

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE POSGRADO



Título

**FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES E INSERCIÓN LABORAL:
ANÁLISIS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN LABORAL
“FORJANDO FUTURO” DE LA UNIDAD MINERA TOQUEPALA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN
GERENCIA SOCIAL CON MENCIÓN EN GERENCIA DE
PROGRAMAS Y PROYECTOS DE DESARROLLO**

AUTOR

Jorge Luis Talavera Anaya

ASESORA

María Teresa Tovar Samanez

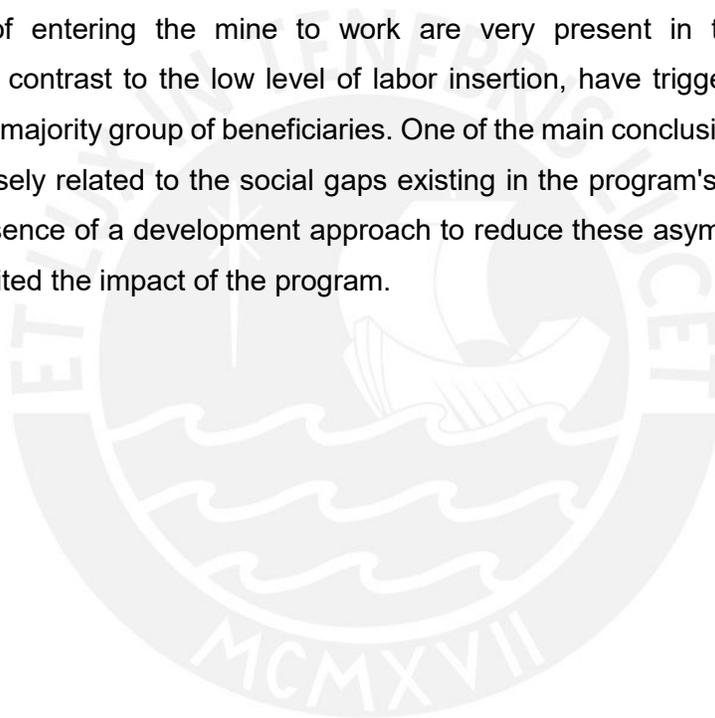
Marzo, 2021

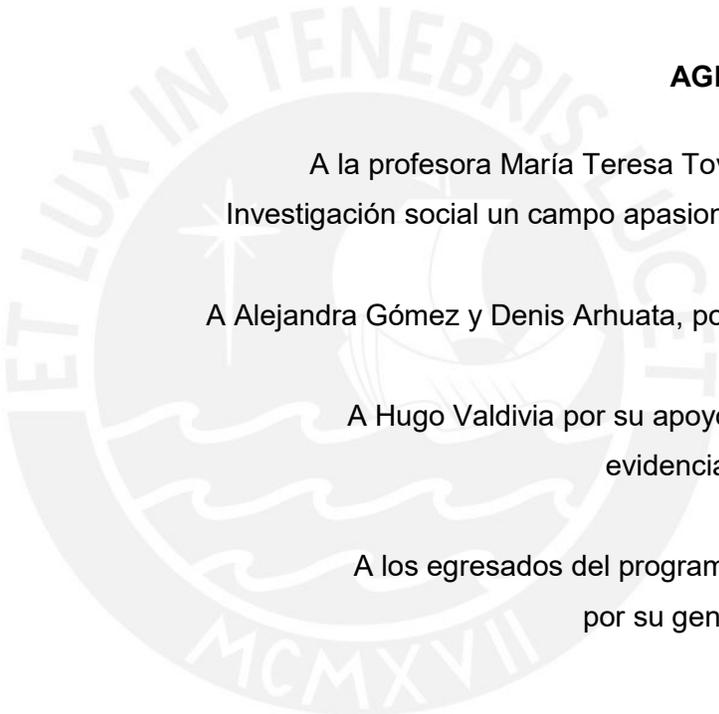
RESUMEN

La presente investigación estudia, desde la perspectiva de la gerencia social, un programa de capacitación para la inserción laboral ejecutado por la empresa Southern Perú en las provincias de Candarave y Jorge Basadre, región Tacna, zona de influencia de la unidad minera Toquepala. El objetivo del trabajo es analizar cómo ha influido el programa de capacitación “Forjando Futuro” en las percepciones y expectativas de los beneficiarios y cuáles han sido sus resultados en términos de inserción laboral. A través del método cualitativo, la investigación explora lo que piensan y sienten los beneficiarios de este programa con relación a la inserción laboral lograda, desde los enfoques del desarrollo de capacidades, inclusión social e interculturalidad. Las altas expectativas de ingresar a trabajar a la mina muy presentes en el imaginario colectivo local, en contraposición con el bajo nivel de inserción laboral, han desencadenado frustración y malestar en un grupo mayoritario de los beneficiarios. Una de las principales conclusiones es que la baja inserción laboral guarda estrecha relación con las brechas sociales existentes en la zona de ejecución del programa; así como de la ausencia de un enfoque de desarrollo para la reducción de estas asimetrías, situación que limitó, en gran medida, el impacto del programa.

ABSTRACT

This research studies, from the perspective of social management, a training program for labor insertion executed by the Southern Peru company in the Candarave and Jorge Basadre provinces, Tacna region, area of influence of the Toquepala mining unit. The objective of the work is to analyze how the training program “Forjando Futuro” has influenced the perceptions and expectations of the beneficiaries and what its results have been in terms of job placement. Through the qualitative method, the research explores what the beneficiaries of this program think and feel in relation to the job placement achieved, from the approaches of capacity development, social inclusion and interculturality. The high expectations of entering the mine to work are very present in the local collective imagination, in contrast to the low level of labor insertion, have triggered frustration and discomfort in a majority group of beneficiaries. One of the main conclusions is that low labor insertion is closely related to the social gaps existing in the program's execution area; as well as the absence of a development approach to reduce these asymmetries, a situation that greatly limited the impact of the program.





AGRADECIMIENTOS

A la profesora María Teresa Tovar por hacer de la Investigación social un campo apasionante y entretenido

A Alejandra Gómez y Denis Arhuata, por su valiosa ayuda

A Hugo Valdivia por su apoyo y vocación por la evidencia y la investigación

A los egresados del programa Forjando Futuro por su generosidad y tiempo.



DEDICATORIA

A mis padres con gratitud eterna, mi mayor ejemplo de integridad y fortaleza

A María Rosario, mi amada compañera en el camino de la vida, por su paciencia y comprensión

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	2
ABSTRACT	3
AGRADECIMIENTO	4
DEDICATORIA	5
ÍNDICE GENERAL	6
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
ABREVIATURAS	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento del problema	14
1.1.1. Pregunta general	15
1.1.2. Preguntas específicas	15
1.2. Justificación	15
1.3. Objetivos	16
1.3.1. Objetivo general	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
CAPÍTULO II: MARCO CONCEPTUAL	17
2.1. Marco contextual	17
2.2. Marco Normativo	37
2.3. Investigaciones de otros autores	43
2.4. Marco teórico	44
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	54
3.1. Forma de investigación	54
3.2. Estrategia metodológica	54
3.3. Selección y tamaño de la muestra	55

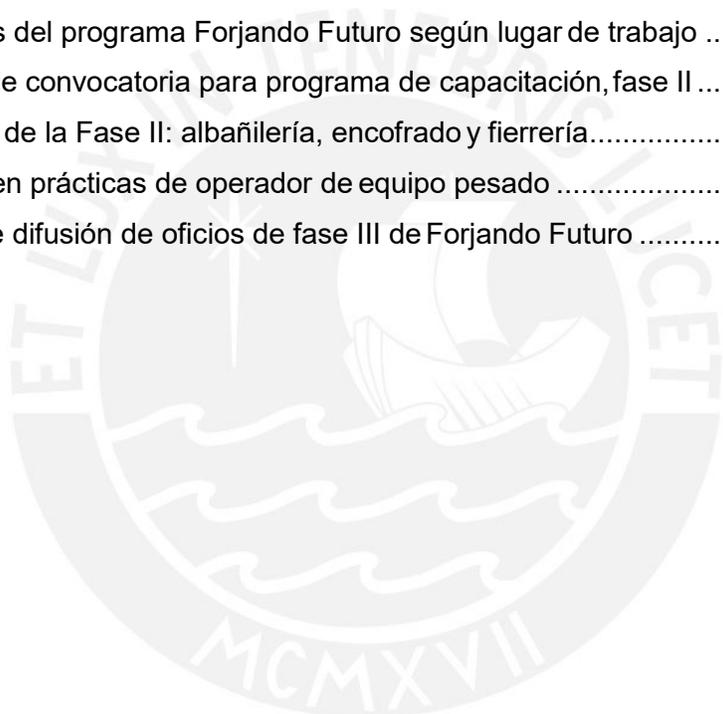
3.4.	Técnicas de recolección de información	56
3.5.	Variables, dimensiones y fuentes	57
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		60
4.1.	Inserción laboral de los egresados	62
4.1.1.	Porcentaje de inserción laboral	63
4.1.2.	Percepciones sobre la inserción laboral lograda	65
4.1.3.	Limitaciones de la inserción laboral	69
4.2.	Expectativas de los egresados	73
4.2.1.	Expectativas y motivaciones de los egresados	74
4.2.2.	Valoración de las capacidades desarrolladas	80
4.2.3.	Percepciones de los egresados sobre su empleabilidad	84
4.3.	Inclusión de aspectos socioculturales	88
4.3.1.	Relevancia del idioma Aimara	90
4.3.2.	Deficiencias de la estrategia de difusión y sensibilización	94
4.3.3.	Inclusión de enfoque de género	100
CONCLUSIONES		103
RECOMENDACIONES		105
BIBLIOGRAFÍA		109
ANEXOS		119

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población ocupada, según ramas de actividad 2008, 2017 y 2018	21
Tabla 2. Evolución del empleo minero en 10 años.....	21
Tabla 3. Empleo directo en minería según género y tipo de empleador.....	22
Tabla 4. Ingreso per cápita con y sin minería en soles	27
Tabla 5. Dinámica poblacional de los distritos de la provincia de Candarave.....	30
Tabla 6. Dinámica poblacional de los distritos de la provincia de Jorge Basadre	31
Tabla 7. Componentes del programa Forjando Futuro.....	35
Tabla 8. Técnicas, instrumentos y muestra.....	56
Tabla 9. Esquema general de variables de la investigación.....	57
Tabla 10. Nivel de inserción laboral de los egresados de Forjando Futuro	64
Tabla 11. Percepciones sobre inserción laboral de los egresados de Forjando Futuro.....	66
Tabla 12. Nivel de instrucción de los egresados de Forjando Futuro que laboran.....	72
Tabla 13. Expectativas de entrevistados que laboran y no laboran actualmente.....	74
Tabla 14. Apreciación subjetiva de los egresados sobre lo aprendido.....	82
Tabla 15. Percepción de los que no laboran sobre sus posibilidades de inserción.....	87
Tabla 16. Lugar de nacimiento de los beneficiarios del Forjando Futuro.....	91
Tabla 17. Percepciones de los capacitados sobre el uso del idioma aimara.....	92
Tabla 18. Percepciones de los responsables de Forjando Futuro sobre el idioma.....	92
Tabla 19. Percepciones de los capacitadores sobre el idioma aimara.....	93
Tabla 20. Dificultades en la comunicación de los objetivos.....	97
Tabla 21. Medio de difusión y principal motivación.....	98
Tabla 22. Percepciones sobre el compromiso de inserción laboral.....	99

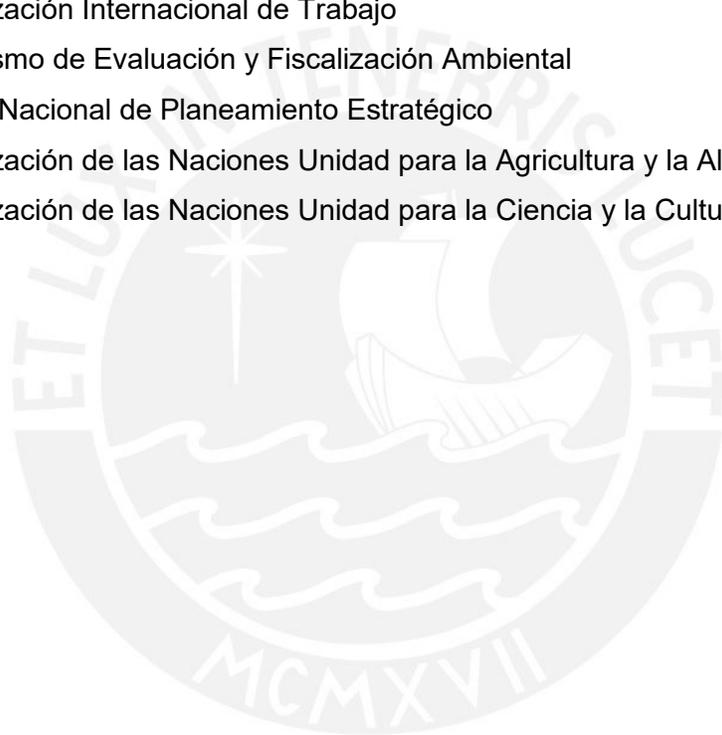
ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Canon minero e importancia en el PBI nacional, en millones de soles.....	19
Figura 2. Transferencias de canon y regalías mineras, y precio de cobre.....	19
Figura 3. Incidencia de los conflictos socio ambientales en el Perú	24
Figura 4. Ubicación de las provincias de Candarave y Jorge Basadre.....	29
Figura 5. Principales ocupaciones de la PEA ocupada de Candarave y Jorge Basadre	31
Figura 6. Índice de Desarrollo Humano de las provincias de la región Tacna	32
Figura 7. Estudiantes de Forjando Futuro fase II: albañilería, encofrado y fierriería.....	36
Figura 8. Hallazgos de la investigación.....	61
Figura 9. Egresados del programa Forjando Futuro según lugar de trabajo	63
Figura 10. Banner de convocatoria para programa de capacitación, fase II	76
Figura 11. Alumnos de la Fase II: albañilería, encofrado y fierriería.....	77
Figura 12. Alumno en prácticas de operador de equipo pesado	81
Figura 13. Afiche de difusión de oficios de fase III de Forjando Futuro	96



ABREVIATURAS

PBI	Producto Bruto Interno
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas del Perú
PEA	Población económicamente activa
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IDH	Índice de Desarrollo Humano
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
OIT	Organización Internacional de Trabajo
OEFA	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
CEPLAN	Centro Nacional de Planeamiento Estratégico
FAO	Organización de las Naciones Unidad para la Agricultura y la Alimentación
UNESCO	Organización de las Naciones Unidad para la Ciencia y la Cultura



INTRODUCCIÓN

La presente investigación analiza el programa de capacitación para la inserción laboral, “Forjando Futuro”, ejecutado por la empresa minera Southern Perú, en el ámbito de influencia de la unidad minera Toquepala, región Tacna. Este programa promueve el desarrollo de capacidades para la empleabilidad de jóvenes de sectores vulnerables, tiene tres componentes: 1) capacitación en oficios, 2) becas integrales, y 3) prácticas profesionales. El estudio propuesto, analiza el componente de capacitación en oficios, ejecutado en el periodo 2014 – 2016, en las provincias de Candarave y Jorge Basadre, como parte de los compromisos asumidos por la empresa Southern Perú en el marco de las mesas de diálogo de Candarave y Jorge Basadre que promovió la Presidencia del Consejo de Ministros para lograr la viabilidad social del proyecto “Ampliación de la concentradora de Toquepala y recrecimiento del embalse de relaves de Quebrada Honda”.

La modalidad de tesis seleccionada es el análisis de una política social, alineada a la mención Gerencia de Programas y Proyectos de Desarrollo de la maestría en Gerencia Social. El tema planteado es relevante desde la perspectiva de la gerencia social porque analiza las implicancias de un programa, dirigido a generar oportunidades de empleo para las poblaciones vulnerables alto andinas, ejecutado por una empresa privada del sector minero. El tema propuesto será abordado desde la perspectiva del desarrollo de capacidades para la inclusión social a través de empleo digno, en el marco de respeto de los derechos humanos de las personas. En suma, se centra en el análisis del problema desde los bienes, en tanto sean útiles para que las personas puedan desarrollarse y vivir mejor.

El objetivo central del trabajo es explicar de qué manera ha influido dicho programa tanto en la inserción laboral de los participantes, como en sus visiones y expectativas de empleabilidad. Para tal fin, se realizó un estudio cualitativo con 16 participantes, entre egresados de las capacitaciones en oficios técnicos, responsables de la ejecución del programa e instructores encargados de las capacitaciones; complementándose con la revisión de los documentos y estadísticas de las capacitaciones, información oficial sobre empleabilidad y características socio económicas del área de estudio.

Teniendo en cuenta que el objetivo central del programa de capacitación en oficios técnicos fue lograr el mayor grado de inserción laboral posible de los egresados, sea en la mina Toquepala o en otros lugares, mejorando sus posibilidades de empleabilidad, se planteó la siguiente pregunta central de investigación: ¿Cómo ha influido el programa Forjando Futuro en la inserción laboral y en las expectativas de los egresados de los cursos de capacitación en oficios técnicos, dictados en el periodo 2014 - 2016?

Detrás de la interrogante que orienta nuestra investigación, existe una problemática concreta referida a la limitada inserción laboral de los pobladores de las zonas alto andinas del ámbito de influencia de las operaciones mineras, debido a deficientes capacidades y escasas oportunidades que son agudizadas por las condiciones socio económicas y culturales desiguales que predominan en estos territorios. Para enfrentar este problema, algunas empresas, en alianza con las comunidades, están implementando programas de capacitación dirigidos, principalmente, a la población joven. Sin embargo, los resultados no siempre contribuyen a resolver los problemas de exclusión planteados, en algunos casos mantienen o refuerzan brechas sociales.

Uno de los primeros hallazgos de la investigación es que el programa Forjando Futuro no incluyó en su diseño estrategias efectivas para mitigar las brechas sociales, económicas y culturales de la población meta. Su objetivo concreto fue capacitar a jóvenes en oficios técnicos que demandan el sector minero y otras industrias relacionadas, buscando el mayor nivel de inserción laboral posible. Los resultados traslucen una relación entre las condiciones socio económicas previas de los beneficiarios del programa y sus posibilidades de inserción laboral al término de las capacitaciones. Los beneficiarios con menor nivel educativo y condiciones socioeconómicas precarias, generalmente provenientes de la provincia de Candarave y de sectores rurales pobres han tenido menos éxito en términos de aprendizaje e inserción laboral. Por el contrario, los beneficiarios con mayor nivel educativo son los que habrían aprovechado mejor las capacitaciones, logrando una mayor inserción laboral que el resto.

En los imaginarios sociales de los beneficiarios existió una alta expectativa de participar en el programa con la esperanza de ingresar a trabajar a la mina Toquepala o alguna empresa contratista y con ello ganar más dinero para vivir mejor. Sin embargo, el bajo nivel de inserción laboral logrado ha generado frustración y decepción en la mayoría de ellos. Algunos creen que la empresa minera usó el programa como un distractor y no se preocupó por lograr altos niveles de inserción laboral. Mientras tanto, el grupo de egresados que logró ingresar a la mina, cree que el programa les ha permitido conseguir un trabajo con mayores ingresos y mejorar sus condiciones de vida.

En los tres primeros capítulos se aborda, de manera detallada, el marco contextual, normativo y teórico que guía la investigación. Se realiza una revisión somera de los antecedentes de la actividad minera y su relación con el entorno. Se describe cómo ha ido cambiando en el tiempo esta relación. Se abordan los cambios operados en las zonas rurales tras el desarrollo de la gran minería, desde inicios del siglo XX. Asimismo, se expone el marco normativo principal y los conceptos y enfoques teóricos fundamentales pertinentes para el trabajo.

El cuarto capítulo presenta, de manera sucinta, la metodología utilizada, seguidamente, en el quinto capítulo, se discuten los principales hallazgos sobre la base de la información recopilada de las diversas fuentes de investigación.

Finalmente, se presentan las conclusiones y las recomendaciones, que incluyen una propuesta para mejorar, desde la perspectiva de la gerencia social, las intervenciones de fortalecimiento de capacidades para la empleabilidad en el área de influencia de la unidad minera Toquepala.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Desde los inicios de la gran minería en el Perú, en los albores del siglo XX, hasta nuestros días, las sociedades aledañas a las grandes operaciones mineras, principalmente rurales alto andinas, han vivido transformaciones irreversibles en sus formas y estilos de vida. Como veremos más adelante, en un primer momento, las comunidades campesinas tuvieron una relación relativamente estable y puntual con las grandes mineras, marcada fundamentalmente por la demanda de mano de obra no calificada para sus operaciones. En ese contexto, los campesinos fueron incorporando en su estrategia de vida, la atractiva opción de acceder a trabajo por temporadas en las grandes minas, lo que le permitía obtener mayores ingresos.

Sin embargo, a partir de la década de los 70, esta relación empieza a cambiar, producto del mayor peso que va adquiriendo el desarrollo tecnológico en el modelo de negocio minero, logrando mayor eficiencia en los procesos, demandando cada vez menos mano de obra campesina, mayoritariamente sin educación básica completa y menos aún formación superior.

Desde entonces, se identifica el origen de un problema social que se evidencia en la limitada inserción laboral en las operaciones mineras de los pobladores de las zonas alto andinas del ámbito de influencia de estas, debido a deficientes capacidades y escasas oportunidades de trabajo, que son agudizadas por las condiciones socio económicas y culturales desiguales que predominan en estos territorios. Para enfrentar este problema, algunas empresas, en alianza con las comunidades locales, están implementando programas de capacitación dirigidos, principalmente, a la población joven. Sin embargo, los resultados no necesariamente contribuyen a resolver los problemas de exclusión planteados.

Para la presente investigación estudiamos el caso del Programa de capacitación para la inserción laboral “Forjando Futuro”, diseñado y ejecutado por la empresa Southern Perú en el ámbito de influencia de la unidad minera Toquepala (provincias de Jorge Basadre y Candarave), con el fin de fortalecer las competencias y capacidades de pobladores locales para acceder a oportunidades de trabajo en las operaciones mineras o industrias conexas.

Desde la perspectiva de la Gerencia Social es relevante y pertinente analizar los cambios que ha generado dicho programa en la empleabilidad de los participantes, así como las dificultades que ha enfrentado. Es así que planteamos la siguiente pregunta central de investigación.

1.1.1. Pregunta general

¿Cómo ha influido el programa Forjando Futuro de Southern Perú en la inserción laboral, las expectativas y percepciones de los egresados en el periodo 2014 - 2016?

1.1.2. Preguntas específicas

- ¿Cuáles son los niveles de inserción laboral de los egresados del programa Forjando Futuro y las percepciones frente a éstos?
- ¿Cómo se han generado las expectativas de los participantes del programa Forjando Futuro con respecto a la inserción laboral y empleabilidad?
- ¿De qué manera el programa Forjando Futuro ha considerado las características socio-culturales de la población beneficiaria?

1.2. Justificación

El presente estudio se sitúa en el campo de la gerencia social debido a que aborda un problema social concreto: la limitada empleabilidad de las poblaciones alto andinas, ubicadas en el ámbito de influencia de las operaciones mineras, debido a deficientes capacidades y escasas oportunidades. Para enfrentar este problema, algunas empresas, en alianza con los gobiernos locales, han implementado programas de capacitación para mejorar la empleabilidad y dinamizar el mercado local.

El tema de investigación permitirá generar conocimiento para mejorar el programa analizado y, por consiguiente, futuras intervenciones a través de la identificación de las falencias, los aspectos positivos, las oportunidades de mejora del proceso de formación y los niveles de inserción laboral de los beneficiarios del Programa “Forjando Futuro”.

El estudio es viable porque se cuenta con conocimientos previos sobre el tema, acceso a la información del programa analizado y al ámbito de estudio sin restricciones. Finalmente, se plantea una metodología coherente con la amplitud del ámbito de estudio y la complejidad del tema.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Explicar de qué manera ha influido el programa de capacitación “Forjando Futuro” de Southern Perú en la inserción laboral, las expectativas y percepciones de los beneficiarios egresados en el periodo 2014 - 2016, en las provincias de Jorge Basadre y Candarave de la región Tacna.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de inserción laboral logrados por el programa Forjando Futuro y las percepciones de los beneficiarios sobre dichos niveles.
- Explicar cómo se han generado las expectativas de inserción laboral de los egresados del programa Forjando Futuro y su relación con los niveles de inserción laboral logrados.
- Analizar la inclusión de las características socio culturales de la población beneficiaria en el diseño y ejecución del programa Forjando Futuro.

CAPÍTULO II

MARCO CONCEPTUAL

2.1. Marco Contextual

2.1.1. Antecedentes generales de la minería en el Perú

A lo largo de la historia, la minería ha formado parte de las actividades cotidianas de aprovechamiento de los recursos del territorio para diversos fines. Durante las épocas pre inca e inca, el desarrollo de esta actividad fue trascendental vinculándose, fundamentalmente, a la producción de elementos de simbolismo religioso.

Luego de la conquista y tras el agotamiento de los objetos de oro y plata en templos, palacios y tumbas pre hispánicas, la autoridad virreinal inició la explotación masiva de las minas de metales preciosos, principalmente oro y plata, a lo largo del territorio recientemente conquistado. En poco tiempo, la minería se convirtió en la principal actividad económica hasta el fin de la Colonia (Zúñiga 1991: 1).

Fundada la época republicana, el Estado Peruano continuó promoviendo la explotación de metales, principalmente oro y plata para la exportación. Entre 1830 y 1880 se produjo el auge del salitre, posteriormente, desde inicios del siglo XX se explotan otros metales de gran demanda en el mercado internacional como cobre, molibdeno, plomo zinc, hierro entre otros. Es así que, en la segunda mitad del siglo pasado, el Estado promovió diversos proyectos como Toquepala, Cuajone, Tintaya, entre otros, los que operan hasta hoy (Zúñiga 1991: 1-35; Glave y Kuramoto 2002: 545).

La minería peruana, históricamente, se ha concentrado en las regiones alto andinas por el alto potencial geológico de esta zona. Coincidentemente, al presente, en estas regiones se concentra la pobreza rural, hay un decrecimiento poblacional sostenido desde hace casi un siglo y una baja productividad de los factores de producción (Glave y Kuramoto 2002: 558). A principios de la década del noventa, luego de la profunda recesión económica del decenio anterior, el gobierno de Alberto Fujimori implementó un conjunto de incentivos para promover la gran inversión minera, iniciándose un vertiginoso crecimiento de este sector. En la década del 90 hubo un extraordinario incremento de las inversiones en minería, de US\$ 20 millones en 1992, aumentando a US\$ 1,100 millones en 1998 (Campodónico 1999: 30).

Paralelamente al crecimiento de las inversiones, a fines de la década de los noventa se produce un aumento sostenido de las protestas y la conflictividad social en el país. En 1995 se registraron

185 protestas sociales, en 1997 estas se incrementaron a 340, para llegar en el 2001 a 720 y el 2002 a 797 protestas (Tanaka y Garay 2009: 60). En efecto, a inicios de la primera década del 2000, surgen en la escena los conflictos sociales vinculados a la minería e hidrocarburos. En ese contexto, en el 2004 la Defensoría del Pueblo inicia el seguimiento periódico de la conflictividad social en el país, resaltando que cerca del 50% de los conflictos sociales registrados son de tipo socio ambiental, es decir, vinculados al aprovechamiento de recursos naturales y sus impactos en el entorno humano y ambiental (Defensoría del Pueblo 2019: 24).

Frente a un escenario cada vez más complejo, desde hace dos décadas las empresas mineras han ido incorporando a sus estrategias de negocio variables como la relación con los grupos de interés de sus áreas de influencia, adoptando enfoques y herramientas orientadas a mitigar los conflictos sociales relacionados, en su mayoría, con afectación al ambiente, el incumplimiento de compromisos y la insatisfacción de expectativas de beneficios. (Brereton, Cano y Paredes 2018: 16). Las empresas, como veremos más adelante, han implementado diversos programas sociales con diferentes resultados e impactos en busca de legitimar sus operaciones en un contexto en el que el Estado no siempre ha mostrado un papel preponderante y, generalmente, ha tenido una presencia poco efectiva en las zonas rurales alto andinas.

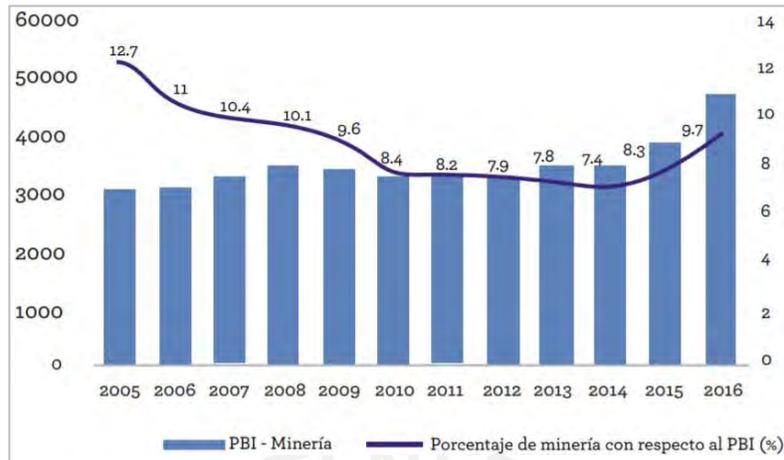
2.1.2. Principales impactos de la minería en el Perú

El sector extractivo en general y la minería en particular, ha jugado un rol gravitante en la agenda pública peruana de las tres últimas décadas. Por un lado, su interacción con algunos sectores sociales, principalmente con las poblaciones aledañas a las operaciones y proyectos, no ha estado exenta de tensiones y desencuentros que han desencadenado diversos conflictos en los ámbitos local y regional; por otro lado, ha generado beneficios económicos concretos principalmente a través del incremento los ingresos fiscales y los presupuestos de inversión de los gobiernos locales. A continuación, presentamos un breve recuento de los principales cambios y transformaciones generados por la actividad minera en el Perú desde fines de los noventa hasta el presente.

2.1.3. Los efectos del canon minero

En la primera década del siglo XXI, la minería tuvo un crecimiento extraordinario. Según el Ministerio de Energía y Minas (2018), en el periodo 2005 – 2016 el aporte de este sector fluctuó entre el 13% y 8% del PBI, representando en promedio el 60% de las exportaciones del país (Citado en Narrea 2018: 58).

