayo	San Ramón
4	Arellano Laos David	Junín	Chanchamayo	San Ramón
5	Bados Cueva Heymo Alberto	Junín	Chanchamayo	San Ramón
6	Balbin Celestino Manuel Eduardo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
7	Chamorro Ayra Mayumi	Pasco	Pasco	Yanacancha
8	Chuquiyaury Pomacino Naysha Medyesda	Junín	Chanchamayo	San Ramón
9	Edson Arturo Montenegro Hurtado	Junín	Chanchamayo	San Ramón
10	Espíritu Enrique Laurente Carhuamaca	Junín	Chanchamayo	San Ramón
11	Esquivel Santivañez Yefer Danilo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
12	Evelyn Maribel Gonzales Gonzales	Junín	Chanchamayo	San Ramón
13	Febres Espinoza Jorge Alberto	Junín	Chanchamayo	San Ramón
14	Fredy Suazo Curi	Junín	Chanchamayo	San Ramón
15	Galindo Inga Cipriano	Junín	Chanchamayo	San Ramón
16	Garcia Huaranga Leoncio	Junín	Chanchamayo	San Ramón
17	Gutarra Dueñas Saúl Vicente	Junín	Chanchamayo	San Ramón
18	Herbert Rosales Estalla	Junín	Chanchamayo	San Ramón
19	Huaman Navarro Luis Edgar	Junín	Chanchamayo	San Ramón
20	Human Mayhuire Adrian	Junín	Chanchamayo	San Ramón
21	Javier Renato Ramírez Veliz	Junín	Chanchamayo	San Ramón
22	Jose Eduardo Zacarías Cuadrado	Junín	Chanchamayo	San Ramón
23	Julian Teofilo Revolo Guerra	Junín	Chanchamayo	San Ramón
24	Leon Reyna Moises	Junín	Chanchamayo	San Ramón
25	Li Cuadrado Jhonatan Alfredo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
26	Llaulli Romero Neil	Junín	Chanchamayo	San Ramón
27	Mario Ronald Campos Nieva	Junín	Chanchamayo	San Ramón
28	Medina Chimaico Luis	Junín	Chanchamayo	San Ramón
29	Mendez Levano Brigham Smith	Junín	Chanchamayo	San Ramón
30	Miguel Camana Luis	Junín	Chanchamayo	San Ramón

31	Montejo Inga Javier	Junín	Chanchamayo	San Ramón
32	Montes Palomino Cesar Arturo	Junín	Chanchamayo	San Ramón
33	Muñico Ramírez Ever	Junín	Chanchamayo	San Ramón
34	Nilton Wilson Curi Ríos	Junín	Chanchamayo	San Ramón
35	Palomino Palacios Raul	Junín	Chanchamayo	San Ramón
36	Robert Inga Llallico	Junín	Chanchamayo	San Ramón
37	Rodriguez Pinto Jenrry Rolfi	Junín	Chanchamayo	San Ramón
38	Romero Cercado Carlos	Junín	Chanchamayo	San Ramón
39	Ronald Jhordi Vilcas Pillaca	Junín	Chanchamayo	San Ramón
40	Sandro Aguilar Augusto Aguilar Herrera	Junín	Chanchamayo	San Ramón
41	Sergio Néstor Méndez Cahuana	Junín	Chanchamayo	San Ramón
42	Soto Romero Gustavo Elías	Junín	Chanchamayo	San Ramón
43	Wilfredo Gómez Quispe	Junín	Chanchamayo	San Ramón

