International Labour Organization

the LAB

MARKET SYSTEMS DEVELOPMENT FOR DECENT WORK

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN-ACCIÓN PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR DE MADERA Y MUEBLES EN PERÚ

the LAB

MARKET SYSTEMS DEVELOPMENT FOR DECENT WORK

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN-ACCIÓN PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR DE MADERA Y MUEBLES EN PERÚ

GINEBRA, SUIZA
NOVIEMBRE 2016

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Proyecto de investigación-acción para mejorar las condiciones laborales en el sector de madera y muebles en Perú: informe final / Oficina Internacional del Trabajo. - Ginebra: OIT, 2016.

ISBN: 9789223313319; 9789223313326 (web pdf)

International Labour Office.

employment creation / furniture industry / wood product / working conditions / product management / Peru

13.01.3

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione. Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org. Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns.

AUTOR Y AGRADECIMIENTOS

Este informe fue preparado por la consultora Gladys Triveño.

Para poder impulsar estas acciones, se contó con el aporte y el concurso de innumerables personas. El equipo de The Lab/OIT de Ginebra y Lima, entre los cuales están Callie Ham, Carlos Rodriguez, Efraín Quicaña, Julio Gamero, María Artetta, Matt Ripley, Miguel Angel Beretta, Olga Orosco, Phillippe Vanhuyegen, Rocío Zegarra, Steve Hartrich, Merten Sievers y Vladimir Miranda.

El equipo de CiteMadera que fue punto focal del trabajo con sector con Jéssica Moscoso a la cabeza con su impecable liderazgo, Carla Lázaro e Iván Flores.

El equipo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo bajo la dirección de Astrid Sánchez y con el concurso de Vladimir Parco y Nelly Góngora.

El equipo de SERFOR, en su momento bajo la dirección de Fabiola Muñoz, con la generosa colaboración de Claudia Ato y José Carlos Minaya.

El equipo de GIZ, coordinado por Fabian Schmidt-Pramov, Alfredo Rodríguez y Jorge Carrillo.

Y todos los trabajadores y representantes de distintas entidades y empresas que se dieron el tiempo de colaborar con esta iniciativa.

En último lugar, y no por eso menos importante, nuestros consultores: Hans Buttgenbach, Luis Fernando Martínez, Jairo Ballén y Vicente Molinos.

ÍNDICE

LISTA DE ACRÓNIMOS 1

RESUMEN EJECUTIVO 2

1. INTRODUCCIÓN 11

2. ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN 13

3. INVESTIGACIÓN DE ACCIÓN 15

3.1 CAPACIDADES 15

3.2 INFORMACIÓN 24

3.3 ACCESO A MERCADOS 31

4. PRÓXIMOS PASOS 37

5. REFLEXIÓN SOBRE EL PROCESO 39

6. LECCIONES APRENDIDAS Y CONCLUSIONES 43

7. ANEXO 45

LISTA DE ACRÓNIMOS

ADEX	Asociación de Exportadores
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CAPECO	Cámara Peruana de la Construcción
CIIU	Clasificación Industrial Internacional Uniforme
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
Cite Madera	Centro de Innovación Tecnológica de la Madera
CSST	Consejo de Salud y Seguridad de Trabajo
ERM	Evaluación Rápida de Mercado
FSC	Forest Stewardship Council
GIZ	Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
GR	Gobierno Regional
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
IPER	Identificación de Peligros y evaluación de riesgos y su control
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MINAGRI	Ministerio de Agricultura y Riego
MINSA	Ministerio de Salud
MTPE	Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
PEA	Población Económicamente Activa
PRODUCE	Ministerio de la Producción
SENCICO	Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción
SERFOR	Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre
SCRT	Seguro Complementario de Riesgo de Trabajo
SUNAFIL	Superintendencia Laboral de Fiscalización Laboral
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y Administración Tributaria

RESUMEN EJECUTIVO

El proceso que siguió la formulación del proyecto. La decisión de realizar un proyecto de investigación-acción para mejorar las condiciones laborales en el sector madera y muebles en Perú fue resultado de un proceso que empezó en abril del año 2015, con la elaboración de una Evaluación Rápida de Mercado (ERM) en tres subsectores: (i) madera y muebles, (ii) pesca y acuicultura, y (iii) turismo.

