



EQUIPOS
CONSULTORES

ESTUDIO DE LAS PERCEPCIONES DE TRABAJADORES Y EMPRESARIOS VINCULADOS A ACTIVIDADES TERCERIZADAS DE SIEMBRA Y COSECHA PARA UPM-FORESTAL ORIENTAL

Montevideo, Junio de 2015



1

Objetivos

El objetivo central de este estudio es conocer las características, necesidades y satisfacción de los recursos humanos empleados en las empresas tercerizadas encargadas de aportar la mano de obra para las tareas vinculadas a la siembra y cosecha para Forestal Oriental.

Objetivos específicos:


- a. Conocer la situación actual de las empresas contratistas, principalmente sus percepciones sobre la mano de obra con la que trabajan, así como entender sus demandas y necesidades en relación a la mano de obra que contratan.
- b. Caracterizar a los trabajadores tercerizados vinculados a las actividades de siembra y cosecha en términos educativos y laborales, medir su nivel de satisfacción con el trabajo, oportunidades de capacitación y predisposición a cambiar de trabajo o sector de actividad.

2

Metodología

Para cumplir con los objetivos planteados se recurrió a la combinación de **técnicas cualitativas y cuantitativas** de investigación:

1. Para conocer las percepciones de las empresas contratistas que trabajan para UPM-Forestal Oriental se realizaron **10 entrevistas en profundidad a informantes calificados de esas empresas**. Las entrevistas se realizaron de forma telefónica durante el mes de diciembre de 2014 en base a una pauta aprobada por la contraparte.
2. Para conocer las percepciones de los trabajadores de plantación y cosecha forestal se realizó una **encuesta (102 casos) cara a cara con trabajadores en sus lugares de trabajo** en base a un cuestionario elaborado por Equipos MORI y aprobado por la contraparte.

A decorative graphic on the left side of the slide, featuring a vertical orange band with a white circle and a white circle on the orange band.

La visión de las empresas contratistas

- El sector es caracterizado como **“pujante”, “de punta”, “importante generador de empleo”**. Se alude principalmente a las **inversiones** realizadas por empresas nacionales y extranjeras en **infraestructura** y **tecnología**.
- El crecimiento sustantivo de la actividad forestal a partir de la instalación de UPM/Forestal Oriental y posteriormente de Montes del Plata generó que “las reglas del juego” cambiasen:
 - **proceso de formalización de la mano de obra** contratada por el sector
 - **mejores condiciones laborales** para los trabajadores del sector
 - **estabilidad del sector** en lo referente a lo demandado por las grandes empresas a las que proveen servicios, volumen de producción, perspectiva futura, etc.

GENERALIDADES DEL SECTOR



- Se visualiza que la **estabilidad del sector** permite hacer planificaciones a mediano y largo plazo e invertir en maquinaria con la finalidad de mecanizar ciertas tareas sin correr grandes riesgos en comparación con otros sectores agropecuarios.
- Si bien la **mecanización mejora la productividad** y aspectos vinculados a la seguridad con la que se realiza el trabajo, **complejiza la búsqueda y retención de los RRHH** más calificados que pueden llevar adelante el uso y el mantenimiento que requieren las nuevas máquinas y herramientas tecnológicas.

- Particularmente preocupa a los empresarios la **gestión y retención de algunos perfiles específicos vinculados al mantenimiento y uso de la maquinaria** (mecánicos, operadores, etc.) que son escasos en el mercado laboral uruguayo.

- **También existe rotación en otros puestos de trabajo que no requieren alta calificación**, pero no se visualizan obstáculos para poder encontrar nuevos trabajadores que los cubran. Se suele apelar a la solicitud de referidos (familiares, amigos, conocidos, vecinos) a los trabajadores que permanecen.

- Los empresarios entrevistados problematizan el **escaso margen de negociación de las tarifas**, dado que en general trabajan para uno o dos clientes (UPM/Forestal Oriental y Montes del Plata) que son los que fijan las condiciones:
 - *“la negociación de tarifas cuando uno es chico y el otro es grande es siempre de desventaja para el chico”*
 - *“tiene de positivo que yo tengo contrato a largo plazo, eso me da estabilidad pero estoy muy condicionado a la hora de negociar”*
 - *“el rubro es muy exigente y no hay buenas tarifas, tenemos dos clientes grandes que nos ponen las condiciones, no hay negociación porque no hay margen para eso, no hay buenas tarifas y te obliga a apretar hacia abajo”*

- Los entrevistados vinculados a la **silvicultura** se muestran más críticos que aquellos pertenecientes a empresas a cargo de la cosecha, respecto al tipo de empleo que genera este segmento concreto del sector.
- Se sostiene que en **silvicultura** se genera empleo directo e indirecto en zonas rurales que carecían de movimiento o de una oferta distinta a los trabajos rurales clásicos de baja calificación, pero que el tipo de **empleo generado “no es de buena calidad”**.

- Los principales **aspectos negativos destacados por contratistas vinculados a la silvicultura** pueden resumirse en:
 - no es un trabajo estable
 - el salario medio es menor al de cosecha
 - se pierden muchos jornales por días de lluvia en diversos períodos del año: *“a la incertidumbre clásica que puede tener un jornalero, acá se suma que si llueve no se trabaja y no ganás un peso aunque estés disponible para la empresa”*

DESAFÍOS: GESTIÓN Y RETENCIÓN DE RRHH

- **El crecimiento del sector no fue gradual**, sino que las inversiones de UPM/Forestal Oriental y Montes del Plata implicaron saltos cuantitativos y cualitativos muy marcados:
 - creció la demanda aceleradamente en un período corto de tiempo: *“creció explosivamente, de 0 a 100”*
 - comienzan a operar cada vez más empresas: *“éramos unos 10 o 12 que estábamos, con lo de UPM ya pasamos a ser 40, hoy en día ya andamos cerca del doble”*
 - no se produjo el ingreso de RRHH calificados para cubrir puestos clave al mismo ritmo: *“no entra gente a la industria, no hay un centro de capacitación público largando gente al mercado, como pasa en otras industrias, por eso se empezó a competir por los que están”*

DESAFÍOS: GESTIÓN Y RETENCIÓN DE RRHH

- Las empresas visualizan las **dificultades** para poder **cubrir** algunos **puestos clave** como su principal **“freno”**:

“el principal problema que tenés para crecer es que tenés pocos recursos humanos, los que tenés son complejos de gestionar y buscás perfiles escasos”

- Se alude principalmente a los puestos vinculados **al mantenimiento mecánico y la operativa con la maquinaria**.
- Dado que compromete el crecimiento que la empresa proyecta realizar a partir de la mecanización de ciertas tareas y procesos logísticos se suele recurrir a **estrategias que resuelven la urgencia** pero que **perjudican la dinámica salarial** y los **costos** del sector.

DESAFÍOS: GESTIÓN Y RETENCIÓN DE RRHH



- **No se apela a la búsqueda de RRHH calificados que no están en el sector** para atraerlos al mismo porque se valora más la **experiencia y el conocimiento específico** del tipo de maquinaria y de la rutina de trabajo típica del sector.

- Se desestima la posibilidad de salir a buscar jóvenes egresados de **instituciones que ofrecen carreras técnicas** (como mecánica por ejemplo) porque **el perfil de egresado no se adecúa a las necesidades del sector:**

“por más que te venga con un curso de tractorista o de mecánico de la UTU no está preparado para trabajar en esto, tenés que ponerlo como mínimo dos años con otro mecánico con experiencia para confiar que le agarre la mano a lo particular de estas máquinas y su mantenimiento”

“acá importa más la experiencia que lo técnico porque tenemos todo muy protocolizado, como una receta, es saber la receta”

DESAFÍOS: GESTIÓN Y RETENCIÓN DE RRHH

- La estrategia de captación de RRHH técnicos, calificados, con experiencia en el sector forestal, que finalmente se instaló como parte de la cultura y dinámica de la industria se basa en competir por atraer estos perfiles a la empresa a partir del **ofrecimiento de un mejor salario o beneficios económicos extra** más altos a los brindados por el empleador actual.
- Esto permite resolver ciertas urgencias y dificultades que enfrentan las empresas pero también genera un **“recalentamiento” acelerado de la escala salarial** y que aumenten los costos:

“nos estamos matando a nosotros mismos porque un mecánico acá termina cobrando más que un ingeniero en una planta o lo que cobra otro mecánico que hace tareas muy similares en otros rubros agropecuarios”

DESAFÍOS: GESTIÓN Y RETENCIÓN DE RRHH

- Es probable que este tipo de dinámicas también **inhiban la predisposición futura de estos RRHH con perfil técnico especializado a continuar formándose** o mejorar sus competencias para volcarlas en su desempeño en el sector.
- Dado que **el cambio de una empresa a otra ya les asegura el acceso a un salario mejor** y beneficios extra para sí o para su familia, estos trabajadores especializados podrían **no visualizar la posibilidad de continuar capacitándose como algo relevante** para el desarrollo de su carrera profesional en el sector.
- Para algunos entrevistados este fenómeno ha sido impulsado con mayor énfasis por las empresas contratistas “más nuevas”: *“antes habían otros códigos”*.


DESAFÍOS: GENERACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN ORIENTADO AL SECTOR

- En general se percibe que hay **múltiples esfuerzos aislados** para capacitar a los trabajadores del sector tanto por parte de las empresas contratistas como de las que proveen maquinaria a las mismas como parte de su servicio al cliente.
- **No se considera que los establecimientos públicos** que imparten carreras de educación técnica o terciaria **estén enfocándose adecuadamente al sector forestal.**
- Tampoco se cree viable desarrollar una línea de capacitación a partir del contacto con INEFOP, por ejemplo, porque se mencionan tratativas pasadas que no se han concretado.

DESAFÍOS: GENERACIÓN DE UN CENTRO DE CAPACITACIÓN ORIENTADO AL SECTOR

▪ En este marco algunos de los informantes calificados entrevistados plantean ciertas **líneas de acción** que evaluaría **dotar de nuevos RRHH al sector**, con un **perfil adecuado** a lo que las empresas necesitan:

- generación de un instituto o asociación liderado por un directorio compuesto por representantes de UPM/Forestal Oriental, Montes del Plata, representantes de las empresas contratistas y de los trabajadores, encargado de definir y articular cursos técnicos orientados al sector
- sensibilizar a la población de las zonas cercanas a plantaciones respecto a la potencialidad del sector y posicionar al mismo como el más estable de la actividad agropecuaria en el país: *“romper con la demonización del trabajo excesivamente pesado, malas condiciones, etc. que viene de antaño”*

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical orange band with a white circle and some faint, overlapping circular patterns.

Caracterización general de los trabajadores del sector forestal

A partir de los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) se estima que hay aprox. **11.700** personas ocupadas en actividades vinculadas a la Forestación y extracción de madera, y otras **11.500** en actividades de asociadas a la industrialización y/o fabricación de productos de madera (**7000**) y la fabricación de celulosa o papel (**4500**)

Comparando con otras fuentes de información, Uruguay XXI* estima que *“de acuerdo a datos proporcionados por el Banco de Previsión Social, el personal ocupado en el sector alcanza a más de 16.500 trabajadores”* (no incluyendo los empleos indirectos asociados a transporte, logística, u otros servicios conexos). **Esos datos implican unos 8.900 cotizantes en BPS del sector primario** (forestación y extracción de madera) y **7.700 vinculados a actividades industriales** (productos de madera, papel y celulosa)

Las diferencias en la cantidad de personas ocupadas entre ambas fuentes de información se explica por el nivel de informalidad que hace que un % de los ocupados no esté registrado en BPS

Caracterización general de los trabajadores del sector forestal (información secundaria)



Antes de presentar la información surgida de la encuesta realizada a los trabajadores de las empresas contratistas de UPM-Forestal Oriental, nos parece importante mostrar un panorama general del sector que permita entender y contextualizar de mejor manera la información relevada en la encuesta.

Para esto recurrimos a los microdatos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) de 2014 realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas. En esta encuesta de nivel nacional se cuenta con información de más de 48.000 hogares y 130.000 personas.

La utilización de la ECH como fuente de información sobre el sector forestal presenta como limitación la poca cantidad de casos relevados de personas ocupadas en el sector (430), pero es la única fuente que permite tener un panorama general y compararlo con otros sectores de actividad.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE TRABAJADORES FORESTALES



A MODO DE RESUMEN DE LO QUE SE EXPRESA EN LAS TABLAS A CONTINUACIÓN PODEMOS DESTACAR QUE LOS TRABAJADORES VINCULADOS A LA FORESTACIÓN Y LA EXTRACCIÓN DE MADERA TIENEN LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS:

- Muy alta participación **MASCULINA**
- MENOR** promedio de **EDAD** de todos los sectores de actividad analizados
- Es el sector con mayor proporción de ocupados de **NSE BAJO**, con **NECESIDADES BÁSICAS INSATISFECHAS**, y el segundo sector con mayor % de ocupados por debajo de la línea de **POBREZA**
- Junto a la producción agropecuaria y la pesca son los sectores con **MENOR** cantidad de años de **EDUCACIÓN FORMAL**
- Alto nivel de **INFORMALIDAD**
- Es de los sectores con **MENOR INGRESO** promedio por hora
- Se ubica como uno de los sectores con **MAYOR** cantidad de **HORAS DE TRABAJO**, y el segundo con **MENOR ANTIGÜEDAD** en la empresa (Rotación)
- Es el sector con **MAYOR** % de ocupados que viven hace poco tiempo que viven en la localidad actual, que implica **ALTA MOVILIDAD RESIDENCIAL**

SEXO, EDAD Y ANTIGÜEDAD EN LA LOCALIDAD

	% de HOMBRES	Promedio de EDAD	Menos de 10 años en la localidad	UNIVERSO	MUESTRA
Forestación y extracción de madera	89% (3º)	36,8 (1º)	22% (1º)	11.746	430
Actividades de hogares en calidad de empleadores (servicio doméstico)	10%	44,8	14%	117.711	4.663
Otras actividades de servicio	38%	43,9	13%	47.155	1.858
Producción agropecuaria	79%	42,6	20%	137.135	4.918
Actividades inmobiliarias	49%	42,6	20%	8.717	328
Electricidad, gas, agua, saneamiento, gestión de desechos	79%	42,3	12%	19.978	752
Servicios sociales y Salud	23%	42,1	14%	127.549	4.947
Transporte y almacenamiento	84%	42,0	15%	80.905	3.014
Explotación de minas y canteras	90%	41,7	19%	3.047	117
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	58%	41,4	16%	102.060	3.925
Enseñanza	24%	41,3	16%	103.858	4.020
Pesca	85%	41,1	18%	2.870	102
TOTAL Ocupados	56%	40,7	16%	1.655.379	62.445
Construcción	96%	40,2	16%	133.481	5.013
Actividades financieras y de seguros	48%	40,1	16%	26.794	1.000
Industrias Manufactureras	66%	40,1	15%	191.179	7.090
Actividades profesionales, científicas y técnicas	47%	39,6	18%	59.794	2.218
Actividades administrativas y servicios de apoyo	57%	39,4	16%	61.348	2.330
Comercio	56%	38,5	15%	298.741	11.226
Artes, entretenimiento y recreación	65%	38,1	18%	29.301	1.099
Alojamiento y servicios de comida	46%	37,8	20%	54.907	2.087
Información y comunicación	65%	37,0	18%	36.058	1.268

NIVEL SOCIOECONÓMICO, INGRESOS Y NBI

	% INSE Bajo	% en hogares Quintil 1	% en hogares pobres	% con NBI
Forestación y extracción de madera	38% (1º)	48% (1º)	13% (2º)	44% (1º)
Pesca	36%	39%	17%	39%
Producción agropecuaria	28%	33%	5%	37%
Actividades de hogares en calidad de empleadores	33%	33%	10%	30%
Construcción	31%	31%	10%	29%
Actividades administrativas y servicios de apoyo	29%	30%	12%	28%
Alojamiento y servicios de comida	22%	23%	6%	25%
Electricidad, gas, agua, saneamiento, gestión de desechos	21%	20%	7%	24%
Otras actividades de servicio	27%	24%	8%	21%
TOTAL Ocupados	21%	21%	6%	21%
Comercio	21%	22%	7%	21%
Industrias Manufactureras	21%	21%	6%	21%
Artes, entretenimiento y recreación	19%	14%	4%	18%
Transporte y almacenamiento	17%	16%	5%	17%
Explotación de minas y canteras	22%	22%	6%	17%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	15%	10%	2%	14%
Actividades inmobiliarias	11%	8%	4%	13%
Servicios sociales y Salud	14%	10%	3%	13%
Información y comunicación	11%	6%	1%	11%
Enseñanza	11%	7%	1%	11%
Actividades financieras y de seguros	9%	4%	1%	8%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	7%	4%	1%	8%