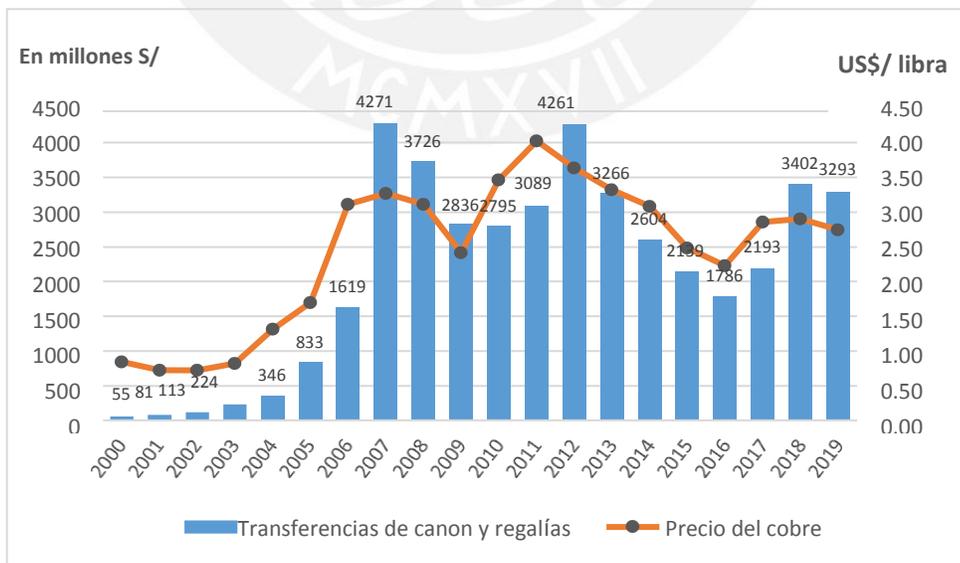
Figura 1. Canon minero e importancia en el PBI nacional, en millones de soles



Fuente: Anuario minero 2016. Elaboración: Omar Ormachea (2018).

Sin embargo, la renta generada por los metales tiene un alto grado de dependencia del comportamiento de los mercados mundiales. Como puede observarse en la siguiente figura, a partir del año 2004 se registra un repunte del precio del cobre en el mundo, tendencia que se acentúa durante los siguientes años, llegando a cuadruplicarse en el 2011. Como consecuencia de los precios altos de los metales, los ingresos fiscales se quintuplicaron en los últimos quince años (Ministerio de Economía y Finanzas 2020).

Figura 2. Transferencias de canon y regalías mineras, y precio de cobre



Fuente: Portal de transparencia económica del MEF <https://es.investing.com/commodities/copper-historical-data>
 Consulta: 4 de julio de 2020. Elaboración propia.

El incremento de las transferencias por concepto de canon minero a los gobiernos locales con operaciones mineras en sus jurisdicciones, generó un aumento de los ingresos per cápita, dinamizando de manera significativa las economías locales. Este contexto, a su vez, incentivó flujos migratorios importantes desde las localidades aledañas, con ello creció la demanda por servicios básicos, se incrementaron los salarios y se fueron modificando los patrones culturales y las expectativas de la población de los distritos mineros. (Manrique, Contreras y Guerrero 2016: 29).

2.1.4. Minería y empleo

De acuerdo a estadísticas del Ministerio de Energía y Minas, en 1988, la minería (gran minería, mediana y pequeña minería) generó 56,775 empleos directos representando el 0.8% de la Población Económicamente Activa (PEA). Cabe puntualizar que en la década de 1980 el sector minero experimentó una aguda crisis debido a la contracción de los precios internacionales y la escasa inversión pública y privada en nuevos proyectos (Zúñiga 1991: 59).

Apenas entrada la década de 1990, el gobierno peruano inició la privatización de las empresas mineras estatales, e implementó un conjunto de incentivos a la inversión privada en este sector que se plasmó en la Ley General de Minería de 1992. Este nuevo escenario fue generando una expansión de la producción, por consiguiente, el incremento de su participación en el PBI nacional y una tendencia creciente en la generación de empleos directos. En ese contexto, se estima que en 1991 la minería generó 62,000 empleos directos, aproximadamente, principalmente concentrados en la mediana y gran minería (Glave y Kuramoto 2007; Zúñiga 1991).

Al respecto, como señalan diversos autores, la minería al ser un sector intensivo en capital, que requiere niveles de tecnología y especialización cada vez mayores, tiene un impacto menor en la generación de empleo directo si la comparamos con otros sectores como la agricultura, la manufactura o el comercio (Zúñiga 1991; Glave y Kuramoto 2002; Ministerio de Energía y Minas 2019; Macroconsult 2012).

En la siguiente tabla se observa que la actividad minera en 2018 representó el 1.14% de la PEA ocupada, mientras que los empleos en la agricultura significaron el 24%, seguido del comercio con 19% y manufactura con 9%.

Tabla 1. Población ocupada, según ramas de actividad 2008, 2017 y 2018

Ramas de Actividad	2008	2017	2018	Incremento promedio Anual 2008 - 2018(Miles de personas)	Tasa de crecimiento Promedio Anual (%)2008-2018
Total	14,460	16,511.00	16,776.50	231.7	1.5
Agricultura	3,901	3,974	4,058	15.7	0.4
Pesca	85	95	92	0.7	0.8
Minería	168	198	191	2.3	1.3
Manufactura	1,593	1,552	1,505	-88.0	-6
Construcción	665	957	1,003	33.8	4.2
Comercio	2,649	3,110	3,162	51.2	1.8
Transportes y Comunicaciones	1,154	1,413	1,418	26.4	2.1
Administración Pública, defensa, seg. Social	564	711	707	14.3	2.3
Hoteles y Restaurantes	866	1,185	1,316	45.0	4.3
Inmobiliarias y Alquileres	590	847	834	24.4	3.5
Enseñanza	769	845	814	4.5	0.6
Otros servicios 1/	1,455	1,624	1,676	22.1	1.4

1/ Lo componen las ramas de actividad de Electricidad, Gas y Agua, Intermediación financiera, Actividades de Servicios Sociales y de Salud, Otras actividades de Servicio Comunitarias, sociales y Personales y Hogares privados con servicio doméstico.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática-Encuesta Nacional de Hogares

Según el Ministerio de Energía y Minas, en el año 2019, el sector minero generó 208,716 empleos directos, de los cuales el 43.37% correspondió a las compañías mineras y el 56.63% a las empresas contratistas. Si bien, en términos relativos, la minería representa una proporción baja de la PEA ocupada debido a que es intensiva en capital y tecnología, se caracteriza por tener un mayor nivel de formalidad, subiendo su participación en la PEA formal a 5%. En contraste, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática, el 71% de la población peruana tiene un empleo informal, situación que revela la gran precariedad y la alta vulnerabilidad de amplios sectores sociales del país (citado en PerúCámaras 2020).

Tabla 2. Evolución del empleo minero en 10 años

Año	Compañía	Contratista	Total
2010	67,570	92,309	159,879
2011	73,672	96,564	170,236
2012	85,569	128,437	214,006
2013	81,643	101,659	183,302
2014	81,086	93,151	174,237
2015	74,677	109,359	184,036
2016	75,836	97,629	173,465
2017	82,070	102,094	184,164
2018	90,834	118,615	209,449
2019	66,919	141,797	208,716

Fuente: Ministerio de Energía y Minas

2010-2018: Declaración Anual Consolidada (DAC)

2019: Declaración Estadística Mensual (ESTAMIN)

Llama la atención la profunda brecha a nivel de género que existe en el empleo minero, tanto en las compañías titulares como en sus contratistas. Si bien en los últimos 8 años se ha observado una tendencia decreciente, en el 2018 menos de 9% de los trabajadores de las compañías eran mujeres y en las empresas contratistas sólo el 6%, como puede verse en la siguiente tabla.

Tabla 3. Empleo directo en minería según género y tipo de empleador

Empleador	Año			
	2010	%	2018	%
Compañía	67,570	100.00	90,834	100
Varones	63,723	94.31	83,115	91.50
Mujeres	3,847	5.69	7,719	8.49
Contratista	92,309	100.00	118,615	100
Varones	87,215	94.48	111,892	94.33
Mujeres	5,094	5.52	6,723	5.66
TOTAL	159,879	--	209,449	--

Fuente: Ministerio de Energía y Minas
 2010-2018: Declaración Anual Consolidada (DAC)
 2019: Declaración Estadística Mensual (ESTAMIN)

Otro dato relevante es que la remuneración en este sector es una de las más altas del mercado nacional. El ingreso promedio anual en el país en el 2018 fue de 16,800 soles, mientras que en el sector minero fue de 55,400 soles, incluyendo empresas mineras y contratistas. Este promedio sube a 100,000 soles si solo se considera a los que laboran directamente para las compañías (Ministerio de Energía y Minas 2019: 9). Además, este sector activa encadenamientos a lo largo del proceso productivo, generando empleos indirectos en una relación de 1:6. Es decir, por cada empleo directo, se generan 6 indirectos, asociados a los efectos inducidos en la inversión y el consumo.

Desde nuestra perspectiva, los ingresos y beneficios por encima del promedio que perciben los trabajadores de la rama minera formal, han consolidado en el imaginario colectivo de la población de las zonas de influencia el sueño del empleo minero como una gran oportunidad para mejorar sus condiciones de vida. Sin embargo, la alta especialización y la limitada oferta de puestos de trabajo directos, generan disconformidad y percepciones de inequidad, principalmente, en los sectores sociales más pobres, con pocas posibilidades de acceder a las oportunidades económicas de esta actividad.

2.1.5. Transformaciones y conflictos entre empresas mineras y comunidades

Hasta antes de la expansión de la gran minería a inicios del siglo XX, las poblaciones aledañas a las operaciones mineras, generalmente, eran pastores y comuneros que desde siglos atrás se vincularon con esta actividad, sin dejar de lado su estrategia campesina. La migración estacional hacia las minas fue por mucho tiempo una alternativa del campesinado peruano. Algunos autores como Heraclio Bonilla, Carlos Contreras, entre otros, los llamaron mineros – campesinos (citados en Glave y Kuramoto 2002:558).

Con la llegada de grandes capitales mineros a comienzos del siglo XX, empieza a transformarse el territorio de las comunidades campesinas, la expansión de la gran minería desata algunos cambios en el entorno y en los estilos de vida de los pobladores de las circunscripciones vecinas, se crea un mercado de trabajo asalariado, produciéndose una tensión entre las estrategias sociales y económicas de los campesinos y el crecimiento minero, concretamente, por la necesidad de acceder a tierras cada vez más grandes para las operaciones (Glave y Kuramoto 2002: 558). Estos desencuentros iniciales perduran hasta nuestros días, con matices y contrastes diversos, han dado forma al actual escenario de conflictividad del sector minero.

Un indicador de las tensiones de la minería con su entorno social es la persistencia sostenida de los conflictos sociales desde inicios de la década del 2000. Según la Defensoría del Pueblo, en los últimos 15 años, los conflictos socio ambientales¹, claramente, han tenido la mayor incidencia, representando entre el 50% y 60% del total; asimismo, el 60% de los conflictos socio ambientales están ligados a la minería (Ormachea y otros 2014: 30; Defensoría del Pueblo 2019: 24).

¹ La Defensoría del Pueblo define un conflicto socio ambiental como aquel que gira en torno al control, uso y/o acceso al ambiente y sus recursos. Están presentes también componentes políticos, económicos, sociales y culturales.

Figura 3. Incidencia de los conflictos socio ambientales en el Perú



Fuente: Defensoría del Pueblo 2019

Diversas investigaciones, han identificado algunos factores que, de manera recurrente, han desatado conflictos sociales en el sector minero, durante los últimos 20 años. A pesar de que el Estado ha implementado algunos mecanismos institucionales para la prevención y de los esfuerzos de las empresas mineras para instaurar nuevos paradigmas, incorporando los factores sociales y ambientales en la gestión de sus inversiones; la conflictividad social persiste, con costos y efectos muy altos para la sociedad en general.

Desde una perspectiva integral, algunos enfoques teóricos nos ayudan a entender con mayor claridad la conflictividad social en el sector minero. En primer lugar, el paradigma cultural – identitario (De Echave y otros 2008: 178), plantea que los conflictos son producto de las contradicciones entre las visiones, estilos de vida tradicionales e identidades locales, y la visión de la expansión minera con las transformaciones que esta genera en el entorno. Esta mirada concentra su atención, principalmente, en las percepciones e imaginarios de los pobladores locales sobre la potencial afectación a los recursos y elementos clave (agua, tierra, animales, salud, símbolos identitarios etc.), pero también en las expectativas de beneficio en contextos rurales precarizados. Si no se canalizan positivamente dichas percepciones, por lo general detonan un malestar colectivo y activan la movilización como último recurso. Otro elemento que le agrega mayor complejidad a este escenario es lo que Ormachea y otros (2014) denominan la *carga histórica de la minería*, arraigada en la psicología de los pobladores de las comunidades a través de la desconfianza y el temor, motivados por los pasivos del pasado reciente.

En segundo lugar, el enfoque de la movilización de recursos, ayuda a entender que la visión del conflicto desde las percepciones y símbolos de identidad de los actores es insuficiente. Dentro

de la complejidad de los factores y detonantes de los conflictos sociales es fundamental incluir en el “tablero del análisis” los intereses y motivaciones de los actores intervinientes. Para protestar se requieren recursos, logística, redes y un conjunto de estrategias articuladas en base a experiencia y tiempo. Es clave demostrar que los beneficios de la protesta van a ser superiores a los costos derivados del conflicto (De Echave y otros 2008: 179). Los denominados brókeres políticos locales juegan un rol clave, estos legitiman ante la comunidad sus agendas e intereses propios (respaldo popular para alguna candidatura política, negociaciones por beneficios económicos, posicionar un liderazgo local, etc.); logrando que el genuino interés colectivo en una protesta social sea perfectamente funcional a motivaciones particulares.

Queda claro, entonces, que detrás de la conflictividad existe un entramado complejo de factores en el que intervienen las percepciones, las expectativas y las creencias de los actores locales con relación a los impactos y las posibilidades de obtención de beneficios del sector minero, y la acción racional de los actores en función de sus agendas, motivaciones e intereses particulares. Reforzando la explicación anterior, Labó ha identificado una disparidad entre las expectativas de la población, con el nivel de empleo generado por las empresas, el alcance y beneficios de los impuestos mineros y las capacidades de mejorar las condiciones sociales del entorno (Citado en Casas 2017: 19). Mientras mayor sea esta brecha, las posibilidades de desencadenar el malestar colectivo y activar un conflicto serán mayores.

Hasta aquí, hemos realizado una revisión breve de las complejas relaciones entre las comunidades locales y las empresas mineras asentadas en su ámbito de acción. Desde nuestro punto de vista, sin negar la trascendencia del resto de factores analizados, la exclusión social de amplios sectores y el cúmulo de expectativas de la población constituyen un aspecto crítico que determinan en gran medida las relaciones entre las empresas, el Estado y la población local. Como se mencionó antes, las empresas mineras, con el fin de mitigar y cambiar la percepción y el rechazo de amplios sectores de la población, implementaron un conjunto de estrategias dirigidas a las comunidades de su entorno, entre las que destacan los programas de capacitación para la inserción laboral.

2.1.6. Asalariamiento y fortalecimiento de capacidades en el sector minero

El hombre andino, a lo largo de la historia, ha percibido a las minas en oposición al campo, “como algo que atrae y atemoriza al mismo tiempo” (Sulmont y Valcarcel 1993: 19). La mina, en contraposición a la pachamama, representa al diablo, por ello siempre había que pagar la tierra

para tranquilizarla y salir con vida de los socavones.

Desde hace varias décadas como anotan Sulmont y Valcarcel (1993), los grandes complejos mineros atrajeron a una masa de asalariados que dejaban por temporadas las actividades agropecuarias a cambio de empleo, en donde obtenían mejores salarios en comparación con los ingresos de la agricultura y ganadería (Citados en Risco 2015: 21). Pero dejar la comunidad para trabajar en las minas, al campesino le significaba no pocos sacrificios, los cuales valían la pena a cambio de mayores ingresos para comprar tierras, casa o mandar a estudiar a los hijos. Un ejemplo emblemático es Cerro de Pasco, ciudad conformada bajo el influjo minero que, desde inicios del siglo XX, atrajo una gran cantidad de trabajadores del campo, hecho que contribuyó a configurar la actual relación entre la operación minera y su entorno.

En esa misma línea, Gerardo Damonte plantea que se han producido transformaciones sociales y cambios institucionales importantes en la forma de relacionarse de las empresas mineras con las comunidades. Desde una óptica crítica, señala que las empresas, con el fin de mejorar las relaciones con sus zonas de influencia, utilizan instrumentos técnicos como estrategia para conseguir aceptación social, mencionando como ejemplo el uso de mecanismos regulatorios participativos y rotatorios para el empleo local, los programas de capacitación para la inserción laboral, entre otros. De esa manera, las empresas buscan legitimar sus operaciones con espacios participativos y programas de empleo generalmente precario y temporal para las comunidades, lo que contribuye a debilitar el tejido social y a generar inestabilidad local que se transforman en protestas o conflictos (Damonte 2016:413)

Lo concreto es que el crecimiento de la minería en las dos últimas décadas ha significado diversos cambios en las relaciones con el entorno social. El dinamismo del mercado minero y su creciente nivel de especialización, han provocado que la oferta real de empleo para los campesinos sea cada vez más reducida. Ya hemos visto que las condiciones de pobreza y la baja productividad de las actividades económicas tradicionales, ha inducido a los pobladores rurales a buscar empleos mejor remunerados en las minas. Pero esto ha incrementado también las expectativas y las respuestas de las empresas mineras, a través de programas de capacitación e inserción laboral, han generado resultados heterogéneos, en parte debido a un conjunto de factores estructurales y condiciones propias de la actividad que no siempre son adecuadamente abordados al momento de diseñar e implementar estos programas.

Un estudio de MACROCONSULT reveló la existencia de una relación entre el aprovechamiento de los impactos socio económicos positivos de la actividad minera y las condiciones sociales preexistentes de la población (2012: 58). Como puede verse en la siguiente tabla, las personas

con mayores ingresos y educación, perciben mayores beneficios en términos económicos netos. La población pobre, con bajos niveles educativos, en su mayoría, tiene escasas posibilidades de acceder a los encadenamientos productivos de la minería, considerando que demanda recursos y mano de obra con importantes niveles de especialización y tecnificación. Por el contrario, los impactos económicos positivos de esta actividad son más significativos en los sectores más educados. Se configura, entonces, un escenario de asimetrías sociales y percepciones de inequidad frente a la presencia de la minería en el territorio local.

Tabla 4. Ingreso per cápita con y sin minería en soles

Impactos en el ingreso per cápita mensual					
Variables		Con minería (A)	Sin minería (B)	Efecto % (A-B)/B*100	
Sectores	Rural	368	272	35	***
	Urbano	1317	845	56	***
Educación del jefe de hogar 1/	Menor educación	426	339	26	*
	Mayor educación	1244	767	62	***
Quintiles	Quintil I	190	177	8	
	Quintil II	317	270	17	**
	Quintil III	452	463	-2	
	Quintil IV	747	621	20	**
	Quintil V	2497	1424	75	***

*** p<0.01 (significancia al 99%), ** p<0.05 (significancia al 95%), * p<0.1 (significancia al 90%)
 1/ Menor educación es entendida como aquel jefe del hogar que alcanza a lo más primaria completa

Elaboración: Macroconsult

Desde el Estado, el Ministerio de Energía y Minas, hace más de 15 años, exige a las empresas mineras incluir en los planes de relaciones comunitarias programas de inserción laboral y capacitación técnica dirigidos, principalmente, a pobladores con escasas competencias para insertarlos en el mercado (Ministerio de Energía y Minas 2001:57). Desde entonces, estas empresas han desarrollado diversos programas de capacitación para mejorar la empleabilidad local, buscando insertarlos en sus operaciones o en cualquier otra industria. Existe escasa información pública sobre los resultados de estas iniciativas, otro aspecto identificado es que, generalmente, se trata de acciones aisladas y poco articuladas con las políticas y programas públicos de empleabilidad.

En el 2014, la empresa minera Cerro Verde, en alianza con el instituto TECSUP, ejecutó un programa de capacitación en mantenimiento y operaciones de planta concentradora, tuvo 173

graduados, de los cuales más de 100 han sido contratados para incorporarlos a sus operaciones (Freeport MC Moran 2014:13). De manera similar, la minera Antamina, desde el año 2001 hasta el 2018 ha desarrollado diversos programas de capacitación técnica para pobladores de la región Ancash, en diferentes oficios vinculados a la minería e industria en general. Según su reporte de sostenibilidad, en 2011 fueron capacitadas 1008 personas en diferentes oficios técnicos. 431 culminaron el curso básico de operador de camión, de los cuales 273 ingresaron a trabajar en sus operaciones (Antamina 2011: 22). No se encontró información pública sobre los niveles de inserción laboral del resto.

En resumen, los programas de capacitación para la inserción laboral que implementan las empresas mineras, buscan disminuir la brecha de capacidades que existe en las comunidades aledañas a las operaciones mineras e insertarlas en mercados laborales más competitivos. Con ello, esperan mejorar las percepciones de la población respecto de los beneficios de la minería y lograr una relación armónica con el entorno social. Sin embargo, como veremos en el caso que analizamos, estos programas tienen algunas dificultades que se manifiestan, principalmente, en las altas expectativas de la población y la frustración de quienes no logran acceder al trabajo anhelado en la mina.

2.1.7. Características socio económicas del área de estudio

Está constituida por las provincias de Jorge Basadre y Candarave, región Tacna, zona de influencia de la unidad minera Toquepala y, a su vez, ámbito de ejecución del programa de capacitación “Forjando Futuro”. Cabe señalar que la unidad minera Toquepala está situada en los distritos de Ilabaya y Locumba, provincia de Jorge Basadre. En la provincia de Candarave se ubican los sistemas de captación y conducción de agua para las operaciones de Toquepala y Cuajone (Southern Copper Corporation 2006: 160)

Figura 4. Ubicación de las provincias de Candarave y Jorge Basadre de la región Tacna



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017). XII censo Nacional de Población y VII de Vivienda.

a) Provincia de Candarave

Ubicada en el extremo nor occidental de la región Tacna, su capital, Candarave, se asienta a 3415 m.s.n.m. Sus temperaturas medias anuales fluctúan entre 15.5° C, la máxima, y 3.4° C la mínima. Conformada por seis distritos: i) Candarave, ii) Quilahuani, iii) Curibaya, iv) Huanuara, v) Cairani, y vi) Camilaca. Su población es de 6,102, habitantes. Desde hace 25 años, aproximadamente, registra un decrecimiento sostenido, a una tasa de -3.1% anual, tal como puede verse en el siguiente cuadro (INEI 2017).

Tabla 5. Dinámica poblacional de los distritos de la provincia de Candarave

Distrito	Año censal		
	1993	2007	2017
Candarave	3418	3174	2354
Cairani	1500	1355	988
Camilaca	2263	1724	1148
Curibaya	268	203	377
Huanuara	814	823	515
Quilahuani	975	1094	720
Total	9238	8373	6102

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

XII censo Nacional de Población y VII de Vivienda 2017.

b) Provincia de Jorge Basadre

Ubicada en la zona nor occidental de la región Tacna, su capital, Locumba, se encuentra a 559 m.s.n.m. Presenta temperaturas moderadas que varían de acuerdo a la altura, que va desde el nivel del mar hasta cerca de los 4,000 m s. n. m, y la estacionalidad (Municipalidad provincial Jorge Basadre 2020). Se divide en tres distritos: i) Locumba, ii) Ilabaya e iii) Ite. Tiene una población de 10,773 habitantes. Contrariamente a la provincia de Candarave, Jorge Basadre aumentó su población en 10% con relación al censo del 2007 (INEI, 2017). Este incremento es explicado, en gran parte, por flujos migratorios propiciados por el extraordinario incremento de la inversión pública de los últimos 15 años, como consecuencia de los altos ingresos por canon minero de los gobiernos locales de las zonas productoras de minerales²

² En la página 20 se trata este tema, sobre la base del estudio “Evaluación del efecto de transferencias de canon minero en los resultados educativos: análisis a nivel de instituciones educativas de las regiones de Arequipa, Moquegua y Tacna

Tabla 6. Dinámica poblacional de los distritos de la provincia de Jorge Basadre

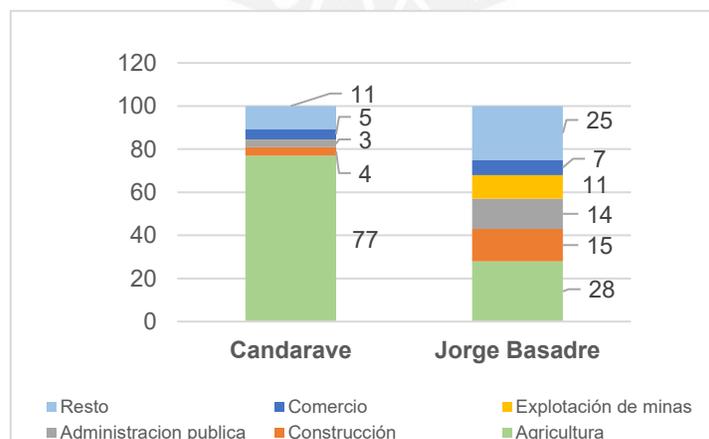
Distrito	Año censal		
	1993	2007	2017
Ilabaya	7817	4414	5695
Ite	2980	3299	2822
Locumba	1378	2159	2256
Total	12175	9872	10773

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017)
XII censo Nacional de Población y VII de Vivienda.

c) Algunos indicadores socioeconómicos

Un dato relevante de la zona de estudio es que el 100% de la población de la provincia de Candarave es rural y en Jorge Basadre el 47.4%. Con relación a las principales ocupaciones de la población económicamente activa ocupada, se observa diferencias significativas entre ambas provincias. Mientras en Candarave existe una menor diversificación de actividades económicas, predominando claramente la agricultura con un 77%; en Jorge Basadre, esta actividad ocupa al 28% de la población, seguida de la construcción y administración pública con 15% y 14%, respectivamente, como puede observarse en la siguiente figura (INEI 2017).

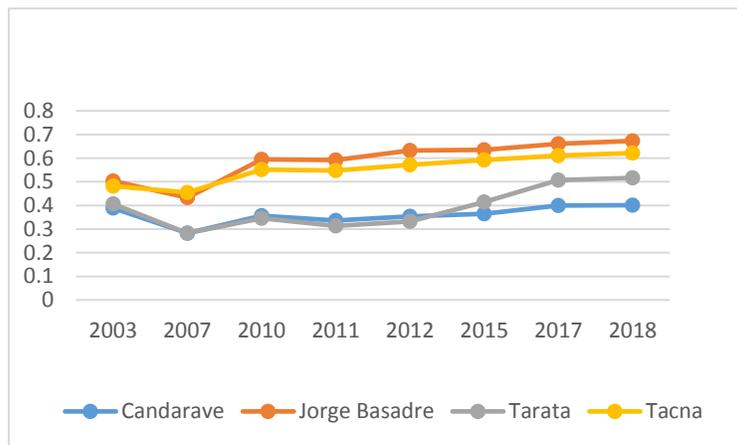
Figura 5. Principales ocupaciones de la población económicamente activa ocupada de las provincias de Candarave y Jorge Basadre (%)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (2017)
XII censo Nacional de Población y VII de Vivienda.

Con respecto a los niveles de desarrollo de la zona de estudio, la provincia de Candarave tiene, al 2018, el más bajo índice de Desarrollo Humano (IDH) de la región Tacna. Contrariamente, Jorge Basadre, desde hace más de 12 años, registra el mayor IDH regional (PNUD 2019). Esta diferencia es explicada, en gran parte, por las brechas estructurales entre ambas provincias y el impacto que ha generado la renta minera en Jorge Basadre, luego de más de 15 años de elevados ingresos fiscales en un contexto de altos precios de los metales, bajo un esquema de reparto que prioriza a las jurisdicciones productoras (Ministerio de Economía y Finanzas 2020).

Figura 6. Índice de Desarrollo Humano de las provincias de la región Tacna



Fuente: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD

Con relación a los niveles de empleo, realizando un análisis de la información del último censo de población encontramos que en la provincia de Candarave se registró una mayor proporción de personas en busca de empleo, el 11%, siendo el porcentaje más alto de la región Tacna. Mientras que en Jorge Basadre este grupo poblacional es el 8% de la Población Económicamente Activa (INEI 2017).

Cabe resaltar que en Jorge Basadre la población entre 18 y 60 años, coincidente con la edad laboral, es el 66%, mientras que en Candarave es el 56%. Esto último reflejaría el aumento de población en Jorge Basadre, principalmente, jóvenes en edad de trabajar que llegan ante las oportunidades de empleo generadas por el boom de la inversión pública local de los últimos 15 años. Por el contrario, en Candarave, este grupo poblacional es proporcionalmente menor porque un sector considerable migra en busca de oportunidades, sea a la ciudad de Tacna o a provincias aledañas como Jorge Basadre (INEI 2017).

En línea con lo anterior, en Candarave, la población que culminó primaria y secundaria es 76%,

pero en Jorge Basadre, disminuye a 57%. Sin embargo, agrupando a los que tienen educación superior técnica y universitaria completa, en Candarave llegan apenas al 6%, mientras que en Jorge Basadre es el cuádruple, 24% (INEI 2017). Estos datos evidencian las brechas educativas entre ambas provincias, situación que influye en los niveles de empleabilidad de la población en edad de trabajar como veremos más adelante.

d) Empleo en la unidad minera Toquepala

Southern Perú copper Corporation es una empresa subsidiaria de Grupo México, posee las unidades mineras de Toquepala y Cuajone, ubicadas en las regiones de Tacna y Moquegua, respectivamente. Toquepala, ubicada en los distritos de Ilabaya y Locumba, provincia de Jorge Basadre, región Tacna, inició operaciones en el año 1959 a través del método de tajo abierto (Walsh Perú 2011: 10).

Según estadísticas oficiales, en el año 2018, Southern Perú registró 4936 trabajadores directos, y 6175 de contratistas mineros. Del total de trabajadores directos, 1888 laboraron en Toquepala (37%), y del global de contratistas, 3280 trabajadores correspondieron a esta unidad minera (Osinergmin 2018: 18)

La fuerza laboral de Southern Perú en el 2019 fue de 5140 trabajadores, siendo el 94% varones y el 4%, mujeres (Grupo México 2019: 421). Se evidencia una pronunciada brecha de género, característica que se mantiene en el sector minero peruano.

2.1.8. Programa de capacitación “Forjando Futuro”

Forjando Futuro es un programa de capacitación para la inserción laboral, ejecutado por Southern Perú en el área de influencia de sus operaciones, desde el año 2013 hasta la fecha. Fue concebido como parte de su política de responsabilidad social para responder al reto de la compañía de mejorar los niveles aceptación social, mediante la generación de oportunidades laborales concretas para la población en edad de trabajar, de condiciones socio económicas precarias, en las provincias de Jorge Basadre y Candarave (Southern Perú 2018: 1).

a) El contexto de su implementación

En el año 2012, la Presidencia del Consejo de Ministros, a través de la Oficina de Diálogo y

Sostenibilidad, promovió un proceso de diálogo entre la empresa Southern Perú y las autoridades y representantes de las provincias de Jorge Basadre y Candarave de la región Tacna, con el propósito de viabilizar el proyecto “Ampliación de la concentradora de Toquepala y recrecimiento del embalse de relaves de Quebrada Honda”. En ese contexto, el 7 de agosto de 2012, mediante Resolución Ministerial N° 226-202-PCM se creó la Mesa de Diálogo de la provincia de Jorge Basadre; y el 8 de agosto del mismo año, mediante Resolución Ministerial N° 227-2012-PCM quedó instalada la Mesa de Diálogo de Candarave.