El análisis permitió advertir, entre otras cosas, la relevancia económica y social para la población pobre, las oportunidades para crecimiento inclusivo (potencial de mejora del empleo) y el potencial que tenía la propia intervención. En el caso particular del sector madera-muebles, se puso en evidencia que se trata de un sector económico en el que el Perú tiene la segunda mayor extensión forestal de Latinoamérica y ocupa el puesto 11 del mundo, cuya mitad puede usarse para manejo forestal sostenible. Sin embargo, solo 10% de la superficie de bosques naturales está concesionada a través de 613 concursos públicos, según SERFOR.

Menos del 1% de exportaciones en valores y más del 47% de estas son por maderas de primera transformación con poco valor agregado. En contraste, en 2014 se importaron USD 334 millones de productos de madera, principalmente de tableros de partícula. El 18% de esas importaciones fueron de muebles, según SUNAT. En conjunto, considerando ventas externas e internas, el sector tuvo ventas anuales en 2015 de S/. 3 656 millones, según CiteMadera.

En términos de empleo formal e informal que genera, se estima que el sector emplea a más de 100 mil personas, de las cuales un 95% tiene formación básicamente empírica.

En un análisis posterior sobre las limitaciones del sistema de mercado, se visibilizaron algunos de los problemas existentes, sobre todo en el segmento informal, entre los cuales están los relacionados con la salud y seguridad ocupacional, la deficiente gestión de los desechos, una falta de mano de obra cualificada, una alta rotación de personal, y problemas relacionados al uso de tecnología.

Se eligieron tres áreas primarias como limitaciones subyacentes: capacidades, información y acceso a mercados donde se podían instrumentalizar acciones para promover mejoras en las condiciones laborales.

A partir de ellas, se diseñaron las intervenciones, las cuales sufrieron un proceso de retroalimentación o cuestionamiento permanente que permitió llegar a las acciones que se impulsaron.

Una forma de intervención que permite cuestionar las acciones del programa todo el tiempo. La metodología de investigación acción que se ha aplicado a este programa para mejorar las condiciones laborales, ha permitido, como se verá a lo largo de la explicación de las acciones realizadas, explorar diversas soluciones para cumplir con el objetivo de estimular cambios en el sistema de mercado madera-muebles para mejorar las condiciones laborales. La clave ha sido la retroalimentación constante para identificar la mejor forma de intervención.

La ventaja de haber diseñado la intervención de esta forma es que a lo largo de todo el proceso se cuestionó la capacidad de cada una de las actividades de lograr el objetivo del proyecto, junto con la viabilidad económica de poder emprenderlas.

Un enfoque que capitaliza las fuerzas del sistema de mercado. El enfoque de desarrollo de sistemas de mercado ha permitido capitalizar las fuerzas del sistema de mercado que estaban actuando, entiéndase por estas a los actores que ya operan en el sector, los incentivos y la experiencia existente para definir qué acciones eran las más adecuadas para conducir el sistema hacia un cambio más sostenible.

Como se desprende de la explicación que desarrolla cada una de las acciones emprendidas, hay hasta cuatro momentos en que se realizaron ajustes de las actividades y se redefinieron las intervenciones.

- Antes de empezar (enero 2016), cuando luego de definir las funciones de soporte sobre las cuales trabajar a partir de estudio Enfoque de Cadena de Valor para Promover Mejores Condiciones Laborales (OIT, 2015), entre todas las hipótesis planteadas, se convirtieron solo algunas de esas hipótesis en acciones.
- Al principio (febrero 2016), cuando luego de haber interactuado con la red de actores (sector público, cooperación técnica y multilaterales), se eligieron caminos alternativos a los planteados en un primer momento.
- En el camino, cuando se optó por ser conservadores y antes de apostar por el desarrollo de consultorías se decidió realizar aproximaciones a dos de las acciones planteadas (clasificación de actividades riesgosas y medición de empresas que exportan), con el fin de aprovechar menos recursos, y tener claridad sobre si estas acciones permitirían producir el conocimiento que se requería.
- Casi al final (setiembre 2016), cuando se decidió desarrollar una consultoría sobre el potencial exportador del país en muebles de madera.

Gracias a estos ajustes, se probaron las intervenciones en el mercado y se llegó a la conclusión que efectivamente algunas de ellas pueden llevar a cambios sistémicos en el sistema de mercado de madera-muebles con enfoque en las condiciones laborales. Estas fueron:

Reducir la brecha entre la oferta y la demanda.