NIVEL EDUCATIVO Y MANEJO DE TICS

	Promedio AÑOS de EDUCACIÓN	% con Ed. PRIMARIA + CICLO BÁSICO	Utilización de PC último mes	Utilización de INTERNET último mes
Forestación y extracción de madera	7,3 (21º)	80% (1º)	36% (20º)	36% (20º)
Producción agropecuaria	7,3	80%	33%	34%
Pesca	7,4	80%	37%	42%
Actividades de hogares en calidad de empleadores	7,7	78%	42%	43%
Construcción	8,0	76%	47%	49%
Explotación de minas y canteras	8,3	76%	48%	49%
Actividades administrativas y servicios de apoyo	8,9	59%	59%	60%
Otras actividades de servicio	9,2	56%	61%	63%
Industrias Manufactureras	9,3	58%	63%	65%
Alojamiento y servicios de comida	9,4	51%	63%	67%
Transporte y almacenamiento	9,4	54%	64%	65%
Comercio	9,5	49%	66%	68%
Electricidad, gas, agua, saneamiento, gestión de desechos	9,8	51%	67%	67%
TOTAL OCUPADOS	10,0	50%	65%	66%
Artes, entretenimiento y recreación	10,7	37%	78%	79%
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	11,6	32%	82%	82%
Actividades inmobiliarias	11,9	23%	84%	85%
Información y comunicación	12,7	16%	93%	93%
Servicios sociales y Salud	12,8	26%	79%	80%
Actividades financieras y de seguros	13,1	12%	92%	92%
Enseñanza	14,0	13%	91%	90%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	14,7	9%	96%	96%

INGRESOS POR OCUPACIÓN PRINCIPAL

	PROMEDIO INGRESOS por la ocupación principal	PROMEDIO DE HORAS SEMANALES en ocup. ppal.	PROMEDIO DE HORAS MENSUALES (X 4,2)	PROMEDIO de INGRESOS/HR en ocup. Principal
Actividades financieras y de seguros.	43.876	39	164	268
Actividades profesionales, científicas y técnicas	33.142	37	155	213
Información y comunicación	34.108	40	168	203
Enseñanza	23.382	30	126	186
Servicios sociales y relacionados con la Salud humana.	25.481	35	147	173
Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria	29.489	41	172	171
Artes, entretenimiento y recreación	20.428	33	139	147
Transporte y almacenamiento	26.303	45	189	139
TOTAL Ocupados	21.819	39	164	133
Construcción	21.393	40	168	127
Industria	22.353	42	176	127
Actividades administrativas y servicios de apoyo	14.899	31	130	114
Agro (no forestal)	19.482	43	181	108
Comercio	19.010	43	181	105
Alojamiento y servicios de comida	17.385	40	168	103
Forestación y extracción de madera	17.934	42	176	102
Otras actividades de servicio	12.752	31	130	98
Actividades de los hogares en calidad de empleadores	9.672	28	118	82

FORMALIDAD, HORAS TRABAJADAS Y ANTIGÜEDAD

	% QUE APORTA A CAJA	HORAS SEMANALES TRABAJADAS		Años de ANTIGÜEDAD en la empresa	
		Media	Mediana	Media	Mediana
Alojamiento y servicios de comida	69%	39,7	44	4,9	2
Forestación y extracción de madera	57% (17º)	42,2 (8º)	48 (1º)	5,1 (20º)	2 (20º)
Actividades de hogares en calidad de empleadores	56%	27,9	25	5,2	2
Actividades administrativas y servicios de apoyo	56%	32,0	36	5,8	3
Construcción	57%	39,9	44	6,5	3
Comercio	70%	42,9	44	6,8	3
Actividades inmobiliarias	92%	38,9	40	7,7	4
Industrias Manufactureras	75%	42,3	45	8,3	5
Artes, entretenimiento y recreación	68%	32,8	36	8,3	4
Transporte y almacenamiento	86%	45,6	48	8,4	5
TOTAL Ocupados	75%	38,8	40	8,5	4
Información y comunicación	94%	40,1	40	8,6	5
Explotación de minas y canteras	83%	44,9	48	8,9	6
Actividades profesionales, científicas y técnicas	90%	37,4	40	9,4	5
Servicios sociales y Salud	92%	35,0	36	9,4	5
Pesca	48%	47,2	44	10,2	10
Otras actividades de servicio	45%	31,1	30	10,2	5
Producción agropecuaria	70%	43,7	48	10,4	5
Actividades financieras y de seguros	99%	39,2	40	11,1	6
Enseñanza	95%	29,6	30	11,4	8
Electricidad, gas, agua, saneamiento, gestión de desechos	90%	43,0	42	13,4	7
Administración pública y defensa; planes de seguridad social	100%	41,0	40	14,1	12

HETEROGENEIDAD DEL SECTOR FORESTAL

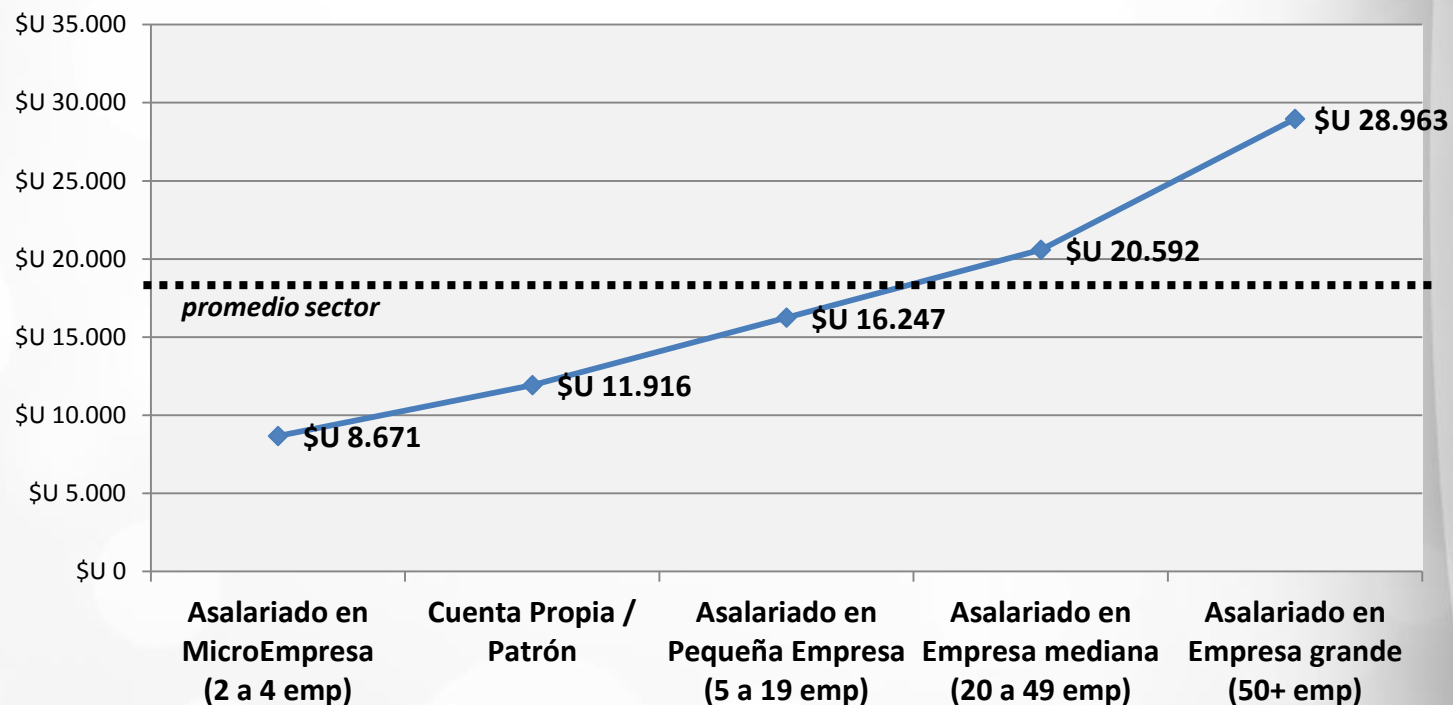
Como vimos anteriormente el sector forestal se destaca como uno de los sectores con mayores vulnerabilidades desde distintos aspectos.

Sin embargo esas vulnerabilidades muestran una gran heterogeneidad a la interna del sector, según la condición de ocupación y el tipo de empresa donde desarrolla su trabajo

<i>DISTRIBUCIÓN DE OCUPADOS EN EL SECTOR FORESTAL</i>	
Cuenta Propia / Patrón	29%
Asalariado en MicroEmpresa (2 a 4 emp)	13%
Asalariado en Pequeña Empresa (5 a 19 emp)	18%
Asalariado en Empresa mediana (20 a 49 emp)	10%
Asalariado en Empresa grande (50+ emp)	30%
Miembro del hogar no remunerado	1%
TOTAL	100%

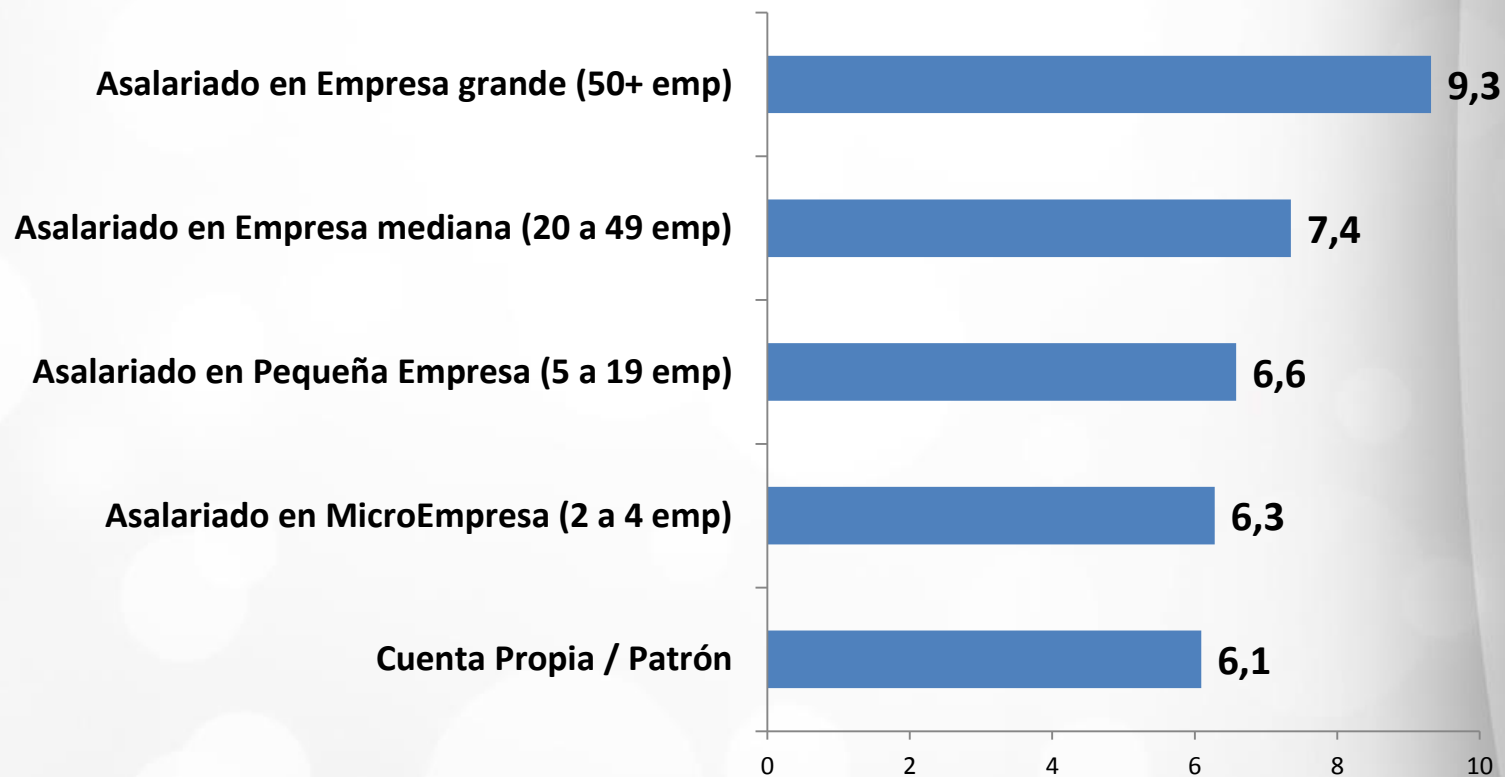
HETEROGENEIDAD DEL SECTOR FORESTAL: INGRESOS

PROMEDIO DE INGRESOS MENSUALES POR OCUPACION PRINCIPAL



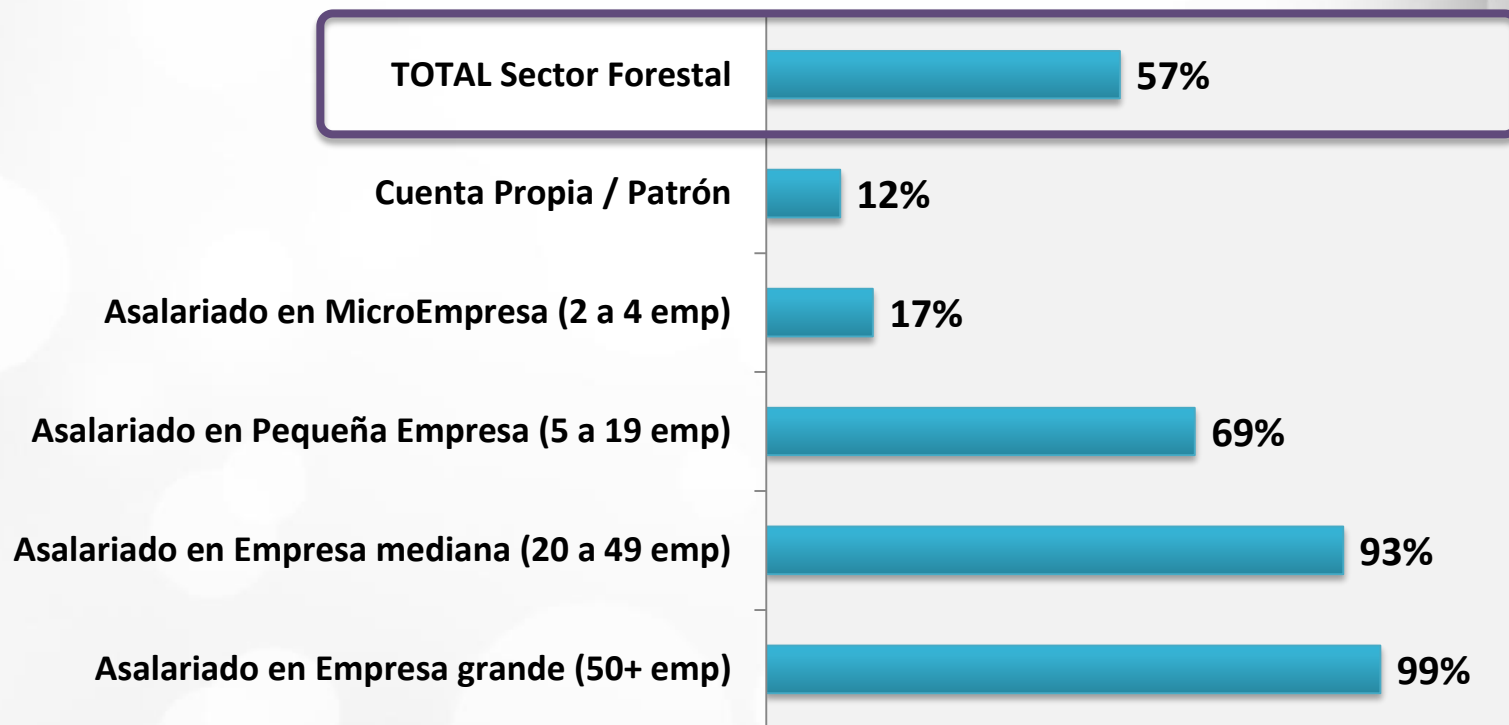
HETEROGENEIDAD DEL SECTOR FORESTAL: EDUCACION

Años de Educación



HETEROGENEIDAD DEL SECTOR FORESTAL: INGRESOS

% DE EMPLEO FORMAL (aporta a Caja)



HETEROGENEIDAD DEL SECTOR FORESTAL: EDAD Y ANTIGÜEDAD



EDAD PROMEDIO

TOTAL Sector Forestal	36,8
Cuenta Propia / Patrón	41,3
Asalariados	35,0
<i>Asalariado en MicroEmpresa (2 a 4 emp)</i>	<i>34,0</i>
<i>Asalariado en Pequeña Empresa (5 a 19 emp)</i>	<i>36,0</i>
<i>Asalariado en Empresa mediana (20 a 49 emp)</i>	<i>33,0</i>
<i>Asalariado en Empresa grande (50+ emp)</i>	<i>36,0</i>

TIEMPO QUE HACE QUE TRABAJA EN LA EMPRESA DE MANERA CONTINUA (en años)

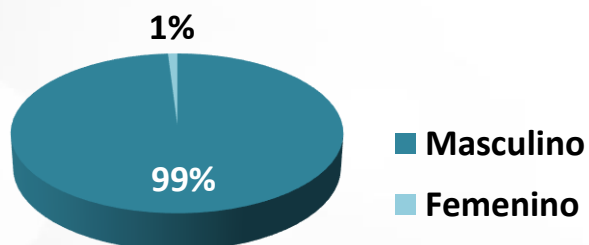
Cuenta Propia / Patrón	7,3
Asalariado en MicroEmpresa (2 a 4 emp)	2,5
Asalariado en Pequeña Empresa (5 a 19 emp)	2,3
Asalariado en Empresa mediana (20 a 49 emp)	3,3
Asalariado en Empresa grande (50+ emp)	6,4
TOTAL SECTOR FORESTAL	5,1

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical orange band with a white circle in the middle, and a white curved shape on the right side of the band.