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

MANUAL DEL ENCUESTADOR

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



Contenido

INTRODUCCIÓN.....	129
I. CAPÍTULO 1 - Cuestiones generales de la encuesta.....	130
II. CAPÍTULO 2 - Instrucciones para el llenado del formato A.....	133
III. CAPÍTULO 3 - Instrucciones para el llenado del formato B.....	140
IV. CAPÍTULO 4 - Instrucciones para el llenado del formato C.....	145
V. CAPÍTULO 5 - Instrucciones para el llenado del formato D.1.....	150
VI. CAPÍTULO 6 - Instrucciones para el llenado del formato E.1.....	157
VII. CAPÍTULO 7 - Instrucciones para el llenado del formato D.2.....	159
VIII. CAPÍTULO 8 - Instrucciones para el llenado del formato E.2.....	166
IX. CAPÍTULO 9 - Instrucciones para el llenado del formato F.....	168
X. CAPÍTULO 10 - Instrucciones para el llenado del formato G.1.....	169
XI. CAPÍTULO 11 - Instrucciones para el llenado del formato G.2.....	171
XII. CAPÍTULO 12 - Instrucciones para el llenado del formato H.....	173
XIII. CAPÍTULO 13 - Instrucciones para el llenado del formato I.....	174
XIV. ANEXOS.....	175

INTRODUCCIÓN³

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

FONDOEMPLEO ejecuta acciones tendientes a:

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

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

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

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

I. CAPÍTULO 1 - CUESTIONES GENERALES DE LA ENCUESTA

1.1. Objetivos

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

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

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

1.2. Unidad de Observación

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

- El beneficiario. Es la persona que ha participado, total o parcialmente, en las diferentes actividades/componentes del proyecto financiado por FONDOEMPLEO. La lista de beneficiarios será definida por la Institución Ejecutora del proyecto y aprobada por FONDOEMPLEO.
- La vivienda. Es una edificación o unidad de edificación independiente. Construida, adaptada o convertida para ser habitada por una o más personas en forma permanente o temporal. La edificación debe tener acceso directo e independiente desde la calle o a través de espacios de uso común para circulación como pasillos, patios o escaleras. Generalmente debe estar separada por paredes y tener un techo para que las personas vivan en ella, se 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	Arequipa	
A.11 Provincia	Arequipa	
A.12 Distrito	Cayma	Ubige <input type="text" value="010100"/>

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.

<p>Alternativas:</p> <p>1. Sí</p> <p>2. No</p>

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

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

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

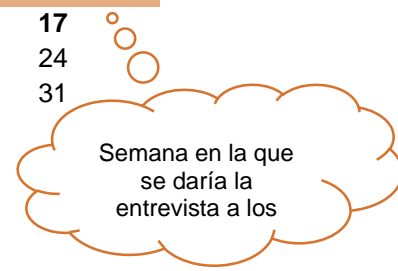
Encuestador:

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

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

Mes: diciembre 2016

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



Alternativas:

1. **Trabajando en la empresa.** Cuando el beneficiario indica que está trabajando en la empresa participante del proyecto.
2. **De vacaciones de trabajo.** Cuando el beneficiario indica que se encontraba tomando su periodo vacacional correspondiente por trabajar en la empresa participante del proyecto.
3. **Estudiando en el colegio.** Es cuando el beneficiario en la semana de referencia se encontraba asistiendo a un colegio.

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

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

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

Encuestador:

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

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

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



Mes: junio 2015

Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	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 pión ubicado en la calle u otro lugar público (distribución legal o formal de agua de uso público).
- **Camión cisterna u otro similar.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua de un camión- cisterna, carreta del aguatero, etc., independientemente de dónde sea acumulada esta agua y de cómo sea distribuida en la vivienda.
- **Pozo.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua del subsuelo, proveniente de un pozo, el cual puede estar ubicado dentro o fuera de la vivienda independientemente de cómo sea acumulada y distribuida en la vivienda.
- **Río, acequia, manantial o similar.** Cuando en la vivienda se abastecen de agua proveniente de río, acequia, manantial, puquial, lago, etc. independientemente de cómo sea acumulada y distribuida en la vivienda.
- **Otra.** Cuando el abastecimiento de agua es de una forma diferente a las anteriores. Ejemplo: Agua de lluvia, agua de nieve derretida, red pública de la casa del vecino, etc.

Encuestador:

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

Por excepción:

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

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

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

Definiciones:

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

Encuestador:

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

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

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

Definiciones:

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

Encuestador:

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

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

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

B.9 ¿Cuántas habitaciones tiene tu hogar?