La interacción con actores del sector dejó como evidencia que había una aparente existencia de una demanda de trabajadores calificados, falta de oferta de capacitación, instituciones tradicionales que habían dejado de ofrecer carreras/cursos de formación, no había proveedores privados de formación técnica y CiteMadera solo proveía cursos de partes de proceso, en la medida que no es un centro de formación.

Hipótesis: las hipótesis de condiciones de trabajo que se encontraron fueron:

- La falta de oferta de trabajadores capacitados dificulta acceso a mano de obra calificada.
- Los empleadores tienen poca capacidad de enforcement cumplimiento de estándares de salud y seguridad porque los trabajadores se van a otras empresas.
- La alta rotación y la falta de trabajadores calificados (acabados) en áreas críticas del proceso productivo limita el crecimiento de las empresas.
- Existe una correlación entre el potencial de crecimiento de las empresas y su nivel de formalización.
- Hay un problema de revalorización del oficio de carpintero para los jóvenes que no encuentran que sea una ocupación que genere muchas oportunidades, lo cual se refleja en la falta de oferta de formación a distintos niveles.

El proceso: Lo que se quería probar era que efectivamente había una brecha entre la oferta y la demanda. Para ello, en un primer momento se sugirió la necesidad de realizar una encuesta que permita determinar las causas subyacentes de esa brecha.

Sin embargo, luego se identificó que se habían realizado esfuerzos para ciertos eslabones de la cadena de valor que confirmaban la existencia de la brecha y que el BID estaba elaborando un cuestionario para medir dichas brechas en algunos sectores de la economía. Para ello, habían contratado a expertos ingleses que estaban trabajando con PRODUCE y el BID para definir el cuestionario.

En ese contexto, se llegó a la conclusión que había un camino distinto a la encuesta que era usar las fuerzas del sistema de mercado para estimular cambios. En este caso puntual, trabajar a partir del mapa funcional que había sido impulsado por la cooperación alemana (GIZ), para convertirlo en el paraguas de las acciones para reducir la brecha entre oferta y demanda, aun cuando este aun estuviera en proceso de validación para su aprobación.

El mapa funcional o árbol funcional es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional que refleja todo el proceso seguido a partir del establecimiento del propósito principal y el desglosamiento en distintos niveles de concreción (funciones clave y funciones principales) hasta llegar a las contribuciones individuales (unidades y elementos de competencia).

Resolución Directoral N° 070-2016-MTE/3/19

El mapa funcional contiene la identificación de las funciones y perfiles de competencia que necesita el sistema de mercado en sus distintos eslabones para poder atender las necesidades del mercado en la cadena productiva. La lista de dichas funciones y perfiles de competencias fue elaborada con el concurso del sector empresarial, los trabajadores y el Estado.

La idea era que el impulso de su aprobación, provoque cambios, genere interés, promueva mayor cohesión de actores, sirva de guía para la acción en la cadena, entre otros. Asimismo, que permita proyectar acciones a largo plazo en el sector económico de interés para el país, sirva para diseñar nuevos proyectos, se convierta en un mecanismo para escalar en implementación y, sea el eje a partir del cual se desarrolle el piloto que pondría en evidencia la bondad de trabajar a partir del paraguas.

Resultados: los resultados obtenidos están en varios niveles:

El mapa funcional elaborado por GIZ es el paraguas para la transformación de la estructura de la función de soporte de capacitación, es accionable, involucra a trabajadores y empresas que no estaban consideradas inicialmente, tiene vigencia de 5 años, antes de que sea necesario actualizarlo, lo cual le da mayor sostenibilidad, y otros actores pueden accionar a partir del mismo. Además, el MEF está interesado en que este sirva para crear capacidades que se requieren, lo cual impactará en toda la PEA, han surgido distintas aproximaciones de trabajo: fase II GIZ, redefinición del rol de Cite Madera, entre otros.

Las acciones directas realizadas muestran la versatilidad del "paraguas". A nivel de ejecución directa, hay dos perfiles del mapa funcional: uno de melamine y otro de instalación en obra que servirán para certificar a trabajadores que son básicamente empíricos y que hoy trabajan eslabonados en un sector clave para la economía del país: construcción. Cite Madera es centro de evaluación de 2 perfiles y aunque quedan pasos para ser también del tercero, GIZ ayudará con eso. Además, ahora se cuenta con 5 evaluadores del perfil melamine.