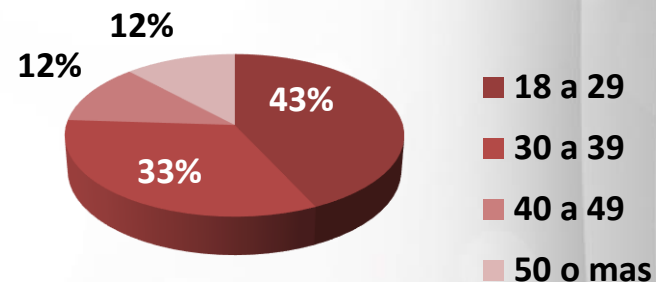
Características de los trabajadores

DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN SEXO Y EDAD

Sexo



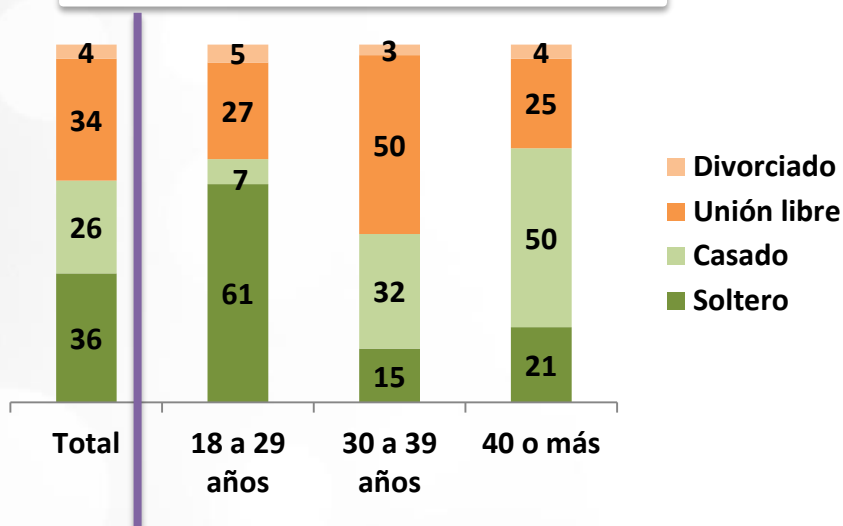
Edad



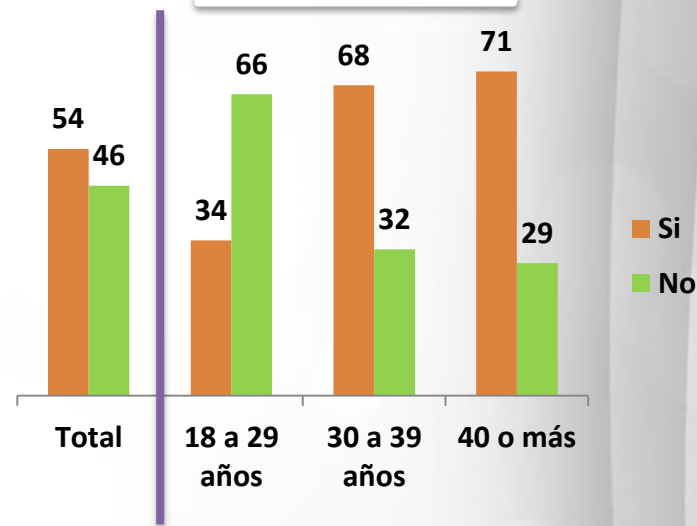
- **Sector de actividad masculinizado**
- **Trabajadores jóvenes (el 76% tiene menos de 40 años)**

ESTADO CIVIL, TENENCIA DE HIJOS Y CANTIDAD DE MIEMBROS DE SU HOGAR (%)

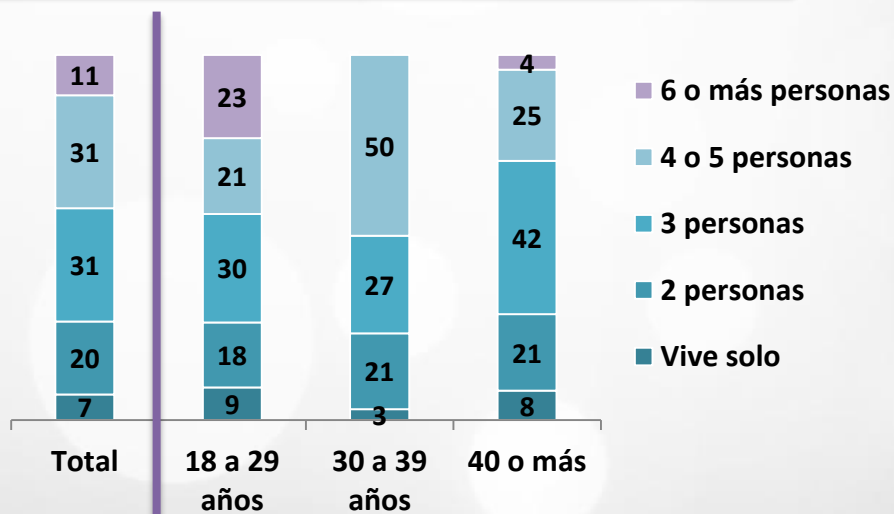
¿Cuál es su actual situación de pareja?



¿Tiene hijos?



¿Cuántas personas viven en su hogar?

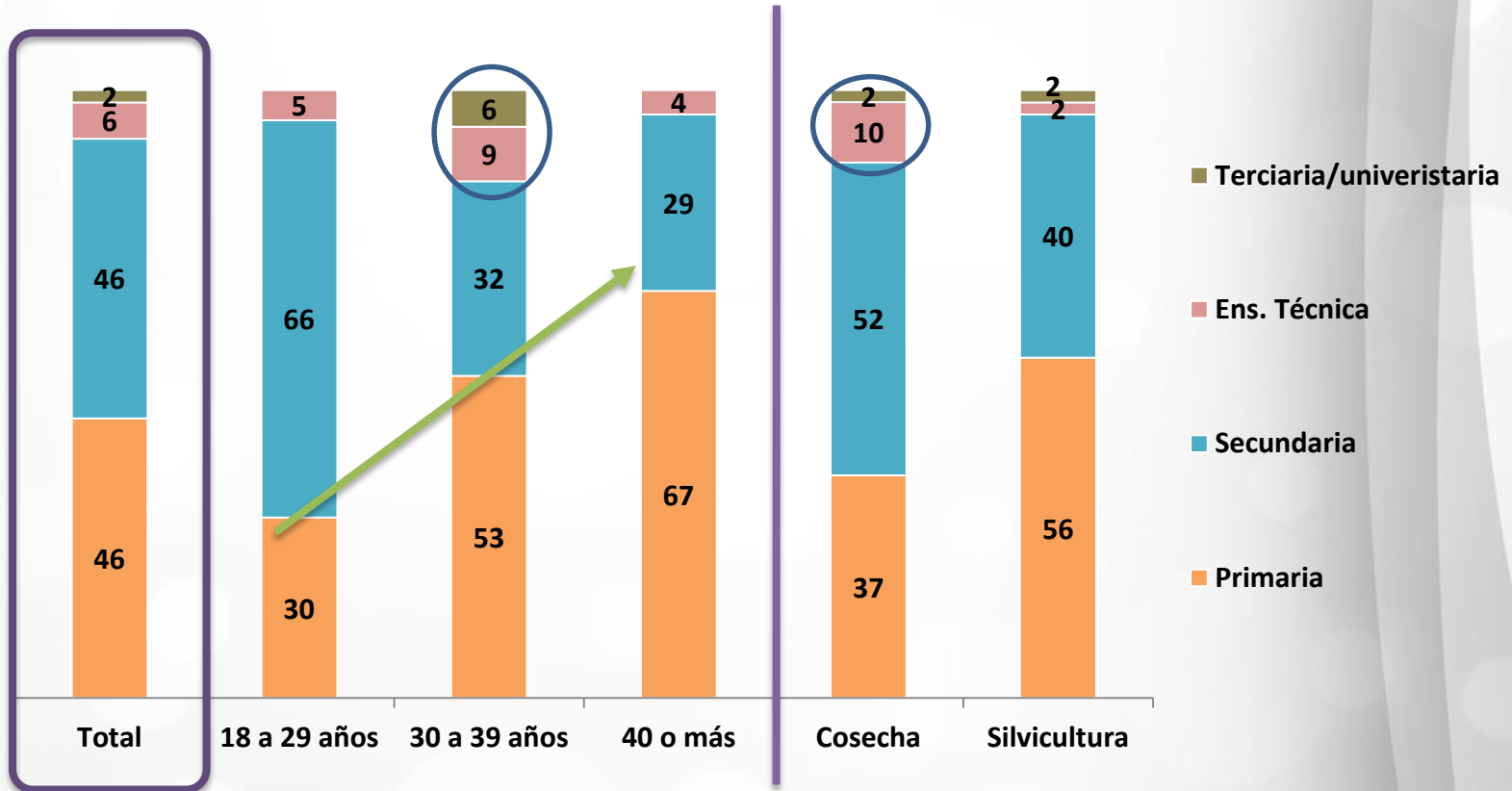


DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR NIVEL SOCIOECONÓMICO SEGÚN EDAD Y ESTRATO

NSE	Total	Edad			Estrato	
		18 a 29	30 a 39	40 o mas	Cosecha	Silvicultura
Alto	15%	14%	27%	0%	23%	6%
Medio	66%	61%	65%	75%	65%	66%
Bajo	20%	25%	9%	25%	12%	28%
Total	102	44	34	24	52	50

- *Diferencias por edad y estrato*
- *Trabajadores de 30 a 39 años y de cosecha mayor proporción de NSE Alto*
- *Estas diferencias se vinculan la presencia de mano de obra más calificada en ambos grupos*

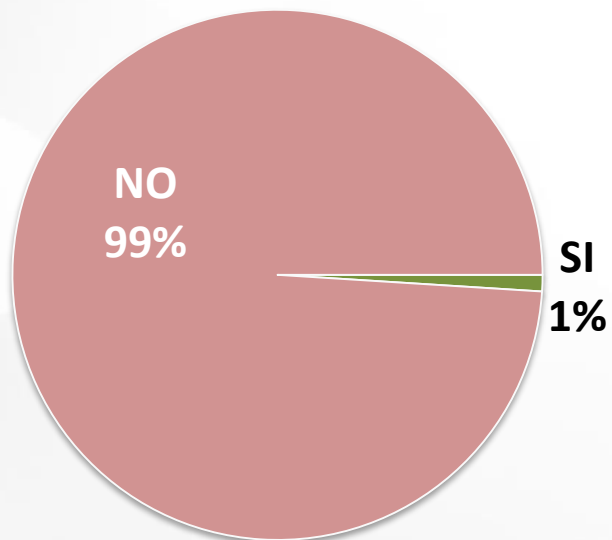
MÁXIMO NIVEL EDUCATIVO ALCANZADO SEGÚN EDAD Y ESTRATO



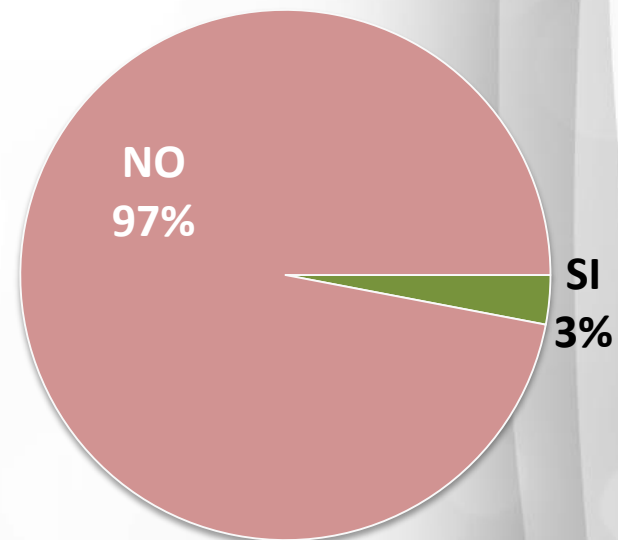
- El % con educación secundaria y técnica es más alto que el de trabajadores forestales de la ECH (52% vs. 40%)
- Tramo de edad de 30 a 39 años y cosecha presentan mayor proporción de trabajadores cuyo máximo nivel educativo alcanzado se ubica en enseñanza técnica o terciaria/universitaria

ASISTENCIA ACTUAL A CENTRO DE ENSEÑANZA

Asiste actualmente a algún centro de enseñanza FORMAL, ya sea primaria, secundaria, técnica o superior?

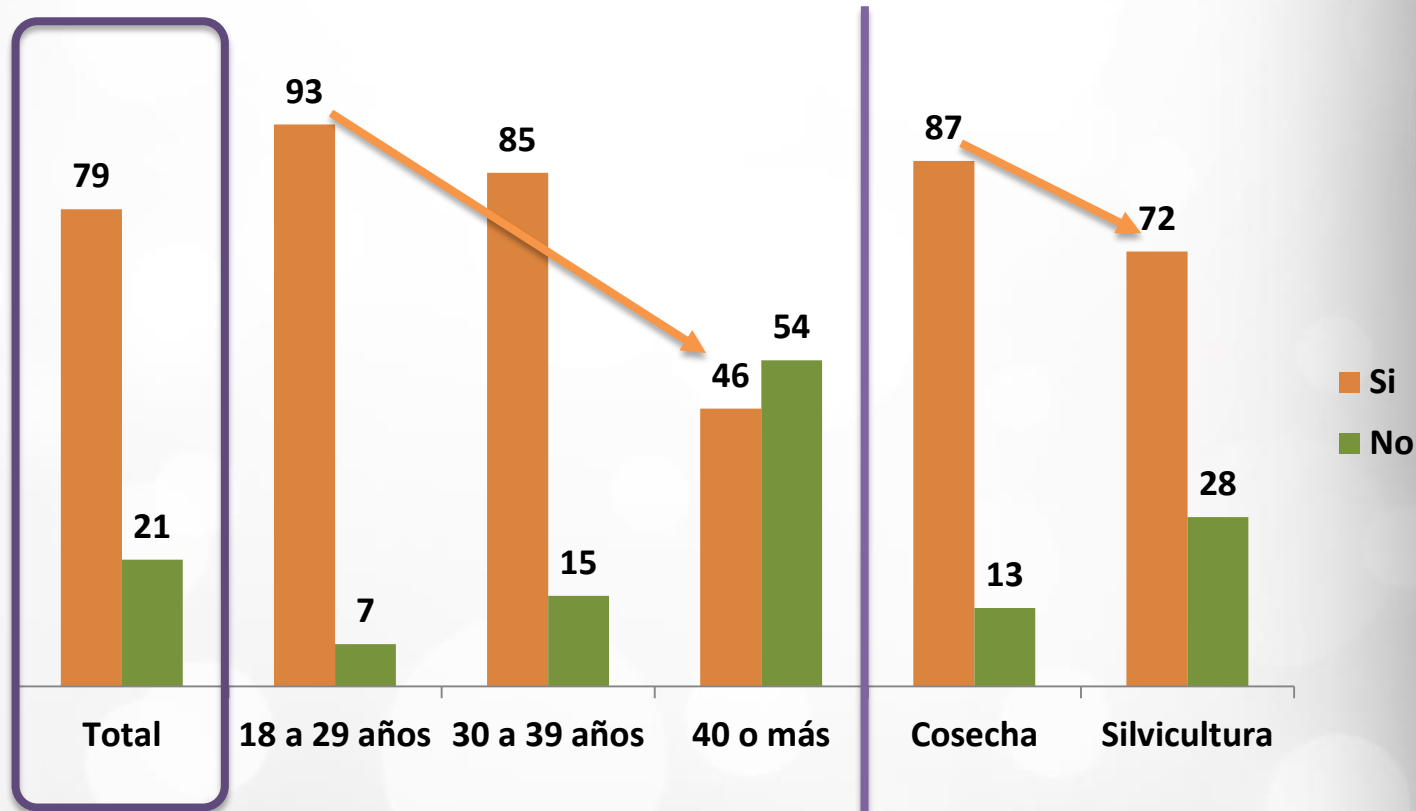


¿Asiste actualmente a algún centro de enseñanza NO FORMAL, por ejemplo a entidades de capacitación que brindan cursos cortos, como por ejemplo computación, carpintería, etc.?