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

Definiciones:

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

habitación los altillos o terrados que cumplan con el concepto de habitación, y dan cabida a la cama de una persona adulta.

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

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

C.1 ¿Cuál es tu lengua materna?

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

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

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

Definiciones:

Nivel de educación. Comprende los siguientes niveles:

- **Sin Nivel.** Aquellas personas que nunca han asistido a la escuela o colegio.
- **Inicial.** Incluye a los que estudiaron en un jardín de la infancia, nido o PRONOEI.
- **Primaria Incompleta.** Cuando la persona no ha concluido el sexto grado de primaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Primaria Completa.** Cuando la persona ha concluido el sexto grado de primaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Secundaria Incompleta.** Cuando la persona no ha logrado concluir el quinto año de secundaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Secundaria Completa.** Cuando la persona logró concluir el quinto año de secundaria, ya sea en la modalidad de menores o adultos, de acuerdo al Sistema Educativo vigente.
- **Centro de Educación Técnico Productiva (CETPRO)⁴.** Brinda educación orientada a la adquisición de competencias laborales y empresariales en una perspectiva de desarrollo sostenible y competitivo. Contribuye a un mejor desempeño de la persona que trabaja, para mejorar su nivel de empleabilidad y a su desarrollo personal. Está destinada a las personas que buscan una inserción o reinserción en el mercado laboral y a alumnos de Educación Básica.
- **Superior No Universitario.** Comprende a las Escuelas Normales y Escuelas Superiores de Educación Profesional (ESEP), Escuelas de Sub-Oficiales de las Fuerzas Armadas y Escuelas Superiores de Administración de Empresas, Institutos Superiores Tecnológicos e Institutos Superiores Pedagógicos (con estudios hasta 5 años).
Se considera **Superior No Universitaria Completa**, cuando la persona ha concluido el último ciclo, o año en la carrera que siguió; en caso contrario se considera Incompleta. Las carreras generalmente tienen una duración no menor de seis semestres académicos.
- **Superior Universitario.** Comprende a las Universidades, Escuelas de Oficiales de las Fuerzas Armadas y Policiales, Seminarios Religiosos, Instituto Superior de Arte del Perú, Instituto Pedagógico Nacional, Escuela de Enfermeras, Escuela de Periodismo y Academia Diplomática del Perú. En todos estos casos el periodo de estudio es no menor de 4 años.
Se considera **Superior Universitaria Completa** cuando la persona ha concluido el último ciclo, o año en la carrera que siguió; en caso contrario se considera Incompleta.

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

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo # 1:

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

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

Ejemplo # 2:

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

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

Ejemplo # 3:

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

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

C.4 ¿La institución era pública o privada?

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

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

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo # 1:

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

Ejemplo # 2:

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

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

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

Marcar en la casilla que corresponda: Sí o No.

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

Definición:

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

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

Consignar el nombre completo del curso seguido y codificarlo posteriormente.

Encuestador:

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

C.9 Tipo de institución que dictó el curso

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

Alternativas:

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

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

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

Marcar en la casilla que corresponda: Sí o No

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

Definición:

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

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

Consignar el nombre completo del curso seguido y codificarlo posteriormente.

Encuestador:

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

C.13 Tipo de institución que dictó el curso

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

Alternativas:

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

V. CAPÍTULO 5 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO

D.1:

Ocupación principal (*ACTUAL*)

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

Definición:

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

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

Busca determinar el tipo de trabajo realizado por el beneficiario.

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

Cuadro 3. Manera correcta e incorrecta de registrar la ocupación

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

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

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

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

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

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

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

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

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

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

Definiciones:

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

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

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

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

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

Encuestador:

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

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

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

Nota:

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

Encuestador:

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

Ejemplo:

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

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

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

Alternativas:

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

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

Indaga por la frecuencia de los ingresos laborales del beneficiario.

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo:

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

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

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

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

D.1.10 ¿Tienes seguro de salud?

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

Alternativas:

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

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

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

Alternativas:

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

⁵ Ver Ejemplo # 1, pregunta A.23.

el total de las pensiones. En la actualidad, este sistema es administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP).