Estos espacios de diálogo culminaron exitosamente a finales del 2013, con diversos acuerdos asumidos por Southern Perú y el Gobierno que significaron la viabilidad social del proyecto mencionado. Uno de los compromisos de la empresa fue capacitar, en el marco de su programa Forjando Futuro, a 500 pobladores de las provincias de Jorge Basadre y Candarave con el fin de que ingresen a trabajar en la construcción del proyecto, y los mejores tengan la posibilidad de ser seleccionados para la fase de operación (Presidencia del Consejo de Ministros 2017).

Luego del cierre de los acuerdos de las mesas de diálogo, se constituyeron comités de seguimiento en cada provincia, integrados por representantes de la Presidencia del Consejo de Ministros, los gobiernos locales, gremios y organizaciones representativas. Estos espacios se encargaron de verificar el cumplimiento de los compromisos derivados del proceso de diálogo

Como parte de dichos compromisos, entre los años 2014 y 2016, el programa Forjando Futuro realizó capacitaciones en oficios técnicos vinculados al proceso constructivo del proyecto y a la fase de operación que generaron gran expectativa entre la población de las provincias aledañas a la mina Toquepala e, incluso, de las regiones del sur del Perú.

b) Objetivo del programa

El principal objetivo de Forjando Futuro es atender, a través del fortalecimiento de capacidades, las necesidades profesionales y laborales de los pobladores en cada contexto local de las zonas de influencia directa a las unidades operativas Cuajone, Toquepala y Fundición Ilo.

c) Componentes:

Este programa ha sido dividido en tres componentes, tal como se describe en el siguiente cuadro:

Tabla 7. Componentes del programa Forjando Futuro

1. Componente “Oficios”	
Público objetivo	Objetivo General
Hombres y mujeres sin grado de estudio superior, en edad laboral, con nivel Socioeconómico C, D y E de las provincias Jorge Basadre y Candarave, interesados en ser capacitados gratuitamente.	Suplir algunas deficiencias de la mano de obra local, fortaleciendo y generando capacidades técnico-productivas en las comunidades vecinas a las operaciones de la empresa, a través de capacitaciones desarrolladas en varias fases.
2. Componente “Práctica Profesional”	
Público objetivo	Objetivo General
Jóvenes profesionales naturales de las provincias Jorge Basadre y Candarave en Tacna, y la provincia de Ilo y el distrito Torata en Moquegua, con grado de estudio superior técnico o universitario completo no mayor a dos años de haber egresado.	Brindar la oportunidad a jóvenes profesionales recientemente egresados de universidades e institutos para iniciarse en el campo laboral en las operaciones de la empresa.
3. Componente “Fondo Educativo”	
Público objetivo	Objetivo General
Jóvenes escolares naturales de las provincias Jorge Basadre y Candarave, con nivel Socioeconómico D y E, recientemente egresados del nivel secundario.	Brindar la oportunidad de iniciar una carrera técnica profesional en TECSUP a escolares egresados, con bajos recursos económicos, de las zonas donde la empresa tiene influencia por sus operaciones, costeados los gastos de estudios, alojamiento y alimentación.

Fuente: Informes del programa Forjando Futuro

Para efectos de este estudio analizaremos el componente “Oficios” ejecutado entre los años 2014 y 2016 en el ámbito de influencia de la unidad minera Toquepala, organizado en las siguientes fases:

Fase I - 2014: Operación de equipos auxiliares (Cargador Frontal, Motoniveladora y Excavadora).

Se capacitó a 47 pobladores de las provincias de Candarave y Jorge Basadre en Tacna, en competencias de operación de equipo pesado: cargador frontal, motoniveladora y excavadora.

Fase II - 2015: Capacitación en Albañilería y Encofrado – Fierrería:

Se capacitó a 180 pobladores de Candarave y Jorge Basadre en albañilería y encofrado y fierrería.

FASE III - 2016: Soldadura, mecánica de montaje y alineamiento y electricidad y montaje

Se capacitó a 175 pobladores de Candarave y Jorge Basadre en Calderería-Soldadura, Mecánica de montaje y alineamiento y Electricidad de montaje.

Figura 7. Estudiantes de Forjando Futuro fase II: albañilería, encofrado y fierrería



Fuente: Fotografía de los informes del programa Forjando Futuro

2.2. Marco Normativo

2.2.1. Marco normativo internacional

2.2.1.1. Objetivos de desarrollo sostenible

El 25 de septiembre de 2015, a iniciativa de las Naciones Unidas, 193 líderes mundiales suscribieron la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para superar la pobreza, la exclusión social, y lograr un desarrollo sostenible hacia el año 2030 a nivel global.

La presente investigación se vincula claramente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible que presentamos, brevemente.

Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico. Tiene 12 metas que deben lograrse al 2030. Resaltamos las más relevantes:

- De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.
- Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

Objetivo 10: reducción de las desigualdades, posee 7 metas, resaltamos la siguiente:

- Para 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.

Según el PNUD (2017) en los últimos 25 años, la proporción de trabajadores en pobreza extrema ha disminuido significativamente. En los países en desarrollo, la clase media hoy representa más del 34% del empleo local, cifra que se triplicó entre el 2001 y 2015. Sin embargo, mientras la economía mundial continúa recuperándose, presenciamos un crecimiento más lento, un aumento de las desigualdades y un déficit de empleos para absorber la creciente fuerza laboral.

El objetivo que ha planteado el PNUD es lograr un empleo pleno y productivo y un trabajo decente

para todos los hombres del planeta para el 2030. Sin embargo, en las últimas décadas se ha puesto en evidencia las enormes dificultades que enfrentan los gobiernos y las naciones para crear empleo de calidad. Amplios sectores de la población mundial viven desempleados o en condiciones de sub empleo, la desigualdad de oportunidades y las brechas sociales hacen imposible la movilidad social, generando malestar colectivo y acrecentando las sensaciones de inequidad social.

2.2.1.2. Pacto Mundial para el empleo

En junio de 2009, los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscribieron el Pacto Mundial para el empleo, instrumento de política global que aborda el problema de la crisis financiera ocurrida en 2008 y sus consecuencias en el empleo y los indicadores sociales en el mundo.

Algunos de los compromisos asumidos por los países firmantes son:

- Hacer inversiones en el desarrollo de las competencias laborales, el perfeccionamiento profesional y la readaptación profesional de los trabajadores para mejorar la empleabilidad, en particular de quienes han perdido su trabajo o corren el riesgo de perderlo y de los grupos vulnerables.
- Apoyar la creación de empleo en todos los sectores de la economía, reconociendo el efecto multiplicador de los esfuerzos focalizados

Es importante resaltar que existe la imperiosa necesidad de invertir en el desarrollo de capacidades, principalmente en los sectores excluidos, con limitadas o nulas oportunidades de acceso a empleo digno. Todos los esfuerzos que se hagan para mejorar la empleabilidad producen un efecto multiplicador, tal como lo plantea la OIT, la confluencia de los diferentes estamentos de la sociedad, en el marco de las políticas nacionales, permitirá mejorar los niveles de empleo de calidad.

2.2.1.3. Marco normativo nacional

Constituido por el sistema de normas legales que enmarca el desarrollo de la Nación. Para efectos de la presente investigación, hemos seleccionado el marco legal fundamental que regula el empleo y el desarrollo de capacidades para la empleabilidad en el Perú. Seguidamente, realizamos una revisión sucinta de las normas seleccionadas, seguido de una apreciación

respecto del vínculo con el objeto de estudio.

2.2.1.4. Constitución Política del Perú

La Carta Magna se refiere concretamente al empleo y al trabajo como un medio de realización de la persona humana:

Artículo 22.- Protección y fomento del empleo

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23.- El Estado y el Trabajo (...)

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos 2019).

Acceder a un empleo digno y de calidad se ha convertido en una aspiración universal cada vez más difícil de alcanzar para amplios sectores de la población del mundo, Esto se debe, en gran parte, a las profundas brechas sociales y las desiguales condiciones de acceso a oportunidades, lo no hace sino profundizar la exclusión social.

2.2.1.5. Plan Bicentenario: Perú hacia el 2021

Es el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional, instrumento de planificación, basado en el Acuerdo Nacional y en las 31 Políticas de Estado que suscribieron las fuerzas políticas y sociales en el año 2002. Dicho plan ha sido elaborado por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN), contiene las políticas nacionales que debe seguir el país para lograr un desarrollo equitativo, rumbo al bicentenario de la independencia nacional.

Con respecto al empleo y la capacitación laboral, el Plan Bicentenario contiene los siguientes lineamientos de política nacional que resaltamos a continuación:

- Promover el acceso de las mujeres, los jóvenes, los adultos mayores y los

discapacitados a los mercados de trabajo.

(...)

- Promover la capacitación para el trabajo, la reconversión laboral y la formación continua en las empresas, así como la orientación vocacional, la información ocupacional y la normalización y certificación de competencias laborales para desarrollar los recursos humanos (Centro Nacional de Planeamiento Estratégico 2011: 172).

Cabe resaltar el énfasis del Plan Bicentenario en el desarrollo y el fortalecimiento de capacidades para el desarrollo del capital humano. No puede pensarse y planearse un país sin darles prioridad a las personas como fin del desarrollo en sí mismas. En esa línea, para incrementar el acceso a empleo de calidad, es indispensable impulsar el crecimiento económico, articular esfuerzos entre los sectores público y privado, fomentar la innovación y reducir alto nivel de informalidad laboral.

2.2.1.6. Acuerdo Nacional

Es un conjunto de políticas de Estado elaboradas y aprobadas luego de un proceso de debate y consenso en el que participaron diversos grupos políticos e instituciones representativas nacionales. Fue suscrito el 22 de julio de 2002. A pesar de algunas dificultades para llevar a la práctica sus propuestas, actualmente, las políticas del Acuerdo Nacional se han incorporado al Plan Bicentenario, elaborado por el CEPLAN.

En la Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo, el Acuerdo Nacional plantea con claridad la necesidad de sumar esfuerzos para promover empleabilidad y desarrollo de capacidades:

El Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo (...)

(f) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales (Acuerdo Nacional, 2002).

Esta política propone una visión integral para promover el desarrollo económico, el acceso a

empleo de calidad y la realización de la persona humana con dignidad a través del fortalecimiento de capacidades y en un marco de diálogo social permanente. Sin embargo, las propuestas del Acuerdo Nacional no han sido prioridad para los gobiernos sucesivos, en la práctica se han convertido en la ya casi consagrada costumbre nacional, muy arraigada en nuestra clase política, de suscribir acuerdos que muy poco se cumplen. En ese contexto, la inclusión de estas políticas en el Plan Bicentenario constituye un gran paso que requiere mantener una visión de país y sumar los esfuerzos en el tiempo para lograrla.

2.2.1.7. Política Nacional de Competitividad y Productividad

Mediante el Decreto Supremo N° 345-2018-EF, del 31 de diciembre de 2018, el Gobierno del Perú publicó la Política Nacional de Competitividad y Productividad, instrumento normativo que tiene como objetivo central la “generación de bienestar para todos los peruanos, sobre la base de un crecimiento económico sostenible con enfoque territorial”. Para evitar que el Perú caiga en la “trampa de los ingresos medios”, esta política impulsa la competitividad con un enfoque de crecimiento económico equitativo, competitivo, diversificado y sostenible, que asegure el desarrollo social y bienestar de la población (Ministerio de Economía y Finanzas 2018).

Esta política en su Objetivo N° 2: Fortalecer el capital humano, establece que la competitividad de un país depende de la productividad de sus trabajadores. Una persona es laboralmente productiva si tiene un conjunto de capacidades educativas y sociales adquiridas en la escuela que suman a las habilidades técnicas para el trabajo. Sin embargo, el desarrollo pleno de estas capacidades depende en gran parte del acceso a servicios de salud, alimentación adecuada y educación básica de calidad en los primeros años de vida, etapa en la que se consolida el 85% del desarrollo cerebral (Ministerio de Economía y Finanzas 2018: 30).

Esta política establece algunos lineamientos que se vinculan directamente con el papel del sector privado:

Objetivo de política N° 2: Fortalecer el Capital Humano (...)

LP 2.1. Optimizar los servicios para el fortalecimiento de capacidades de la fuerza laboral a través del mejoramiento de la formación para el empleo, la certificación de competencias laborales y mecanismos para incentivar la capacitación laboral en el ámbito privado.

(...)

LP 2.3. Incrementar el acceso y la calidad de la educación superior (universitaria y técnica) para la población joven (Ministerio de Economía y Finanzas 2018)

Los programas de capacitación para la inserción laboral que se promueven desde el sector privado, como el que analizamos en este trabajo, se enmarcan en los objetivos de esta política, siendo importante estudiar las diversas propuestas que existen, para identificar cuánto y de qué manera están sumando.

2.2.1.8. Reglamento de Protección y Gestión Ambiental para las Actividades de Explotación, Beneficio, Labor General, Transporte y Almacenamiento Minero

Instrumento normativo, establecido en el Decreto Supremo N° 040-2014-EM. Dicta las medidas de protección y gestión ambiental que las empresas mineras deben cumplir con el fin de mitigar los impactos negativos y fortalecer los impactos positivos de sus operaciones y proyectos.

Artículo 42.- Sobre la identificación, caracterización y evaluación de los posibles impactos ambientales y socioeconómicos en los Estudios Ambientales.

a) La identificación y caracterización de los impactos que el proyecto puede generar sobre el ambiente, así como sobre el entorno socio económico, en su área de influencia, considerando sus respectivas interrelaciones en las etapas de construcción, operación y cierre (...)

(...)

Artículo 53.- Contenido del Plan de Gestión Social

El Plan de Gestión Social del estudio ambiental, establece, las estrategias, programas, proyectos y medidas de manejo de impactos sociales que deben adoptarse a fin de prevenir, mitigar, controlar, compensar o evitar los impactos sociales negativos y de optimizar los impactos sociales positivos del proyecto minero en sus respectivas áreas de influencia social.

(...)

Artículo 57.- Principios de la Gestión Social

(...)

57.5 Empleo Local

Promover preferentemente la contratación de personal local, para realizar labores mineras o relacionadas con la misma, según los requerimientos del titular en las diversas etapas del proyecto minero y privilegiando la búsqueda del consenso con la población del área de influencia directa social y brindando cuando sea posible, las oportunidades de capacitación requeridas, reconversión laboral y el desarrollo de emprendimientos. (Ministerio de Energía y Minas 2014)

Cabe indicar que el Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental (OEFA) es la entidad encargada de supervisar, fiscalizar y sancionar en caso del incumplimiento de los compromisos asumidos por los titulares mineros en los Planes de Gestión Social de sus Estudios de Impacto Ambiental aprobados.

Como es evidente, en el sector minero existe un marco legal que exige a las empresas, no solo identificar adecuadamente los impactos sociales de sus operaciones, sino también implementar medidas de mitigación, en el marco de los Estudios de Impacto Ambiental. En general, los planes de gestión social que ejecutan las empresas, sea como parte de los estudios de impacto ambiental o en el marco de sus políticas de responsabilidad social, presentan resultados heterogéneos, en términos de beneficios percibidos. En este punto, ensayando una primera aproximación, es probable que mayores niveles de articulación con los actores locales y subnacionales, públicos y privados, permitirían obtener mejores resultados.

2.3. Investigaciones de otros autores

Como mencionamos anteriormente, no hemos identificado estudios específicos sobre los programas de capacitación e inserción laboral de las comunidades del entorno de los proyectos y operaciones mineras. Entre las empresas que, en los últimos años, han ejecutado programas de capacitación laboral a las comunidades, se encuentran Cerro Verde, Raura, Antamina, Buenaventura y Barrick. Estas, generalmente, difunden sus programas sociales a través de los reportes de sostenibilidad anuales, aun no es una práctica extendida en este sector promover y difundir análisis profundos sobre el impacto de sus programas sociales. Si bien los reportes anuales y los diversos índices de sostenibilidad que evalúan el desempeño de estas empresas constituyen un gran avance en términos de transparencia y generación de evidencia, aún hay temas pendientes en esa línea.

El único trabajo relacionado al tema en estudio que logró identificarse es la tesis de licenciatura en sociología, elaborada por Tania Risco (2015). Esta investigación analiza las estrategias de inserción laboral de los comuneros de Huaraucaca (provincia y departamento de Pasco) en las operaciones de la minera El Brocal desarrolladas en los últimos 20 años. Esta comunidad negoció con la minera oportunidades de proveeduría y capacitación para la inserción laboral en las operaciones, el resultado fue la consolidación y empoderamiento de la comunidad campesina que se convirtió en proveedora de servicios de la minera y logró niveles de inserción laboral satisfactorios en dicha mina.

2.4. Marco Teórico

2.4.1. La desigualdad: un problema crucial

De acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas, la desigualdad no solo se refiere a la riqueza, el sueldo o el patrimonio. Alude también a las expectativas de vida, las facilidades de las personas para acceder a los servicios de salud o los demás servicios públicos. Hay desigualdades de grupos sociales, de género. Algunos grupos tienen mayor capacidad para influir en el marco normativo legal, limitando la posibilidad de otros para que los sistemas respondan a sus demandas. Esta situación conduce a un inevitable deterioro del sistema democrático (2019).

Desde la perspectiva de la banca multilateral, la desigualdad de ingresos en América Latina es alta, comparada con el resto del mundo. El 10% más rico de la población del continente gana 22 veces más que el 10% más pobre, en consecuencia, la distancia entre ricos y pobres es más del doble del promedio de los países desarrollados (Banco Interamericano de Desarrollo, 2020: 4). El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible (2019) va más allá. La acción global debe focalizarse no solo en sacar a las personas de la pobreza sino en derribar las históricas barreras de la desigualdad entre los países y al interior de estos (PNUD, 2019: 5)

Como vimos anteriormente, la zona de influencia de la unidad minera Toquepala evidencia brechas sociales significativas. Existe una pronunciada diferencia en términos de desarrollo humano entre las poblaciones de las zonas costeras urbanas y los territorios rurales alto andinos. En esa perspectiva, la inserción laboral del programa Forjando Futuro debe analizarse y explicarse no solo desde el enfoque de las competencias para el trabajo desarrolladas por la capacitación, sino también desde la forma en que las desigualdades preexistentes condicionan las posibilidades de los egresados del programa de lograr una capacitación efectiva e insertarse en el mercado laboral.

2.4.2. El enfoque de los derechos y las capacidades

La política social como objeto de estudio de este trabajo, a través del análisis de un caso concreto, es una herramienta de cambio social que responde a un modelo de desarrollo cuyos principios transversales son la democracia y la justicia social. En esa lógica, las políticas sociales constituyen derechos de las personas y se basan en el espacio público, entendiendo a este como la confluencia de intereses comunes de los individuos que, bajo el marco de la democracia,

debe ser un ámbito “igualador en términos de oportunidades y reconocimiento (PUCP, 2017: 25).

Un planteamiento central y transversal al que acudiremos en este trabajo es que el desarrollo económico, según Amartya Sen, debe entenderse como el proceso de expansión de las capacidades de los individuos en un marco democrático y de justicia social. No puede haber desarrollo sostenible sin base en principios éticos y de justicia social, poniendo a las personas en el centro y en armonía con el entorno.

a) Capacidades, oportunidades y empleabilidad

Otro aspecto clave para este estudio es el concepto de desarrollo de capacidades. Para explicarlo nos remitiremos a los planteamientos de Amartya Sen sobre libertades y capacidades. En principio, el desarrollo humano tiene que ver con las libertades de los individuos y las capacidades para desenvolverse atendiendo sus necesidades y realizándose individual y colectivamente. Sen nos dice que los indicadores económicos y sociales del desarrollo deben girar alrededor de los resultados que logran en términos de ‘capacidades’, de las que cada persona dispone para convertir sus derechos en libertades reales. Su propuesta central, en simple, ha sido integrar en la teoría de la elección racional elementos de ética y justicia social. Afirma que los individuos no razonan solo en términos de utilidad, sino también de justicia, y tienen criterios de justicia diferentes (Citado en Pontificia Universidad Católica del Perú 2017: 26).

En Sen, los bienes son valiosos, pero no en sí mismos, sino en función de lo que la gente puede hacer con ellos. Por otro lado, desde la óptica de la Gerencia Social, si entendemos las políticas sociales como bienes, conviene cuestionarse si estos están contribuyendo a expandir las capacidades y las libertades de las personas, y si las personas pueden usar estos bienes de acuerdo a su elección y sus aspiraciones (Pontificia Universidad Católica del Perú 2017: 26).

En la misma línea, Martha Nussbaum cuestiona la tradición contractualista, aquella que considera que los individuos en la sociedad establecen una suerte de contrato orientado al beneficio mutuo entre personas libres, iguales e independientes (Citado en Di Tullio 2013: 52). Para Nussbaum, el contractualismo, sin negar su gran contribución al desarrollo de las sociedades, resulta insuficiente para resolver los problemas contemporáneos de justicia social, pues al asumir que todos los individuos son iguales, no toma en cuenta las diferencias del contexto que poseen ni la influencia de las condiciones históricas y estructurales. Aquí no se trata de restarle peso a la acción individual de los actores en tanto agentes transformadores, sino de resaltar la evidencia objetiva y abundante sobre el efecto de las condiciones desiguales en el

desarrollo de las personas.

Según las doctrinas del contrato social las partes entran en la negociación en una situación de relativa igualdad tanto moral como de recursos y capacidades. Imaginando que no existen las ventajas y jerarquías creadas por los seres humanos y asumiendo en cierto modo que el hombre participa en el contrato social ciertamente desnudo. (Nussbaum, 2007: 48)

El desarrollo de capacidades del individuo como un fin en sí mismo, desde la perspectiva de Nussbaum y Sen, se convierte en una estrategia para generar inclusión social en sociedades desiguales. Ahora bien, para una mayor claridad, es necesario acudir a un concepto antagónico y complementario: exclusión social. Este se entiende “como un proceso sistemático de impedimento -a ciertos colectivos y grupos sociales- de acceso a los derechos humanos y al desarrollo de la ciudadanía, motivado a partir de diferencias en las posiciones sociales de los individuos y en relaciones sociales de desigualdad persistente o estructural” (PNUD 2005:49)

Un reto para los países y los gobiernos, especialmente de América Latina es el desarrollo de competencias y la creación de oportunidades de empleo en los sectores menos favorecidos, principalmente en los jóvenes de escasos recursos económicos que no han logrado culminar la escuela, están inmersos en la informalidad y tienen escasas posibilidades de mejorar su situación (OIT 2014: 1)

En la última década, América Latina mostró un estancamiento de la calidad del trabajo y la persistencia de altos niveles de informalidad de la fuerza laboral. El número de trabajadores con empleos vulnerables aumentó de 87 millones en 2014, hasta superar los 91 millones en 2018 (OIT 2018:20). El Perú no es ajeno a esta realidad, con una informalidad laboral de más del 70%, los sectores sociales más vulnerables, como los jóvenes de zonas rurales, son los que enfrentan mayores dificultades para estudiar, desarrollar competencias para el trabajo y lograr condiciones de vida adecuadas.

b) Estrategias de vida y capacidades en la sociedad rural

En las últimas décadas se ha estudiado profusamente las estrategias de reproducción social de las comunidades rurales en nuestro país. En un contexto de crecimiento económico y transformación del campo por la presencia de la industria en general, y la actividad minera en particular; las poblaciones rurales han adoptado diversas estrategias de adaptación a escenarios de crisis y escasez. Si bien, el enfoque denominado “teoría de la aversión al riesgo” (Kochanowicz 1989: 111-112) plantea que los campesinos no son proclives a emprender negocios que pongan en riesgo sus economías de subsistencia, por lo que prefieren tener ingresos bajos, pero

“seguros”; las crisis, los cambios culturales y las transformaciones estructurales de la economía local y nacional, los impulsan a adoptar nuevas alternativas de subsistencia familiar que no pocas veces implican abandonar el terruño, dejar a los suyos, buscar otras formas de ganarse la vida

Uno de los conceptos clave para entender las expectativas, las motivaciones y las decisiones que toman los pobladores de las zonas rurales para obtener sus medios de supervivencia es “estrategia de vida”. Según Conway y Chambers (citado por Diez 2014) este concepto se refiere a “las capacidades, valores y actividades de las familias campesinas para proveerse sus medios de vida”. En definitiva, está estrechamente ligado a los modos que utilizan los pobladores de las zonas rurales para obtener los medios que les permita vivir en familia y en comunidad.

Es importante remarcar que los cambios ocurridos en las últimas décadas en la estructura económica del país, con el auge de la agroindustria y la minería, han impulsado el incremento del asalariamiento rural. Concretamente, el empleo minero pasó a convertirse en una atractiva **estrategia de medios de vida** de los pobladores del campo aledaños a las minas, quienes están dispuestos a dejar las actividades agropecuarias por empleos comparativamente mejor remunerados. Sin embargo, desde hace varias décadas, la mediana y gran minería son cada vez más intensivas en capital y tecnología, y requieren mano de obra de creciente calificación (MACROCONSULT 2012: 45). Los pobladores rurales andinos, en su mayoría con bajos niveles educativos, solo acceden a plazas de empleo temporal no calificado, cada vez más escasas. Es aquí donde se producen dos situaciones complejas. Por un lado, el asalariamiento minero, como medio de vida genera altas expectativas en la población rural; por otro lado, la limitada oferta de empleo en términos relativos, produce malestar.

2.4.3. Interculturalidad y desarrollo de capacidades

Entrando al campo del desarrollo de capacidades para la empleabilidad, la primera evidencia disponible apunta a que los programas de capacitación e inserción laboral que han ejecutado algunas empresas privadas, se han centrado prioritariamente en las herramientas objetivas de capacitación para el desarrollo de competencias técnicas concretas. Aquello es correcto, pero resulta insuficiente. Una mirada integral del contexto social, permite entender cómo las características socioeconómicas y culturales de la población beneficiaria y las condiciones estructurales de la sociedad median e inciden en el proceso de capacitación y, en consecuencia, en los resultados.

Rodrigo Montoya considera que la multiculturalidad es una característica compleja de la sociedad peruana. En tal sentido, establece que las relaciones de dominación y desigualdad existentes

entre los diferentes grupos sociales que componen el Perú generan espacios de encuentro y desencuentro que se hacen visibles, por ejemplo, en la visión de la ruralidad andina desde la óptica urbana (Montoya, 2000: 19-24)

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO) la diversidad cultural es:

“(…) la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro y entre los grupos y las sociedades (…). Se manifiesta no sólo en las diversas formas en que se expresa, enriquece y transmite el patrimonio cultural de la humanidad mediante la variedad de expresiones culturales, sino también a través de distintos modos de creación artística, producción, difusión, distribución y disfrute de las expresiones culturales, cualesquiera que sean los medios y tecnologías utilizados” (UNESCO; 2005)

En complemento a lo anterior, la **interculturalidad** “se refiere a la presencia e interacción equitativa de diversas culturas y la posibilidad de generar expresiones culturales compartidas, adquiridas por medio del diálogo y de una actitud de respeto mutuo” (UNESCO, 2005)

En la práctica, la interculturalidad es un proceso de intercambios socioculturales permanentes entre diversos grupos sociales con un sincretismo resultante. En esa perspectiva, el desarrollo de la actividad minera en las zonas alto andinas, mayoritariamente pobres, genera transformaciones sociales y cambios culturales significativos que deben tomar en cuenta tanto el Estado como el sector privado para implementar políticas y programas sociales culturalmente pertinentes que concilien desarrollo con diversidad. En esa línea, el enfoque de las capacidades se ha planteado en las últimas décadas como una mirada que complementa a las doctrinas del contrato social. Si bien Amartya Sen, desde la economía, centra el análisis de las capacidades con relación a la calidad de vida; Nussbaum (2007), realiza una aproximación filosófica, basada en la idea intuitiva de que los seres humanos son poseedores de derechos fundamentales que les confieren dignidad humana. Cuestiona el utilitarismo imperante desde la economía, en tanto tiende a medir el bienestar y la calidad de vida desde los promedios, situando a los seres humanos como medios para la obtención de fines de determinados grupos o intereses.

Bajo esta perspectiva, creemos, como propone Sen (Citado en Nussbaum, 2012: 171), la pobreza es un asunto de carencia de capacidades, y no solo un problema de escasez de bienes o renta. Implica pérdida de oportunidades que no se relacionan únicamente con la renta porque pueden intervenir factores como la exclusión social.

El enfoque de las capacidades propuesto por estos autores, asigna a las personas un valor intrínseco, siendo un fin en sí mismas y no un medio. El desarrollo de capacidades para una vida digna debe ser un conjunto de metas que las sociedades tienen que adaptar de acuerdo a sus particularidades.

Sobre la base de los autores revisados entendemos las capacidades como el conjunto de elementos, herramientas y condiciones intrínsecas y del contexto que influyen sobre los individuos a lo largo de su vida, y de las que disponen para transformar los derechos intrínsecos a su condición humana en libertades de realización plena, en un marco de justicia. En esa línea, el desarrollo de capacidades es un proceso consciente y racional, a nivel individual o colectivo, que busca dotar a los individuos de recursos para la realización como sujetos de derecho pleno en un marco democrático. Por lo tanto, la Gerencia Social, debe considerar a las personas como un fin e incorporar las brechas de acceso a oportunidades y los contextos sociales de los individuos en la formulación de los planes, programas y estrategias para el desarrollo sostenible.

2.4.4. Definiendo la desigualdad

Sobre la base de los planteamientos de Naciones Unidas podemos definir la **desigualdad** como las brechas en los “ingresos, el género, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, la raza, la clase, el origen étnico, la religión y las oportunidades (...). Las desigualdades amenazan el desarrollo social y económico a largo plazo, afectan a la reducción de la pobreza y destruyen el sentimiento de plenitud y valía de las personas” (Web de Naciones Unidas 2019). El objetivo de desarrollo sostenible N° 10, precisamente, busca reducir las desigualdades en y entre los países y evitar que nadie quede excluido.

2.4.5. Estrategias de vida

En esa línea, la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) nos ofrece un marco conceptual esclarecedor:

Llamamos estrategias en materia de medios de vida al "abanico y combinación de actividades y opciones que pueden elegir las personas a la hora de perseguir los objetivos de sus medios de vida. Las distintas categorías de hogares, pobres o menos pobres, adoptan distintas estrategias en materia de medios de vida sobre la base de sus objetivos personales, sus recursos y su grado de comprensión de las opciones disponibles. Estas estrategias incluyen consideraciones a corto plazo, como la forma de ganarse la vida, cómo afrontar las rupturas y manejar el riesgo ante las mismas, así como aspiraciones a largo plazo relacionadas con el futuro de los niños o con la vejez

(FAO 2006).

2.4.6. Empleabilidad

Un aspecto clave que se relaciona con las estrategias de vida de las personas es la **empleabilidad**, entendida ésta como las capacidades y cualidades que les permiten a los individuos obtener un empleo u ocupación adecuada. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define empleabilidad como “las competencias y calificaciones transferibles que refuerzan las capacidades de las personas para aprovechar las oportunidades de formación y educación que se le presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente” (OIT 2017).