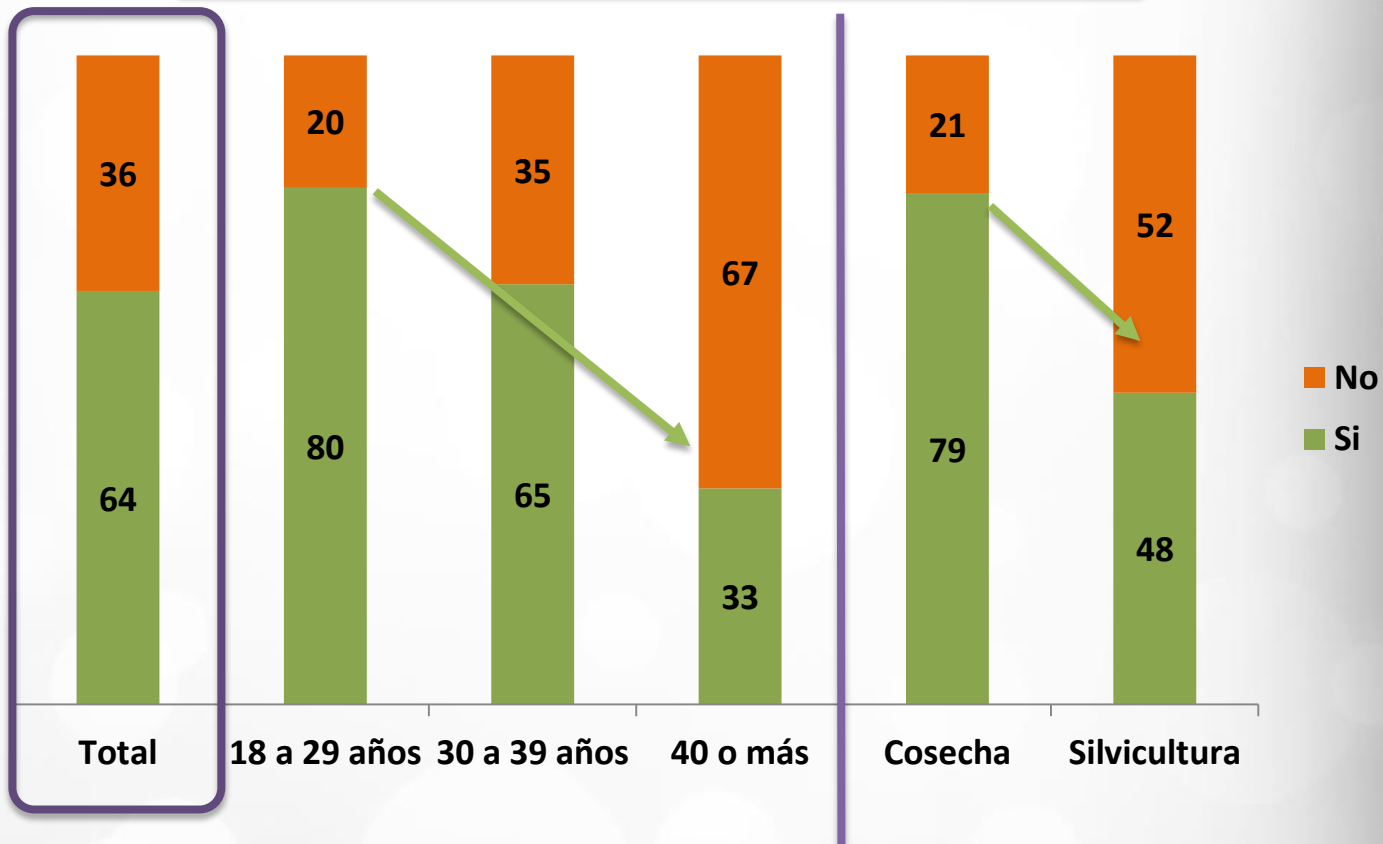
TRABAJADORES QUE SABEN UTILIZAR UN PC SEGÚN EDAD Y ESTRATO (%)

¿Sabe usar un PC o computadora?




TRABAJADORES QUE UTILIZARON PC EN LOS ÚLTIMOS 30 DÍAS SEGÚN EDAD Y ESTRATO (%)

¿Utilizó un PC o computadora en los últimos 30 días?



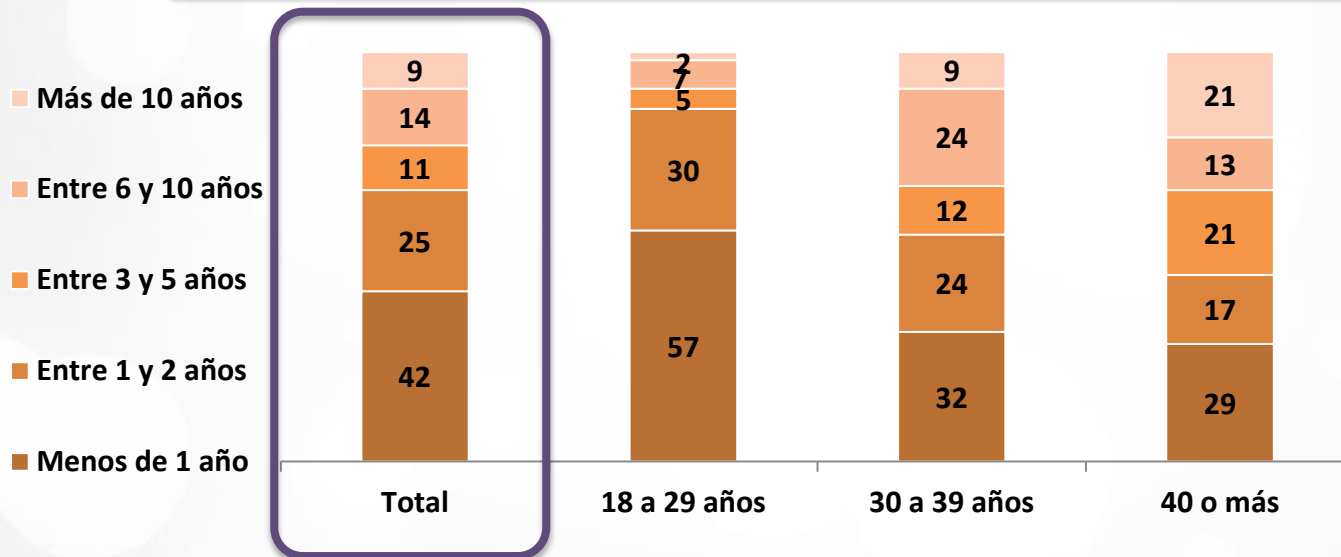
El 64% del total de los trabajadores utilizó PC en el último mes, % mayor que el de trabajadores forestales en la ECH (36%)

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical orange band with a white circle in the middle, and a white curved shape extending from the bottom left towards the center.

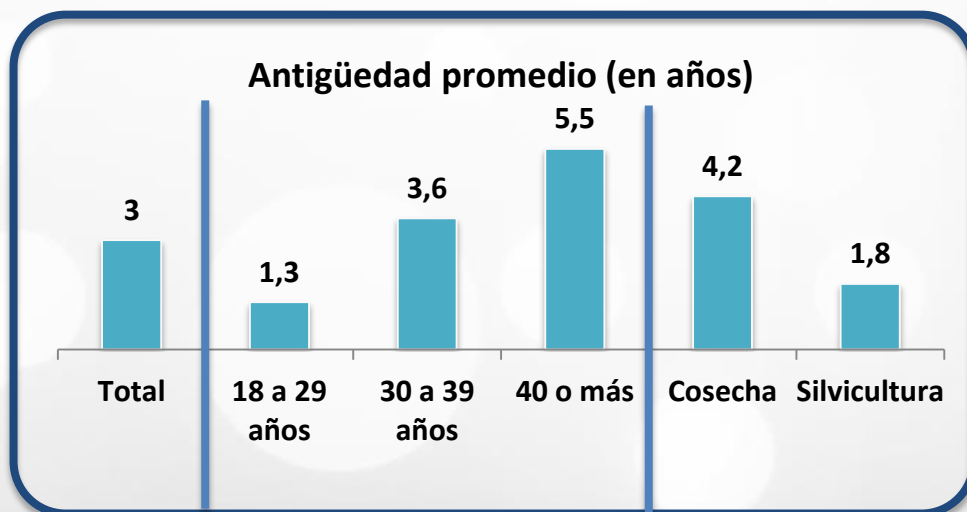
Generalidades del trabajo actual

ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO ACTUAL

Pensando ahora en su trabajo principal actual, ¿desde qué fecha está en este trabajo?



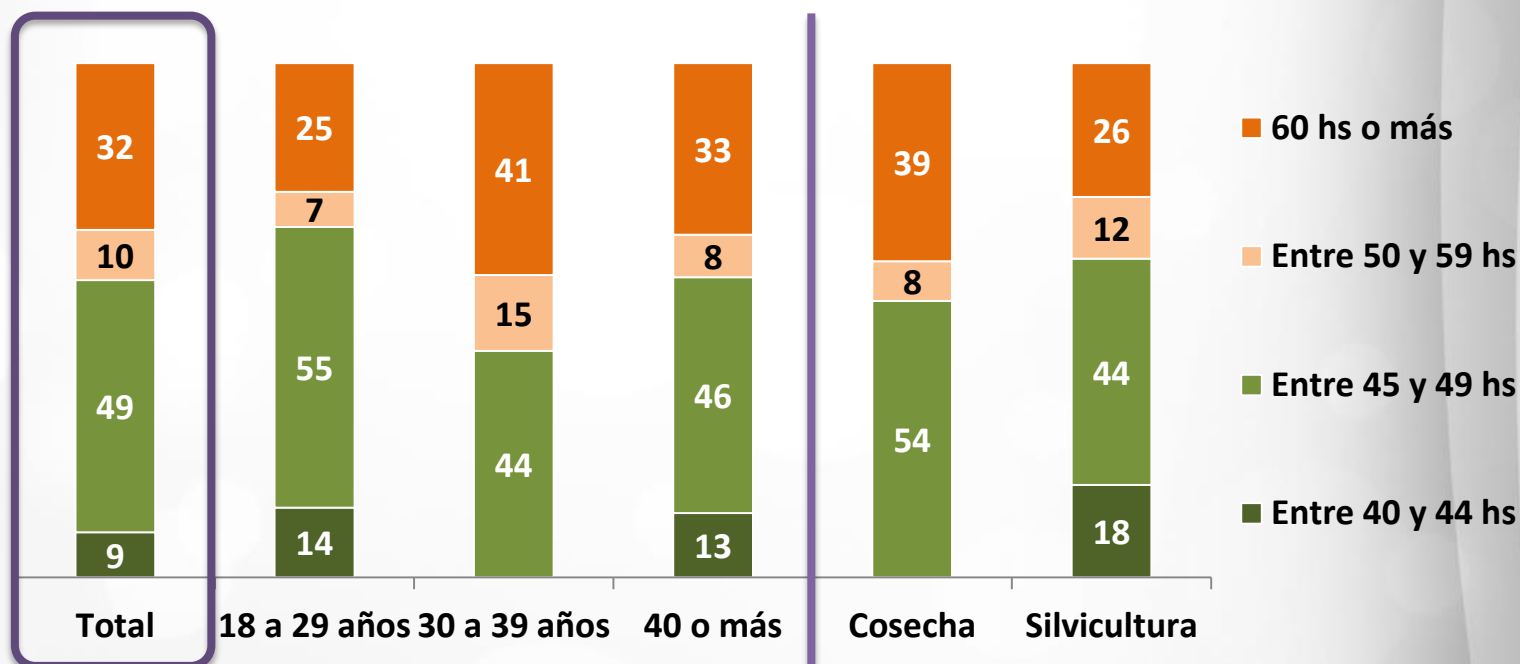
La **ANTIGÜEDAD** en su actual trabajo es **MUY BAJA**, incluso menor que la del total de asalariados en sector forestal (promedio 4 años)



Esto muestra la alta rotación de los RRHH que mencionan los directores de las empresas contratistas

CANTIDAD DE HORAS QUE HABITUALMENTE TRABAJA POR SEMANA EN SU PRINCIPAL TRABAJO ACTUAL

¿Cuántas horas trabaja habitualmente por semana en este trabajo?

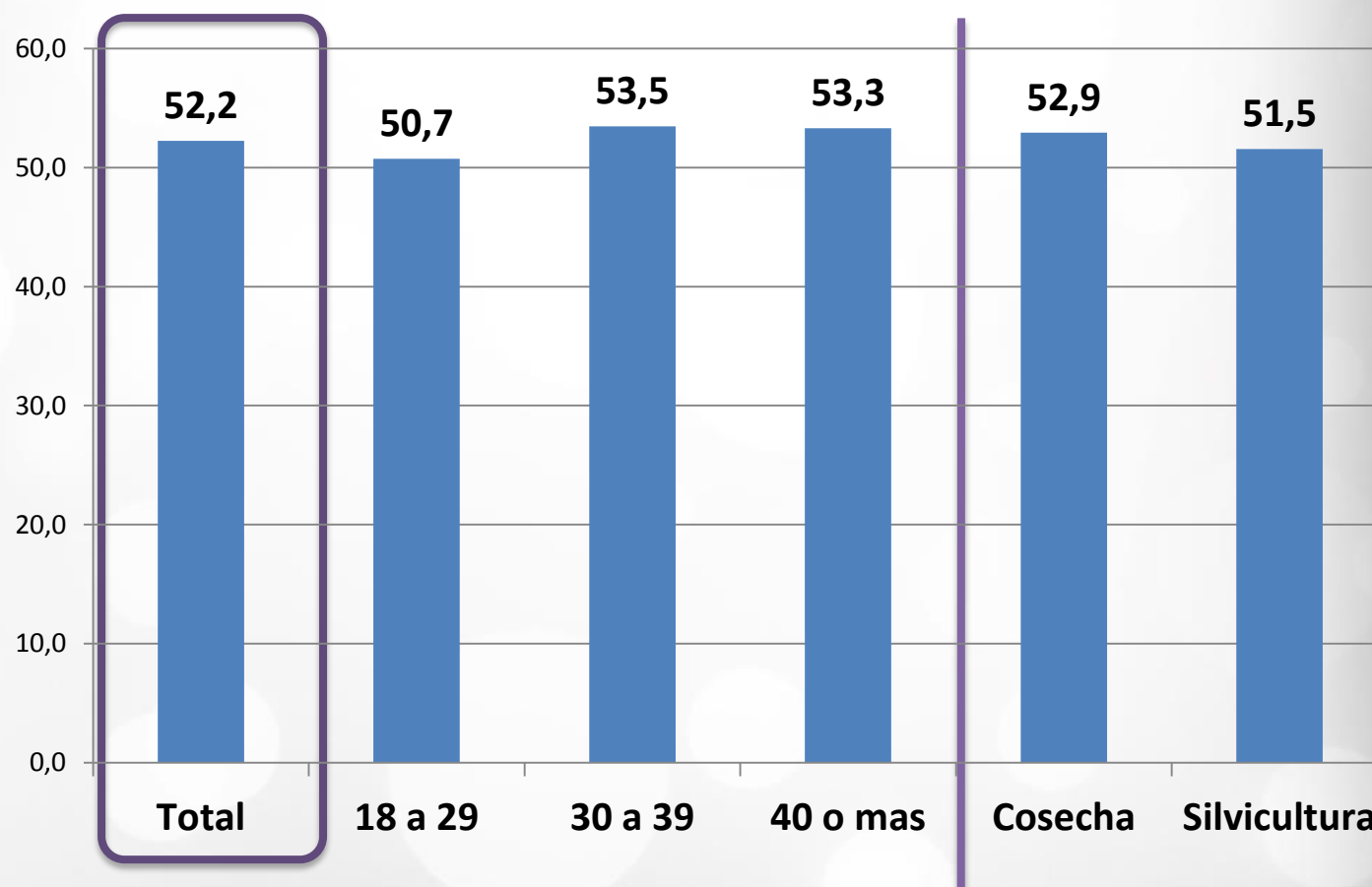


Se destaca una ALTA CARGA HORARIA SEMANAL de los trabajadores de las empresas contratistas, especialmente si lo comparamos con el total de ocupados del país, donde la mitad de ellos trabaja 40 hs/sem o menos

1 de cada 3 trabajadores declara trabajar al menos 60 hs. semanales.