- **Otro.**

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

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

Ejemplo:

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

Esta respuesta se anota así en D.1.12:

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

D.1.13 ¿Cómo conseguiste este trabajo?

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

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

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

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

Alternativas:

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

MATRIZ DE NIVELES DE RESPONSABILIDAD

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

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

VI. CAPÍTULO 6 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO

E.1: *Ocupación Secundaria (ACTUAL)*

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

Definición:

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

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

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

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

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.1

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

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

Nota:

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

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.7

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.8

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

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

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

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

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

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

VII. CAPÍTULO 7 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO

D.2:

Ocupación principal ⁶(ANTERIOR)

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

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

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

Sí No → ¿Cuál era? _____ Cod.

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

Cuadro 3. Manera correcta e incorrecta de registrar la ocupación

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

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

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

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

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

Encuestador: Anote al menos las tres principales tareas.

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

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

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

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

Definición:

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

Encuestador:

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

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

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

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

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

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

Definiciones:

- **Contrato indefinido, permanente.** Se considera en esta alternativa al trabajador que presta sus servicios en un Centro de Trabajo, sin fecha de cese previamente establecida. En la Administración Pública es nombrado y en la Empresa Privada es permanente. Se encuentra en la planilla de la empresa o entidad.
- **Contrato a plazo fijo (Sujeto a Modalidad).** Se considera al trabajador que presta servicios en un centro de trabajo y conoce desde un inicio la fecha de cese de su contrato. Aquí se considera también los contratos que terminan cuando la obra finaliza. En este caso, también se encuentra en la planilla de la empresa o entidad, pero tiene un plazo de término.

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

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

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

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

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

Encuestador:

- Se captará el número total de trabajadores del negocio, organismo o empresa donde trabaja el beneficiario. Cuando en un organismo o empresa existen sucursales y la persona entrevistada trabaja en una de esas sucursales, el tamaño de la empresa está referido al número total de trabajadores que laboran en todas las sucursales, incluyendo la sede central.
- Si el beneficiario trabaja para una Cooperativa o Empresa de Servicios Especiales, deberá responder por el número de trabajadores del Service o Cooperativa que lo contrató.

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

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

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

Nota:

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

Encuestador:

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

Sí No → ¿Cuántas horas trabajabas?

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

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

Ejemplo:

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

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

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

Encuestador:

- Leer las alternativas y marcar la que corresponda.

Alternativas:

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

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

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

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

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

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

Encuestador:

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

Ejemplo:

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

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

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

⁷ Ver Ejemplo # 1, pregunta A.23.

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

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

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

Alternativas:

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

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

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

Alternativas:

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

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

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

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

Anotar el tiempo en días, meses o años.

Ejemplo:

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

Esta respuesta se anota así en D.2.12:

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

1 Años 2 Meses

D.2.13 ¿Cómo conseguiste ese trabajo?

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

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

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

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

Alternativas:

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

MATRIZ DE NIVELES DE RESPONSABILIDAD

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

VIII. CAPÍTULO 8 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO E.2:

Ocupación Secundaria (ANTERIOR)

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

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

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

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.

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

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

Nota:

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

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.7.

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

Tiene el mismo tratamiento que la pregunta D.1.8.

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

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

E.2.7 Solo si E.2.4= 3 ¿cuánto fue el ingreso por tu trabajo como... (ocupación secundaria) en el mes anterior a tu ingreso al proyecto?

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

E.2.8 Solo si E.2.4= 5, 6, 7 ¿Cuánto fue la ganancia neta por tu trabajo como... (ocupación secundaria) en el mes anterior a tu ingreso al proyecto?

Consignar el monto indicado por el beneficiario.

IX. CAPÍTULO 9 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO F:
Conocimiento acerca del proyecto

F.1 ¿Cómo te enteraste del proyecto (mencionar nombre del proyecto)? Respuesta múltiple. No leer alternativas.

Indaga por el medio a través del cual el beneficiario se enteró del proyecto.