Las personas son más empleables, señala la OIT, “cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, (...) La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo.” (OIT 2014: 1). Los factores para una empleabilidad adecuada son una base sólida de competencias y habilidades, el acceso a la educación, las oportunidades de capacitación, la aptitud y el apoyo para el acceso a oportunidades de capacitación.

2.4.7. Inserción laboral

Estrechamente ligado a empleabilidad, según la Comisión Económica para América Latina (CEPAL), la inserción laboral es:

Un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la integración a redes, a la vez que permite la participación en acciones colectivas. (...) En circunstancias en que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo proporciona integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social. (...) el trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material; en tanto que la inserción laboral juvenil se puede ver como un factor clave para su inclusión social a corto y largo plazos (CEPAL 2006: 13).

En síntesis, es el conjunto de estrategias de oferta y obtención de empleo que implementan los diferentes actores del mercado laboral. En el contexto minero, la inserción laboral tiene escenarios complejos. Por un lado, convergen las crecientes expectativas de los pobladores del entorno de las operaciones de acceder a empleos mineros. Por otro, los mecanismos que utilizan

las empresas para insertar mano de obra local no siempre cubren las expectativas de los pobladores. Un concepto que nos ayuda a entender estas dinámicas sociales y al que recurriremos en este trabajo es el **asalariamiento minero**. Nos referimos a la inserción en las operaciones mineras de los campesinos y pobladores de los ámbitos rurales aledaños, generalmente como mano de obra no calificada, en puestos de poca especialización (Sulmont y Valcárcel 1993; Risco 2015: 21).

2.4.8. Conceptualizando las expectativas

Con frecuencia, nos referimos a las expectativas de las personas como un elemento de conducta que influye y es, a su vez, mediado por el contexto en el que se mueven. Considerando que este concepto se encuentra en la frontera con la psicología, conviene aquí realizar una revisión desde las perspectivas de las ciencias sociales, con el fin de esclarecer el sentido que le atribuimos en este trabajo.

Para Anthony Giddens “aunque el comportamiento social se guía hasta cierto punto por fuerzas como los roles, las normas y las expectativas compartidas, los individuos perciben la realidad de forma diferente según sea su procedencia, motivaciones e intereses. Como los individuos son capaces de actos creativos, configuran continuamente la realidad mediante sus decisiones y acciones (...) la realidad no es fija ni estática: la crean las interacciones humanas” (Giddens, 2009: 278).

Desde una primera aproximación, planteamos que las expectativas se relacionan con las creencias y percepciones individuales, pero también están ligadas con las aspiraciones y motivaciones colectivas o de grupo. En esa línea, una definición interesante la propone Virna Rivero:

Las expectativas son “ideales, de lo que podemos y queremos ser y hacer” (...) son guías de todo proceso humano y que produce una dirección determinada a nuestras vidas. Se encuentran involucradas dentro del proyecto de vida del sujeto, que orienta sus comportamientos en plazos determinados, ya sea a corto, mediano o largo plazo, por lo tanto, regulan la personalidad de forma que la dinamizan, la transforman y complejizan. (...) Las expectativas también se pueden definir como fuerzas psíquicas o como formas de pensamiento colectivo que generan una serie de comportamientos que causan efectos en el propio grupo porque resignifican la identidad y el logro, es decir que tanto el individuo como el grupo vuelve a darles significado a los contenidos antiguos o históricos (Rivero s/f: 37-38).

Un aspecto que influye significativamente sobre las expectativas de los individuos es la

incertidumbre. Tal es así que, en un escenario de escasa certeza, las expectativas se basan en imaginarios de situaciones futuras que sirven de guía en las decisiones de las personas. Por lo tanto, las personas actúan como si los imaginarios sobre el futuro fueran presentes o como si fueran tal cual como se los piensa (Nemiña 2017: 119). En otras palabras, podrían entenderse como la racionalización de los sueños.

Regresando a la problemática de los programas de capacitación para la inserción laboral, encontramos dos situaciones muy claras. La primera: en el imaginario social de la mayoría de los pobladores de las zonas de influencia de las operaciones mineras, conseguir un empleo en la mina representa una gran oportunidad de lograr mayores ingresos y mejorar sus condiciones de vida. La segunda: una limitada oferta de empleo minero y las reducidas posibilidades de acceso de las personas del ámbito local, produce descontento y frustración, una sensación de injusticia frente a la alta rentabilidad de las empresas.

Entrando al campo del desarrollo de capacidades para la empleabilidad, la experiencia ha demostrado que los programas de capacitación e inserción laboral que han ejecutado algunas empresas privadas, se han centrado prioritariamente en las herramientas objetivas de capacitación para el desarrollo de competencias técnicas concretas. Aquello es correcto, pero resulta insuficiente. Una mirada integral del contexto social, permite entender cómo las características socioeconómicas y culturales de la población beneficiaria y las condiciones estructurales de la sociedad han mediado en el proceso de capacitación.

Rodrigo Montoya considera que la multiculturalidad es una característica compleja de la sociedad peruana. En tal sentido, establece que las relaciones de dominación y desigualdad existentes entre los diferentes grupos sociales que componen el Perú generan espacios de encuentro y desencuentro que se hacen visibles, por ejemplo, en la visión de la ruralidad andina desde la óptica urbana (Montoya, 2000: 19-24)

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Ciencia y la Cultura (UNESCO) la diversidad cultural es:

“(…) la multiplicidad de formas en que se expresan las culturas de los grupos y sociedades. Estas expresiones se transmiten dentro y entre los grupos y las sociedades (...) Se manifiesta no sólo en las diversas formas en que se expresa, enriquece y transmite el patrimonio cultural de la humanidad mediante la variedad de expresiones culturales, sino también a través de distintos modos de creación artística, producción, difusión, distribución y disfrute de las expresiones culturales, cualesquiera que sean los medios y tecnologías utilizados” (UNESCO; 2005).

2.4.9. Inclusión social

Finalmente, planteamos dos conceptos que consideramos relevantes para el desarrollo de la presente investigación. El primero es *inclusión social*, de significado multidimensional que incluye diversas variables. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo lo define así:

Proceso sistemático y permanente de las sociedades para hacer cumplir, respetar y proteger los derechos humanos de todos los individuos de una sociedad por medio de la garantía de condiciones de igualdad, con independencia del origen social de las personas. Dicho en otros términos (...) posibilidad de acceso a relaciones sociales conducentes a la igualdad de la libertad de las personas para ser lo que deseen y valoren en la vida. Esta posibilidad (...) está profundamente mediada, en primer lugar, por los derechos humanos y por la forma en que estos derechos son respetados, protegidos y cumplidos por el Estado; en segundo lugar, por las opciones que brinda el mercado y la (in)seguridad jurídica que se encuentra detrás de las transacciones económicas; y en tercer lugar, por los lazos y las relaciones de colaboración o cooperación, que son la fuente básica de la cohesión y el capital social en las sociedades contemporáneas (PNUD, 2015: 49).

La relación de este concepto con el desarrollo de capacidades, la igualdad y la justicia es más que evidente. Se trata, en definitiva, de un enfoque transversal que se materializa en mecanismos para aminorar las disparidades, promoviendo que los grupos excluidos accedan a mayores niveles de libertad a través del desarrollo de capacidades.

Otro concepto que definimos es **Calidad de vida** como “un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos subjetivos y objetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye aspectos como la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal (...). Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad, y la salud objetivamente percibida”. (Revista Latinoamericana de Psicología, 2003: 163).

En síntesis, bajo este marco conceptual, analizaremos la inserción laboral de los egresados del programa Forjando Futuro, explorando sus expectativas y percepciones, así como la manera en que han influido las condiciones de desigualdad existentes en la zona de estudio en el proceso de capacitación y en la empleabilidad lograda. Partiendo de que el programa en estudio tiene como marco general lograr la inclusión laboral de sectores socioeconómicos precarios, analizaremos el problema central desde la perspectiva del desarrollo de capacidades e inclusión social en contextos sociales interculturales.

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Forma de investigación

La investigación en Gerencia Social tiene como punto de partida la democracia y el desarrollo como grandes retos de nuestra época. En efecto, sus diferentes campos de investigación están alineados a la búsqueda del bienestar de nuestra sociedad, generando conocimiento que permita mejorar la acción para el desarrollo y difundir los casos de éxito. Bajo esa mirada, la presente investigación analiza una política social, ejecutada por una empresa del sector privado, que aborda y propone una solución al problema de las escasas oportunidades de inserción laboral en las operaciones mineras de los pobladores de sus zonas de influencia.

El caso del programa de capacitación “Forjando Futuro” para la inserción laboral de los pobladores de las zonas de influencia de la unidad minera Toquepala, es abordado como materia de la presente investigación y es relevante para la gerencia social por lo siguiente:

- Una oportunidad para generar conocimiento sobre un programa de capacitación laboral que algunas empresas mineras han implementado en los últimos años. No se ha identificado investigaciones aplicadas que aborden este tema, lo que constituye una alternativa para promover desde el sector privado la reflexión sobre este tema.
- La necesidad de revisar los resultados del programa analizado, no solo en términos de inserción laboral, sino de cambios en las mentalidades y perspectivas de los beneficiarios.
- La investigación permitirá generar conocimiento para mejorar el programa “Forjando Futuro”, identificando las falencias, los aspectos positivos, las oportunidades de mejora del proceso de formación y los niveles de inserción laboral de los beneficiarios.
- El caso en estudio es viable porque se cuenta con conocimientos previos sobre el tema, acceso a la información y al ámbito de estudio.

3.2. Estrategia metodológica

Para el desarrollo de la presente investigación se ha planteado el método cualitativo como estrategia metodológica central. En la medida que se tiene acceso a estadísticas de inserción laboral del programa Forjando Futuro, se considera relevante explorar cuánto y de qué manera

dicho programa ha logrado que los beneficiarios mejoren su empleabilidad. Para ello, la aproximación cualitativa es pertinente porque nos muestra las perspectivas y expectativas de los protagonistas con respecto a su inserción laboral.

El programa Forjando Futuro, cuenta con un mecanismo de monitoreo sobre la situación de inserción laboral de sus egresados que incluye su ubicación y estatus laboral, esta data nos permitirá triangular, es decir fortalecer la aproximación cualitativa al objeto de estudio, de acuerdo al objetivo general de la investigación.

3.3. Selección y tamaño de la muestra

El universo para la presente investigación lo constituyen 395 egresados de las capacitaciones de Operador de maquinaria pesada, albañilería, encofrado y fierriería, montaje, alineamiento y mantenimiento y soldadura realizadas por el programa Forjando Futuro en las provincias de Candarave y Jorge Basadre de la región Tacna, en el periodo 2014 - 2016.

La muestra planteada responde, en primera instancia, a criterios de conveniencia y significancia de los individuos seleccionados.

A continuación detallamos el procedimiento seguido:

a) De acuerdo a la condición laboral de los egresados

- Se identificó a egresados a) Que laboraban al momento del trabajo de campo y b) que no laboraban al momento del trabajo de campo.
- Seguidamente, se escogió un número de egresados, según provincia de procedencia, sexo y edad (mayores de 40 años y menores de 30 años), procurando que haya un número cualitativamente representativo del universo (395 egresados).

b) De acuerdo al rol de los responsables del programa: Se consideró en la muestra a a) gestores del programa Forjando Futuro y b) instructores encargados de las capacitaciones.

c) Triangulación de resultados: Se ha planteado una muestra de documentos de gestión del programa Forjando Futuro para obtener data cuantitativa relevante y contrastarla con la información cualitativa de campo. La información cuantitativa obtenida nos muestra los niveles y características de la inserción laboral de los egresados del programa, mientras que los datos cualitativos nos permiten aproximarnos a cuánto ha influido la capacitación en la inserción laboral, desde la perspectiva de los egresados.

En la siguiente tabla se resumen las técnicas, instrumentos y muestra obtenida:

Tabla 8. Técnicas, instrumentos y muestra

Técnica	Instrumento	Muestra/fuentes
Entrevista	Guía de entrevistas	14 entrevistas: - 4 egresados laborando (periodo 2014 - 2016) - 6 egresados no insertados laboralmente (periodo 2014 - 2016) - 2 funcionarios de SOUTHERN PERU (1 encargado de la ejecución del programa y 1 encargado de la inserción laboral). - 1 funcionario de SENCICO encargado de la capacitación. - 1 funcionario de SENATI encargado de la capacitación.
Historia de vida	Guía de historia de vida	1 historia de vida a un egresado de 2017, laborando.
Revisión documental	Matriz documental	3 informes anuales del Programa 3 reportes estadísticos de inserción laboral. 3 sílabos del programa (periodo 2014 - 2016)

3.4. Técnicas de recolección de información

Se utilizaron las siguientes técnicas de investigación:

- **Entrevistas semi estructuradas:** Es la técnica de recolección principal, debido a su versatilidad nos asegura una aproximación adecuada a las percepciones y expectativas de los entrevistados, adicionalmente, considerando las complejidades del universo y la dispersión geográfica de la muestra seleccionada, esta técnica resulta bastante eficiente para los objetivos de la investigación.
- **Historia de vida:** Complementa la información obtenida a través de las entrevistas, proporcionando una muestra “viva” de la forma cómo los beneficiarios a lo largo de su vida han percibido la operación minera y los imaginarios respecto de la inserción laboral.

- **Revisión documental:** Se identificó documentos clave de la gestión del programa Forjando Futuro como informes anuales y reportes estadísticos de inserción laboral que proveen datos cuantitativos que serán contrastados con la información cualitativa de campo.

3.5. Variables, dimensiones y fuentes

En la siguiente tabla se presenta de manera sintética las preguntas de investigación, las variables, sus dimensiones y las fuentes de verificación, esquema que guía el proceso de investigación planteado:

Tabla 9. Esquema general de preguntas de investigación, variables y fuentes

Preguntas de investigación	Variables	Fuentes de verificación
Pregunta general: <i>¿Cómo ha influido el programa Forjando Futuro de Southern Perú en la inserción laboral y las expectativas de los egresados en el periodo 2014 - 2016?</i>		
Pregunta 1 <i>¿Cuáles son los niveles de inserción laboral de los egresados del programa Forjando Futuro y las percepciones frente a éstos?</i>	<p>1.1. Porcentaje de inserción laboral actual de los egresados Porcentaje del total de egresados entre los años 2014 y 2016, que, a la fecha del trabajo de campo, laboran en Southern Perú, alguna contratista u otro lugar.</p> <p>1.2. Limitaciones de la inserción laboral de los egresados Principales dificultades o barreras que han limitado la posibilidad de acceder a un empleo en la minera Southern Perú y sus contratistas.</p> <p>1.3. Percepciones de los egresados de Forjando Futuro sobre la inserción laboral Explora las apreciaciones que tienen los egresados sobre el nivel de inserción laboral logrado por Forjando Futuro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de monitoreo de inserción laboral del programa Forjando Futuro. • Informes anuales del programa Forjando Futuro • Egresados de Forjando Futuro que laboran y los que no laboran. • Responsables del diseño y ejecución del programa Forjando Futuro. • Egresados de Forjando Futuro que laboran y los que no laboran.
Pregunta 2	2.1. Expectativas de los beneficiarios del programa	<ul style="list-style-type: none"> • Egresados de Forjando Futuro

<p><i>¿Cómo se han generado las expectativas de los participantes del programa Forjando Futuro con respecto a la inserción laboral?</i></p>	<p>Forjando Futuro</p> <p>Las motivaciones y las creencias sobre los beneficios que obtendrían de la capacitación, que los impulsaron a inscribirse en el programa Forjando Futuro</p> <p>2.2. Valoración de las capacidades desarrolladas por el programa Forjando Futuro</p> <p>Valor subjetivo que le atribuyen a la capacitación los entrevistados.</p> <p>2.3. Percepciones sobre las posibilidades de inserción laboral de los egresados del programa Forjando Futuro</p> <p>Percepción de los egresados, luego de haber llevado el curso, sus posibilidades de inserción laboral.</p>	<p>que laboran y los que no laboran.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Egresados de Forjando Futuro que laboran y los que no laboran. • Responsables del diseño y ejecución del programa. • Egresados de Forjando Futuro que laboran y los que no laboran. • Responsables del diseño y ejecución del programa.
<p><i>Pregunta 3</i></p> <p><i>¿De qué manera el programa Forjando Futuro ha considerado las características socio-culturales de la población beneficiaria?</i></p>	<p>3.1. Relevancia del aimara para la capacitación del programa Forjando Futuro</p> <p>Apreciación de los entrevistados sobre cuánto ha influido hablar aimara en el proceso formativo de los capacitados.</p> <p>3.2. Deficiencias en las estrategias de difusión y sensibilización</p> <p>Explicación de la manera en que algunas deficiencias o dificultades en la comunicación, en un contexto social y culturalmente heterogéneo, han contribuido, o no, a reforzar las motivaciones y las expectativas de inserción laboral de los egresados.</p> <p>3.3. Inclusión del enfoque de género</p> <p>Identificación de mecanismos o incentivos usados por el programa Forjando Futuro para la reducción de las brechas de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Egresados de Forjando Futuro que laboran y los que no laboran. • Responsables del diseño y ejecución del programa. • Ejecutores del componente de capacitación.

3.6. Trabajo de campo

Se realizó entre los meses de abril de 2018 y marzo de 2019. Una de las principales dificultades fue ubicar a los entrevistados teniendo en cuenta que el ámbito del programa de capacitación

Forjando Futuro incluye dos provincias de la región Tacna. Además, un grupo importante de los egresados se encuentra residiendo o laborando, inclusive, en regiones vecinas como Moquegua o Arequipa.

Por otro lado, una de las falencias del programa es la limitada disponibilidad de información sistematizada sobre la gestión y los resultados de las capacitaciones realizadas, principalmente, en el periodo 2014 - 2016. No se logró ubicar algunos documentos de gestión que hubieran permitido ahondar varios aspectos de la investigación. Sin embargo, la revisión documental y el trabajo de campo logrados nos permitieron obtener información suficiente para el desarrollo de la investigación.

3.7. Procesamiento de la información

De manera sintética se presenta, a continuación, la secuencia del procesamiento de la información recolectada durante el trabajo de campo:

- a) De acuerdo al diseño metodológico y la matriz de recolección de información, las entrevistas y la historia de vida fueron grabadas en medios magnéticos y la revisión documental se realizó recopilando la información en la matriz previamente diseñada.
- b) Seguidamente, se realizó la transcripción de las entrevistas e historia de vida y el registro de los datos obtenidos de los documentos en la matriz respectiva.
- c) Se agrupó la información en carpetas de acuerdo a la fuente.
- d) Se realizó una revisión general de consistencia de los datos
- e) Se elaboró una matriz de sistematización de información que correlaciona los objetivos de la investigación, las variables y las fuentes disponibles.
- f) Se analizó cada una de las entrevistas e historia de vida identificando categorías que reflejen las variables de la investigación. Las categorías identificadas fueron ordenadas en la matriz de sistematización, según el objetivo y las variables aplicables.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

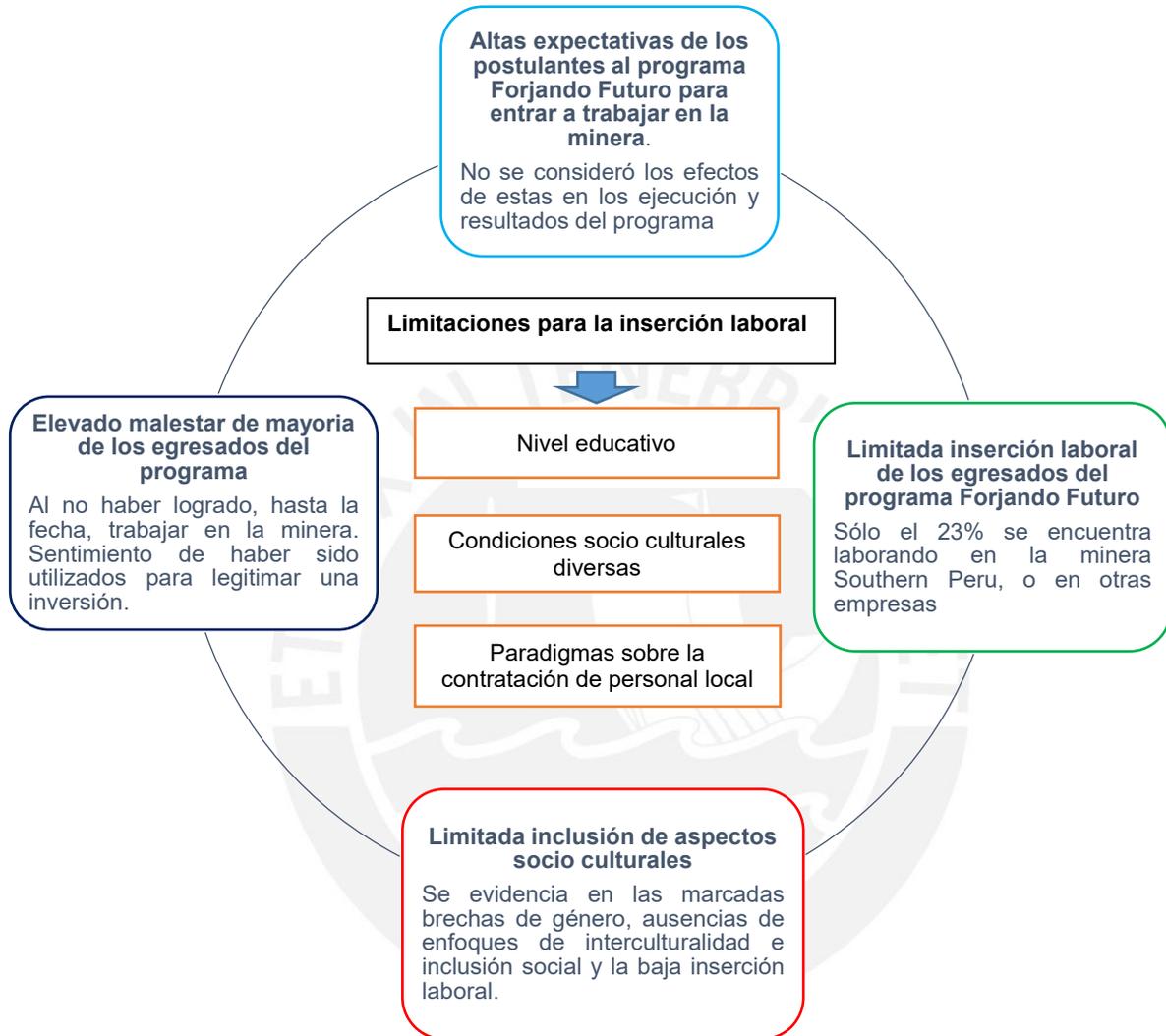
Presentación y análisis de resultados

Culminado el trabajo de campo, se realizó la sistematización y el análisis de los datos recopilados del programa de capacitación “Forjando Futuro”, ejecutado en las provincias de Candarave y Jorge Basadre. Las fuentes de información utilizadas han sido entrevistas e historia de vida a un grupo de egresados del periodo 2014 - 2016, los instructores de los institutos SENCICO y SENATI a cargo de la capacitación, así como a los gestores de dicho programa, responsables de su implementación. Por último, se revisaron documentos de gestión: estadísticas de inserción laboral, informes y matrices de monitoreo de las capacitaciones, entre otros.

De manera general, con respecto a la pregunta central *¿Cómo ha influido el programa Forjando Futuro de Southern Perú en la inserción laboral y las expectativas de los egresados en el periodo 2014 - 2016?*, se ha identificado una marcada brecha entre la inserción laboral lograda y las expectativas de obtener un empleo en la minera. Esta diferencia puede explicarse, en gran parte, por los diferentes “puntos de partida” de los postulantes, entiéndase las heterogeneidades en los niveles educativos, condiciones socioeconómicas, desplazamiento fuera del hogar, niveles de información sobre el programa, entre otros. Desde una perspectiva de inclusión social (PNUD 2015: 49), el programa no habría logrado contribuir a mejorar la empleabilidad y, por ende, el bienestar y la calidad de vida de un sector mayoritario de los participantes.

Se identificó los siguientes hallazgos: 1) limitada inserción laboral de los egresados del programa Forjando Futuro en contraste con las altas expectativas, sólo el 23% se encuentra laborando en la minera Southern Perú, o en otras empresas; 2) altas expectativas de los postulantes al programa de trabajar en la minera Southern Perú. Los mecanismos para canalizarlas oportunamente y transmitir los mensajes correctos sobre los objetivos del programa no fueron efectivos; 3) Elevado malestar de la mayoría de los egresados del programa al no haber logrado, hasta la fecha, ingresar a trabajar en la minera. Sentimiento de haber sido utilizados para legitimar una inversión, y; 4) Desde la perspectiva de la gerencia social, el programa no posee un enfoque de inclusión social e intercultural, aspecto que podría explicar las marcadas brechas de género y la desigual inserción laboral.

Figura 8. Hallazgos de la investigación



Fuente: Trabajo de campo

Partiendo de la premisa que el programa Forjando Futuro se plantea en sus objetivos brindar capacitación a hombres y mujeres de sectores socio económicos desfavorecidos, desde el punto de vista de la gerencia social no habría sólida evidencia, como lo veremos más adelante, de que haya contribuido significativamente a disminuir las condiciones de exclusión social, en términos de acceso a empleo digno, en la mayoría de los egresados del programa. No obstante, es preciso resaltar que aquellos egresados entrevistados, que accedieron a oportunidades de trabajo en la mina o empresas conexas, han cambiado significativamente sus condiciones de vida, tienen mayores ingresos y muestran una actitud positiva frente a este programa, destacando en todos los casos, el esfuerzo personal como motor de cambio.

A continuación, presentamos los hallazgos identificados, analizándolos a la luz de las evidencias obtenidas y de los enfoques teóricos utilizados para la presente investigación:

4.1. INSERCIÓN LABORAL DE LOS EGRESADOS

Como resultado del análisis de la información recolectada a través de 10 entrevistas semi estructuradas a los beneficiarios del programa Forjando Futuro, 2 entrevistas a representantes de la empresa Southern Perú y 2 capacitadores de SENCICO y SENATI, así como la revisión de documentos de gestión del programa; se ha identificado como hallazgo que la inserción laboral de los beneficiarios del programa Forjando Futuro entre el 2014 y 2016 es bastante limitada. Del total de egresados de los diferentes oficios ofrecidos, sólo la quinta parte ha logrado, a la fecha, un empleo relacionado con la capacitación recibida.

Si consideramos el costo de oportunidad que representó la capacitación en términos de tiempo recursos, oportunidades de empleo e, incluso, estudios, las posibilidades de encontrar empleo en el oficio recibido son cada vez más escasas, principalmente, para el grupo de egresados que hasta el momento no ha logrado trabajar en puestos relacionados a la capacitación. Precisamente, aquellos con bajo nivel educativo y condiciones socio económicas precarias son, como veremos, los que menos éxito tuvieron en términos de inserción laboral.

Es importante resaltar que la OIT en el Pacto Mundial por el Empleo (2009) establece como reto la suma de esfuerzos desde los Estados y los diferentes sectores de la sociedad para generar empleos de calidad en favor de las poblaciones vulnerables. Por otro lado, coincidimos plenamente con la advertencia de la Política Nacional de Competitividad y Productividad (MEF 2018) de evitar la “trampa de los ingresos medios”, entendida como el crecimiento económico precario y desigual.

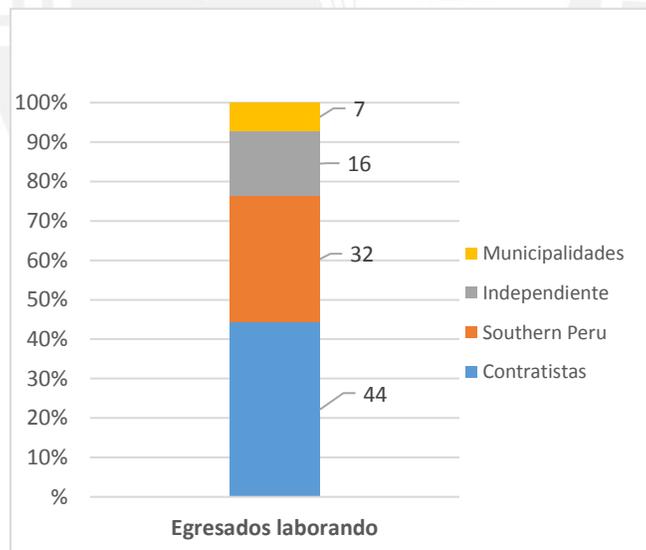
A continuación, analizamos las variables que han sido consideradas para la explicación del hallazgo

4.1.1. Porcentaje de inserción laboral

Según los reportes estadísticos del programa Forjando Futuro, el nivel de inserción laboral de los egresados de los oficios dictados entre el 2014 y 2016 es de 23%. Eso significa que, de 395 personas capacitadas, 97 se encontraban laborando al mes de abril del 2019, en Southern Perú, sus contratistas o fuera de la operación minera, ya sea de manera dependiente o independiente.

De acuerdo a la Base de Datos de inserción laboral del programa Forjando Futuro, el resto de egresados se distribuye en 55% que no se encontraba laborando al momento del estudio y 22% de capacitados sin información sobre su situación laboral³. Asumiendo que en este último grupo habría egresados que no están laborando, la proporción de no insertados laboralmente podría ser superior al 60%. Desagregando los datos de los que laboran, encontramos que el 32% trabajaba en la minera, el 44% en sus contratistas y el 16% de manera independiente.

Figura 9. Egresados de Forjando Futuro según lugar de trabajo



Fuente: Estadísticas de inserción laboral del Programa Forjando Futuro 2019

³ El procedimiento de actualización del estatus laboral de los egresados lo realiza el equipo del programa Forjando Futuro, a través de llamadas telefónicas periódicas.

Según los encargados del Programa, el total de egresados que ingresaron a Southern Perú se encuentra en planilla permanente, con los beneficios de ley aplicables al sector privado. Con relación a los que entraron a contratistas mineros, en su mayoría accedieron a contratos temporales durante el proceso constructivo del Proyecto Ampliación Toquepala, entre los años 2015 y 2017.

La estadística analizada evidencia que el nivel de inserción laboral logrado ha sido insuficiente. El programa Forjando Futuro no habría mejorado la empleabilidad de por lo menos el 60% de los egresados. Recurriendo a Sen, si asumimos que la capacitación recibida constituye un bien en términos de la gerencia social, la evidencia de éxito del programa no es la capacitación en sí misma, realizada bajo el mejor currículo y los docentes más competentes; sino lo que las personas capacitadas pueden hacer con ella, es decir, en qué medida ha contribuido a su inserción laboral con empleos de calidad.

Por otro lado, del total de egresados, apenas el 7% son mujeres. Y si consideramos aquellos que a la fecha del trabajo de campo se encontraban laborando, apenas el 5% (3 casos) son mujeres, como se observa en la siguiente tabla. Esta primera evidencia nos muestra que el programa de capacitación no ha tenido estrategias efectivas de inclusión social para contrapesar las condiciones socio culturales desiguales de la población beneficiaria.