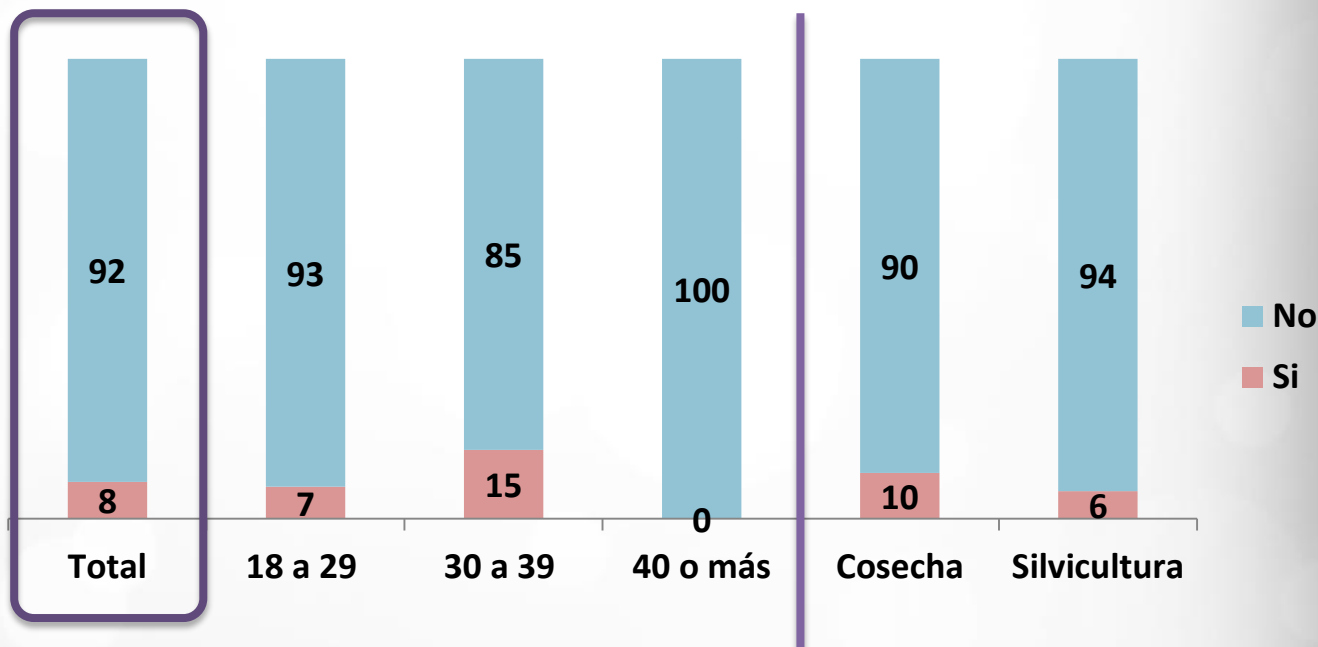
PROMEDIO DE HORAS QUE HABITUALMENTE TRABAJA POR SEMANA EN SU PRINCIPAL TRABAJO ACTUAL

¿Cuántas horas trabaja habitualmente por semana en este trabajo?



TENENCIA DE TRABAJO SECUNDARIO SEGÚN EDAD Y ESTRATO (%)

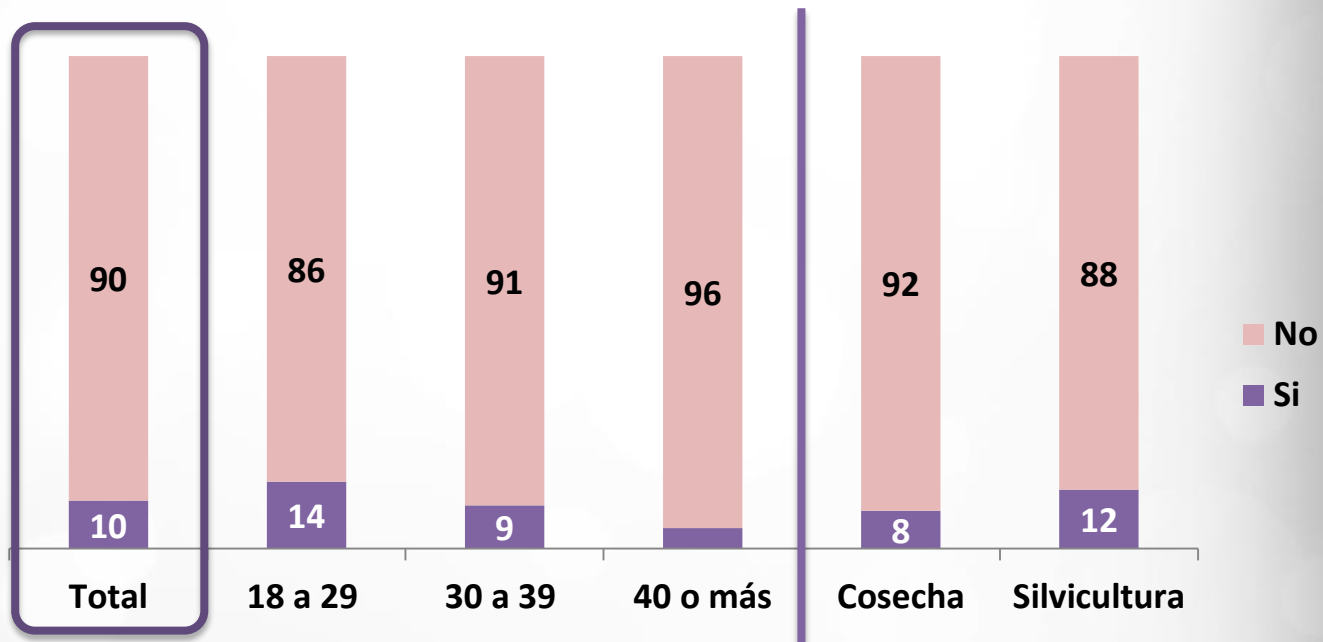
Además de este trabajo, ¿tiene otro/s trabajo/s?



En el total de ocupados del Uruguay, el 10% declara tener un segundo empleo u ocupación (ECH 2014)

BÚSQUEDA DE TRABAJO (%)

En el último mes, ¿estuvo buscando trabajo o tratando de establecer su propio negocio?



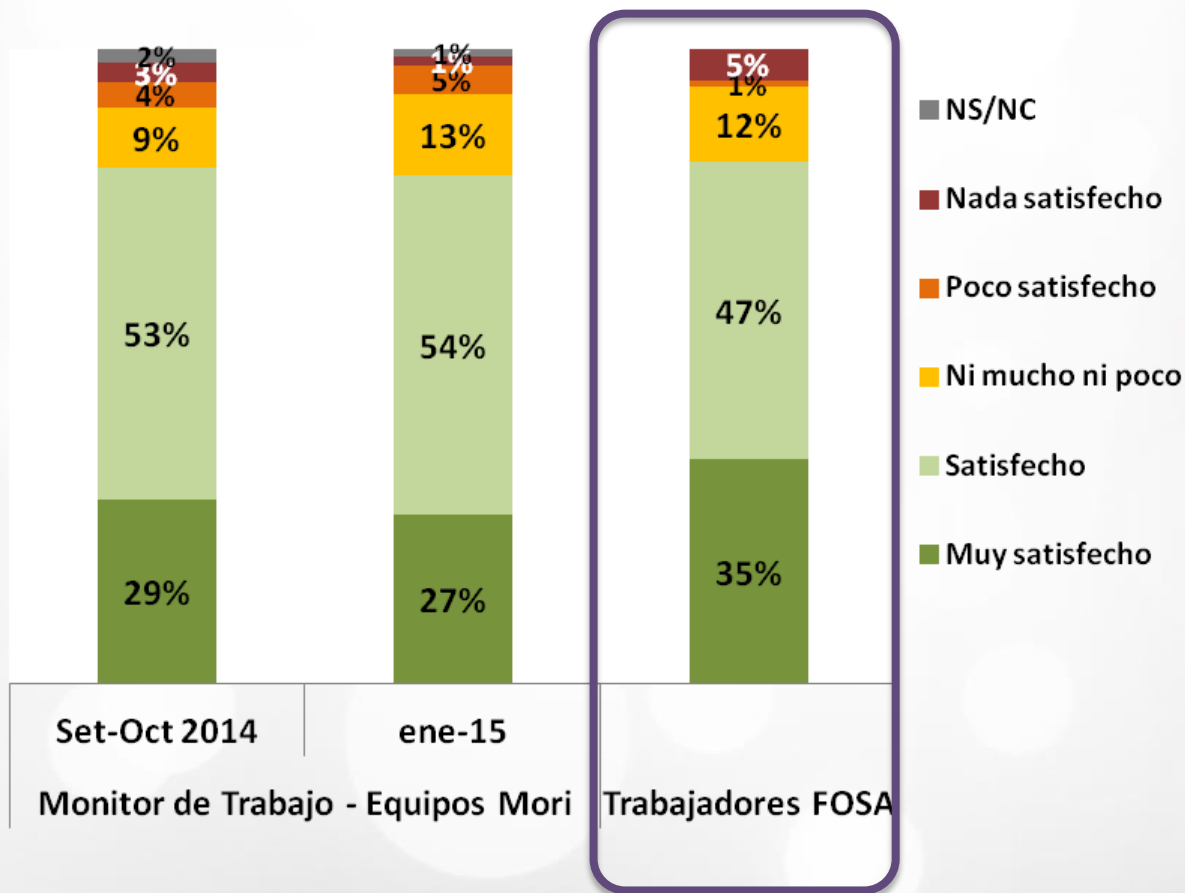
El % de trabajadores encuestados que estuvo buscando trabajo o tratando de establecer su negocio es menor que el registrado en el total de ocupados (15%), y en el total del sector forestal (18%)

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical orange band with a white circle in the middle, and a white curved shape extending from the circle towards the right.

Satisfacción con el trabajo actual

SATISFACCIÓN GLOBAL CON EL TRABAJO ACTUAL

Hoy por hoy, si Ud. tuviera que evaluar en términos generales el grado de satisfacción con su trabajo en esta empresa pensando en una escala del 1 al 5 donde 1 es la mínima satisfacción y 5 es máxima satisfacción ¿dónde se ubicaría?

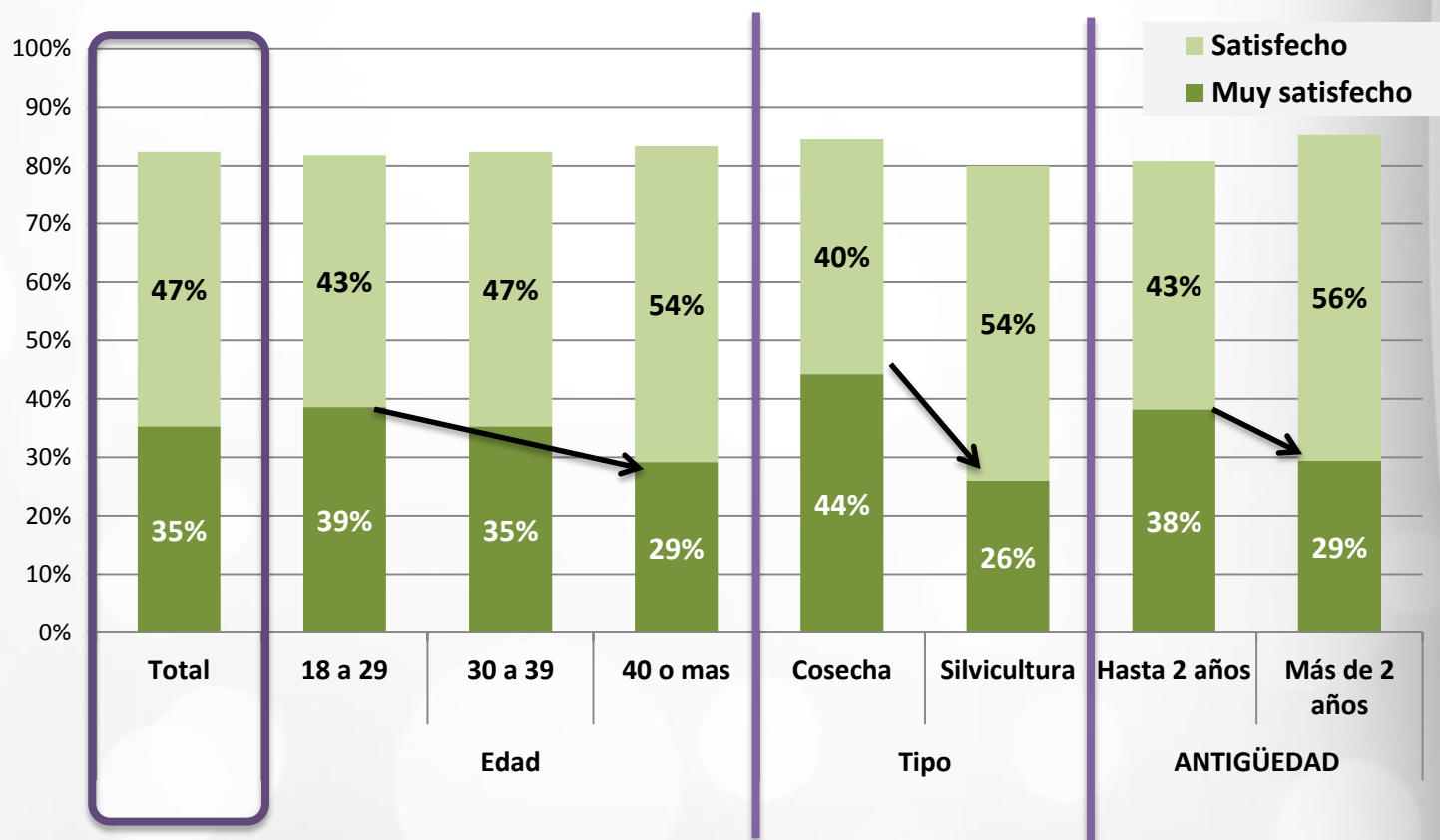


El nivel de satisfacción global (82%) es similar al registrado en el Monitor de Trabajo de Equipos que se realiza a nivel sobre el total de trabajadores

Sin embargo, como aspecto positivo vemos una mayor proporción de trabajadores "muy satisfechos"

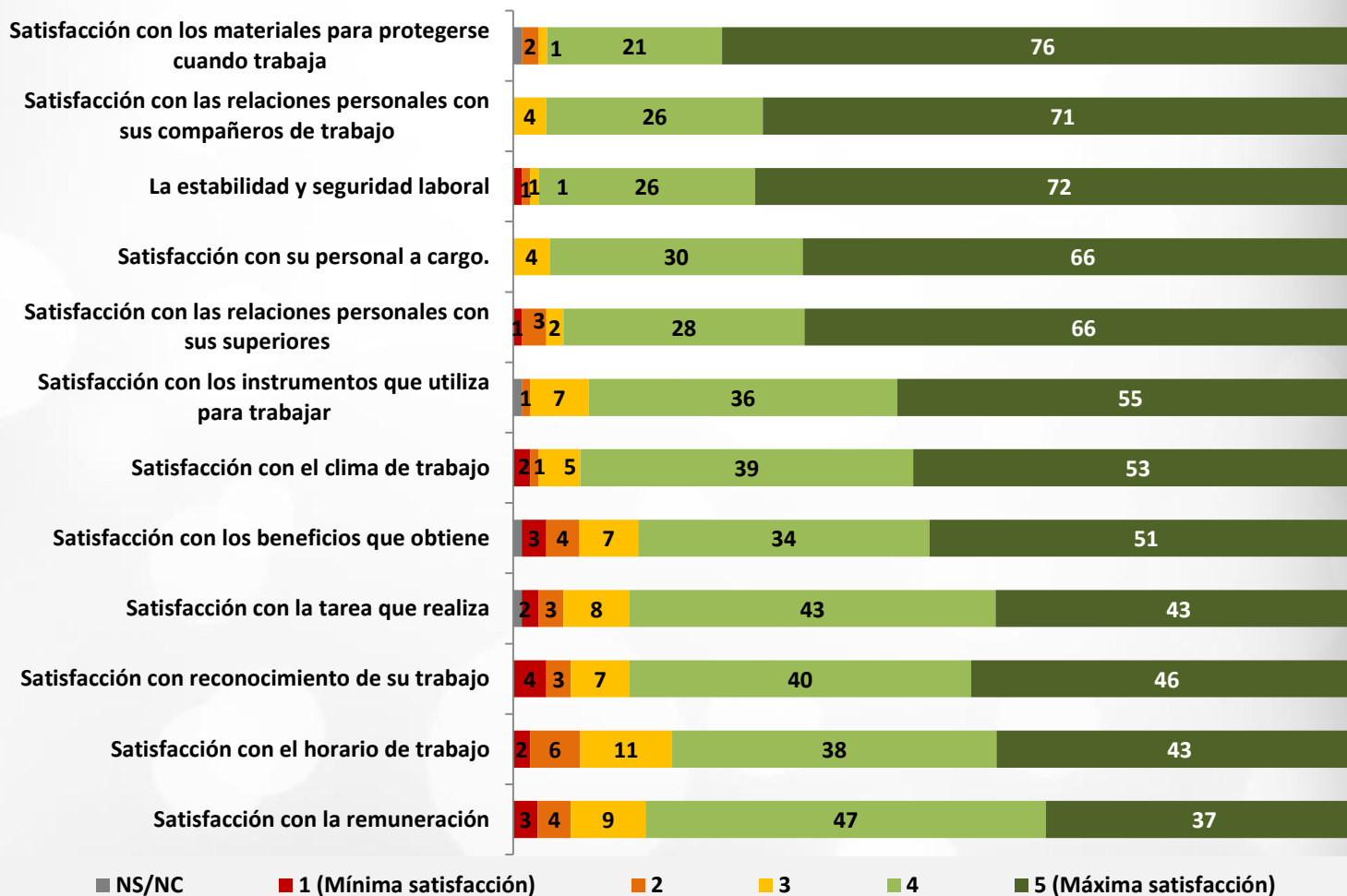
SATISFACCIÓN GLOBAL SEGÚN VARIABLES DE SEGMENTACION

Hoy por hoy, si Ud. tuviera que evaluar en términos generales el grado de satisfacción con su trabajo en esta empresa pensando en una escala del 1 al 5 donde 1 es la mínima satisfacción y 5 es máxima satisfacción ¿dónde se ubicaría?



SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO SEGÚN ATRIBUTOS

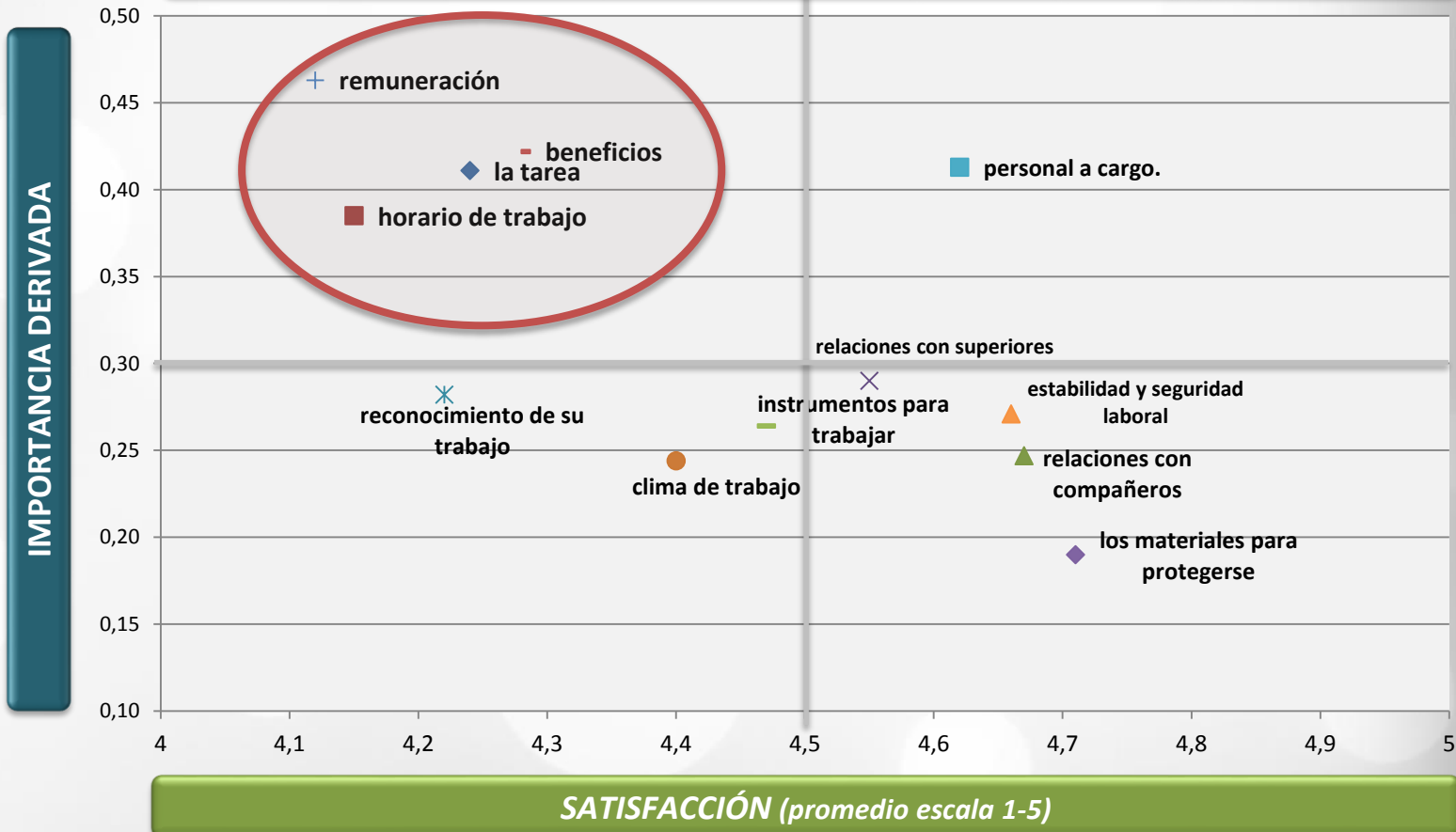
Ahora le voy a pedir que me diga cuán satisfecho se siente Ud. con algunos aspectos específicos de su trabajo, utilizando una escala del 1 al 5, donde 1 es la mínima satisfacción y 5 es máxima satisfacción



IMPORTANCIA Y SATISFACCIÓN POR ATRIBUTOS

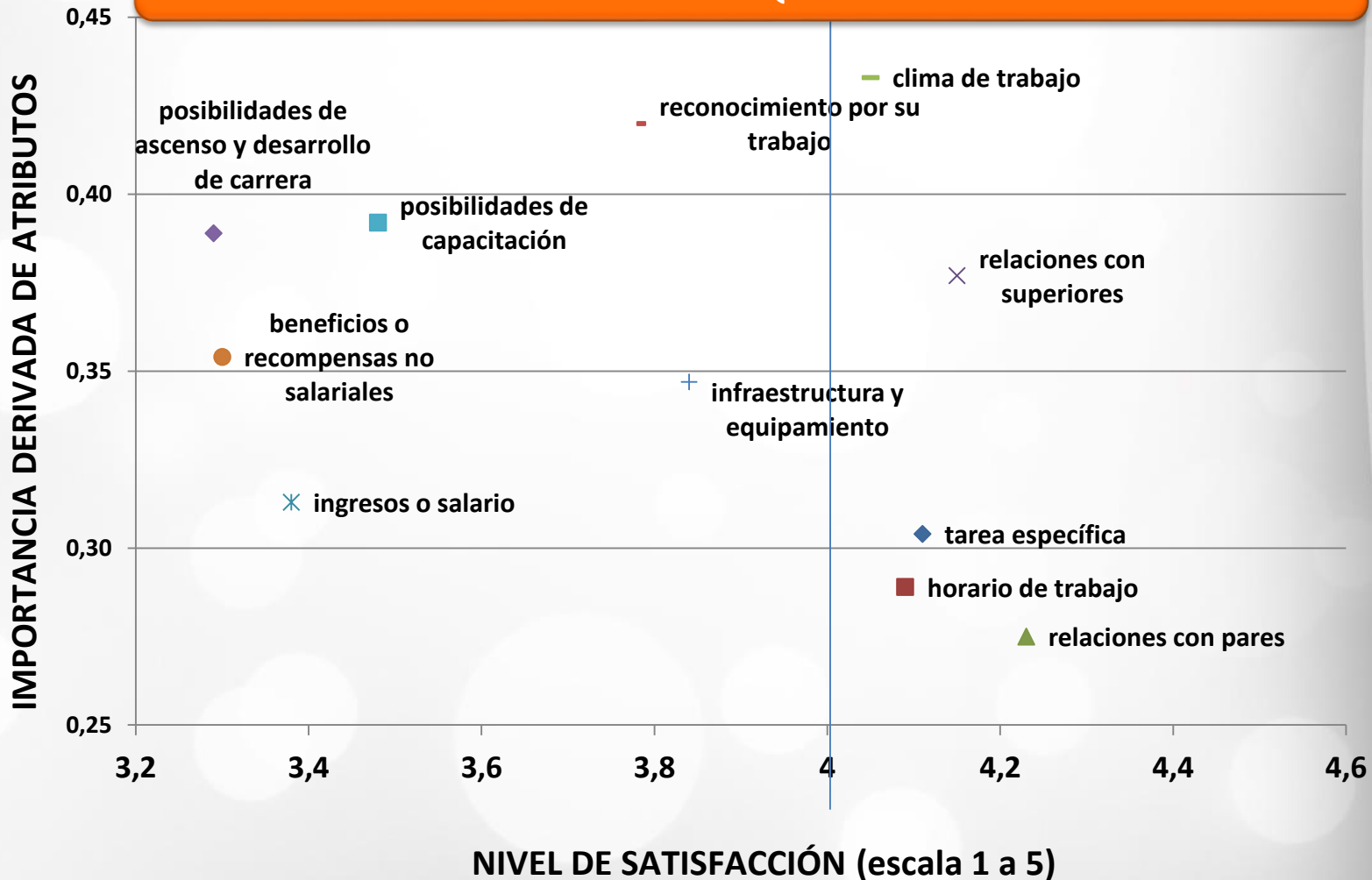
Es un desafío para los empleadores identificar qué aspectos o elementos son los que pesan más en la satisfacción al momento de pensar políticas de retención o captación de trabajadores, por lo que resulta útil observar la importancia derivada de la satisfacción en cada uno de los atributos medidos y compararlo con la satisfacción global.


TRABAJADORES DE EMPRESAS CONTRATISTAS DE UPM-FO



IMPORTANCIA Y SATISFACCIÓN POR ATRIBUTOS

TOTAL TRABAJADORES A NIVEL NACIONAL MONITOR DE TRABAJO – EQUIPOS MORI - FEB.2015



A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical orange band with a white circle in the middle, and a white curved shape extending from the circle towards the right.

Fortalezas y debilidades como trabajador

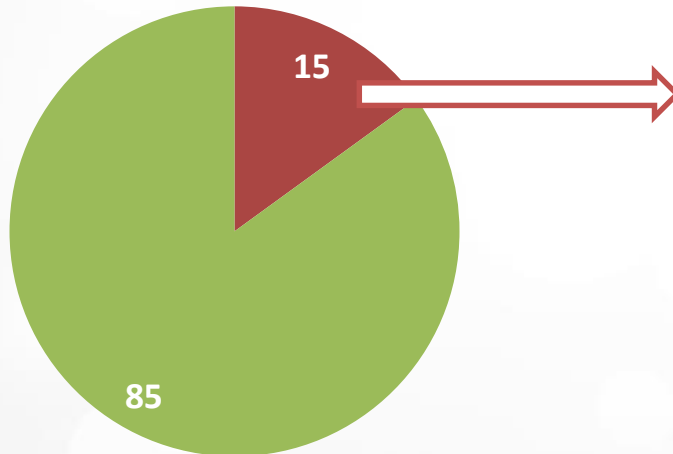
FORTALEZAS AUTOPERCIBIDAS COMO TRABAJADOR (1ª MENCIÓN)

¿Cuáles son sus fortalezas o ventajas como trabajador?	%
Responsable/cumplidor	39%
Trabaja bien (sin especificar)	8%
Le gusta trabajar, le gusta su tarea	8%
Honestidad	5%
No falta nunca	4%
Trabajador, buena disposición al trabajo	3%
Voluntarioso	3%
Tiene experiencia laboral	3%
Puntualidad	3%
Compañerismo	3%
Flexibilidad, se adapta a distintas tareas	2%
Alegre	2%
Es capaz, eficiente	2%
Innovador, emprendedor	2%
Otros	7%
Respuestas inespecíficas	11%
NS/NC	17%
Total	100%

IDENTIFICACIÓN DE DEBILIDADES COMO TRABAJADOR

¿Identifica debilidades tuyas como trabajador?

Total



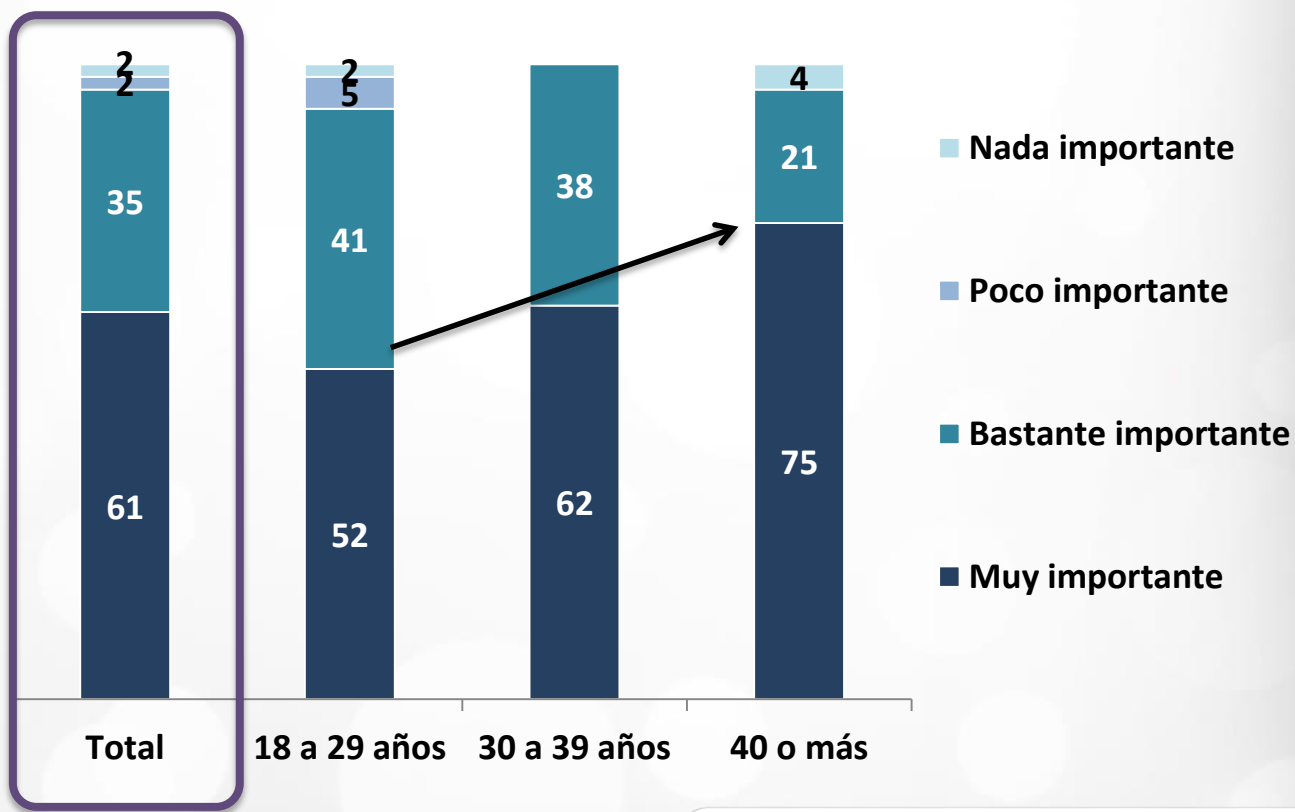
¿Cuáles debilidades? (1ª mención)	%
Falta de paciencia	2%
Problemas de Salud	2%
Cansancio	2%
No tolera injusticias	2%
Distracciones	1%
Decisiones apresuradas	1%
Querer hacer muchas cosas al mismo tiempo	1%
Demasiado preocupado por personal a cargo	1%
Sufre mucho estar lejos de su casa	1%
Le cuesta mucho trabajar en turno de la noche	1%
NS/NC	1%

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting of a vertical orange band with a white circle and a white curved shape extending from the circle.

Evaluación general sobre el sector forestal

IMPORTANCIA DE LA FORESTACIÓN COMO FUENTE DE TRABAJO PARA EL PAÍS

¿Cuán importante es para Ud. la forestación como fuente de trabajo para el país?