F.2 ¿Por qué decidiste participar en el proyecto (mencionar nombre del proyecto)? Anotar todas las respuestas que indique el beneficiario.

Indaga por las razones que tuvo el beneficiario para participar del proyecto.

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

Indaga sobre la participación en algún curso del proyecto. Si el beneficiario no fue capacitado en competencias técnicas, marcar la casilla que corresponda y pasar a la sección G.1

F.4 ¿En qué curso?

Si el beneficiario llevó algún curso de capacitación técnica, preguntar por el nombre del curso que llevó.

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

Indaga por el número de test o exámenes rendidos por el beneficiario. Anotar el número en el casillero.

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

Indaga sobre la recepción de certificado, luego de aprobar el curso. Marcar el casillero que corresponda.

X. CAPÍTULO 10 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO G.1:

Sobre la organización sindical (ACTUAL)

Nota: El Formato G.1. solo aplica para aquellos proyectos que tuvieron un componente de capacitación a las organizaciones sindicales.

Período de referencia: El período de referencia del Formato G.1 es el día de aplicación de la encuesta.

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

Marcar la opción indicada por el beneficiario sobre la pertenencia del beneficiario a alguna organización sindical. En caso el beneficiario responda que no pertenece a ninguna organización sindical, pasar a la sección G.2

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

Busca conocer si el beneficiario ha participado o no con algún cargo dentro de la organización sindical. En caso responda que SÍ, registrar el cargo ocupado. Si responde que NO, pasar a la pregunta G.1.4.

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

Indaga sobre las opciones y antecedentes de capacitación que tiene el beneficiario al pertenecer a alguna organización. En caso el beneficiario responda que Sí, registrar en qué tema fueron capacitados.

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

Busca conocer sobre la adecuada gestión y comunicación que tiene la organización sindical a la que pertenece el beneficiario.

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

Indaga sobre la frecuencia con la que la organización sindical, a la que pertenece el beneficiario, realiza las asambleas generales.

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

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

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

Busca conocer la frecuencia en la cual los miembros de la organización sindical reciben informes de las actividades desarrolladas por la junta directiva.

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

Indaga sobre los medios de comunicación utilizados por la organización sindical. Marcar los casilleros que correspondan. Es posible marcar más de una alternativa.

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

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

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

La pregunta intenta conocer si se llevó algún curso para el desarrollo de competencias de gestión organizacional. En el caso de que la respuesta sea No, pasar a la Sección G.2.

G.1.11 ¿En qué curso participaste?

Si se llevó algún curso, indagar por qué curso llevó el beneficiario.

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

La pregunta intenta conocer el número de test que se tomaron durante el curso. Registrar dicho número.

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

La pregunta intenta conocer si llegaron a obtener un certificado luego de llevar el curso.

XI. CAPÍTULO 11 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO G.2:

Sobre la organización sindical (ANTERIOR)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XII. CAPÍTULO 12 - INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO DEL FORMATO H:

Sobre la satisfacción del beneficiario con el proyecto financiado por FONDOEMPLEO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Marcar el casillero que corresponda.

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

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

Marcar el casillero que corresponda.

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

I.1 Nombre del encuestador

Anotar el nombre completo del encuestador. No su firma.

I.2 Nombre del supervisor

Anotar el nombre completo del supervisor. No su firma.

I.3 Fecha de aplicación de la entrevista

Anotar el día, mes y año de la entrevista.

I.4 Comentarios/observaciones

Anote todos los comentarios/observaciones que considere pertinentes.

XIV. ANEXOS

- 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 – 13**

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
-------------------------	------------------------------	----------

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

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
		3 Conviviente
		4 Separado
		5 Viudo
		6 Divorciado
A.6	A.6	¿Tiene hijos?
		1 Si
		2 No
A.7	A.7	¿Cuántos hijos tienes?
A.8	A.8	Dirección
A.9	A.9	Referencia para llegar a la vivienda
A.10	A.10	Región
		1 Amazonas
		2 Áncash
		3 Apurímac
		4 Arequipa
		5 Ayacucho
		6 Cajamarca
		7 Callao
		8 Cusco
		9 Huancavelica
		10 Huánuco
		11 Ica
		12 Junín
		13 La Libertad
		14 Lambayeque