Tabla 10. Nivel de inserción laboral de los egresados del Programa Forjando Futuro

Fase/ año	Beneficiarios			Inserción laboral		
	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres
Fase 1: 2014	46	43	3	27	27	0
Fase 2: 2015	180	162	18	22	21	1
Fase 3: 2016	169	163	6	38	36	2
	395	368	27	87	84	3

Fuente: Estadísticas de inserción laboral del Programa Forjando Futuro, 2019

En línea con la situación descrita, a nivel nacional, el empleo minero mantiene una brecha de género muy similar. Cerca del 95% de los puestos que genera la mediana y gran minería los ocupan varones y apenas el 5% las mujeres (Ministerio de Energía y Minas 2019).

Síntesis de hallazgos

- 23% de egresados en el periodo 2014 - 2016, se encuentran laborando en el oficio adquirido con la capacitación recibida, más del 55% no se encontraba laborando.
- De 395 capacitados, el 5% son mujeres. Del total de egresados que se encuentran laborando, el 7% son mujeres.

4.1.2. Percepciones sobre la inserción laboral lograda por los egresados

Esta variable responde a la pregunta ¿cómo perciben los egresados el nivel de inserción laboral del programa Forjando Futuro? Es decir, cuál es su opinión o apreciación sobre las posibilidades de inserción laboral y la cantidad de personas capacitadas que se encuentran laborando.

En la mayoría de las entrevistas realizadas a los capacitados que se encontraban laborando, a los que no laboraban y a los responsables del programa, se advierte insatisfacción con los niveles de inserción laboral. Los entrevistados que no lograron ingresar a laborar en la minera muestran malestar y frustración, sienten que han sido engañados, pues para ellos, desde el inicio de la capacitación estuvo claro que “todos” ingresarían a trabajar a Toquepala.

Un aspecto decisivo para esta percepción fue el compromiso expreso que asumió la empresa Southern Perú en las mesas de diálogo de Candarave y Jorge Basadre de capacitar a por lo menos 500 pobladores, incorporarlos a trabajar en la construcción del proyecto Ampliación de la concentradora de Toquepala y a los mejores contratarlos para la operación (Presidencia del Consejo de Ministros, 2017). Si bien, este compromiso no indica la contratación del 100% de capacitados, para varios egresados entrevistados “los ingenieros de la empresa dijeron que todos iban a trabajar en Toquepala”.

Si consideramos que la inserción laboral comprende procesos de selección de acuerdo a la demanda y disponibilidad de frentes de labor, el cumplimiento de procedimientos internos y estándares de salud y seguridad elevados, lograr que los 395 egresados ingresen a laborar en la construcción del proyecto Ampliación Toquepala era en la práctica un proceso difícil. Los cinco egresados entrevistados que no se encuentran laborando perciben que el programa no les ha permitido mejorar su empleabilidad, por el contrario, sienten que es cada vez más difícil que las empresas “los llamen”, y si los convocaron alguna vez fue para realizar trabajos de ayudante o peón en muchos casos desvinculados de la capacitación recibida. Por otro lado, los cuatro entrevistados que actualmente laboran, perciben que el programa ha mejorado sus posibilidades de conseguir empleo y su vida misma, pero a la vez consideran que no fue nada fácil. Para ellos, el esfuerzo y la perseverancia han sido las claves para lograr ingresar a la mina, en donde ahora

tienen un puesto de trabajo bien remunerado, con los que han logrado mejorar sus condiciones socioeconómicas.

Tabla 11. Percepciones sobre la inserción laboral de los egresados del programa Forjando Futuro

Percepciones sobre la inserción laboral de los que no laboran	Percepciones sobre la inserción laboral de los que laboran
<p>"...quería más tener experiencia laboral en el campo laboral pero no me ha satisfecho con todo lo que es directamente con las máquinas, porque en realidad hasta el día de hoy sigo esperando si de repente puedo entrar o de repente puede ser más después me tocará, sigo teniendo esperanzas" (ENL 1)</p>	<p>"Cuando egresamos no fue fácil, habíamos egresados y muchos se habían ido a trabajar en las municipalidades, en diferentes empresas, pero ni bien terminamos ya llamaron a un grupo, yo no estaba en ese grupo, pero yo también he sido paciente y también estaba trabajando en una cosa, otra cosa. Y hasta que salió un segundo programa (...)" (EL1)</p>
<p>"...nos llamaron para trabajar en Toquepala, en la ampliación, este... incluso uno de mis compañeros fue, lo llamaron fue, pero no era lo que supuestamente nos habían capacitado, no nos llevaron a eso"(ENL 4)</p> <p>"Cuando le llevaron a trabajar a Toquepala, (a un amigo) no le dieron la oportunidad que tal vez esperábamos que nos iban a dar en lo que es montaje todo eso, como ayudante, tampoco. No somos maestros, no somos operarios nada (...) pero ya pues lo que a él le dieron es su pala y pico y a trabajar duro y parejo" (ENL 4)</p>	<p>"(Conseguir trabajo después del curso) Sí, se me hace fácil. Porque supuestamente tengo un certificado en lo que es calderero soldador, tengo cursos de albañilería, a parte lo que es curso de armado de andamios. Son como tres o cuatro cursos". (EL3).</p> <p>"(...) Hasta ahora mi primera obra grande que he trabajado ha sido en Graña, es mi primera, porque antes yo no trabajaba en empresas grandes. Siempre he trabajado por aquí en Locumba, llabaya, la parte alta, nada más. Esa ha sido mi primera vez que trabajé en Graña porque me llamaron gracias al curso Forjando Futuro que di, por eso que me seleccionaron (EL3).</p>

Fuente: Trabajo de campo realizado de marzo 2018 a abril 2019

La creencia arraigada de que el empleo minero es un camino efectivo para obtener ingresos altos y ascenso social, alimentó las esperanzas de los jóvenes de la zona de influencia de la mina Toquepala. Sin embargo, ante las pocas posibilidades de acceder a un puesto de trabajo en las unidades mineras de Southern Perú, según los entrevistados, un grupo importante se siente

decepcionado del programa. Esta situación ha sido alimentada por la poca claridad en la difusión de los objetivos y las posibilidades de inserción y algunas deficiencias de comunicación entre los ejecutores y los capacitados. En términos de Labó (citado en Casas 2017:19) la brecha entre las expectativas de los pobladores de las zonas de influencia de las minas y las posibilidades reales de acceder a un empleo, constituyen una fuente permanente de malestar y desencuentros.

Al respecto un encargado de la ejecución del programa Forjando Futuro manifestó lo siguiente:

“A los beneficiarios se les informó que el programa de capacitación tenía el objetivo de capacitarlos en oficios y a los mejores se les daría la posibilidad de ingresar a trabajar en la empresa o en los contratistas que construirían el proyecto Ampliación Toquepala, cumpliendo los procedimientos de contratación internos. Aparentemente, este mensaje se fue distorsionando, algunos dirigentes difundían la idea errónea de que todos los egresados ingresarían a trabajar a la Mina. Por otro lado, el personal encargado de la ejecución del programa, en un inicio, no tuvo mensajes claros para los beneficiarios, alimentando más aun las expectativas de la gente de trabajar en la mina”. (FS2)

Los 5 entrevistados que no laboran en el oficio capacitado coincidieron en que a todos se les prometió insertarlos en la mina. Una entrevistada que fue capacitada en albañilería considera que la empresa les ha mentado:

“Que no nos mientan, así como nos ha dicho esa vez el ingeniero, que van a entrar los que han capacitado y nada, y de verdad harta gente ha capacitado en Locumba, también en Ilabaya (...) y nada, mi hermano también en computación, no sé en qué más se ha capacitado de la Southern, y no hay nada. No han cumplido con lo que ellos han dicho”.

ENL 5

Al ser la mediana y gran minería una actividad intensiva en capital, genera empleos directos de creciente especialización, aunque su participación en la PEA ocupada es menor (1%), comparada con la agricultura o el comercio, en la PEA ocupada formal sube a 5% (Zúñiga 1991; Glave y Kuramoto 2002; Ministerio de Energía y Minas 2019; Macroconsult 2012). Esto último refleja su potencial para generar empleo de calidad, pero pone en evidencia otras dificultades en cuestión de competencias y niveles de especialización. En esa lógica, la estrategia de capacitación a la población local en oficios técnicos para mejorar su empleabilidad, es una alternativa factible frente a la brecha de competencias que existe en las comunidades aledañas. No obstante, su ejecución es bastante compleja. Implica de un lado, tener claro el enfoque o

sentido de lo que se quiere lograr, es decir ¿qué queremos que la gente haga con esa capacitación? La meta no es la capacitación en sí misma, sino lo que los capacitados logren con ella, en términos de bienestar y calidad de vida (Amartya Sen, citado en PUCP 2017: 26).

Analizando las percepciones de los entrevistados, delineamos algunas explicaciones. En primer lugar, creen que el proceso de inserción laboral en la minera es bastante engorroso y burocrático, los diversos pasos y requisitos son percibidos como trabas que, intencionalmente, la empresa minera coloca para “desanimarlos”. Desde nuestra perspectiva, los esfuerzos para informar sobre los fines de la capacitación fueron insuficientes, hubo poca claridad de parte de los operadores del programa sobre los procedimientos de inserción laboral, aunque. Si bien, la empresa asumió el compromiso de capacitar y contratar a pobladores de Candarave y Jorge Basadre para la construcción del proyecto Ampliación Toquepala; comunicacionalmente, no se *operacionalizó* este compromiso, con plazos, procedimientos y mecanismos de implementación lo suficientemente claros y su difusión a través de los espacios de diálogo y seguimiento implementados por la PCM y la empresa. Es cierto que el marco general de verificación del cumplimiento de estos compromisos son los Comités de Seguimiento de las Mesas de Diálogo, en la práctica, estos espacios no han tenido una capacidad efectiva para verificar dichos compromisos a ayudar a su implementación efectiva.

Otro factor que alimentó estas percepciones está relacionado con las condiciones socio económicas heterogéneas de los participantes que se evidencian, principalmente, en los desiguales niveles educativos. A manera de ejemplo, las posibilidades de inserción laboral de un poblador del distrito de Camilaca (Candarave), mayor de 40 años, que culminó la secundaria en la nocturna son objetivamente menores que las de un joven de Locumba (Jorge Basadre), con 23 años, egresado de SENATI y con experiencia laboral previa. Esta brecha entre expectativas y posibilidades objetivas es la fuente de los desencuentros en la relación de las empresas con las comunidades de sus entornos.

Síntesis de hallazgos

- Los entrevistados que, hasta la fecha del trabajo de campo, no lograron acceder a un empleo en la minera Southern Perú o sus contratistas, muestran frustración, se sienten engañados.
- Brecha entre los compromisos asumidos por la empresa Southern Perú, las expectativas de los postulantes al programa Forjando Futuro y las posibilidades objetivas de inserción laboral.
- Los entrevistados que no lograron ingresar a la mina o sus contratistas, perciben que las

áreas de selección de personal de la minera Southern Perú y de las contratistas no quieren contratarlos por ser de las comunidades.

- Los entrevistados que se encuentran laborando en la empresa Southern Perú sienten que el programa Forjando Futuro ha mejorado sus posibilidades de conseguir empleo, resaltando el esfuerzo y perseverancia como estrategia para lograr la inserción.

4.1.3. Limitaciones para la inserción laboral

Para el análisis de la siguiente variable se tomaron en cuenta las entrevistas semi estructuradas realizadas a dos funcionarios de la empresa SOUTHERN PERU, tres entrevistas a los ejecutores de la capacitación del programa Forjando Futuro, cinco entrevistas a egresados que no laboran, cuatro entrevistas a egresados que laboran y las revisiones de las matrices de monitoreo de inserción laboral del programa y otros documentos de gestión.

Del análisis de las entrevistas realizadas, hemos identificado las siguientes limitaciones para la inserción laboral de los egresados del programa Forjando Futuro 2014 – 2016:

Nivel educativo y capacitación previa:

- 1 • El nivel de preparación de los beneficiarios previo a la capacitación es bastante heterogéneo. Revisando los registros y estadísticas del programa Forjando Futuro, cerca de un tercio tenía una carrera técnica o universitaria, el resto apenas secundaria.
- Esta disparidad de competencias se ha hecho visible durante los procesos de selección y se refleja en los niveles de inserción laboral logrados hasta la fecha del trabajo de campo.

Condiciones socio culturales desiguales:

- 2 • Los beneficiarios provienen de dos provincias de la región Tacna, con significativas diferencias. Una de ellas, Jorge Basadre, es el área de influencia directa de la unidad minera Toquepala, se extiende desde la costa hasta los 2500 m.s.n.m., aproximadamente.
- La provincia de Candarave se ubica por encima de los 2500 m.s.n.m. Jorge Basadre tiene el más alto índice de desarrollo humano de la región Tacna, mientras que Candarave es una provincia rural alto andina con el IDH más bajo.
- Un tercio de los capacitados es de origen migrante, principalmente de la región Puno. Frente a las disparidades visibles, el programa incluyó cursos de desarrollo socio emocional con el propósito de “nivelar” o reducir las heterogeneidades en términos de autoestima y habilidades blandas.

Paradigmas sobre la contratación de personal de comunidades:

- 3 • Se han identificado algunos paradigmas o creencias negativas respecto del desempeño laboral

de los trabajadores de las comunidades en las áreas de selección de personal tanto de la empresa minera como de algunos contratistas.

- Esto se relaciona en parte con el temor de que utilicen su conocimiento del lugar para sabotear las labores de ser el caso o exigir licencias y ventajas por ser locales.
- Prejuicios de los contratistas mineros sobre la idoneidad de los egresados de Forjando Futuro para asumir puestos en las operaciones mineras o conexas.

Desde la perspectiva de los responsables del programa Forjando Futuro, hubo algunos aspectos que limitaron la inserción laboral:

“(...) no hubo suficiente compromiso, involucramiento de las áreas de Proyectos alineado con relaciones comunitarias, recursos humanos, no hubo eso (...). Se debió coordinar para ver cómo podemos hacer para que las empresas contratistas en la etapa de construcción, puedan realmente incentivar la contratación de los egresados del programa Forjando Futuro” (FS 1).

Por otro lado, existe un componente cultural que ha influido en la inserción laboral. La mayoría de los entrevistados que no lograron su inserción laboral percibe que los procedimientos administrativos de contratación de personal de la empresa buscan “desanimarlos” y “cansarlos”. Afirman que las empresas deberían exonerarlos de la tramitología por ser de la comunidad. Cabe mencionar que algunos que fueron contratados no se adaptaron a las normas de seguridad y conducta propias de las operaciones mineras y terminaron renunciando. En ocasiones, asistir a las fiestas patronales ha sido de mayor prioridad que presentarse a alguna entrevista de trabajo, o algunos se reincorporaban al trabajo, luego de su descanso, con aliento alcohólico. Uno de los encargados de la ejecución del programa Forjando Futuro señalaba al respecto:

“Los contratistas te exigen documentación, que es necesario cumplir, Southern Perú te exige un procedimiento de inducciones de seguridad, también tienen que pasar exámenes médicos. Pero resulta que muchos se sienten con el derecho de que son de la zona y están eximidos de este tipo de tramitología. He percibido mucha dejadez de la gente, se les pedía que envíen un cv documentado en digital para facilitar su inserción laboral, se les solicitaba hoy día, para mañana y el cv llegaba una semana después, ya cuando ya había caducado la convocatoria. (...) Después, se les programaba los exámenes médicos y resulta que habían tenido una celebración el día anterior, llegaban tarde... llegaban borrachos, eso era una constante” (FS 2)

Otro factor que influyó en la inserción laboral son los paradigmas de los responsables de contratación, con respecto a seleccionar pobladores de comunidades. Si bien, la implementación de Forjando Futuro contó con el compromiso y respaldo de los directivos de Southern Perú, durante los procesos de contratación se registraron algunos cuellos de botella que limitaron la inserción laboral. El encargado del programa lo resumió así:

“(…), lo otro también como debilidad de la empresa, es que mucha gente todavía no entiende que tenemos que ver la forma de beneficiar directa o indirectamente a nuestras comunidades, involucrarlas en el negocio que nosotros llevamos para generar beneficio mutuo. Los tiempos han cambiado, pero aún hay gente adentro que mira a la comunidad como hace cincuenta años” (FS 2)

Otro aspecto a tomar en cuenta es los costos de oportunidad para las empresas contratistas, pues al contar con personal de confianza y con experiencia, tomar personal de las comunidades obligatoriamente, implicaría en algunos casos despedir a su personal, generándole incrementos en los costos operativos que no están dispuestos a asumirlos. La supervisora de campo de Forjando Futuro dio su apreciación en ese sentido:

“(…) en buena parte (los contratistas) no cumplen con convocar al personal de comunidades, no los llaman, hay requerimientos que se quedan así y se genera la expectativa de la gente (...) (No los llaman), porque tienen gente calificada, vienen de la ciudad, del norte, con experiencia y creen que va a venir alguien que no sabe... tienen su gente (...) Tampoco tienen la presión o cláusula donde les diga que deben contratar a personal local” (FS 1).

Desde la visión de los beneficiarios, la experiencia laboral previa es un aspecto que ha influido decididamente en la inserción laboral, pero también consideran que existen otros factores como la influencia o “vara”, las condiciones de acceso a la información para la postulación:

“yo creo que es la experiencia laboral, con respecto a las empresas contratistas, porque ellos siempre te piden experiencia laboral. Ahora, la empresa Southern, eso sí no puedo explicar porque realmente hay compañeros que no tuvieron experiencia, no tuvieron ni carreras técnicas, no tuvieron experiencias laborales con lo que es parque automotriz, pero de los cuales ellos sí han tenido esa chance de entrar rápidamente”. (ENL 1)

Por otro lado, analizando las condiciones socio económicas de los que, actualmente, laboran encontramos que el 60% tiene educación superior técnica o universitaria. La capacitación recibida por el programa Forjando Futuro les ha permitido perfeccionar conocimientos y especializarse, elevando con ello sus posibilidades de insertarse laboralmente. En este punto, se observa una contradicción significativa. En los documentos de gestión del programa Forjando Futuro (Southern Perú 2018) se establece que el público objetivo es hombres y mujeres sin educación superior, de estratos socio económicos C, D y E en edad de trabajar de las provincias de Jorge Basadre y Candarave. Pero, en la práctica, y con el fin de elevar la calidad de la oferta, se aceptó a postulantes con formación superior, los que tuvieron mayores posibilidades de acceder a puestos laborales en la unidad minera Toquepala.

Tabla 12. Nivel de instrucción de los egresados de Forjando Futuro que laboran

Nivel de instrucción	Fase 1: 2014	Fase 2: 2015	Fase 3: 2016	Total	%
Trabajando					
Superior	18	4	27	49	58
Secundaria o menos	8	18	10	36	42
Subtotal	26	22	37	85	22
No trabajan					
Superior	9	25	84	118	38
Secundaria o menos	11	133	48	192	62
Subtotal	20	158	132	310	78
Total	46	180	169	395	100

Fuente: base de datos del Programa Forjando Futuro

Síntesis de hallazgos

Las principales limitaciones para la inserción laboral de los egresados del programa Forjando Futuro fueron:

- Experiencia laboral, nivel educativo y capacitación previa a la formación en el programa Forjando Futuro.
- Condiciones socio culturales desiguales en términos de expectativas, costumbres, rendimiento académico, nivel educativo, procedencia, restaron las posibilidades de inserción laboral en el oficio adquirido.

- Paradigmas de las áreas de selección de personal de las empresas para contratar personal local.

4.2. EXPECTATIVAS DE LOS EGRESADOS

Estos hallazgos se sustentan en el análisis de seis entrevistas a egresados del programa que, actualmente, no laboran en el oficio adquirido, cuatro entrevistas a egresados del programa que a la fecha laboran y a dos responsables de Forjando Futuro. Para el análisis de los hallazgos que presentamos a continuación, utilizaremos dos conceptos, desde la perspectiva de las ciencias sociales, que mantienen una interrelación clara: las estrategias de medios de vida y las expectativas de las poblaciones.

Previamente, conviene recordar que, desde inicios de época colonial, la relación entre el campesino y las minas ha girado en torno a una dualidad compleja. Por un lado, la mina ha sido vista en contraposición al campo, como algo que atrae pero, a la vez, atemoriza (Sulmont y Valcarcel 1993: 19). Atrae porque es una gran oportunidad de obtener ingresos mayores para mejorar sus condiciones de vida; atemoriza porque se relaciona con seres malignos como el muqui o diablo. Es así que, desde hace dos siglos, los pobladores rurales, ante la precariedad creciente de sus medios de vida, optaron con frecuencia por migrar por temporadas a las minas.

Entonces, la demanda de trabajadores asalariados, se fue incrementando con la expansión de la gran minería, desde inicios del siglo XX (Sulmont y Valcarcel citados en Risco 2015: 21). Trabajar en las minas, se convirtió en una estrategia para la obtención de medios de vida, pasando a formar parte del abanico de opciones de las que disponen los individuos para afrontar sus necesidades y proyectos de vida (FAO 2006).

Las expectativas son las aspiraciones del individuo influenciadas por el entorno, de modo que forman parte del proceso de construcción social de la realidad (Giddens 2009:278). Las expectativas, en un escenario de incertidumbre sobre el futuro, se convierten en certezas o imaginarios traídos al presente que orientan la acción individual.

Estos hallazgo se resumen en que el total de entrevistados tenía como principal motivación para postular a los cursos de capacitación, la visión de un futuro mejor, trabajando en una empresa minera grande, con un buen sueldo y otros beneficios. Por la evidencia recogida, es consistente afirmar que la mayoría de los egresados del programa Forjando Futuro, en algún momento, asumió que todos ingresarían a trabajar a la mina Toquepala, siendo este el aspecto de mayor desencuentro y reclamo. A continuación, desarrollamos las variables planteadas.

4.2.1 Expectativas y motivaciones de los beneficiarios

Esta variable se refiere al conjunto de creencias de los jóvenes de las provincias de Jorge Basadre y Candarave sobre los beneficios y las oportunidades que se les presentarían al capacitarse con programa Forjando Futuro impulsado por Southern Perú.

De la información analizada se desprende que más del 60% del total de personas capacitadas entre el 2014 y 2016, eran menores de 35 años, y el 42 % tenía educación superior. Estos datos revelan que la población beneficiaria era, mayoritariamente, joven con altas expectativas y perspectivas de desarrollo y crecimiento personal (Southern Perú 2019).

No obstante, como se mencionó en el hallazgo anterior, la marcada heterogeneidad de la población beneficiaria en origen, costumbres, niveles educativos, condiciones socioeconómicas, edades, etc., habría influido significativamente en los niveles de inserción laboral y, por ende, en la percepción final sobre la capacitación recibida.

Ante la pregunta ¿qué lo motivó a inscribirse en el programa Forjando Futuro?, 9 de los 10 beneficiarios entrevistados manifestó claramente que su principal motivación fue aprender un oficio para poder trabajar en la empresa minera Southern Perú. En línea con lo que propusieron Sulmont y Valcarcel (1993), en el imaginario colectivo de los jóvenes rurales de las provincias alto andinas del área de influencia de la unidad minera Toquepala, existiría la arraigada creencia de que un trabajo en la mina, les permitiría mejorar significativamente sus condiciones socio económicas y tener una vida mejor.

En la siguiente tabla tenemos una muestra sugestiva de las expectativas que tenían los egresados entrevistados. Una coincidencia central es que la mayoría aspiraba a trabajar en una empresa minera grande pues, además “así les dijeron los ingenieros”.

Tabla 13. Expectativas de entrevistados que laboran y no laboran actualmente

Egresados del programa que laboran	Egresados del programa que no laboran
<i>"¿Cuál fue mi motivación para entrar al programa?... Bueno de trabajar en Southern o trabajar en una empresa grande, y trabajar como operario... tal vez tener un poco más ingresos porque yo</i>	<i>"(la motivación) Más que todo lo que es la maquinaria y el trabajo que uno siempre aspira a entrar a una empresa minera. Te sientes un poco más seguro, era por exámenes como se postuló, después se llevó los exámenes médicos (...)</i>

<i>tengo mi taller, pero acá no es mucho lo que se gana" (EL 1)</i>	<i>después empezó ya la capacitación, estábamos contentos todos nosotros" (ENL 1)</i>
<i>"Para mí ha sido una oportunidad de conocimientos, ampliar mis conocimientos. Mi interés principal fue homologarme. Soy soldador del SENATI. Y bueno, aunque parezca mentira, me ha permitido una formación de valores" EL 4)</i>	<i>"Yo apuntaba a trabajar allá pues, en la Southern, porque ellos también dijeron así que vas a salir operador vas a trabajar allá. Siempre nos decían las personas mayores, eso es un engaño muchachos, nos decían eso ¿tú crees que te van a llevar allá?, eso están haciendo la Southern para quedar limpio, que estamos capacitando a la gente, para engañar pues" ENL 6)</i>
<i>"Ya era inminente que yo me iba a quedar sin chamba y eran dos cosas, o me iba a la docencia o todavía podría pujar y entrarle a la industria minera y ganar bien. Básicamente esa era mi expectativa definitivamente, ingresar a SOUTHERN y poder trabajar" (EL 2)</i>	<i>"(En la primera vez) Siempre quería trabajar allá pues, como operadora, en la Southern, porque ellos también dijeron así, que vas a salir operador vas a trabajar allá (...) en la segunda vez, como era un tema de construcción civil, fui porque quise capacitarme más en un tema que yo desempeño, me metí a albañilería" (ENL 6)</i>

Fuente: Trabajo de campo realizado de marzo 2018 a abril 2019

El trabajo en minería se ha convertido, en los últimos años, en una estrategia de ascenso social muy presente en el imaginario colectivo de los jóvenes de las zonas rurales andinas aledañas a las operaciones mineras. Como veremos más adelante, las limitadas posibilidades de inserción laboral en una actividad que tiene una demanda de mano de obra focalizada y especializada, desencadenó malestar entre los beneficiarios que no lograron insertarse en el sector.

Un aspecto que ha influido en el crecimiento de las expectativas de los jóvenes de las provincias de Jorge Basadre y Candarave de la región Tacna es la estrategia de difusión utilizada por la empresa SOUTHERN PERU para captar el interés de la población, en la que se mencionaba que la capacitación permitiría acceder a nuevas oportunidades laborales, mejorando su empleabilidad.

Se usaron spots radiales en emisoras de las provincias mencionadas, afiches, volantes, pancartas, páginas de Facebook, asimismo, en las oficinas de Relaciones Comunitarias de los distritos de Candarave y de Jorge Basadre, el personal de campo daba información sobre el

programa, sus requisitos y las vacantes disponibles. Esta situación motivó que los jóvenes de las provincias e, inclusive, regiones aledañas se interesen y postulen a los cursos de capacitación.

Figura 10. banner de convocatoria para programa de capacitación, fase II.



Fuente: Programa Forjando Futuro

Otro aspecto importante que se desprende de las entrevistas a los responsables de Forjando Futuro es que en la etapa de planeación y formulación se realizó un diagnóstico de las potencialidades y competencias laborales de la población joven de las provincias de Candarave y Jorge Basadre con el fin de tener una línea de base de los participantes.

Sin embargo, quedó pendiente ahondar más en las particularidades y disparidades socio culturales de la población beneficiaria, profundizar en sus expectativas, explorar sus visiones y estrategias de vida para gestionar de una manera adecuada la brecha entre sus creencias de inserción laboral y las posibilidades reales de esta.

Figura 11. Alumnos de la Fase II: albañilería, encofrado y ferrería



Fuente: Programa Forjando Futuro

Para entender las expectativas y las creencias sobre la minería en el contexto del área de influencia de la mina Toquepala, presentamos un fragmento de la historia de vida de un egresado del programa Forjando Futuro, fase 1, capacitado en operación de equipo pesado que hasta la fecha no ha logrado trabajar en dicho oficio. El, ahonda en sus visiones sobre la minera Southern Perú y cómo estas han ido cambiando a través del tiempo, bajo el influjo de los estilos de relación que fue implementando la empresa en las últimas décadas:

Fragmento de historia de vida “Percy”

Percy tiene 50 años, nació en Locumba, provincia de Jorge Basadre, Tacna. Su infancia la pasó una parte en Locumba, otro tiempo en Ilo, estudió la primaria en la ciudad de Tacna y la secundaria en Locumba. Por motivos familiares estuvo en varios lugares, su padre trabajaba en Locumba y su mamá en Tacna, ha vivido en varios pueblos. Lo que más recuerda de su infancia son los viajes de retorno de Tacna a Locumba, en vacaciones. Era difícil el transporte, en ese tiempo había un camino que era trocha y demoraba 2 horas y media hasta 3 horas desde Tacna. Tiene una hermana y sus abuelos paternos y maternos también eran de Locumba. En Tacna tenía amigos del colegio y uno que otro en el barrio. De niño jugaba trompos, iba al río Locumba a pescar, a bañarse y sacar camarones. Ya cuando estaba en secundaria en las vacaciones se iba a trabajar a la chacra. “En primaria todo es jugar, no le ves... es abrir la boca y te dan. No es como secundaria es diferente... en primaria es quiero esto, esto y juegas y juegas”. Cuando terminó el colegio se fue a Lima a estudiar electrotecnia de refrigeración en el Instituto José Pardo. Hizo sus prácticas en Lima y se regresó a Locumba porque la capital no era su ambiente. Para un provinciano era muy agitado allá y para colmo estar en una casa de un familiar. En ese entonces, a fines de los 90, tenía un familiar trabajando en Minero Perú Ilo, quien lo ayudó a ingresar a trabajar en la refinería de Ilo un par de años. Luego pasó a manos de Southern Perú y lo cesaron. Más adelante, participó en el programa Forjando Futuro, egresando como operador de equipo pesado, hasta la fecha no ha ejercido dicho oficio.

Sus visiones sobre la presencia de Southern Perú en la provincia de Jorge Basadre.

“Cuando yo era niño, Southern en ese tiempo yo escuchaba como que estaba una mina que existía en la provincia. Y no mirabas los carros de Southern que pasaban como ahora, no venían. Lo escuchabas nomás que existían, en ese tiempo eran los gringos, entonces todo estaba enfocado... Y si venían eran por regalos, porque en ese tiempo era distinto y el canon ni existía, y el alcalde que estaba acá era ad honorem y gestionaba, venía la minera... venía aduana y Southern apoyando. Entonces como quedaba en tu jurisdicción.... el pueblo era más chico no existía la parte alta, contadita la gente. No había luz, la luz la prendían como a las 6:00 pm, la apagaban como a las 9:00 pm - 10:00 pm.

Lo que sí se escuchada más antes de acá, de acá hay hartos que vienen trabajando en

Southern actualmente, porque en los 60 prácticamente reclutaban gente para Southern, no había tanto como ahora que están pendientes de trabajo. EL Gato Ortega..., varios han trabajado en Southern de acá. Les pasaban la voz y vamos, ¡corre! Mi tío se fue de acá chiquillo, se fue a Ilo, él trabajaba de estibador manejando un carrito, dice que hubo un problema con uno de estos patas de Southern y le dijeron, ya, chiquillo qué quieres, trabajo, ya para adentro. Reclutaban así a la gente. Pero había más gente trabajando. Varios se han ido para allá, pero si mirabas un carro, lo mirabas como que sabías que existía, pero... no como lo miraban en Ilo ahí Southern, Southern, Minero, Minero, diferenciaban. Acá no... prácticamente no había nada, no había canon, nada. Con los que sí había más relación era con los de Ite, con esos sí había relación incluso los llevaban de viaje.