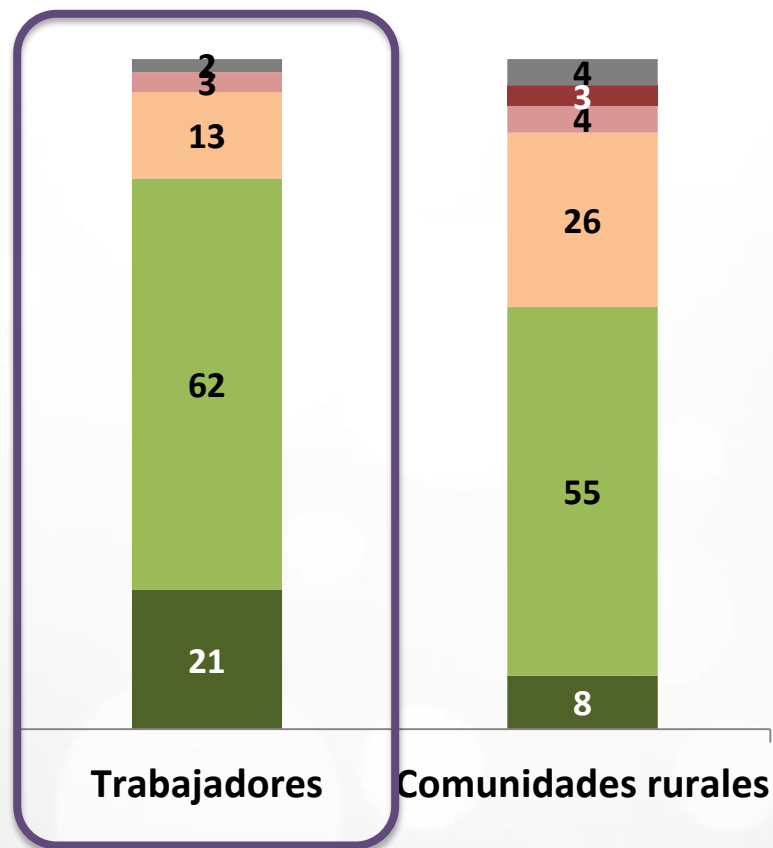


En el estudio de las comunidades rurales muestra que 44% considera MUY IMPORTANTE a la forestación como fuente de trabajo, y 43% la considera BASTANTE IMPORTANTE

EVALUACIÓN GENERAL DE LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS FORESTALES EN LA ZONA

En general, ¿cómo evaluaría la actividad de las empresas o compañías forestales en la zona?

- Ns/Nc
- Muy mala
- Mala
- Ni buena ni mala
- Buena
- Muy buena



La valoración positiva de las empresas forestales es levemente más alta entre los trabajadores mayores de 40 años y quienes se dedican a actividades vinculadas a la cosecha

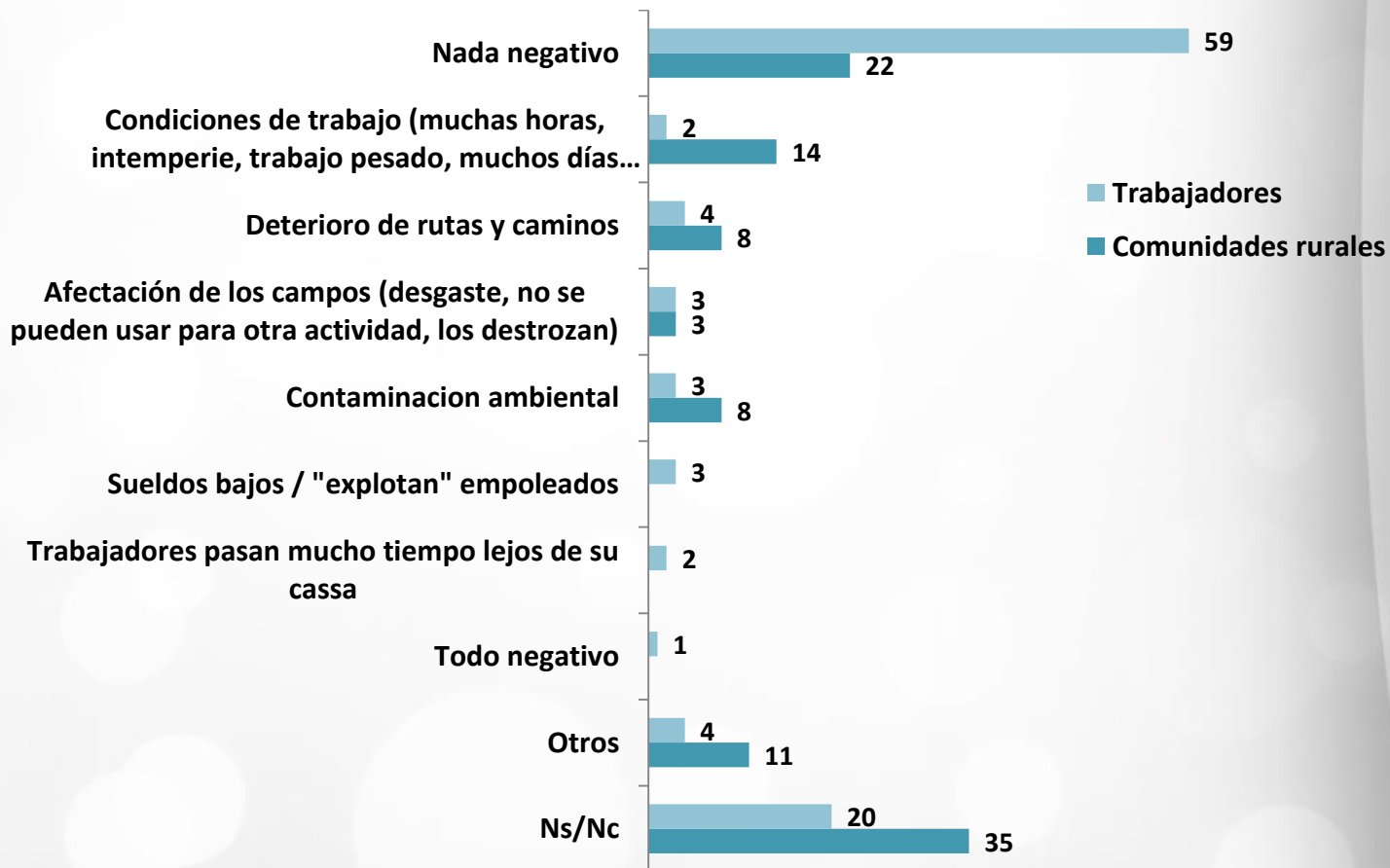
ASPECTOS DESTACADOS COMO POSITIVOS DE LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS FORESTALES EN LA ZONA (%)

¿Qué aspectos destacarías como positivos de la actividad forestal en la zona?



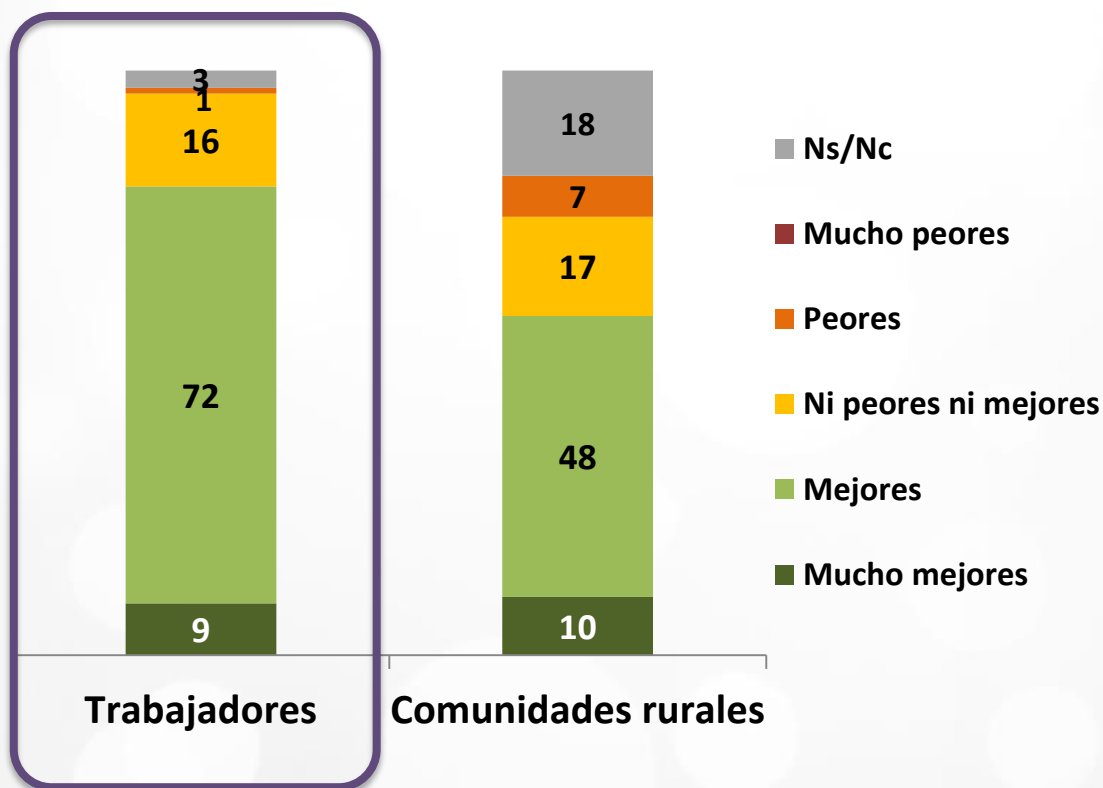
ASPECTOS DESTACADOS COMO NEGATIVOS DE LA ACTIVIDAD DE LAS EMPRESAS FORESTALES EN LA ZONA (%)

¿Qué aspectos destacaría como negativos de la actividad forestal en la zona?



EVALUACIÓN GENERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA FORESTACIÓN VS OTROS TRABAJOS RURALES

¿Las condiciones de trabajo de los trabajadores de la forestación son mejores o peores que las de otros trabajadores rurales?

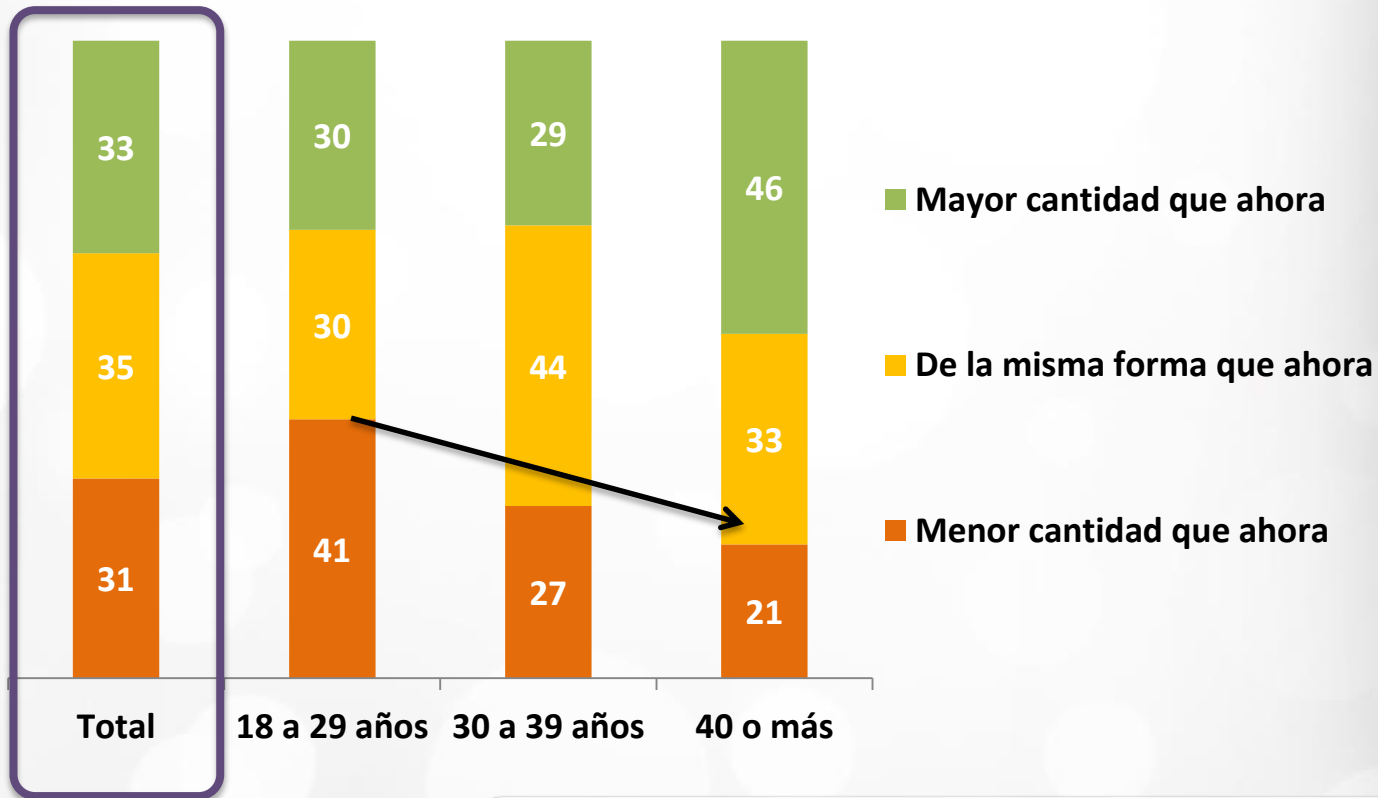




Expectativas y futuro laboral

PERCEPCIONES SOBRE DEMANDA LABORAL EN EL SECTOR FORESTAL A FUTURO

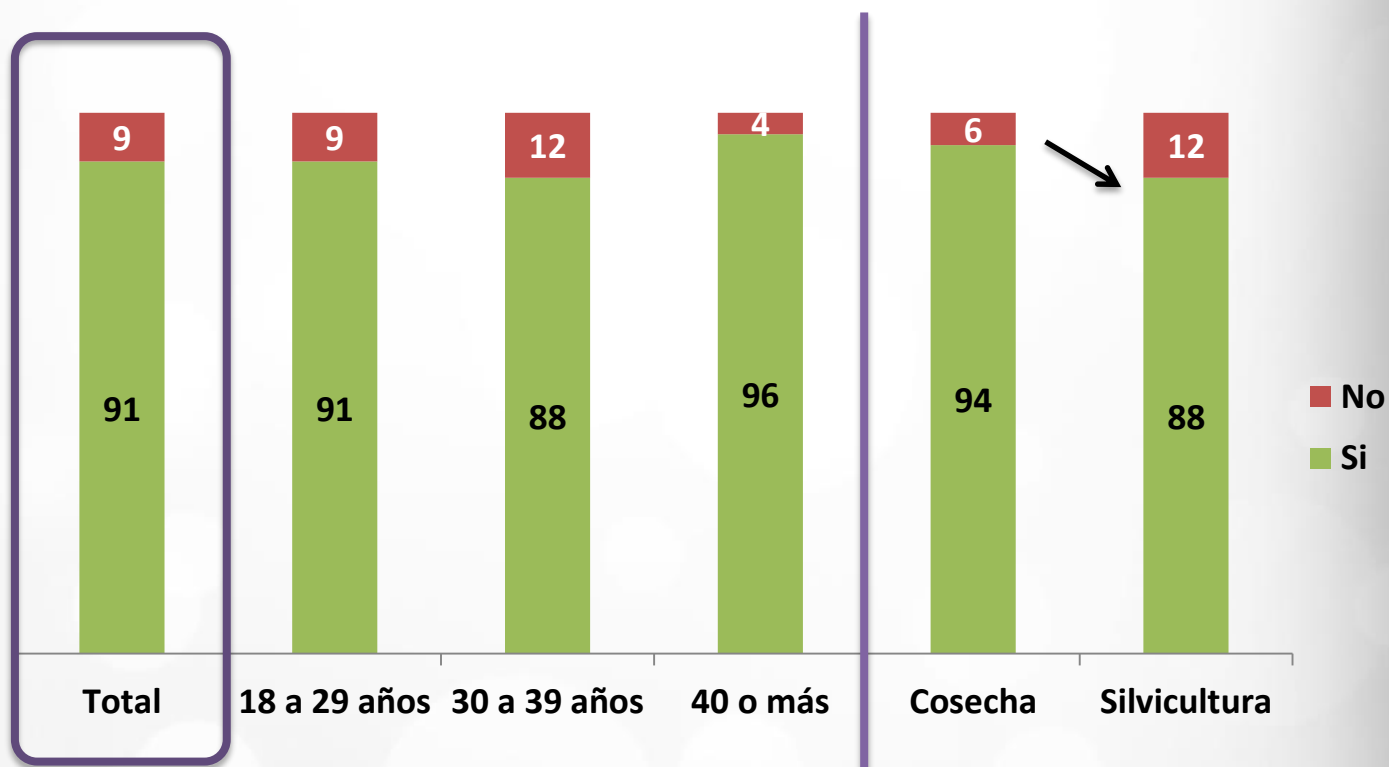
Y en el futuro cercano, considera que la forestación va a seguir empleando a trabajadores...