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
-------------------------	------------------------------	----------

- 15 Lima
- 16 Loreto
- 17 Madre de Dios
- 18 Moquegua
- 19 Pasco
- 20 Piura
- 21 Puno
- 22 San Martín
- 23 Tacna
- 24 Tumbes
- 25 Ucayali

A.11	A.11	Provincia
A.12	A.12	Distrito - código de Ubigeo
A.13.a	A.13.a	Teléfono fijo
A.13.b	A.13.b	Teléfono celular
A.14	A.14	Correo electrónico
A.15	A.15	Nombre de la persona de contacto
A.16	A.16	Relación con la persona de contacto
		1 Familiar
		2 Amigo
		3 Tutor
		4 Vecino
A.17.a	A.17.a	Teléfono fijo
A.17.b	A.17.b	Teléfono celular de persona de contacto
A.18	A.18	¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu padre?

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
		1 Ninguno 2 Primaria 3 Secundaria 4 Superior No Universitaria 5 Superior Universitaria
A.19	A.19	¿Cuál es (o ha sido) el nivel de educación de tu madre? 1 Ninguno 2 Primaria 3 Secundaria 4 Superior No Universitaria 5 Superior Universitaria
A.20	A.20	¿Usas el servicio de internet? 1 Si 2 No
A.21.1	A.21.1	¿Acostumbras usar el internet para ... E-mail (correo electrónico) 1 Si 2 No
A.21.2	A.21.2	¿Acostumbras usar el internet para ... Redes sociales (Facebook, twitter, etc.) 1 Si 2 No
A.21.3	A.21.3	¿Acostumbras usar el internet para ... Entretenimiento (juegos de video, música, etc.) 1 Si 2 No
A.21.4	A.21.4	¿Acostumbras usar el internet para ... Búsqueda de empleo

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
		1 Si
		2 No
A.21.5	A.21.5	¿Acostumbras usar el internet para ... Búsqueda de información (noticias, cursos, etc.)
		1 Si
		2 No
A.21.6	A.21.6	¿Acostumbras usar el internet para ... Compra de productos/pago de servicios
		1 Si
		2 No
A.21.7	A.21.7	¿Acostumbras usar el internet para ... Otra ...
		1 Si
		2 No
A.22.1	A.22.1	¿Del (día) ... Al (día) ... ¿qué has hecho? (el periodo de referencia es la semana previa a la entrevista?)
		1 Trabajando en la empresa
		2 De vacaciones de trabajo
		3 Estudiando en el colegio
		4 Estudiando para postular a una institución de educación superior
		5 Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad
		6 Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio
		7 Realizando los quehaceres de mi hogar
		8 Buscando trabajo
		9 Esperando el inicio del proyecto financiado por FONDOEMPLEO
		10 Otro
A.22.2	A.22.2	¿Del (día) ... Al (día) ... ¿qué has hecho? - otro

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
A.24.1	A.23.1	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Alimentos
A.24.2	A.23.2	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Vestido y calzado
A.24.3	A.23.3	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Alquiler de vivienda, combustible, electricidad y conservación de la vivienda
A.24.4	A.23.4	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Muebles, enseres y mantenimiento de la vivienda
A.24.5	A.23.5	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Salud
A.24.6	A.23.6	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Transporte y comunicaciones
A.24.7	A.23.7	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Diversión y cultura
A.24.8	A.23.8	¿En el último mes, cuánto gastó en ... Otros bienes y servicios
C.1	B.1	<p>¿Cuál es tu lengua materna?</p> <p>1 Quechua</p> <p>2 Aymara</p> <p>3 Castellano</p> <p>4 Es sordomudo</p> <p>5 Otro</p>
C.2	B.2	<p>¿Cuál es el último nivel educativo que has alcanzado?</p> <p>1 Sin nivel/inicial</p> <p>2 Primaria incompleta</p> <p>3 Primaria completa</p> <p>4 Secundaria incompleta</p> <p>5 Secundaria completa</p> <p>6 Opción ocupacional (CETPRO) incompleto</p> <p>7 Opción ocupacional (CETPRO) completo</p> <p>8 Superior no universitaria incompleta</p> <p>9 Superior no universitaria completa</p>