Decidí postular a Forjando Futuro porque fue el primer programa que hubo, porque nunca había más antes nada. Ni por nada, ni por la municipalidad, ni capacitaciones nada. Claro, venir acá y pensaba que la relación de la minera con nosotros iba a ser más directa. Porque incluso, te soy sincero, había bastante gente, he conocido a un pata que en ese tiempo era gobernador de Candarave y estaba acá. Pero qué hace acá. Él mismo se le fue la boca el día uno... Había otra fierrera y se le fue también... y otro acá que vivía en mi habitación que era arequipeño, y hablando pues que sí, que tengo un amigo en Cerro Verde, etc. Entonces, incomoda, le quitan el espacio a uno de acá. Me dijeron de aquí ustedes les van a llamar para trabajar directamente con la empresa. Y la gente hablaba así, incluso entraron un grupo que era de maquinaria pesada, otro de motoniveladora, a ver motoniveladora quiénes son pero al final, nada(...)"

La historia de Percy deja entrever una ruta de los antecedentes de la relación de la empresa Southern Perú con los pobladores del valle de Locumba, área de influencia de la unidad minera Toquepala.

Un primer momento, en los años 60 y 70, la minera en poder de capitales norteamericanos, reclutaba en las comunidades personal sin preparación para enrolos a su fuerza laboral. En ese entonces, la participación de la empresa en la vida cotidiana de la comunidad locumbeña era esporádica y marginal, circunscrita, principalmente, a acciones de filantropía.

Un segundo momento, surge en la primera década del siglo XXI. Se produce el boom del canon minero, las municipalidades de la provincia de Jorge Basadre tienen abundantes recursos públicos para ejecutar proyectos de infraestructura que atrajeron mano de obra foránea,

produciéndose un intenso flujo migratorio.

Un tercer momento comenzó a fines de la primera década del 2000, con el proyecto de ampliación de la planta concentradora de Toquepala. En ese nuevo contexto, Southern Perú inicia diversos programas de acercamiento a los distritos de Jorge Basadre para lograr condiciones sociales favorables para la expansión de su operación. Se inicia el programa Forjando Futuro, generando gran expectativa en los pobladores locales e, inclusive de regiones vecinas.

Síntesis de hallazgos

- Según el 100% de los egresados entrevistados, todos los que se inscribieron tuvieron altas expectativas de entrar a trabajar a una gran empresa minera y mejorar sus ingresos y, por ende, su calidad de vida.
- Trabajar en la mina es una aspiración recurrente en la población de las zonas de influencia de Toquepala, en el imaginario colectivo aparece como una estrategia efectiva de movilidad social anhelada.

4.2.2 Valoración de las capacidades desarrolladas por el programa Forjando Futuro

Esta variable se refiere al valor que le atribuyen a las capacidades desarrolladas por el programa Forjando Futuro, los beneficiarios, los responsables del programa y los ejecutores de la capacitación. De las entrevistas realizadas y de la revisión de documentos del programa, se desprende lo siguiente:

a) Los beneficiarios que se encuentran laborando

Todos los entrevistados que laboran, consideran que el programa les ha ayudado bastante, en algunos casos a adquirir nuevos conocimientos y en otros, a perfeccionarlos. Como se indicó anteriormente, cerca del 60% de los que se encuentran laborando tienen educación superior, principalmente, formaciones técnicas. A pesar de que el programa fue pensado inicialmente para generar oportunidades de capacitación a personas sin estudios superiores, para algunos oficios, se aceptó participantes con estudios superiores con el fin de cubrir las competencias técnicas requeridas por la industria. Cabe mencionar que las capacitaciones ofrecidas tuvieron una duración máxima de tres meses, fueron diseñadas por instituciones especializadas como SENCICO y SENATI en coordinación con el equipo de Forjando Futuro.

Los entrevistados consideraron que las capacitaciones cubrieron sus expectativas, pero identificaron

algunas deficiencias en la implementación de las capacitaciones, principalmente, en los primeros grupos de capacitados: 1) el limitado número de horas de prácticas en campo, 2) las dificultades de desplazamiento sobre todo para los estudiantes que provenían de zonas alejadas de los centros de capacitación, 3) también mencionaron que en muchos casos había dejadez, impuntualidad e indisciplina de varios de sus compañeros.

Por otro lado, de los 97 egresados que se encuentran laborando, 31 están trabajando para Southern Perú con contrato indeterminado. Los entrevistados que laboran en la minera sienten que Forjando Futuro les ha cambiado la vida, ha mejorado sustancialmente sus ingresos, transformando sus estilos de vida notoriamente. Ellos consideran que lograrlo fue bastante difícil, requirió esfuerzo y persistencia, no desanimarse y asumir una actitud positiva frente a las dificultades fue la clave del éxito.

En este punto, como lo mencionan De Echave y otros autores, se produce un proceso de diferenciación social en los estilos de vida y relaciones sociales, principalmente, entre los trabajadores recientemente insertados en la operación minera y los pobladores locales que mantienen sus actividades tradicionales (2009: 82). Este panorama sería más notorio en las zonas de mayor precariedad socio económica como Candarave.

Figura 12. Alumno en prácticas de operador de equipo pesado



Fuente: Programa Forjando Futuro

b) Los beneficiarios que no se encuentran laborando

En general, creen que con la capacitación han adquiridos nuevos conocimientos que les ayudan en su vida cotidiana pero no les ha permitido concretar el mayor anhelo: entrar a trabajar a la mina. Identifican algunas deficiencias como las limitadas horas de prácticas, el tiempo de capacitación para algunos ha sido insuficiente, en otros casos, sienten que los instructores tenían favoritismo con algunos alumnos. Los beneficiarios provenientes de las zonas rurales alejadas de los centros de capacitación, tuvieron dificultades para desplazarse.

Es revelador el caso de un entrevistado egresado del oficio de soldadura que, hasta la fecha, no ha logrado ingresar a trabajar a la unidad minera Toquepala como era su aspiración, pero reconoce que con la capacitación ha mejorado los servicios de soldadura que ofrece en su propio taller y ahora tiene más clientes.

Tabla 14. Apreciación subjetiva de los egresados sobre lo aprendido en las capacitaciones

Egresados Laborando	Egresados no laborando
<p>“Yo diría que, si catalogamos del 1 al 100%, digamos 1% o 2% es digamos cero, estamos hablando de una situación grave, 50% sería término medio, 100% sería que cumplió completamente todas las expectativas. Yo creo que la escala está más o menos en un 60% a 65%.” (EL 2)</p>	<p>(¿Aprendió lo que esperaba?) “Más o menos, sí he aprendido a sacar las medidas, también para dirigir, por ejemplo, yo construyo mi casa, para ver qué está bien, qué está mal, para ver qué corregir o para discutir al maestro. Porque antes yo no le podía decir cuánto entra de cemento o cuánto de altura”. (ENL 5)</p>
<p>“Los profesores han dominado el tema, por la parte teórica y la práctica. Fomentaron a la participación de nosotros. Usaron diversos métodos, panfletos, boletines... ..en el curso, dentro de la soldadura hay 3 procesos, en el curso se manejó 1, ahora faltarían 2 procesos más”. (EL 4)</p>	<p>Había simuladores y aparte había (...) en este caso simuladores era 15 horas creo... pero más era simuladores que manejo real. Más era simuladores, entonces ese también era la disconformidad de nosotros, nos pasábamos más horas en simulador. (ENL1)</p>
<p>Yo trabajo todo lo que es estructura metálica, soldaduras, puertas, ventanas, espesores menores de 2 mm, pero el curso que nos ha dictado es mayor de 3/8 hacia arriba (...) entonces para eso tiene un procedimiento de preparación, que yo no sabía (...). Hasta a veces se me vienen trabajitos de la calle donde</p>	<p>(¿Le fueron útil los conocimientos?) “Para mí sí ha sido útil el último que llevé en SENCICO, me ayudó más a explayarme en el tema de la minería. El de cargador frontal no digo que no me ayudó, sí me enseñó a manejar carro”. (ENL 6)</p>

dicen suéldame esto... yo aplico lo que me han enseñado (...), el curso de que ha sido bonito teórico práctico, incluso a veces sigo practicando acá en mi taller y para qué sí, buenazo (EL 1)	
---	--

Fuente: Trabajo de campo realizado de marzo 2018 a abril 2019

c) Los responsables del programa Forjando Futuro

El programa de capacitación, en sus tres fases, partió del análisis de las brechas entre la demanda laboral potencial para el proyecto Ampliación Toquepala y la oferta existente en el área de influencia. Los responsables del programa consideran que el diseño y el contenido de los cursos de capacitación dictados han respondido a las demandas de la industria minera, y contaron con el soporte de instituciones de capacitación técnica reconocidas en el sur del Perú como TECSUP, SENATI y SENCICO. Además, que tuvieron el respaldo de la alta dirección de Southern Perú.

Identificaron algunas dificultades como dejadez y favoritismo de algunos instructores, los estudiantes provenientes de las zonas alto andinas de Candarave tenían serias deficiencias en matemática, comprensión lectora y baja autoestima, por ello se implementaron cursos generales de reforzamiento académico y de habilidades socioemocionales.

Consideran que la capacitación ha sido satisfactoria en cuestión de logro académico. A pesar de las dificultades derivadas de la heterogeneidad de la población beneficiaria, los niveles de deserción y abandono han sido bastante bajos (5% en promedio).

Los instructores de capacitación entrevistados, reflexionan que los cursos dictados han cubierto las expectativas de los organizadores y los beneficiarios, pero hubo aspectos que debieron mejorarse, como incrementar las horas de práctica y entrenamiento, prever aspectos logísticos por las largas distancias de desplazamiento y realizar un acompañamiento o seguimiento más prolijo a los egresados del programa. Los informes de seguimiento de la capacitación confirman que estas dificultades se presentaron, principalmente, en el grupo proveniente de la provincia de Candarave en la primera fase.

Una visión crítica de la relación de las empresas mineras con su entorno plantea que, desde hace varios años, estas utilizan mecanismos participativos de generación de empleo local y alianzas estratégicas para implementar programas de capacitación y desarrollo local, pero

muchas veces no consiguen generar el bienestar que preconizan o se proponen (Damonte 2016:413). Por el contrario, algunas intervenciones de este tipo modifican las relaciones de poder locales y alteran el tejido social. En el caso que estudiamos, del análisis de las apreciaciones de los entrevistados y de la revisión de la información secundaria, se desprende que la capacitación ha tenido una lógica principalmente utilitarista. En efecto, ha sido concebida como un medio para lograr condiciones sociales favorables a la operación minera Toquepala. La data recogida sugiere un énfasis insuficiente en lograr un alto impacto en términos de inserción laboral y bienestar efectivos (Nussbaum 2007: 48).

Desde la gerencia social, el desarrollo de capacidades para la empleabilidad está en función de que las personas capacitadas logren la inserción laboral en empleos de calidad. Ciertamente, esto último depende también del esfuerzo y la dedicación individual, es decir del mérito de cada persona. Sin embargo, pocas veces se pone atención al hecho de que las marcadas desigualdades estructurales de las sociedades constituyen barreras significativas que limitan el desarrollo de las capacidades individuales. Por ejemplo, UNICEF ha determinado en recientes investigaciones que la disminución de las capacidades físicas e intelectuales producto de la malnutrición, no solo limita las posibilidades de acceder a una vida saludable de amplios sectores de la población, sino también reduce la productividad e impacta profundamente en el PBI de las naciones (UNICEF 2019: 62).

Síntesis de hallazgos

- Para los egresados entrevistados, las capacitaciones recibidas fueron beneficiosas, adquirieron conocimientos útiles para sus actividades cotidianas, aunque consideran que las horas de práctica y entrenamiento fueron insuficientes.
- Para los responsables del Programa entrevistados, si bien las capacitaciones se diseñaron cumpliendo estándares necesarios de calidad con el respaldo de instituciones de renombre, las desigualdades socio económicas y culturales de la población beneficiaria han influido, a su vez, en los desiguales logros de aprendizaje.
- Los capacitadores consideran que las capacitaciones desarrolladas cumplieron con los parámetros mínimos de calidad que demanda la industria, aunque admitieron que las horas de práctica de campo fueron insuficientes.

4.2.3 Percepciones de los egresados sobre sus posibilidades de inserción laboral

Esta variable se refiere a las ideas y juicios que se formaron los capacitados sobre sus posibilidades de inserción laboral, basados en la información que recibieron durante la etapa de

convocatoria, selección y ejecución de la capacitación. En síntesis, lo que se busca es reconstruir la secuencia de creencias e imaginarios a lo largo del proceso de capacitación con relación a las posibilidades actuales de inserción laboral.

Las percepciones de los egresados que no se encontraban laborando, revelan gran malestar por no haber logrado un empleo en la mina o sus contratistas. Varios de ellos ven cada vez más lejana la posibilidad de lograrlo. Algunos creen que hay desinterés de la empresa por contratarlos, en los procesos de selección no perciben las facilidades que creían tener por ser pobladores de la “comunidad”, sienten que están en desventaja con respecto a trabajadores con mayor experiencia y calificación.

Los procesos de selección y evaluación son considerados trabas puestas “adrede” por la empresa. Los egresados que proceden de las zonas rurales alto andinas, con escasa oninguna experiencia previa en operaciones mineras, no están habituados a las reglas de los procesos de selección de personal. Según los responsables de Forjando Futuro, algunos egresados que laboraban abandonaban sus puestos de trabajo para atender temas cotidianos como asuntos familiares, cosechar, regar la chacra o asistir a fiestas patronales.

Los factores que catalizaron este descontento son los mensajes poco claros de parte de los ejecutores del programa, respecto de las posibilidades y procedimientos de inserción laboral; el compromiso de compleja implementación de capacitar a 500 pobladores, incorporarlos en el proyecto ampliación Toquepala y contratar para la etapa de operación a los mejores (PCM 2017); y por último, el bajo nivel de inserción laboral de los egresados.

Este panorama nos muestra que la distancia entre las expectativas de empleo y la inserción real lograda constituye una fuente permanente de insatisfacción y malestar, que no solo es un factor recurrente en los conflictos sociales del sector minero, con las consecuencias que estos acarrearán (Defensoría del Pueblo 2019: 24), sino también, refuerza condiciones de exclusión social y desigualdad (PNUD 2005:49).

Un dato adicional es que de acuerdo a la Política Nacional de Competitividad y Productividad (MEF 2018:36), el bajo nivel educativo y la baja calificación de la PEA ocupada en nuestro país tienen como consecuencia una alta informalidad laboral. El 74% de trabajadores informales solo alcanzó el nivel secundario o menos. En consecuencia, el trasfondo del malestar de la población frente a estas iniciativas de inserción laboral, es el limitado acceso a empleo de calidad, o lo que la OIT denomina “empleo decente” para la realización de las personas.

En un primer esbozo de propuesta, consideramos que los programas de capacitación para la

inserción laboral, deben partir desde el enfoque de gerencia social, dimensionando de manera objetiva cuánto pueden contribuir a mejorar la empleabilidad de las poblaciones vulnerables, definiendo claramente que el fin último es coadyuvar a que a través del desarrollo de capacidades, las personas accedan a oportunidades para vivir mejor.

Como vimos anteriormente, el empleo minero, en las últimas décadas, ha generado altas expectativas en las poblaciones rurales, principalmente, del entorno de las operaciones y proyectos. Al punto que, de acuerdo a las entrevistas realizadas, se ha convertido en una aspiración personal muy presente desde hace varias décadas, principalmente, en los jóvenes de las provincias de Jorge Basadre y Candarave.

Los diez entrevistados, egresados del programa Forjando Futuro, manifestaron que los ejecutores de la capacitación y los funcionarios de la empresa los motivaban diciéndoles que los mejores tendrían la posibilidad de ingresar a trabajar a la mina. Al respecto, los encargados del programa manifestaron algunas deficiencias en los mensajes, pero también ha influido en este “desembalse de esperanzas” (las comillas son propias), la precariedad de las zonas alto andinas, la falta de oportunidades e, inclusive, la manipulación de actores políticos. Cabe recordar que, a la fecha, sólo el 23% de los egresados se encuentra laborando en la minera o sus contratistas. De este porcentaje, menos de la tercera parte tiene contrato indeterminado en la compañía, el resto posee contratos temporales en contratistas de la operación o fuera de ella.

Los seis entrevistados que no se encuentran laborando coincidieron en que los ejecutores del programa se comprometieron, públicamente, a insertarlos en la empresa minera o sus contratistas en la etapa de construcción del proyecto Ampliación Toquepala. Sin embargo, sienten que sus posibilidades de lograr un puesto de trabajo en la minera o sus contratistas son cada vez más complicadas. Un dato a tener en cuenta es que, en algunos casos, los egresados no han conseguido un empleo asalariado, pero la capacitación les ha permitido mejorar alguna actividad previa como la albañilería o mecánica. Una vez más, queda en evidencia que las altas expectativas por acceder a una estrategia de medios de vida mucho más competitiva en términos de ingresos y bienestar, ha generado más desencanto que satisfacción.

La siguiente tabla, retrata con elocuencia cómo ven los egresados entrevistados sus posibilidades de inserción laboral:

Tabla 15. Percepción de los egresados sobre sus posibilidades de inserción laboral

Entrevistados: egresados que no laboral	
Poblador de Candarave, se capacitó como operador de equipo pesado (maquinaria) (ENL 1)	<i>“Yo creo que, es más, que la empresa misma te dé una oportunidad y después una vez que tengas una oportunidad, una experiencia mínima no importa ya sea de tres meses y de ahí ya resalta en otro lado, ahí sí; pero si te capacitan nada más y después te dicen... como que a veces siempre es un poco difícil la situación hay bastante competitividad siempre otros tienen más experiencia laboral y son ellos los que van a ganar”.</i>
Poblador de Ite dedicado a la agricultura y albañilería, nacido en Puno. (ENL2)	<i>“Esa parte, a mí me gustaría que la Southern haga más licitaciones a las empresas privadas, a otros terceros, y más convocaría a los que han participado del Forjando Futuro. Ahora hay una empresa que está trabajando y ninguno de los que ha participado en el programa ninguno está ahí...”</i>
Poblador de Cairani (Candarave), no ha logrado trabajar en el oficio capacitado (ENL4).	<i>“Como le digo, yo sigo en lo mismo, claro pensé en el momento que sí. Yo estuve con todas las ganas (...) voy a poder entrar a trabajar de ayudante no importa y ya aprender poco a poco y así mejorar mi calidad de vida, pero me di cuenta que para mí era un engaño, era como decir sabes que te capacito solamente para decir que estamos capacitando, pero las oportunidades no nos la dan realmente, era solamente para la tele, como se dice para radio y para los periódicos. Más allá cada quien ve lo que puede hacer, como puede ingresar ya es problema de cada uno...”</i>
Poblador de Candarave, con estudios en ingeniería mecánica, actualmente laborando en Southern Perú como operador de equipo pesado (EL2)	<i>“...Por supuesto que sí (ha mejorado su empleabilidad). Debo agradecer bastante a la compañía, prácticamente yo soy un operador, he salido operador dentro de la compañía (...) Fue todo un proceso, después vino ya las certificaciones, ahorita ya tengo certificado para Caterpillar, tractor sobre ruedas. Después vino la certificación de 793D camión minero, no es porque viene CAT y dice eres de Southern toma tu certificado, no señor (...) te evalúan hace el proceso. Ahorita yo cuento con 2 certificaciones, si es que digamos pasara algo yo tranquilamente me puedo ir a trabajar”</i>

Fuente: Trabajo de campo realizado de marzo 2018 a abril 2019

La tabla anterior muestra que los entrevistados que no laboran ven lejanas sus posibilidades de acceder a algún puesto en la mina o en sus empresas contratistas, por el contrario, es evidente el desencanto y la sensación de haber sido engañados. Como se ha señalado en este trabajo, el desembalse de expectativas de empleo en la minera y el manejo desprolijo de parte de los

gestores del programa, han propiciado este escenario.

En contraposición, los entrevistados que a la fecha laboran para Southern Perú como personal estable, sienten que el programa Forjando Futuro les ha permitido la oportunidad de ingresar a trabajar en la minería y mejorar su empleabilidad.

Varios de los entrevistados que no se encuentran laborando, pero que tuvieron contratos puntuales con contratistas de la minera, afirmaron haber percibido de los supervisores o capataces un trato inadecuado o actitudes despectivas. Estas conductas, responderían a algunos paradigmas identitarios en tensión permanente. De una parte, los trabajadores mineros, principalmente foráneos, perciben que los pobladores de las comunidades locales son “problemáticos”, se sienten con más derechos que el resto, son dejados, exigen más beneficios por el hecho de ser locales, reclaman permanentemente y, además, pueden quejarse ante la minera e, incluso, las autoridades. De otra parte, los pobladores locales, creen que los trabajadores de las minas, foráneos en su mayoría, les quitan el empleo que “por derecho” (comillas propias) les corresponde, traen problemas y vicios, y tratan despectivamente a la gente de la sierra. (De Echave y otros 2009; Ormachea y otros 2014; Defensoría del Pueblo 2019)

Este panorama, trasluce una tensión cultural de identidades que trae consigo el desarrollo de los proyectos mineros en los ámbitos rurales o tradicionales. Frente a ello, es importante que las empresas evalúen, desde una perspectiva integral, los efectos e implicancias de sus intervenciones con el fin de evitar estos desencuentros que agudizan más aun las diferencias que caracterizan a nuestra sociedad.

Síntesis de hallazgos

- Los egresados que a la fecha no laboran, perciben cada vez más lejanas sus posibilidades de inserción laboral en las operaciones mineras o en empresas contratistas.
- Los egresados que actualmente laboran en la empresa Southern Perú, perciben que el programa fue de gran ayuda para ingresar a laborar a la mina lo que, a su vez, les ha permitido mejorar su empleabilidad, aunque con sacrificio y esfuerzo.

4.3. INCLUSIÓN DE ASPECTOS SOCIO CULTURALES

Este hallazgo se basa en el análisis de la información obtenida de las diez entrevistas realizadas a los beneficiarios, 2 entrevistas a los responsables del programa Forjando y de la revisión documental del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEI, 2017) y de las estadísticas de

monitoreo de los egresados.

Contiene dos aspectos centrales. El primero, explora en qué medida el programa analizado ha internalizado en su diseño y ejecución el enfoque de interculturalidad e inclusión social. El segundo aspecto se refiere al papel del idioma, el enfoque de género y los desencuentros comunicacionales observados.

Revisando los documentos de gestión del programa Forjando Futuro y los testimonios recogidos, no se advierte una inclusión explícita del análisis y las implicancias de la interculturalidad, el idioma y el género en el diseño y la ejecución. El enfoque del programa Forjando Futuro fue predominantemente utilitarista, centrado en la formación de competencias técnicas necesarias para adquirir o consolidar un oficio técnico, asegurando la pertinencia del currículo y la solvencia académica de la institución encargada de ejecutar las capacitaciones.

Un dato gravitante es que en el diagnóstico previo a la formulación del programa, se identificaron bajos niveles de autoestima en los jóvenes de Candarave y deficiencias en matemática y comprensión lectora. Para compensar las limitaciones detectadas, en la primera y segunda fase del programa (2014 y 2015), se dictaron cursos conductuales para el reforzamiento de la autoestima y las habilidades socioemocionales; así como sesiones de nivelación académica, principalmente, en matemáticas.

El programa no ha incluido el enfoque de género. No contempló mecanismo alguno para propiciar la participación femenina. Cabe recordar que solo el 5% de los egresados son mujeres. Según los testimonios recogidos, aunque un sector importante de los egresados, provenientes de la provincia de Candarave y de la región Puno es bilingüe (habla castellano y aimara), el idioma no habría sido una barrera determinante en el proceso de capacitación. No obstante, los encargados de Forjando Futuro identificaron que la población proveniente de las zonas alto andinas (mayoritariamente aimara), tuvo mayores dificultades de aprendizaje en el componente teórico de los cursos y evidenciaban baja autoestima. Si consideramos que más del 50% de los egresados nació en la provincia de Candarave y las provincias aimaras de Puno, existe una proporción significativa de estudiantes cuya lengua materna es el aimara.

Sin bien el idioma no habría sido una barrera determinante en los resultados de la capacitación, en tanto las clases se dictaron en castellano y según los responsables de Forjando Futuro el 100% de los estudiantes era regularmente hispanohablante, sin embargo detrás del bilingüismo de aquellos que provienen de las zonas alto andinas, subyacen condiciones socio culturales desventajosas que se manifiestan en su baja autoestima, la vergüenza para admitir que hablan aimara o su negativa de hablarlo en público. Postulamos que esta auto subvaloración influiría en

la dedicación al estudio, la interacción con los compañeros, la comunicación con los profesores, en el logro académico y, finalmente, en las perspectivas de inserción laboral.

Rodrigo Montoya ha explorado ampliamente estos desencuentros culturales que caracterizan a la realidad nacional, tan cotidianos y normalizados que se les pierden de vista cuando se planea acciones y estrategias para crear bienestar en las comunidades (Montoya 2000: 25).

4.3.1. Relevancia del Aimara en el proceso de capacitación

La variable presentada explora, desde una óptica cualitativa, cómo perciben el peso del idioma en el proceso de capacitación los beneficiarios, los responsables del programa y los capacitadores. Parafraseando a Montoya (2000), las relaciones de dominación y desigualdad existentes entre los diferentes grupos sociales que componen el Perú generan espacios de encuentro y desencuentro que se hacen visibles, por ejemplo, en la visión homogénea de la ruralidad andina que se tiene desde la óptica urbana y en la autopercepción de los diversos grupos sociales.

Antes de analizar las percepciones de los protagonistas, es pertinente detallar algunas características socio-culturales relevantes de la población del área de estudio. El ámbito geográfico de la capacitación es heterogéneo. Comprende la provincia de Jorge Basadre con altitudes desde el nivel del mar hasta los 3200 msnm; y la provincia alto andina de Candarave ubicada entre los 3200 a 5500 msnm. Según el reciente Censo de población y vivienda, el 30% de la población de Candarave aprendió a hablar en aimara, mientras que el 67% en castellano. En la provincia de Jorge Basadre hay una ligera variación, el 13% aprendió sus primeras palabras en aimara y el 81%, en castellano. En la provincia de Candarave, el 67% se auto identifica aimara, mientras que el 24%, mestizo. En Jorge Basadre una proporción menor se identifica aimara (20%) y algo más de la mitad se siente mestizo (INEI 2017).

Por otro lado, el 18% de la población censada de la provincia de Candarave es migrante, principalmente, de Puno; mientras que en Jorge Basadre más de la mitad de la población (52%) proviene de las provincias aledañas como Candarave y la región Puno (INEI 2017). Este dato guarda relación con los hallazgos de investigaciones anteriores referidos a que la renta minera (canon y regalías) de los distritos y provincias productoras, como el caso de Jorge Basadre, ha generado un crecimiento extraordinario de la inversión pública lo que, a su vez, ha provocado un flujo migratorio en busca de trabajo en las obras públicas (Manrique, Contreras y Guerrero 2016: 29).

Analizando la población beneficiaria del programa Forjando Futuro, encontramos que el 28% nació en Candarave, el 21% en Jorge Basadre, y el 22% en el departamento de Puno, como se evidencia en la siguiente tabla.

Tabla 16. Lugar de nacimiento de los beneficiarios del programa Forjando Futuro

Lugar de nacimiento	Fase 1: 2014	%	Fase 2: 2015	%	Fase 3 2016	%	Total
Candarave	22	47.8	46	26	45	27	113
Jorge Basadre	9	19.6	35	19	40	24	84
Tacna ciudad	4	8.7	11	6.1	27	16	42
Arequipa	3	6.52	6	3.3	4	2.4	13
Moquegua	2	4.35	11	6.1	16	9.5	29
Puno	2	4.35	57	32	30	18	89
Otros	4	8.7	14	7.8	7	4.1	25
Total	46	100	180	100	169	100	395

Fuente: Reportes estadísticos del programa Forjando Futuro, 2019

Según los testimonios recogidos, hay una percepción general más o menos homogénea sobre el idioma, pero cuando se profundizó en las entrevistas, surgieron matices reveladores. Por un lado, el total de entrevistados cree que el idioma no fue inconveniente durante las capacitaciones ya que “todos hablaban castellano” (comillas propias). Pero, algunos admiten que había un grupo importante, principalmente mayores, que hablaba aimara, aunque no durante las clases. Los más jóvenes ahora hablan poco porque **“sienten vergüenza”**, nos decía un egresado de Candarave, además, sus padres ya no les enseñan. Ninguno de los capacitadores dominaba el aimara, porque para los gestores del programa no fue relevante en tanto asumieron que todos eran hispanohablantes y, desde su perspectiva, eso era suficiente para los fines de la capacitación. Las estadísticas muestran que más del 70% de la población de las provincias de Jorge Basadre y Candarave aprendió a hablar en castellano, pero hay un 30% de los habitantes de Candarave que tiene al aimara como lengua materna (INEI 2017). Sin embargo, aún existe una censura social que inhibe, principalmente a los más jóvenes, hablar o aprender aimara por ser una lengua que no se asocia con el progreso, es vista con desdén por amplios sectores de la sociedad peruana, principalmente, urbana. Por otro lado, el propio sistema educativo formal ha promovido desde la fundación de la República la hegemonía del castellano, invisibilizando el resto.

Tabla 17. Percepciones de los capacitados sobre el uso del idioma aimara

Percepciones de los capacitados sobre el aimara
<i>“Bueno, yo creo que es una lengua alternativa, pero más el castellano yo creo porque normalmente todos dominan el castellano, el aimara muy poco. También sería bueno que haya la parte de aimara para que de esa forma nos formemos... del aimara, porque muchos le tienen miedo, se avergüenzan”. (ENL 1)</i>
<i>“Indistinto yo creo (el aimara), porque ya casi la mayoría somos jóvenes y hablamos español, porque ya en el colegio les enseñan, en el colegio ya no había cursos de quechua o aimara porque ya había más lo que es el español. (EL 1)</i>

Fuente: Trabajo de campo

Los responsables del programa Forjando Futuro, consideran que el idioma en particular, y las características culturales de la población beneficiaria en general, no han representado problema alguno para el proceso de capacitación, aunque reconocen que los beneficiarios provenientes principalmente de las zonas alto andinas (provincia de Candarave, Puno, etc.) han presentado deficiencias de aprendizaje en matemáticas, comprensión lectora y baja autoestima, por estas razones se incluyeron cursos conductuales de reforzamiento o nivelación. Si analizamos las características de la población capacitada, encontramos que cerca del 60% tenía secundaria o menos, proporción concentrada mayoritariamente en la provincia de Candarave, lo que evidencia las brechas sociales que aún predominan en dicho territorio:

Tabla 18. Percepciones de los responsables de Forjando Futuro sobre el uso del idioma aimara

Percepciones
<i>“(¿Tenían identificados a los que hablaban aimara?) No. Sí había gente que hablaba aimara y lo sabíamos por el contacto que teníamos con su familia, sí sabíamos que hablaban aimara, pero en realidad como no era el objetivo del proyecto, este tema cultural, no lo tenemos mapeado”. (FS 2)</i>
<i>(¿Hubiese sido necesario que los capacitadores hablasen aimara?) “No era relevante. Bueno en las zonas que se ha dictado no. Yo creo que, en otros contextos, más alto andinos, de repente más alejados, si...”. (FS 1)</i>

Fuente: Trabajo de campo

Es evidente que desde la óptica de los responsables del programa Forjando Futuro, no hubo necesidad de incluir aspectos o variables culturales en el diagnóstico, planeación y ejecución. El énfasis central estuvo puesto en el proceso de la capacitación desde la perspectiva de la demanda y bajo una lógica instrumental. Siendo claro, entonces, que el enfoque del programa fue exclusivamente técnico, con un propósito utilitarista final: que los estudiantes adquirieran los conocimientos necesarios para lograr su inserción laboral en la minera o en otras empresas, asumiendo implícitamente un partidario homogéneo, es decir, que todos los participantes tienen las mismas posibilidades y condiciones para lograrlo, lo cual dependería únicamente del esfuerzo individual.