Las percepciones sobre la demanda laboral futura del sector están muy divididas: un tercio cree que aumentará, un tercio cree que disminuirá y el tercio restante considera que se mantendrá igual

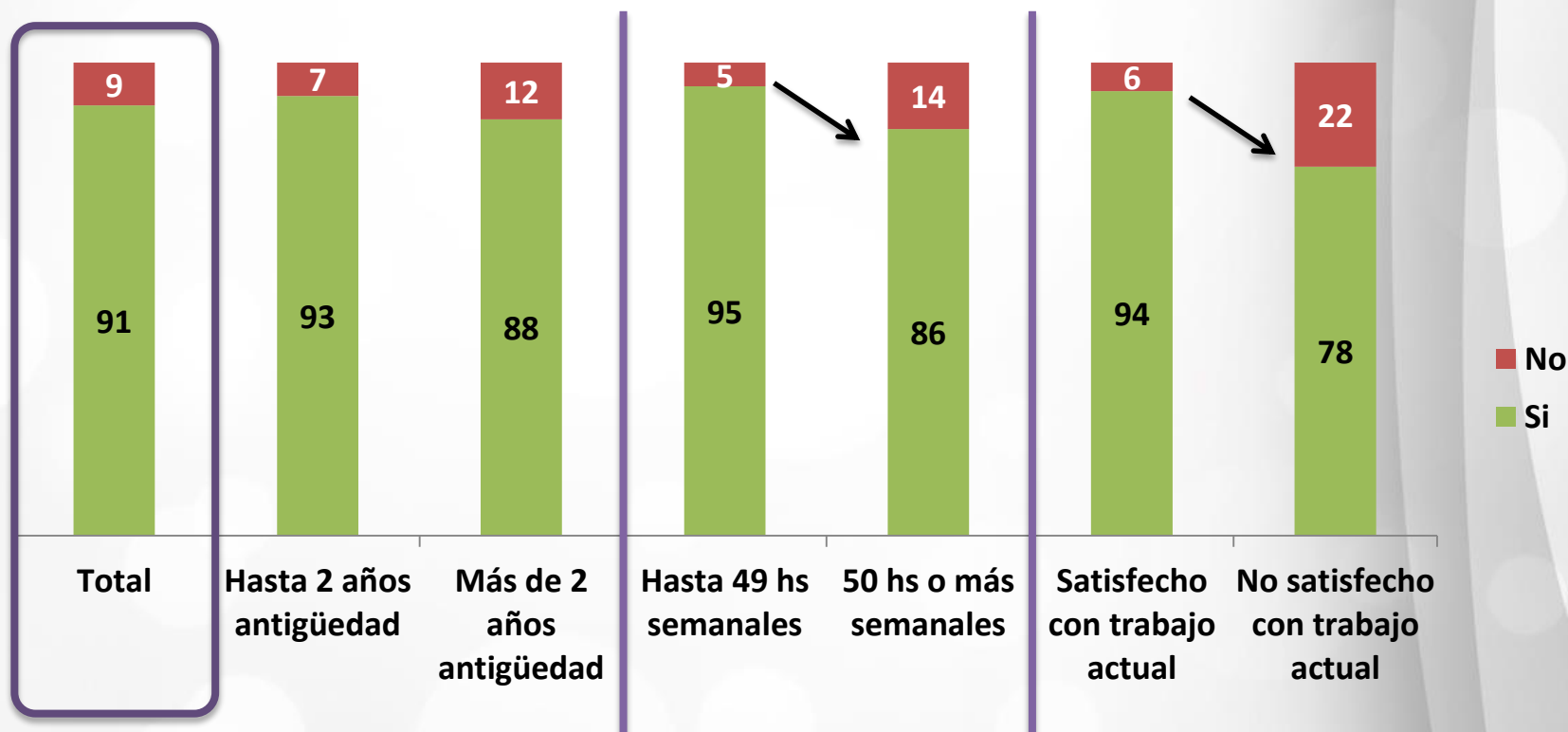
FUTURO LABORAL EN LA ACTIVIDAD FORESTAL (%)

Usted cree que va a seguir trabajando en la actividad forestal en un futuro cercano?



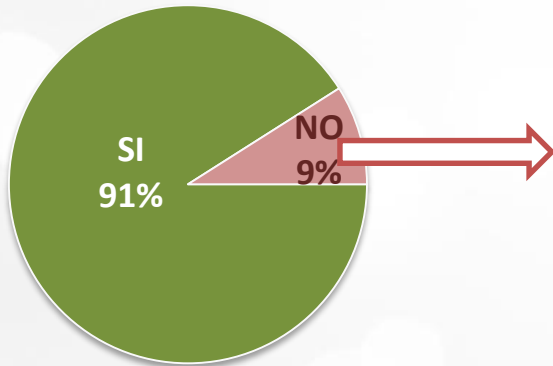
FUTURO LABORAL EN LA ACTIVIDAD FORESTAL (%)

Usted cree que va a seguir trabajando en la actividad forestal en un futuro cercano?



RAZONES DE CAMBIO DE ACTIVIDAD

Seguirá trabajando
en actividad
forestal?

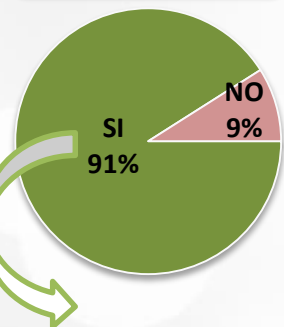


¿Por qué?
TRATANDO DE EMPRENDER NEGOCIO PROPIO
PIENSA ABRIR UN NEGOCIO PROPIO
TRATANDO DE EMPRENDER NEGOCIO PROPIO
PIENSA ABRIR UN NEGOCIO PROPIO
SE QUIERE IR, SIN ESPECIFICAR
POR QUE TENGO QUE ESTAR CERCA DE MI FAMILIA
A VECES SON BUENOS LOS CAMBIOS
ME JUBILO
POR EL SUELDO, PREFERE UN SUELDO FIJO. CUANDO LLUEVE NO SE TRABAJA Y NO LO PAGAN
POR QUE VA A ESTUDIAR
POR QUE SABE HACER OTRAS COSAS, Y LE GUSTA LA CIUDAD

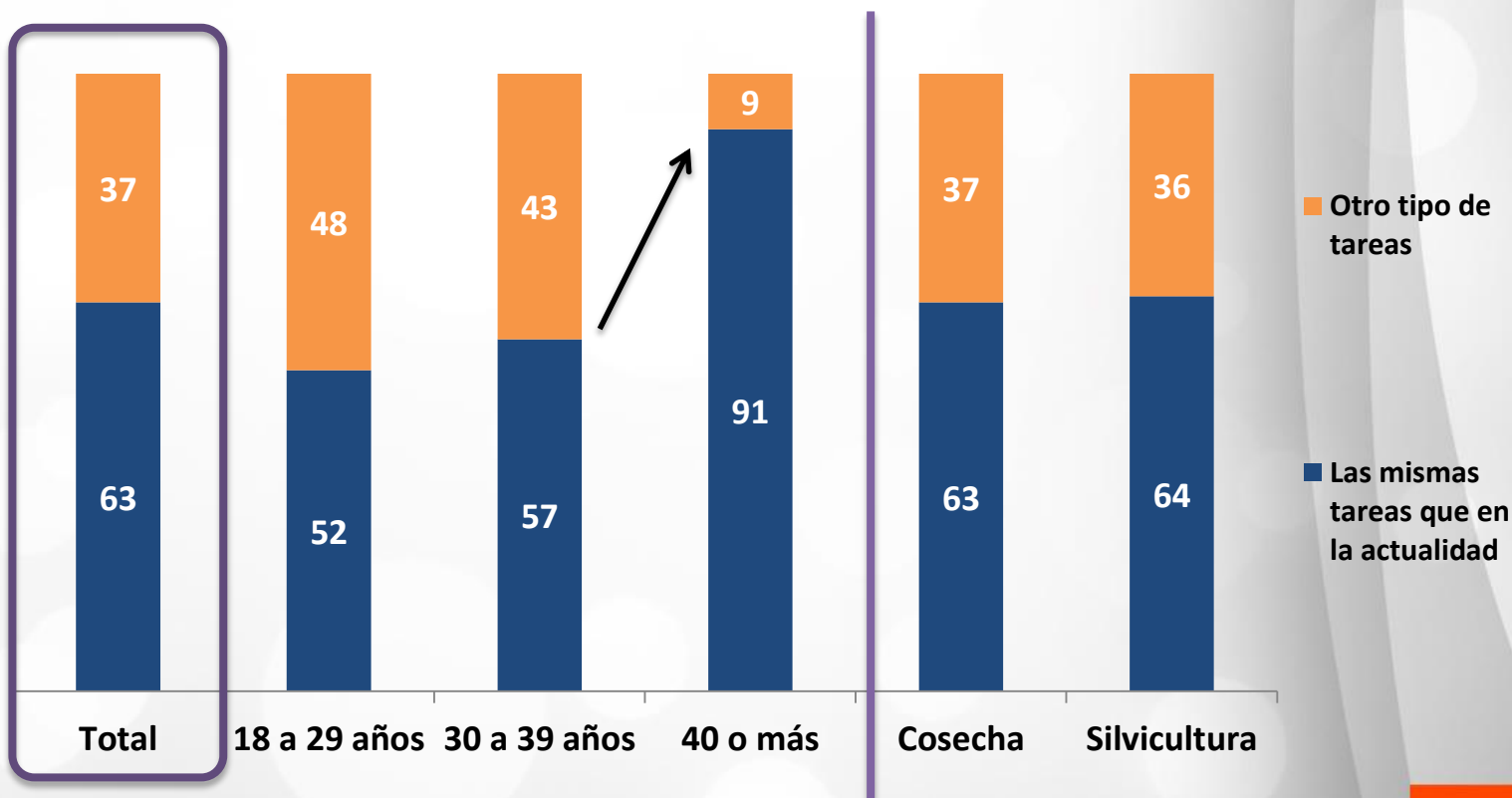
FUTURO LABORAL EN LA ACTIVIDAD FORESTAL: TAREAS QUE REALIZARÍA (%)



Seguirá trabajando en actividad forestal?

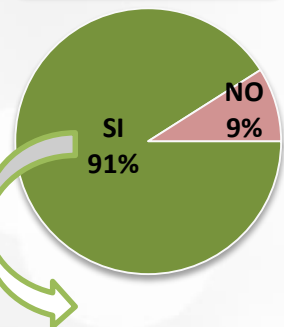


Y a mediano plazo Ud. quiere continuar trabajando en el sector forestal ¿realizando las mismas tareas que en la actualidad u otro tipo de tareas?

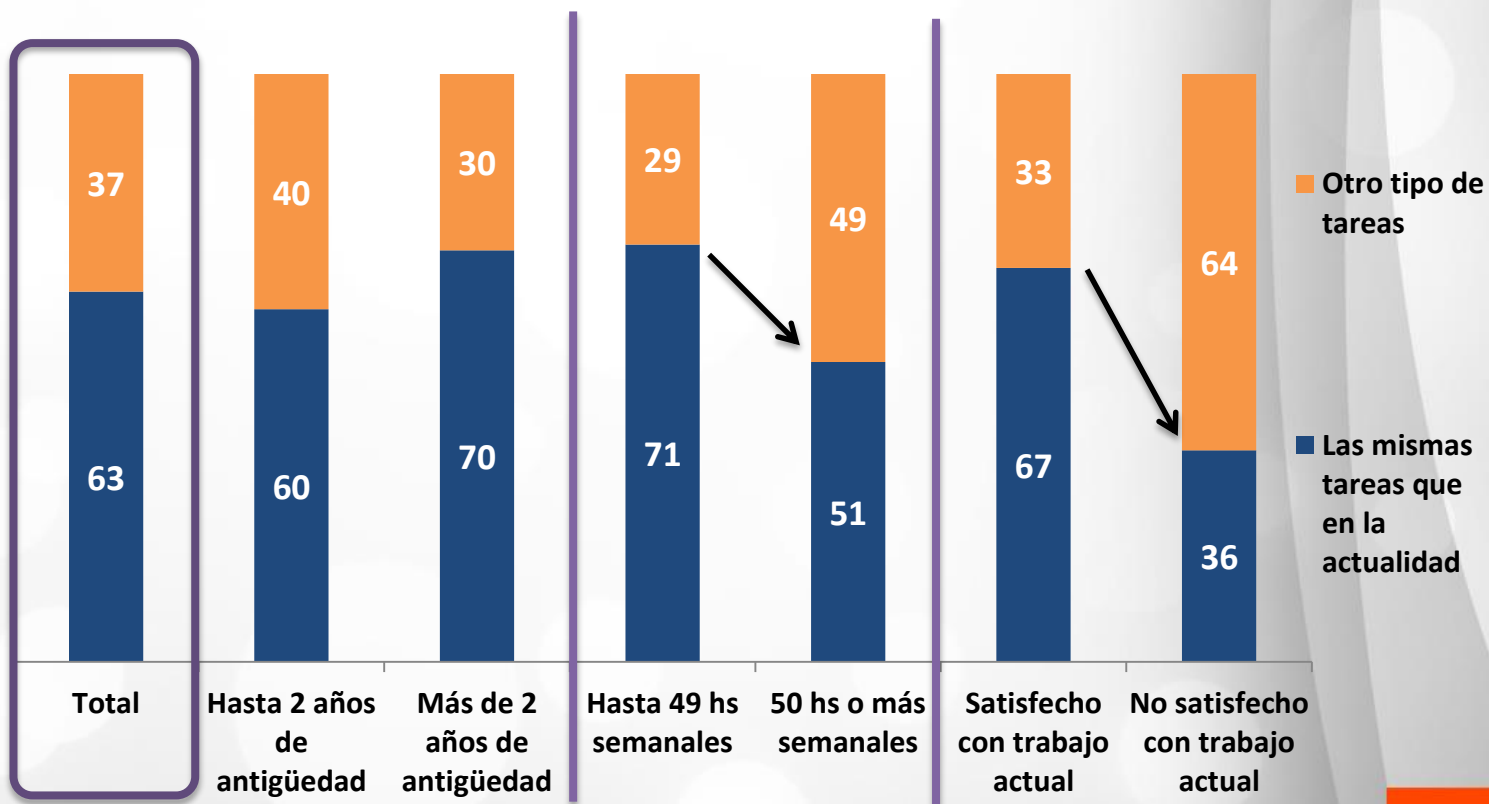


FUTURO LABORAL EN LA ACTIVIDAD FORESTAL: TAREAS QUE REALIZARÍA (%)

Seguirá trabajando en actividad forestal?



Y a mediano plazo Ud. quiere continuar trabajando en el sector forestal ¿realizando las mismas tareas que en la actualidad u otro tipo de tareas?



3

Comentarios finales

COMENTARIOS FINALES



Del análisis de las entrevistas en profundidad realizadas a informantes calificados insertos en las **empresas contratistas** se desprende que el **principal desafío** vinculado a la gestión de los RRHH se presenta a nivel de la **retención de la mano de obra calificada vinculada a puestos de mantenimiento, mecánica, operación con la maquinaria y afines.**

Hay una **evaluación negativa del perfil de los egresados de establecimientos de educación técnica**, en cuanto se percibe que los mismos brindan una base formativa general, poco ajustada a las necesidades de las empresas del sector forestal.

Emerge la **propuesta de crear un centro o instituto cuya dirección esté a cargo de los diversos actores que conforman el sector forestal**, que oriente la formación a un perfil de egresado mucho más especializado en el desarrollo de habilidades y competencias valoradas como prioritarias para el sector.

Paralelamente se sugiere que es necesario que las **grandes empresas del sector lideren un proceso de sensibilización e información** a la población que reside en áreas cercanas a la actividad **respecto a las fortalezas del sector forestal** como fuente de empleo para atraer potenciales alumnos, futuros trabajadores calificados.

COMENTARIOS FINALES

A nivel de los **trabajadores del sector forestal** vemos que a nivel general en el Uruguay **se encuentran en una situación más precaria que el resto de los sectores de actividad**, tanto en términos de formalidad, como de ingresos, nivel educativo, o condiciones de vida.

Sin embargo, a la **interna de los ocupados en el sector forestal se encuentran grandes diferencias** en esos aspectos. Por un lado los **cuentapropistas y asalariados en micro y pequeñas empresas** muestran los indicadores de mayor vulnerabilidad, mientras que entre los **asalariados que se desempeñan en empresas medianas y grandes** tienen características de ingresos y formalidad laboral que los ubicarían por encima de gran parte de los ocupados del país.

Es por esto que **los trabajadores de las empresas contratistas de UPM-FO encuestados presentan características y condiciones más favorables que el trabajador promedio del sector.**

COMENTARIOS FINALES

En relación a los trabajadores encuestados se destaca que **las valoraciones que realizan del sector y las empresas forestales son sumamente positivas.**

El nivel de satisfacción global como la satisfacción con los atributos específicos de su trabajo es alta, ubicándose por encima del 80% que es el parámetro de satisfacción a nivel nacional. Además, el % que se declara insatisfecho es marginal.

Asociado a ese nivel de satisfacción con su trabajo, vemos que **el 91% piensa que seguirá trabajando en el sector forestal.**

Sin embargo, es importante destacar 2 aspectos que pueden presentarse como problemáticas:

- se confirma el **alto nivel de rotación** que mencionaron los empresarios, que incluso es mayor que en los asalariados totales del sector: 2 de cada 3 encuestados hace menos de 3 años que se está en su empresa
- existe una **proporción importante de trabajadores que trabajan al menos 60 horas semanales**