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
		10 Superior universitaria incompleta
		11 Superior universitaria completa
C.3	B.3	¿Cuál es último año de estudios aprobado?
C.4	B.4	¿La institución era pública o privada?
		1 Pública
		2 Privada
C.5	B.5	Oficio o carrera que ha estudiado
C.10	B.6	Desde que empezó el proyecto hasta el día de hoy ¿has estudiado algún otro curso de formación de corta duración
		1 Si
		2 No
C.11	B.7	Nombre del curso
C.12	B.8	Curso seguido - código
C.13	B.9	Tipo de institución que dictó el curso
		1 Centro de trabajo
		2 Municipalidad/parroquia/ONG
		3 CETPRO
		4 IES
		5 Universidad
		6 Programa Jóvenes a la obra/ Jóvenes Productivos
		7 Otro (especifique)
D.1.1	C.1	Ocupación principal (código)
D.1.2	C.2	¿Cuáles fueron las principales tareas que realizaste en tu ocupación principal?
D.1.3	C.3	¿A qué se dedica el negocio o empresa para la que trabajas?
D.1.4	C.4	¿Bajo qué tipo de contrato trabajas en esta ocupación?

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
-------------------------	------------------------------	----------

- 1 Contrato indefinido, permanente
- 2 Contratado a plazo fijo
- 3 Estuvo en periodo de prueba
- 4 Convenio de formación laboral juvenil
- 5 Prácticas pre profesionales
- 6 Contrato de aprendizaje
- 7 Locación de Servicios, Servicios No Personales
- 8 Contrata a través de "service"
- 9 Contrata a través de "tercerizadora"
- 10 Otro (especifique)
- 11 No sabe
- 12 Sin contrato

D.1.4.1	C.4.1	¿Bajo qué tipo de contrato trabajas en esta ocupación?_ otro
D.1.5	C.5	En ese trabajo, negocio o empresa ¿cuántas personas trabajan?
D.1.6.1	C.6.1	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - domingo
D.1.6.2	C.6.2	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - lunes
D.1.6.3	C.6.3	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - martes
D.1.6.4	C.6.4	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - miércoles
D.1.6.5	C.6.5	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - jueves
D.1.6.6	C.6.6	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - viernes
D.1.6.7	C.6.7	¿Cuántas horas trabajaste del (día)...al (día)...en tu ocupación principal? - sábado

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

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

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
E.1.3.2	D.3.2	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - lunes
E.1.3.3	D.3.3	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - martes
E.1.3.4	D.3.4	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - miércoles
E.1.3.5	D.3.5	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - jueves
E.1.3.6	D.3.6	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - viernes
E.1.3.7	D.3.7	¿Cuántas horas trabajaste del (día).... Al (día).... En tu ocupación secundaria? - sábado
E.1.4	D.4	<p>¿Qué tipo de pago o ingreso recibes por (mencionar ocupación secundaria)?</p> <p>1 Sueldo/salario</p> <p>2 Comisión</p> <p>3 Destajo</p> <p>4 Honorarios profesionales</p> <p>5 Ingreso (ganancia) por negocio</p> <p>6 Ingreso como productor agropecuario</p> <p>7 Otros (especificar)</p>
E.1.5	D.5	<p>Solo si d.4 = 1, 2 o 4 ¿en tu ocupación secundaria (mencionar nombre) Te pagan ...?</p> <p>1 Diario</p> <p>2 Semanal</p> <p>3 Quincenal</p> <p>4 Mensual</p>
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)