Esta concepción se enmarca en la visión contractualista cuestionada ampliamente por Nussbaum (Di Tullio 2013: 52), pues al asumir que todos los participantes de las capacitaciones parten de condiciones y contextos iguales, no se toma en cuenta las brechas socioeconómicas y culturales y el efecto que éstas producen en los resultados finales de la intervención.

Resulta pertinente resaltar que, desde la óptica de la gerencia social, los programas de capacitación deben ser un medio para que las personas logren las capacidades que les permitan condiciones para una vida digna, en el caso de estudio, el fin último de las capacitaciones es que las personas tengan la posibilidad concreta de conseguir un trabajo decente, en un marco de respeto a los derechos fundamentales (Sen citado en Nussbaum, 2012: 171).

Por último, los capacitadores entrevistados, consideran que el idioma no representó inconveniente alguno, aunque reconocían que los estudiantes, “entre ellos hablaban aimara” en algunas zonas, pero en general no fue relevante. Sin embargo, consideran que en el caso de la provincia de Candarave, si el capacitador hubiera sido aimara hablante probablemente hubiera generado mayor empatía y un efecto psicológico positivo en los estudiantes provenientes de las zonas alto andinas:

Tabla 19. Percepciones de los capacitadores sobre el uso del idioma aimara

Percepciones de los capacitadores sobre el aimara
<p><i>“(necesidad de que se use el aimara)... bueno para romper esquemas yo creo que sí sería bueno, porque de alguna manera, una persona que te habla en otro idioma, impacta en los jóvenes en el tema psicológico, posiblemente pero realmente en este curso no era necesario. Es un tema psicológico nada más, pero no era necesario, todos los jóvenes hablaban el idioma español sin ningún inconveniente (EP 2)”</i></p>

“(hubiera sido importante hablar aimara) Yo creo que no hubiese sido relevante porque todos hablaban castellano, no había ninguna dificultad. Yo no he escuchado en ningún momento en el aula que me pregunten en aimara. Solamente el aimara cuando están entre ellos entre patitas a veces se hablaba. Pero el curso todas las preguntas eran en castellano”. (EP 1)

Fuente: Trabajo de campo

Resumiendo, el programa Forjando Futuro no incluyó en su formulación un enfoque intercultural, de manera parcial y accesoria se identificaron algunos aspectos culturales pero no se internalizaron en el enfoque y estrategias del programa. El diagnóstico priorizó las condiciones socio económicas desde la óptica de la demanda para identificar las potencialidades y limitaciones de empleabilidad. Hubiera sido interesante y útil una exploración antropológica de los imaginarios sociales de los jóvenes del ámbito del programa respecto de sus expectativas sobre el empleo minero y sus planes de vida. Parcialmente, a través de los cursos de nivelación y reforzamiento se buscó atender algunos problemas de autoestima y deficiencias académicas identificadas en la población beneficiaria, principalmente de las zonas alto andinas.

Síntesis de hallazgos

- El total de egresados de Forjando Futuro habla castellano
- La tercera parte de egresados, provenientes de las provincias de Candarave y de la región puno, aprendieron a hablar en aimara.
- El dominio del idioma aimara no habría sido determinante en el proceso de aprendizaje de los egresados. No obstante, habría una correlación entre los egresados con lengua materna aimara, provenientes de las provincias aimaras, las deficiencias en habilidades de comprensión lectora y matemática y la baja autoestima identificadas en los alumnos de las zonas alto andinas (aimaras).

4.3.2. Deficiencias de la estrategia de difusión y sensibilización

Esta variable busca explicar de qué manera algunas deficiencias o dificultades en la comunicación, en un contexto cultural y social heterogéneo, han contribuido o no, a reforzar las motivaciones y las expectativas de inserción laboral de los egresados. Para su desarrollo, se incluye en el análisis seis entrevistas a egresados que no laboran, cuatro entrevistas a

egresados laborando y dos entrevistas a los responsables del programa.

Desde la perspectiva de los responsables de Forjando Futuro, la difusión de las convocatorias para los cursos de capacitación se realizó ampliamente, en cada uno de los distritos que conforman las provincias de Jorge Basadre y Candarave. Utilizaron materiales impresos como afiches, spots radiales y en las oficinas de relaciones comunitarias de Southern Perú también ofrecían información e inscribían a los interesados.

Cabe recordar que estos programas de capacitación fueron parte del compromiso que asumió la minera en las mesas de diálogo de Jorge Basadre y Candarave de capacitar a 500 pobladores e incorporarlos a la construcción del proyecto Ampliación Toquepala (Oficina Nacional de Diálogo y Sostenibilidad 2014: 67). Estos compromisos fueron ampliamente difundidos por Southern Perú y la Presidencia del Consejo de Ministros como un buen ejemplo de entendimiento entre la minería, las autoridades y las comunidades.

En ese contexto, algunos líderes locales que participaron en los procesos de negociación resaltaban, públicamente, los acuerdos con Southern Perú como una gran oportunidad de capacitarse para ingresar a trabajar al proyecto, que deberían aprovechar los jóvenes de estas provincias. Se creó un clima social de gran expectativa por las capacitaciones que se anunciaban en los medios de comunicación.

Figura 13. Afiche de difusión de oficios de fase III de Forjando Futuro



Fuente: Programa Forjando Futuro

Los testimonios de los responsables de Forjando Futuro revelan que hubo algunas dificultades para construir y difundir un mensaje consistente que ayude a “sincerar” y controlar las expectativas de empleo de la población. En principio, el equipo de campo tuvo algunas dificultades para comunicar adecuadamente el compromiso de capacitación asumido en las mesas de diálogo, la poca claridad de los mensajes, la diversidad de públicos, la amplitud geográfica y condiciones de acceso difíciles, en otros, restaron eficacia a lo que se debió comunicar:

- Se capacitará 500 personas.
- Todos los egresados podrán postular a las vacantes que generará la construcción del proyecto Ampliación Toquepala
- Ingresarán los que sean seleccionados de acuerdo a los procedimientos de contratación,

requisitos, perfil, experiencia, etc.

- Los de mejor desempeño, y en las áreas requeridas, pasarán a la fase de operación.

En la siguiente tabla se muestran testimonios de los encargados del programa respecto a las dificultades de comunicación observadas:

Tabla 20. Dificultades en la comunicación de los objetivos

Funcionario responsable del programa Forjando Futuro	<i>“A los beneficiarios se les informaba que el programa tenía el objetivo de capacitarlos en oficios relacionados al proyecto ampliación Toquepala y a los mejores se les daría la posibilidad de ingresar a trabajar en la empresa o en los contratistas, el resto podía ver otros lugares. Aparentemente, este mensaje se fue distorsionando o no fue lo suficientemente contundente (...) en parte porque nuestro personal de campo no tuvo mensajes claros para los beneficiarios, alimentando más aun las expectativas de la gente de trabajar en la mina”. FS2</i>
Coordinador de campo del programa Forjando Futuro	<i>“O sea, cuando se les informaba a los jóvenes se les decía que era para la etapa de construcción del proyecto ampliación Toquepala, y para que mejoren su perfil laboral. Ahí la parte comunicacional de repente ha faltado, decir en los materiales de difusión, en la radio, que la capacitación no implica ningún compromiso laboral con Southern Perú. No se evaluó con comunicaciones este tema. Debimos ser específicos para que... Entonces de ese lado, se generaron altas expectativas” FS 1</i>

Fuente: Trabajo de campo

Por otro lado, analizando el texto del compromiso asumido por Southern Perú (PCM 2017), encontramos una redacción genérica que admite más de una interpretación. Primero, se indica que la empresa minera capacitará a 500 pobladores de Tacna, seguidamente, que tendrán la oportunidad de trabajar en la construcción del proyecto Ampliación Toquepala; y, por último, señala que los mejores se incorporarán a la etapa de operación. No queda claro si los 500 deben ingresar a trabajar en la construcción del proyecto, situación que dejó espacio para interpretaciones distintas. Como referimos anteriormente, el seguimiento del cumplimiento de los acuerdos de las Mesas de Diálogos, realizado por las autoridades gubernamentales, no ha sido efectivo en la medida que no ha contribuido a aclarar las dudas sobre los compromisos o a superar las falencias de ejecución.

Para los pobladores, el compromiso asumido por la empresa era que los 500 capacitados ingresen a trabajar a la mina, mientras que los representantes de Forjando Futuro argumentaban que eso no era posible porque, previamente, deben cumplir el proceso regular de selección y no fueron pocos los descalificados por diferentes motivos: inasistencia al proceso, problemas médicos, no reúnen las competencias, falta de experiencia, impuntualidad, entre otros. Este punto ha generado gran malestar entre los postulantes. Los 6 entrevistados que no laboran creen que el programa los ha utilizado con el fin de validar socialmente el proyecto Ampliación Toquepala. Los responsables del programa responden que en la implementación del compromiso de inserción laboral, influyen aspectos normativos, requisitos legales de los perfiles de puesto, las evaluaciones médicas, entre otros, que los postulantes interpretan erróneamente como barreras puestas adrede.

En la siguiente tabla, los 5 entrevistados afirman que la difusión de las convocatorias fue a través de diversos medios. En todos los casos, entendieron claramente que esta oportunidad era para capacitarse e ingresar a trabajar en la construcción del proyecto. Inclusive, los propios representantes de Southern Perú lo decían en reuniones públicas, manifestó un entrevistado:

Tabla 21. Medio de difusión y principal motivación

Egresados entrevistados
<i>“Son los compañeros del trabajo me pasaron la voz, hay que dar un examen, no capaz no voy a poder dije, yo fui por si acaso, y salió la lista de todos lo que han aprobado para el programa” (ENL2).</i>
<i>“De amigos, que me dijeron que había un curso y que era para entrar a postular a Southern y entrar a trabajar” (ENL4).</i>
<i>“Por medio de unos familiares que me dijeron mira, están presentándose soldados, ustedes son jóvenes pueden postular. Y más que todo siempre con la intención, nos incentivaba con la intención de trabajar en Southern, quién no quiere trabajar en Southern. Publicaron, ahí salía fecha de presentación de documentos todo eso, y ya pues postulé” (EL1).</i>
<i>“Porque nos dijeron que nos iban a dar trabajo. Eso fue como un convenio que iba a haber trabajo para todos los que realicen el curso, hay diferentes especialidades y por eso es que nos hemos abocado al curso. Me enteré por la radio difundían” (EL3)</i>
<i>“Allá, anunciaban por los medios, por todos los anexos que va a haber capacitación para que ya no sean más chacareros para que tengan una profesión, así que sean otra cosa. Yo sí me arrepentí, mejor me hubiera metido a computación informática” (ENL6)</i>

Fuente: Trabajo de campo

Se puede inferir que algunas deficiencias en la comunicación de los objetivos de la capacitación, contribuyeron a reforzar mensajes erróneos. No se logró internalizar que la inserción laboral seguiría los procedimientos establecidos de contratación de personal, regulados por la ley. Tampoco habría quedado claro que los egresados que no lograban insertarse a la operación minera, tendrían la posibilidad de buscar otras opciones. Hubo un desembalse de expectativas que no fue adecuadamente canalizado.

Tabla 22. Percepciones sobre el compromiso de inserción laboral

<p>Pobladora de Pampa Sitana, capacitada en albañilería, año 2015, que actualmente, no labora</p>	<p><i>“Acá pues, acá en Locumba en el coliseo (...) además el ingeniero Andrés vino diciéndonos capacitense para que ustedes entren cuando empiece la segunda etapa de la Southern, entren a trabajar así nos han dicho (...) Que no nos mientan, así como nos ha dicho esa vez el ingeniero, que van a entrar los que han capacitado y nada, y de verdad harta gente ha capacitado en Locumba, también en Ilabaya (...) no han cumplido con lo que ellos han dicho. (ENL).</i></p>
<p>Poblador de Candarave, capacitado en operador de maquinaria pesada, no ejerce.</p>	<p><i>“Le diría a la empresa que cumpla pues con lo que ha ofrecido, o sea es un compromiso de la empresa con la población de que todos van a trabajar... estamos hablando de cuántas personas, no hay ese compromiso de la empresa. De los 48, ¿cuántos están trabajando? (ENL1)</i></p>
<p>Poblador de Huaytire, capacitado en mecánica de mantenimiento, no labora</p>	<p><i>“(...) porque mire más o menos es lo que dijeron que iban a entrar a Southern directo, bueno y lo que han hecho es solo para las contratistas y eso, creo que estaban trabajando un mes (en las contratistas) o dos, luego los han sacado. Eso es lo que yo sé” ENL 3</i></p>
<p><i>Poblador de Candarave, capacitado en mecánica de mantenimiento.</i></p>	<p><i>Yo creo que ha sido una experiencia regular, porque no ha sido del todo buena, porque no ha cumplido todo lo que nos dijeron, no pensé yo estar aquí en el pueblo, pensé yo estar trabajando en Southern o una contratista por lo menos, esa era mi visión en el momento que yo entré a capacitarme, pero no fue así y yo creo que no fue tan bueno. ENL 4</i></p>

Fuente: Trabajo de campo

Es interesante contrastar las apreciaciones de los egresados que se encuentran laborando con respecto a los mecanismos de inserción laboral a la compañía. Según el siguiente entrevistado, los encargados del programa les informaron claramente que los egresados con mejor desempeño académico, tendrían mayores posibilidades de trabajo:

“... También, premio al esfuerzo, me explico, porque se nos dijo bien claro, que a los primeros puestos iban a tener una oportunidad (de trabajar en la compañía minera). Y en mi caso como soldador, sí tiene peso el curso, pero que se ganase eso de la capacitación, fue bueno. Fueron varios quienes pusieron todo de su parte” (EL4).

Esto difiere claramente con la percepción de los entrevistados que no se encuentran laborando. Detrás de estas apreciaciones divergentes hay aspectos como el nivel educativo, la experiencia laboral previa y las expectativas de los postulantes, que se sumaron a la poca claridad de los mensajes de los gestores de Forjando Futuro, como detonadores de una sensación de malestar que prima en aquellos que no lograron la inserción laboral como esperaban.

Síntesis de hallazgos

- Los responsables del Programa Forjando Futuro, tuvieron dificultades para comunicar de manera efectiva a la población del ámbito de influencia de la mina Toquepala, los objetivos y alcances del programa, así como los mecanismos y procedimientos de inserción laboral.
- Las dificultades para la difusión efectiva de mensajes clave sobre los objetivos, alcances y procedimientos de Forjando Futuro se explican, en parte, por la ausencia de una estrategia comunicacional con un equipo de campo adecuado, que incorpore y plantee herramientas de acuerdo a la heterogeneidad cultural, social y geográfica del ámbito del programa, y considerando la diversidad de intereses de los diferentes actores involucrados.

4.3.3. Inclusión del enfoque de género

Para el desarrollo de esta variable se revisó la estadística de inserción laboral de los egresados, los informes de seguimiento de los cursos de capacitación, las entrevistas a los egresados y a los responsables del programa Forjando Futuro.

Como vimos anteriormente, la PEA ocupada minera (mediana y gran minería) evidencia una gran brecha entre hombres y mujeres. En el año 2018, las mujeres que trabajaban en esta actividad

eran menos del 10% y en el 2010, del 5% (MINEM2019).

Del total de egresados en el periodo 2014 - 2016, apenas el 7% son mujeres y con respecto al total de personas laborando, esta proporción se reduce a 3%. Una entrevistada, egresada del curso de albañilería no decía lo siguiente:

“ahí nos ha dicho para que entren a trabajar arriba en Toquepala y nada... Yo les dije no importa de peón quiero ir, acaso le estoy diciendo que voy entrar de oficial, de maestro, no importa de peón. Pero nos dijeron: No, las mujeres no pueden trabajar, así nos dijeron (...) los hombres pueden entrar de peón y les pagan bien, en cambio en mi caso no...”. (ENL5)

De las entrevistas a los ejecutores y la revisión de los documentos de gestión, se puede colegir que no se implementó mecanismo o estrategia alguna para incentivar la participación de las mujeres. Los responsables de campo del programa nos decían que las convocatorias eran abiertas pero el interés de las mujeres por informarse sobre los cursos e inscribirse fue mínimo. Esta situación puede explicarse por la concurrencia de diversos factores, entre los que destacan los prejuicios que existen en la sociedad respecto del trabajo minero, tradicionalmente realizado por hombres; otro aspecto que habría influido es el hecho de que las mujeres asumen roles familiares que le impiden alejarse del hogar por mucho tiempo. Por el lado del sector minero, existen algunos prejuicios sobre el trabajo de la mujer que aún se mantienen. En este punto, el testimonio de la encargada de campo del programa es elocuente:

“Yo creo que si hay mujeres técnicas calificadas (que) pueden trabajar también, sin embargo, en el proyecto ampliación Toquepala, era una limitación constante. Las mujeres solo podían ser vigías y no más. Solo y para que pasen a peones, pues demasiado difícil. Ese tema también no está bien delimitado o bien alineado” (FS1).

Hoy en día, las brechas de género constituyen una barrera para la inclusión social laboral (PNUD 2009), Un reto para los gobiernos y la sociedad es generar políticas para ir reduciendo toda forma de exclusión social o económica. Es así que la Política Nacional de Competitividad y productividad (MEF 2018: 10), establece claramente que el enfoque de género en el trabajo es una herramienta que contribuye a reducir la desigualdad y a modificar las relaciones asimétricas entre varones y mujeres.

El programa Forjando Futuro, no ha incluido de manera explícita el enfoque de género para promover mejores condiciones de participación de las mujeres en la actividad económica. Si bien, los documentos de gestión del programa mencionan que se busca la inclusión laboral de hombres y mujeres de condiciones socio económicas precarias, en la práctica, es una tarea pendiente. Uno de los responsables del programa, mencionaba que un reto de la minería es el

cambio de paradigmas de género, aún persisten algunos estereotipos que deben erradicarse. Ciertamente, en los últimos años, se han dado señales positivas, pero queda aún mucho por hacer con el fin de lograr una inclusión social que permita a los grupos vulnerables desarrollar sus capacidades y ejercer sus libertades en un contexto de respeto de los derechos y una vida digna.

Síntesis de hallazgos

- El programa Forjando Futuro no incluyó el enfoque de género en su diseño e implementación.
- Del total de egresados entre los años 2014 y 2016, el 7% son mujeres, y del total que al momento de la investigación se encuentran laborando, solo el 3% son mujeres.
- Según los entrevistados, aún existen estereotipos y paradigmas para contratar mujeres en las labores mineras o actividades conexas.

A manera de síntesis

El programa de capacitación Forjando Futuro, logró insertar a menos del 30% del total de egresados. La inserción laboral de los egresados dependió de múltiples factores. Por un lado, el desempeño académico óptimo constituyó un primer elemento clave el cual, a su vez, fue consecuencia de las aptitudes y las condiciones socioeconómicas previas de los egresados. Pero también influyeron la experiencia laboral y las percepciones de los funcionarios de las empresas contratistas y de la unidad minera sobre la idoneidad técnica del personal capacitado y los prejuicios que aún existen con respecto a contratar personal de las comunidades. La limitada inserción laboral derivada de estos factores generó gran malestar y frustración.

CONCLUSIONES

1) Con respecto a los niveles de la inserción laboral y las percepciones frente a esta:

El programa de capacitación para la inserción laboral "Forjando Futuro", ha capacitado entre los años 2014 y 2016 a 395 jóvenes de las provincias de Candarave y Jorge Basadre de la región Tacna. A la fecha, ha logrado la inserción laboral del 23% de los egresados. Actualmente, existen 305 egresados que no están laborando o están dedicados actividades distintas de la capacitación recibida. De las 14 entrevistas realizadas y la revisión de los documentos de gestión del programa, se deprenden las causas probables de este bajo nivel de inserción laboral: 1) desembalse de expectativas de inserción laboral en la empresa minera Southern Perú sobrepasó la demanda real; 2) desigualdades socio culturales de la población beneficiaria, plasmadas en aptitudes y niveles educativos heterogéneos; 3) paradigmas y visiones de las áreas técnicas y contratistas mineras resistentes a la contratación del personal de las comunidades locales y mujeres. Los egresados entrevistados perciben que la inserción laboral del programa Forjando Futuro no ha sido la esperada, se ha identificado disconformidad y sensación de engaño.

2) Con respecto a la formación de expectativas de inserción laboral en Southern Perú:

El total de beneficiarios entrevistados tuvo como principal motivación para postular a los cursos de capacitación de Forjando Futuro, ingresar a trabajar a la empresa Southern Perú. El acceso a un empleo en minería es percibido por los pobladores del área de influencia de Toquepala como una estrategia efectiva para mejorar sus condiciones socio económicas. El objetivo de las capacitaciones fue preparar a jóvenes de las provincias de Candarave y Jorge Basadre en oficios técnicos para insertar a los mejores en la unidad minera Toquepala, y el resto, los que no logren la inserción laboral en la mina, tendrían que buscar alternativas en otros ámbitos, sin embargo, esto último no fue valorado por los egresados como una posibilidad interesante. Por parte de los responsables del programa, no se dimensionó adecuadamente las expectativas y su efecto posterior, se podría deducir que más del 70% de los egresados que no están laborando en Southern Perú o sus contratistas, están disconformes con los resultados del programa.

El total de beneficiarios entrevistados manifestó que Southern Perú se comprometió a darles la oportunidad de ingresar a trabajar a la mina. Los que se encuentran laborando, resaltaron que dependía del mérito académico y de los procesos de selección; mientras los que no

estaban laborando, creen que todos debieron ingresar a laborar en las operaciones mineras. No haberlo conseguido hasta la fecha, a pesar de varios intentos, reduce cada vez más esa posibilidad. Los responsables del programa consideran que hubo algunas deficiencias de comunicación, principalmente, sobre las posibilidades y los procedimientos estrictos para la inserción laboral. No pocos egresados asumieron que tendrían algún trato especial o de preferencia al haber sido capacitados por la propia Empresa. Por otro lado, los que ingresaron a la minera, sienten que su vida ha cambiado, han mejorado sustancialmente sus condiciones socio-económicas, su empleabilidad se ha fortalecido, pero consideran que no fue sencillo, les demandó esfuerzo, sacrificio y perseverancia.

3) Con respecto a la limitada inclusión de aspectos socio culturales.

Del análisis del total de entrevistas e historia de vida realizadas, así como la revisión de sus documentos de gestión, colegimos que el programa Forjando Futuro no incorporó de manera consistente en su formulación y ejecución, una perspectiva de inclusión social y un enfoque intercultural, para contribuir al cierre de las brechas sociales y culturales preexistentes en la población objetivo. Los gestores del programa asumieron que el idioma no constituía una barrera para el proceso de aprendizaje, en la medida que más del 70% de la población del ámbito del programa aprendió a hablar en castellano, excluyendo de su visión al 30% restante que, siendo castellano hablantes, tienen el aimara como lengua nativa. Coincidentemente, las mayores dificultades de aprendizaje e inserción laboral se presentaron en el grupo de egresados de las provincias alto andinas (aimaras). Se usaron algunos mecanismos, principalmente académicos, para compensar las aptitudes heterogéneas de la población beneficiaria. Se identificó la ausencia de un enfoque de género, lo cual explica que las mujeres representen el 7% del total de capacitados y las que están laborando, apenas el 3%.

RECOMENDACIONES

1) Con respecto a los niveles de la inserción laboral y las percepciones frente a esta:

Con el fin de que programas como Forjando Futuro, tengan impactos positivos en términos de inserción laboral, se recomienda lo siguiente:

- a) Realizar un diagnóstico integral y profundo del capital humano y cultural de las zonas de influencia de las operaciones, como insumo necesario para un replanteo.
- b) Reorientar los objetivos del programa, enfocándolos en las poblaciones vulnerables, diversificar la oferta de capacitación de acuerdo al diagnóstico, según la evaluación del potencial humano local y de las vocaciones productivas del territorio. De modo que ingresar a trabajar a la mina no sea la única alternativa de los participantes, sino generar diversas opciones para mejorar sus medios de vida y así reducir las desigualdades sociales.
- c) Incorporar en su formulación los enfoques de Gerencia Social, partiendo de que el desarrollo de capacidades es un bien valioso, en tanto les sirva a las personas para mejorar su calidad de vida, contribuyendo a superar las condiciones desiguales de las poblaciones de las zonas rurales alto andinas.
- d) Establecer sinergias con organismos estatales especializados en el desarrollo de competencias para la empleabilidad, como el Servicio Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa (SINEACE), entidad que podría dar soporte en la certificación de competencias de personas vulnerables.
- e) Una de las principales dificultades para el desarrollo de la investigación fue obtener información sobre la ejecución y seguimiento del programa. La recomendación básica es implementar un modelo de gestión basado en evidencias de calidad, y documentación correctamente registrada, teniendo en cuenta que lo que no puede medirse difícilmente puede evidenciarse.
- f) Si bien, el número de egresados que ingresó a trabajar en la compañía minera Southern Perú o sus contratitas ha sido bajo, aquellos que lo lograron han visto mejorar significativamente sus ingresos y, en consecuencia, sus condiciones y medios de vida. Se deben intensificar, en la medida de lo posible, los esfuerzos para que las poblaciones vulnerables de las zonas más deprimidas de las provincias de Candarave y Jorge Basadre, tengan mayores posibilidades de acceder a estas oportunidades de empleo de calidad. Esto implica replantear las estrategias de capacitación y focalizar los esfuerzos con una mirada de inclusión social.

2) Con respecto a la formación de expectativas de inserción laboral en Southern Perú:

- a) Realizar diagnósticos sociales profundos con el fin de caracterizar y comprender con amplitud la población a la que se pretende involucrar en los programas de capacitación para la inserción laboral.
- b) Para el caso del programa Forjando Futuro, es pertinente realizar una evaluación de impacto de las capacitaciones en la empleabilidad de los beneficiarios y plantear programas o actividades que complementen las capacitaciones impartidas.
- c) Incluir en los análisis de oferta y demanda para promover programas de capacitación de inserción laboral, caracterizaciones detalladas de las visiones y los imaginarios colectivos sobre empleo y planes de vida.
- d) Diseñar programas de capacitación para la empleabilidad, en alianza con actores públicos y privados locales, que promuevan el desarrollo económico local, los encadenamientos productivos y aprovechen las vocaciones territoriales.

4) Con respecto a la limitada inclusión de aspectos socio culturales.

- a) En la medida que el programa Forjando Futuro es una estrategia corporativa de Southern Perú, se considera necesario reorientar y enriquecer su diseño, incorporando el enfoque del desarrollo de capacidades, en un contexto de interculturalidad y disparidades socio económicas. En esa línea, el impacto se debe evaluar en términos de inserción laboral y empleabilidad de calidad.
- b) Un reto mayor del sector minero en general es reducir la marcada brecha de género, en tal sentido se debe incorporar mecanismos que promuevan la participación efectiva de mujeres en estos programas.

5) Propuesta concreta de mejora para programas de inserción laboral ejecutados por el sector privado

Implementar un **Programa Articulado para la Empleabilidad de Poblaciones Vulnerables en zonas de influencia de Operaciones Mineras**. Se busca la convergencia organizada de esfuerzos públicos y privados para incrementar los efectos positivos de los programas de capacitación para la empleabilidad que ejecutan las empresas mineras en zonas vulnerables del territorio nacional.

PROPUESTA ESQUEMATIZADA

Programa de Articulado para la Empleabilidad de poblaciones vulnerables en zonas de influencia de operaciones mineras del Sur – PAEMIN-SUR

e) Justificación

Las empresas mineras han invertido varios millones de dólares en programas de capacitación para la empleabilidad, con resultados heterogéneos. En algunos casos, han generado expectativas por encima de la inserción laboral lograda, produciendo malestar en la población local.

Estas intervenciones tienen escasos niveles de coordinación o alineamiento con los objetivos nacionales para la reducción de brechas sociales y promoción de la competitividad (Plan Nacional de la Competitividad). En esa perspectiva, se plantea una estrategia de articulación múltiple:

f) Objetivo general

Sumar esfuerzos, actores e iniciativas públicas y privadas en las áreas de influencia de las operaciones mineras, con el fin incrementar las oportunidades de capacitación para la empleabilidad de las poblaciones vulnerables.

g) Actores intervinientes

- Empresas mineras de la Macro región Sur
- Gobiernos locales
- Universidades e institutos de formación profesional
- Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- Colegios profesionales locales
- Organizaciones locales representativas
- Entidades estatales de sectores productivos vinculados
- Red de Gerentes Sociales del Perú

Estrategia y plan de acción general

- Crear una red de coordinación de ejecutores de programas de capacitación para la empleabilidad, con el asesoramiento del SINEACE y entidades especializadas de

la sociedad civil.

- Ejecutar programas macro regionales de empleabilidad, articulando recursos públicos y privados, con participación activa de gobiernos locales.
- Sistematizar y socializar lecciones aprendidas de programas ejecutados
- Implementar un comité consultivo.
- Priorizar recursos, en el marco de las políticas de responsabilidad social, para la inversión en programas de desarrollo de las vocaciones productivas locales con empleo digno para las poblaciones vulnerables de las áreas de influencia de las operaciones mineras.



BIBLIOGRAFÍA

ACUERDO NACIONAL

Acuerdo Nacional: unidos para crecer. Consulta: 11 de julio de 2020

<https://acuerdonacional.pe/>

Banco Interamericano de Desarrollo

2020 La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada. Matías Busso y Julián Messina (editores). Consulta: 15 de octubre de 2020.

<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-crisis-de-la-desigualdad-America-Latina-y-el-Caribe-en-la-encrucijada.pdf>

BRERETON, David, Álvaro CANO y Álvaro PAREDES

2018 Prácticas de gestión social en la industria minera peruana: hallazgos clave de la encuesta a empresas de la Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía (SNMPE). Lima: Universidad del Pacífico.