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
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.opción 1	E.1.1	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 1
F.1.opción 2	E.1.2	¿Cómo te enteraste del proyecto ... (mencionar nombre del proyecto)? - opción 2
F.1.opción 3	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.opción 1	E.2.1	¿Por qué decidiste participar en el proyecto ... (mencionar nombre de proyecto)?
F.2.opción 2	E.2.2	¿Por qué decidiste participar en el proyecto ... (mencionar nombre de proyecto)?
F.2.otro	E.2.3	¿Por qué decidiste participar en el proyecto ... (mencionar nombre de proyecto)? Otro
B.1	F.1	¿La vivienda donde vive es...? 1 Propia 2 Alquilada 3 Cedida/ prestada sin pago alguno 4 Otra (especificar)
B.2	F.2	¿El material predominante en las paredes exteriores de la vivienda donde vives es...? 1 Ladrillo o bloque de cemento 2 Piedra o sillar con cal o cemento 3 Adobe 4 Piedra con barro 5 Tapia

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
		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
B.5	F.5	¿El abastecimiento de agua de la vivienda donde vives procede de...?
		1 Red pública dentro de la vivienda
		2 Red pública fuera de la vivienda
		3 Pilón de uso público

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

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
		2 No
G.1.cuál	G.2.1	Actualmente, ¿tienes un cargo en la organización sindical? Si, ¿cuál?
G.1.3	G.3	¿Alguna vez te capacitaron o a tus compañeros del sindicato para realizar el cargo que les dieron en la organización sindical?
		1 Si
		2 No
G.1.3.tema	G.3.1	¿En qué tema te capacitaron?
G.1.4	G.4	¿Sabes si tu organización sindical tiene un plan para las actividades que realiza?
G.1.5	G.5	¿Cada cuánto tiempo hacen reuniones de la asamblea general?
G.1.6	G.6	¿Cada cuánto tiempo hacen reuniones solo de junta directiva?
G.1.7	G.7	¿Cada cuánto tiempo los miembros de la organización sindical reciben informes?
G.1.8	G.8	¿De qué manera les informan de los avances de la organización sindical?
		1 Volantes, folletos
		2 Publicaciones en periódico mural
		3 A través de las conversaciones con los miembros
		4 En las reuniones de la asamblea general
		5 Otros ¿Cuáles?
G.1.9	G.9	¿La junta directiva atiende las consultas o reclamos de los miembros del sindicato?
		1 Si
		2 No
H.1.1	H.1.1	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La claridad de los requisitos solicitados para participar en el proyecto?
		1 Muy satisfecho
		2 Algo satisfecho

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
		3 Ni satisfecho ni insatisfecho
		4 Algo insatisfecho
		5 Muy insatisfecho
H.1.2	H.1.2	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La comprensión de los cursos de capacitación?
H.1.3	H.1.3	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... El tiempo que duraron las capacitaciones?
H.1.4	H.1.4	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... Los horarios de las capacitaciones?
H.1.5	H.1.5	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La asesoría brindada para tu aprendizaje?
H.1.6	H.1.6	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... Las asesorías técnicas para el fortalecimiento de la organización sindical?
H.1.7	H.1.7	¿Qué tan satisfecho o insatisfecho estás con ... La ayuda para resolver tus dudas en cualquier momento del proyecto?
H.2	H.2	¿Cuál fue el mayor beneficio que recibiste al participar en el proyecto?
H.3	H.3	Ahora que terminó el proyecto, ¿saben a qué institución pueden recurrir para que los apoyen a seguir mejorando su organización sindical?
		1 Si
		2 No
H.3.cuál	H.3.1	¿cuál?
H.4	H.4	Del 1 al 10, siendo 10 la calificación máxima, ¿cómo calificarías el apoyo que recibiste del proyecto para mejorar tus competencias técnicas?
H.5	H.5	Consideras que al terminar la capacitación técnica, ¿mejoró tu desempeño laboral?
		1 Si
		2 No
H.6	H.6	Consideras que al terminar los cursos de gestión organizacional, ¿mejoró la organización sindical?
		1 Si

Pregunta de la Encuesta	Variabl e (en base de datos)	Etiqueta
-------------------------	------------------------------	----------

2 No

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

12.6 ARCHIVOS DIGITALES

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

- 001 Entregable 4: Informe Final
- 002 Bases de datos de línea de salida del proyecto L-03-13