CAMPODÓNICO, Humberto

1999 *Las reformas estructurales en el sector minero peruano y las características de la inversión 1992-2008*. Santiago de Chile: CEPAL.

CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

2011 Plan Bicentenario: El Perú hacia el 2021. Lima: CEPLAN. Consulta: 12 de julio de 2020.

https://www.ceplan.gob.pe/wpcontent/uploads/files/Documentos/plan_bicentenario_ceplan_index.pdf

COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A

2007 *Reporte de Sostenibilidad 2007*. Consulta: 10 de julio de 2020

<https://www.antamina.com/wp-content/uploads/2019/06/reporte-sostenibilidad-2007.pdf>

COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A

- 2011 *Reporte de sostenibilidad 2011*. Consulta: 11 de julio de 2020
<https://www.antamina.com/wp-content/uploads/2019/06/reporte-sostenibilidad-2011.pdf>

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE

- 2006 *Los jóvenes y el empleo en América Latina: desafíos y perspectivas ante el nuevo escenario laboral*. Jürgen Weller (editor). Bogotá: CEPAL. Consulta: 12 de julio de 2020
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1902/S33134W448_es.pdf

DEFENSORIA DEL PUEBLO

- 2019 *Los costos del conflicto social: una aproximación metodológica a las dimensiones económicas sociales e institucionales del conflicto social en el Perú* [Informe]. Lima.
Consulta: 1 de julio de 2020
<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/05/Informe-de-adjunt%C3%ADa-N%C2%BA-001-2019-DP-APCSG-Los-costos-del-conflicto-social.pdf>

DE ECHAVE, José y otros

- 2009 *Minería y conflicto social*. Lima: CIES, CBC, IEP y CIPCA

DIEZ, Alejandro

- 2014 *“Cambios en la ruralidad y en las estrategias de vida en el mundo rural: Una relectura de antiguas y nuevas definiciones.”* Ponencia de balance del SEPIA XV Perú: El Problema Agrario en Debate. Seminario Permanente de Investigación Agraria. Lima, julio de 2014.

DI TULLIO, Anabela

- 2013 *¿Hacia una justicia sin fronteras? El enfoque de las capacidades de Martha Nussbaum y los límites de la justicia*. Revista Internacional de Filosofía, nº 58, 2013, 51-68 ISSN: 1130-0507.

FREEPORT MC MORAN

- 2014 *Informe 2014: trabajando hacia la sustentabilidad*. Consulta: 07 de julio de 2020.

https://www.fcx.com/sites/fcx/files/documents/sustainability/wtsd_span_2014.pdf

GARAY, Carolina y Martín TANAKA

2009 “*Las protestas en el Perú entre 1995 y 2006*”. En GROMPONE, Romeo y Martín TANAKA (editores). *Entre el crecimiento económico y la insatisfacción social: las protestas sociales en el Perú actual*. Lima: IEP. Consulta: 1 de julio de 2020.
https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/616/2/grompone_entreelcrecimiento.pdf

GIDDENS, Anthony

2009 *Sociología*. Traducción de Francisco Muñoz de Bustillo. Sexta edición. Madrid: Alianza Editorial S.A.

GLAVE, Manuel y Juana KURAMOTO

2007 “*Minería peruana: lo que sabemos y que aún nos falta por saber*”. En Grupo de Análisis para el Desarrollo. *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*. Lima: Grade.

GLAVE, Manuel y Juana KURAMOTO

2002 “*Minería, minerales y desarrollo sustentable en Perú*”. *Minería, minerales y desarrollo sustentable en América del Sur*. London: CIIPMA; IDRC; IIED. pp. 529-591. Consulta: 25 de junio de 2020.

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7832DF547B40C2FF05257EF2006E308A/\\$FILE/Miner%C3%ADa Minerales y Desarrollo Sustentable.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/7832DF547B40C2FF05257EF2006E308A/$FILE/Miner%C3%ADa%20Minerales%20y%20Desarrollo%20Sustentable.pdf)

GRUPO MÉXICO

2019 *Informe de desarrollo sustentable 2019: comprometidos con un futuro sustentable*. Consulta: 15 de septiembre de 2020
<https://www.gmexico.com/GMDocs/InformeSustentable/DS2019completoEsp.pdf>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2018 *Perú: evolución de los indicadores de empleo e ingreso, 2007 – 2018*. Lima: INEI. Consulta: 1 de junio de 2020
https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1678/libropdf

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (INEI)

2017 *Censos Nacionales 2017: XII de Población, VII de Vivienda y III de Comunidades Indígenas*. Lima: Instituto Nacional de Estadística e Informática. Consulta: 30 de junio de 2020.

<http://censo2017.inei.gob.pe/>

KOCHANOWICZ, Jacek

1989 “La teoría de Chayanov y el punto de vista polaco respecto a la economía campesina”. *Revista Internacional De Ciencias Sociales*. Universidad de Murcia, Número 11, pp. 109-122. Consulta: 30 de diciembre de 2019.

<https://revistas.um.es/areas/article/view/86211>

MACROCONSULT

2012 *Impacto económico de la minería en el Perú*. Estudio para la Sociedad Nacional de Minería Petróleo y Energía: Lima. pp. 58.

MANRIQUE, Gonzalo, Álvaro CONTRERAS y Natalia GUERRERO

2016 *Evaluación del efecto de transferencias de canon minero en los resultados educativos: análisis a nivel de instituciones educativas de las regiones de Arequipa, Moquegua y Tacna*. [Informe Final A1-T1-PB-AN-2015] Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social – CIES.

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

MEF: Portal de transparencia económica. Consulta: 4 de julio de 2020 <https://www.mef.gob.pe/es/portal-de-transparencia-economica>

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS

2018 Decreto Supremo N° 345-2018-EF. Lima, 31 de diciembre. Consulta: 12 de julio de 2020

[https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/Politica Nacional de Competitividad y Productividad.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/archivos-descarga/Politica_Nacional_de_Competitividad_y_Productividad.pdf)

MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS

2019 Constitución Política del Perú. Lima: Dirección General de Desarrollo Normativo

y Calidad Regulatoria.

MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

2019 Informe de empleo minero 2019: panorama y tendencias en el Perú. Lima

MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

2014 Decreto Supremo N° 040-2014-EM. Lima, 5 de noviembre. Consulta: 10 de julio de 2020

<https://www.senace.gob.pe/download/senacenormativa/NAS-4-6-01-DS-040-2014-EM.pdf>

MINISTERIO DE ENERGIA Y MINAS

2001 Guía de Relaciones Comunitarias. Dirección General de Asuntos Ambientales, Lima. pp. 56-57.

MONTOYA ROJAS, Rodrigo

2000 “Todas las culturas del Perú”. Investigaciones sociales. Lima, Volumen 4, número 6, pp. 7-24.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JORGE BASADRE

Municipalidad provincial de Jorge Basadre. Consulta: 28 de junio de 2020.

http://www.munijorgebasadre.gob.pe/pagina/web_inst/prov_ubicacion.php

NARANJO, María Luisa

2009 Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Educación, vol. 33, núm. 2, pp. 153-170 Universidad de Costa Rica San Pedro, Montes de Oca, Costa Rica.

NARREA, Omar

2018 *Agenda 2030: La minería como motor de desarrollo económico para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 8, 9, 12 y 17*. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social – CIES.

NEMIÑA, Pablo

2017 *Incertidumbre, racionalidad intencional y expectativas ficcionales La sociología de la*

acción económica de Jens Beckett. DOSSIER los fundamentos sociales del capitalismo. Revista Papeles de Trabajo. Yapeyú: Instituto de Altos Estudios Sociales. Consulta: 14 de julio de 2020.

<http://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/papdetrab/issue/view/36/38>

NUSSBAUM, Martha

2012 *Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano.* Traducción de Albino Santos Mosquera. Barcelona: Paidós.

OFICINA NACIONAL DE DIÁLOGO Y SOSTENIBILIDAD – ONDS

2014 *Willakniqi.* Informe de diferencias, controversias y conflictos sociales. N° 16. Lima: ONDS – PCM. Consulta: 01 de julio de 2020

<http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2014/03/W16.pdf>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS – ONU

ONU: Objetivos de Desarrollo Sostenible. Consulta: 11 de julio de 2020 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS – ONU

Noticias ONU: ¿Qué es la desigualdad? Consulta: 11 de julio de 2020

<https://news.un.org/es/story/2019/07/1459341#:~:text=La%20desigualdad%20no%20se%20trata,calidad%20o%20los%20servicios%20p%C3%ABlicos>

ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSIÓN EN ENERGÍA Y MINERÍA

2018 *Análisis Estadístico de Seguridad y Compendio Ilustrativo de Accidentes en el Sector de Mediana Minería y Gran Minería – 2018.* Lima: Osinergmin. Consulta: 01 de julio de 2020

https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/mineria/Documentos/Publicaciones/Compendio-Ilustrativo-Accidentes-Mineria-2018.pdf

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS AMERICANOS

2016 “Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas” Más derechos para más gente, Editoras: Betilde Muñoz-Pogossian

Alexandra Barrantes Departamento de Inclusión Social, Secretaría de Acceso a Derechos y Equidad

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS – ONU

ONU: Objetivos de Desarrollo Sostenible. Consulta: 11 de julio de 2020 <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS – ONU

Noticias ONU: ¿Qué es la desigualdad? Consulta: 11 de julio de 2020

<https://news.un.org/es/story/2019/07/1459341#:~:text=La%20desigualdad%20no%20se%20tra,calidad%20o%20los%20servicios%20p%C3%BABlicos.>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2018 *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2018*. Ginebra: OIT.

Consulta: 12 de julio de 2020 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631466.pdf

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

OIT: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.

Consulta: 11 de agosto de 2017.

<http://www.oitcinterfor.org/?q=taxonomy/term/3406>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2014 *Competencias para el empleo: orientaciones de políticas*. s/l: OIT. Consulta: 12 de julio de 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_371815.pdf

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA AGRICULTURA Y LA ALIMENTACIÓN

2006 *Guía rápida para misiones: Analizar las instituciones locales y los medios de vida*.

Roma: Dirección de Información de la FAO. Consulta: 11 de julio de 2020 <http://www.fao.org/3/a0273s/a0273s00.htm#Contents>

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN LA CIENCIA Y LA CULTURA

2005 *Convención sobre la protección y la promoción de la diversidad de las expresiones culturales*. París, 20 de octubre de 2005. Consulta: 12 de julio de 2020.

<http://www.unesco.org/new/es/culture/themes/cultural-diversity/cultural-expressions/the-convention/convention-text/>

ORMACHEA, Iván y otros

2014 *Minería, conflicto social y diálogo*. Lima: Pro Diálogo, Solución y prevención de conflictos. Consulta: 1 de julio de 2020.

<https://www.prodialogo.org.pe/sites/default/files/material/files/mcsyd.pdf>

PERÚCÁMARAS

Cámara Nacional de Comercio, Producción, Turismo y Servicios. Consulta: 8 de octubre de 2020

<https://www.perucamaras.org.pe/nt380.html>

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU (PUCP)

2017 *Maestría en Gerencia Social – modalidad virtual*. Materiales de estudio del curso Metodología de Investigación en Gerencia Socia. Lima: PUCP.

PRESIDENCIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

2017 *Matriz de compromisos socio ambientales de las mesas de diálogo de Candarave y Jorge Basadre. Informe Interno*.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO – PNUD

Objetivos de Desarrollo Sostenible. Consulta: 2 de diciembre de 2017

<http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO – PNUD

2019 *El reto de la igualdad: una lectura de las dinámicas territoriales en el Perú*. Lima: PNUD. Consulta: 10 de julio de 2020.

<https://www.pe.undp.org/content/peru/es/home/library/poverty/el-reto-de-la-igualdad.html>

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO – PNUD

2015 *Inclusión social: Marco teórico conceptual para la generación de indicadores asociados a los objetivos de desarrollo sostenible*. México: PNUD. Consulta: 13 de julio de 2020

<https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/library/poverty/inclusion-social--marco-teorico-conceptual-para-la-generacion-de.html>

REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGIA

2003 Volumen 35 – N° 2. Calidad de vida: una definición integradora. pp.161 – 164

RIVERO, Virna

S/f *Identidad y expectativas psicosociales*. S/l: SciELO-Bolivia. Consulta: 12 de julio de 2020

http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n10/n10_a04.pdf

RISCO, Tania

2015 *“Terrenos por trabajo: Estrategias de inserción laboral de la Comunidad Campesina de Huaraucaca y la Sociedad Minera El Brocal”*. Tesis de licenciatura en sociología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION (SPCC)

2018 Reporte consolidado del componente de oficios del programa de capacitación “Forjando Futuro”. Toquepala, Tacna.

SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION (SPCC)

2019 Informe situacional del programa de capacitación “Forjando Futuro”. Toquepala, Tacna.

SOUTHERN COPPER CORPORATION

2006 *Informe de desarrollo sostenible 2006*. Consulta: 10 de julio de 2020

<https://www.gmexico.com/GMDocs/InformeSustentable/DS2006completo.pdf>

SULMONT, Denis y Marcel VALCARCEL

1993 *“Vetas de Futuro. Educación y cultura en las minas del Perú”*. *Vetas de Futuro: Educación y cultura en las minas del Perú*. Lima: Fondo editorial PUCP. Consulta: 10 de julio de 2020.

[https://www.academia.edu/36321926/VETAS DE FUTURO Educaci%C3%B3n y Cultura en las minas del Per%C3%BA_1](https://www.academia.edu/36321926/VETAS_DE_FUTURO_Educaci%C3%B3n_y_Cultura_en_las_minas_del_Per%C3%BA_1)

UNICEF

2019 *Estado mundial de la infancia. Niños, alimentos y nutrición: crecer bien en un mundo en transformación.* UNICEF, New York.

WALSH PERÚ S.A

2011 Resumen Ejecutivo del Estudio de Impacto Ambiental del proyecto Ampliación de la Concentradora Toquepala y Recrecimiento del Embalse de relaves de Quebrada Honda

ZÚÑIGA, Miguel

1991 *La minería en el Perú.* Trabajo encargado por la Comisión Económica para América Latina – CEPAL [Monografía]. Consulta: 1 de julio de 2020.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/29834/S9171099_es.pdf?sequence

≡1



1. Relación de entrevistados

Entrevista 1	POYES PATRICIO CÓRDOVA	ENL 1	Egresados que no laboran
Entrevista 2	JESÚS CHOQUE	ENL 2	
Entrevista 3	FRANKLYN PAQUERA	ENL 3	
Entrevista 4	EDSON CAHUANA	ENL 4	
Entrevista 5	MELECIA CONDE	ENL 5	
Entrevista 6	MIGUEL LLACA	ENL 6	
Entrevista 7	ADAIN PAREDES	EL 1	Egresados laborando
Entrevista 8	MARIO ACERO	EL 2	
Entrevista 9	ROGER GÓMEZ	EL 3	
Entrevista 10	EDSON GUTIERREZ	EL 4	
Entrevista 11	JULY MACEDO	FS1	Responsables del programa Forjando Futuro
Entrevista 12	HUGO VALDIVIA	FS2	
Entrevista 13	CÉSAR CRUZ	EP1	Capacitadores
Entrevista 14	MOISÉS MAMANI	EP2	
Historia de vida 1	PERCY MEDINA RUFRAN	HV1	Egresado que no labora

2. Guías de entrevista aplicadas

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	Preguntas para el guion de entrevista semiestructurada a egresados de FORJANDO FUTURO – laborando
. ¿Qué cambios ha generado el programa Forjando Futuro en la inserción laboral de los egresados?	<ul style="list-style-type: none"> Limitaciones de la inserción laboral de los egresados de Forjando Futuro Percepciones de cambio generadas por el Programa Forjando Futuro 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Actualmente se encuentra laborando? ¿Trabaja usted en la capacitación recibida por el programa o en otro campo? ¿cuánto tiempo? Cuénteme sobre su actual trabajo: ¿Cuánto tiempo lleva laborando, que tipo contrato tiene y cuáles son los beneficios? Cuénteme cómo consiguió su actual trabajo. Para usted ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la capacitación recibida en el Programa Forjando Futuro? ¿Conseguir trabajo en la especialidad estudiada en el programa Forjando Futuro es fácil o difícil? ¿de qué depende? ¿Estudiar en el programa Forjando Futuro ha mejorado sus posibilidades de encontrar trabajo o ha mejorado poco? Explíqueme por favor. Para incrementar las posibilidades de encontrar empleo ¿Qué aspectos de la capacitación del programa Forjando Futuro usted mejoraría?
. ¿Las capacidades que desarrolla el programa Forjando Futuro cómo se relacionan con las expectativas de los beneficiarios?	<ul style="list-style-type: none"> Expectativas de los beneficiarios del programa Forjando Futuro. Relación de las capacidades que desarrolla el programa con las expectativas de los egresados del programa Forjando Futuro. Valoración de las capacidades desarrolladas por el programa Forjando Futuro 	<ul style="list-style-type: none"> Cuénteme ¿cómo se enteró del programa Forjando Futuro? ¿Por qué le interesó llevar las capacitaciones del programa Forjando Futuro? ¿Mencione cuál fue la principal motivación para inscribirse en el programa Forjando Futuro? ¿La capacitación recibida fue tal como usted la esperaba o no ha cumplido sus expectativas? ¿Por qué? Mencióneme qué aspectos de la capacitación fueron como usted los esperaba y qué aspectos fueron inesperados o le sorprendieron. ¿Qué opina de los conocimientos y habilidades adquiridas con las capacitaciones recibidas? Mencione lo positivo y lo negativo. ¿Qué aspectos de la capacitación usted mejoraría?
¿De qué manera el programa Forjando Futuro considera las especificidades socio culturales de los beneficiarios?	<ul style="list-style-type: none"> Contenidos del programa Forjando Futuro con enfoque intercultural Estrategias de aprendizaje y enseñanza intercultural del programa Forjando Futuro 	<ul style="list-style-type: none"> ¿usted habla aimara? ¿Sus compañeros de capacitación hablan aimara? ¿cuántos? ¿Los capacitadores hablaban aimara? Desde su punto de vista coménteme las ventajas y desventajas de que los capacitadores del programa Forjando Futuro hablen aimara. ¿Qué opina de las formas de enseñar empleadas por los capacitadores? ¿Por qué? ¿La comunicación entre el capacitador y los alumnos cómo era? Mencione los aspectos que limitaron y los que facilitaron el aprendizaje durante la capacitación del Programa Forjando Futuro ¿Qué aspectos usted mejoraría de la forma de enseñanza y metodologías de los capacitadores? ¿Por qué?

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	Preguntas para el guion de entrevista semiestructurada a egresados de FORJANDO FUTURO – no laborando
¿Qué cambios ha generado el programa Forjando Futuro en la inserción laboral de los egresados?	<ul style="list-style-type: none"> • Limitaciones de la inserción laboral de los egresados de Forjando Futuro • Percepciones de cambio generadas por el Programa Forjando Futuro 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Actualmente se encuentra laborando? • ¿Por qué no está trabajando en la especialidad que estudió con el programa Forjando Futuro? • ¿Postuló usted a convocatorias laborales de SOUTHERN PERU o sus contratistas en los últimos años? Coménteme su experiencia • ¿Por qué cree usted que no fue seleccionado las veces que postuló a un puesto laboral en SOUTHERN o en contratistas? • ¿Estudiar en el programa Forjando Futuro ha mejorado sus posibilidades de encontrar trabajo o no ha mejorado? Explíqueme por favor. ¿Por qué? • ¿De qué depende que usted pueda encontrar trabajo en la especialidad desarrollada con el programa Forjando Futuro? • ¿Qué cambiaría usted para que los egresados del Programa Forjando Futuro tengan más posibilidades de lograr un empleo?
¿Las capacidades que desarrolla el programa Forjando Futuro cómo se relacionan con las expectativas de los beneficiarios?	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas de los beneficiarios del programa Forjando Futuro. • Relación de las capacidades que desarrolla el programa con las expectativas de los egresados del programa Forjando Futuro. • Valoración de las capacidades desarrolladas por el programa Forjando Futuro 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuénteme ¿cómo se enteró del programa Forjando Futuro? • ¿Por qué le interesó llevar las capacitaciones del programa Forjando Futuro? • ¿Mencione cuál fue la principal motivación para inscribirse en el programa Forjando Futuro? • ¿La capacitación recibida fue tal como usted la esperaba o no ha cumplido sus expectativas? ¿Por qué? • Mencíoneme qué aspectos de la capacitación fueron como usted los esperaba y qué aspectos fueron inesperados o no cumplieron sus expectativas. • ¿Qué opina de los conocimientos y habilidades adquiridas con las capacitaciones recibidas? Mencione lo positivo y lo negativo. • ¿Qué aspectos de la capacitación usted mejoraría?
¿De qué manera el programa Forjando Futuro considera las especificidades socio culturales de los beneficiarios?	<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos del programa Forjando Futuro con enfoque intercultural • Estrategias de aprendizaje y enseñanza intercultural del programa Forjando Futuro 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿usted habla aimara? • ¿Sus compañeros de capacitación hablan aimara? ¿cuántos? • ¿Los capacitadores hablaban aimara? • Desde su punto de vista coménteme las ventajas y desventajas de que los capacitadores del programa Forjando Futuro hablen aimara. • ¿Qué opina de las formas de enseñar empleadas por los capacitadores? ¿Por qué? • ¿La comunicación entre el capacitador y los alumnos cómo era? • Mencione los aspectos que limitaron y los que facilitaron el aprendizaje durante la capacitación del Programa Forjando Futuro • ¿Qué aspectos usted mejoraría de la forma de enseñanza y metodologías de los capacitadores? ¿Por qué?

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	Preguntas para el guion de entrevista semiestructurada a funcionarios de SPCC
<p>¿Qué cambios ha generado el programa Forjando Futuro en la inserción laboral de los egresados?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de inserción laboral actual de los egresados del programa Forjando Futuro Limitaciones de la inserción laboral de los egresados de Forjando Futuro 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son los niveles de inserción laboral de los egresados del programa Forjando Futuro 2015, 2016 y 2017? ¿Qué opina del nivel de inserción laboral logrado por los egresados del programa Forjando Futuro de los años 2015, 2016 y 2017? ¿De qué depende que los egresados del programa Forjando Futuro puedan insertarse laboralmente en la especialidad estudiada? ¿Qué limitaciones y fortalezas tiene el programa Forjando Futuro? ¿Qué aspectos del programa Forjando Futuro mejoraría para que los egresados tengan mayores posibilidades de insertarse laboralmente?
<p>¿Las capacidades que desarrolla el programa Forjando Futuro cómo se relacionan con las expectativas de los beneficiarios?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Relación de las capacidades que desarrolla el programa con las expectativas de los egresados del programa Forjando Futuro. Valoración de las capacidades desarrolladas por el programa Forjando Futuro 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Por qué se creó el programa Forjando Futuro? ¿Cuál fue su objetivo? Coménteme cómo se realizó la convocatoria y el proceso de selección de postulantes al programa en cada fase. ¿De qué manera se recogieron y consideraron las expectativas e intereses de los beneficiarios del programa Forjando Futuro? Coménteme de estrategias o herramientas concretas que se utilizaron para tal fin ¿Podría comentarme cuáles fueron las principales expectativas de los postulantes al programa Forjando Futuro? ¿La capacitación ha cubierto las expectativas de los beneficiarios? Coménteme por qué ¿Las capacidades desarrolladas por el programa responden a las expectativas de la empresa y contratistas del sector minero? ¿Qué aspectos de la capacitación usted cree que debería mejorarse?
<p>¿De qué manera el programa Forjando Futuro considera las especificidades culturales de los beneficiarios?</p>	<ul style="list-style-type: none"> Contenidos del programa Forjando Futuro con enfoque intercultural. Estrategias de aprendizaje y enseñanza intercultural del programa Forjando Futuro. 	<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuántos miembros del equipo encargado de la ejecución del programa Forjando Futuro hablan aimara? ¿Qué porcentaje de los capacitados por el Programa Forjando Futuro entre los años 2015, 2016 y 2017 hablan aimara? ¿Los capacitadores hablan aimara? ¿Considera que hubiera sido necesario que los capacitadores hablen aimara o no era relevante para los fines del programa? ¿Por qué? ¿De qué manera se consideró la interculturalidad en la concepción y planeación del programa? Coménteme de algún documento o estrategia en la que se evidencie que esta variable fue parte de la concepción del programa. ¿Se usaron estrategias y metodologías interculturales de capacitación? Cuénteme qué estrategias, cómo se implementaron. ¿Cómo era la comunicación entre el capacitador y los alumnos? Mencione los aspectos que limitaron y los que facilitaron el proceso de aprendizaje durante la capacitación del Programa Forjando Futuro

		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué aspectos usted mejoraría de la forma de enseñanza y metodologías de los capacitadores? ¿Por qué? • Qué criterios se tomaron en cuenta para la determinación de metodologías de enseñanza?
--	--	---

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	Preguntas para el guion de entrevista a capacitadores de SENATI y SENCICO
¿Las capacidades que desarrolla el programa Forjando Futuro cómo se relacionan con las expectativas de los beneficiarios?	<ul style="list-style-type: none"> • Expectativas de los beneficiarios del programa Forjando Futuro. • Valoración de las capacidades desarrolladas por el programa Forjando Futuro 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera se recogieron y consideraron las expectativas e intereses de los beneficiarios del programa Forjando Futuro? Coménteme de estrategias o herramientas concretas que se utilizaron para tal fin • ¿Podría comentarme cuáles fueron las principales expectativas de los postulantes al programa Forjando Futuro? • ¿La capacitación ha cubierto las expectativas de los beneficiarios? Coménteme por qué • ¿Las capacidades desarrolladas por el programa responden a las expectativas de la empresa y contratistas del sector minero? <p>¿Qué aspectos de la capacitación usted cree que debería mejorarse?</p>
¿De qué manera el programa Forjando Futuro considera las características socio culturales de los beneficiarios?	<ul style="list-style-type: none"> • Contenidos del programa Forjando Futuro con enfoque intercultural estrategias de aprendizaje y enseñanza intercultural. del programa Forjando Futuro • 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Los capacitadores del programa Forjando Futuro hablan aimara? • ¿Qué porcentaje de los capacitados por el Programa Forjando Futuro entre los años 2015, 2016 y 2017 hablan aimara? • ¿Considera que hubiera sido necesario que los capacitadores hablen aimara o no era relevante para los fines del programa? ¿Por qué? • ¿De qué manera se consideró la interculturalidad en la concepción y planeación del programa? Coménteme de algún documento o estrategia en la que se evidencie que esta variable fue parte de la concepción del programa. • ¿Se usaron estrategias y metodologías interculturales de capacitación? Cuénteme qué estrategias, cómo se implementaron. • ¿Cómo era la comunicación entre el capacitador y los alumnos? • Mencione los aspectos que limitaron y los que facilitaron el proceso de aprendizaje durante la capacitación del Programa Forjando Futuro • ¿Qué aspectos usted mejoraría de la forma de enseñanza y metodologías? ¿Por qué? • Qué criterios se tomaron en cuenta para la determinación de metodologías de enseñanza?

Matriz documental

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	Reporte anual de programa	Ranking de desempeño de egresados por año	Sílabo y temarios del programa por año
----------------------------	-----------	---------------------------	---	--

¿Qué cambios ha generado el programa Forjando Futuro en la inserción laboral de los egresados?	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de inserción laboral de los egresados por año. Factores determinantes de la inserción laboral de los egresados 	<ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de inserción laboral por año de egreso Porcentaje de egresados que no lograron acceder a un puesto de trabajo relacionado a la capacitación recibida. Porcentaje de egresados laborando, según tipo de empleador 	<ul style="list-style-type: none"> Relación entre inserción laboral y desempeño académico Porcentaje de deserción por año 	
¿De qué manera el programa Forjando Futuro considera las especificidades socio culturales de los beneficiarios?	<ul style="list-style-type: none"> Incorporación de enfoque intercultural en el diseño y planeación del programa Uso de estrategias y metodologías interculturales de capacitación. 			<ul style="list-style-type: none"> Análisis de los contenidos del programa para identificación de la variable interculturalidad

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	VARIABLES	Preguntas para el guion de historia de vida a egresado de FORJANDO FUTURO 2017
¿Qué cambios ha generado el programa Forjando Futuro en la inserción laboral de los egresados?	<ul style="list-style-type: none"> Percepciones de cambio en las expectativas y empleabilidad de los egresados del Programa Forjando Futuro. Expectativas de los beneficiarios del programa Forjando Futuro. Relación de las capacidades que desarrolla el programa con las expectativas de los egresados del programa Forjando Futuro. Valoración de las capacidades desarrolladas por el programa Forjando Futuro 	<p>La infancia</p> <p>¿Dónde nació?</p> <p>¿Cuáles son los principales recuerdos de su infancia?</p> <p>¿Qué recuerdos tiene usted de sus abuelos y parientes donde pasó su infancia?</p> <p>¿Cuántos hermanos tuvo?</p> <p>¿Cuáles son sus recuerdos más bonitos y los recuerdos desagradables?</p> <p>¿Cómo era la vida con sus amigos?</p> <p>¿Qué juegos de infancia recuerda?</p> <p>La escuela</p> <p>¿En qué escuela estudió la educación primaria?</p> <p>¿A qué edad inició la escuela?</p> <p>¿Le gustaba la escuela?</p> <p>¿Qué recuerda de sus compañeros?</p> <p>¿Le gustaba ir a la escuela?</p> <p>¿Recuerda a sus profesores?</p> <p>Recuerdo de buenos momentos y malos momentos</p> <p>¿Dónde estudió la secundaria?</p> <p>¿Cuáles son los recuerdos malos y buenos de la secundaria?</p> <p>¿Qué recuerda de sus profesores?</p> <p>¿Qué cursos le gustaban?</p> <p>La juventud</p> <p>Relación con sus padres y amigos</p> <p>El primer trabajo, las relaciones sentimentales</p> <p>Proyecto de vida y expectativas para el futuro</p>
¿Las capacidades que desarrolla el programa Forjando Futuro cómo se relacionan con las expectativas de los beneficiarios?		

		<p>Estudios superiores</p> <p>La minería ¿Cuánto ha cambio su pueblo en los últimos 20 años? ¿Qué es lo que más recuerda de la empresa SOUTHERN? ¿Qué opina de los beneficios, perjuicios e impactos de la minería en su pueblo?</p> <p>Programa Forjando Futuro ¿Por qué decidió postular al programa Forjando Futuro? ¿Cómo se enteró del programa Forjando Futuro? ¿Por qué decidió estudiar el programa Forjando Futuro? ¿Qué esperaba usted lograr o conseguir luego de estudiar el programa Forjando Futuro? ¿Los cursos y temas tratados durante la capacitación del programa Forjando Futuro son útiles para usted? ¿Qué aspectos ha utilizado, cuándo, cómo? ¿Cuáles son los aspectos positivos y negativos de la capacitación de Forjando Futuro? ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la especialidad del programa Forjando Futuro? ¿Para usted fue sencillo o complicado obtener una plaza en la empresa SOUTHERN PERU en la especialidad desarrollada por el programa Forjando Futuro?</p>
--	--	--