En términos de los beneficiarios potenciales, de acuerdo a un análisis realizado por CiteMadera, en 2015, se requirieron 5,945 instaladores para la oferta de vivienda 2015 de Lima Metropolitana y el Callao, la cual ascendió a 23,761 edificaciones (casas y departamentos), según datos del Censo de Obras a 2015. Esto significa que solo en la ciudad capital, esa es la población objetivo para la certificación por competencia en este perfil.

En el caso del perfil de melamine, no se cuenta con información precisa sobre la cantidad de carpinteros que trabajan solo melamine. A nivel agregado, se tiene que hay más de 77 mil trabajadores en la fabricación de partes y piezas, así como en muebles que podrían trabajar madera y melamine por igual, según data de INEI y Sunat.

Sensibilización de riesgos laborales:

La interacción con actores del sector a lo largo de toda la cadena dejó como evidencia que existen innumerables riesgos en la salud y seguridad en el trabajo que hacían incomprensible que todas las actividades previstas en la cadena no fueran consideradas como riesgosas. A esto se suma, las dificultades para fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales en la actividad extractiva y de transformación primaria que son mayúsculas.

Hipótesis: la hipótesis planteada fue la siguiente:

- Trabajo riesgoso en extracción, procesamiento y manufactura

El proceso: al igual que en el caso de la capacitación, se identificaron inicialmente como alternativas de acción la sensibilización de riesgos laborales y la comprensión de los costos y beneficios de la clasificación por sectores de alto riesgo. Para la primera acción, se previó hacer un mapeo de riesgos para el trabajador en todos los eslabones de la cadena de valor; y, para la segunda, se consideró realizar una consultoría que identificara el impacto de haber considerado a la carpintería de obra de construcción como una actividad de alto riesgo, como las otras actividades en el sector construcción.

Como resultado de las interacciones que se sostuvieron con los actores del sector para el estudio de Enfoque de Cadena de Valor para Promover Mejores Condiciones Laborales (OIT, 2015), se había conocido que el proyecto de Reglamento para la Gestión Forestal, establecía la posibilidad de que SERFOR otorgue beneficios e incentivos a la certificación y buenas prácticas, para lo cual la entidad debía aprobar los lineamientos para el reconocimiento de la certificación y los esquemas de buenas prácticas en distintas áreas, entre las cuales se incluyen las laborales.

En este sentido, y ya con el Reglamento aprobado, se consideró que como no se tenían recursos suficientes para realizar un mapeo completo de los riesgos laborales en toda la cadena, era posible concentrarse en el eslabón del bosque (extracción) para impulsar la creación del incentivo, aprovechando la nueva normativa. La hipótesis era que se trataba de una forma positiva de promover que los títulos habientes quieran mejorar las condiciones laborales de los trabajadores en el bosque, para conseguir descuentos en sus derechos de aprovechamiento.

Para ello, **se impulsó el desarrollo de un estándar que promueve el otorgamiento de mejores condiciones laborales a los trabajadores del eslabón inicial del sistema de mercado.** El objetivo es que los empresarios tengan un incentivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que coincidentemente trabajan en condiciones difíciles y muchas veces extremas en medio del bosque.

Resultados: el aporte directo de The Lab/OIT es que hay un informe que aprueba los documentos elaborados por un consultor que se contrató gracias al apoyo del programa Page asentado en OIT, para que se apruebe la buena práctica, el mismo que ha sido elaborado de forma conjunta con SERFOR. Además, **dicha buena práctica se ha incorporado a un conjunto de otras similares que forman parte del paquete denominado "Buenas Prácticas para la Competitividad Forestal"**, en la medida que los procedimientos para auditar y la estructura de los estándares son similares.

En términos de la población potencial beneficiaria, a nivel extractivo hay unos 11 mil trabajadores, aunque de estos solo 40% formales, lo cual significa que se trata de empresas que pagan derechos de aprovechamiento, a las cuales potencialmente se aplicaría el incentivo, según data de INEI de la ENAHO y Sunat.

Comprensión de los costos y beneficios de la clasificación por sectores de alto riesgo.

La interacción con actores del sector en el eslabón de segunda transformación, dejó en evidencia que la actividad de carpintería de partes y piezas para obra, usa equipos y herramientas similares a la carpintería de muebles, por lo que si se aplicara el principio jurídico de que a la misma razón, le alcanza el mismo derecho, no tendría ningún sustento que la carpintería de muebles no fuese considerada una actividad riesgosa y por lo tanto, sus trabajadores tengan derecho a un SCRT.

Hipótesis: la hipótesis planteada fue la siguiente:

- Empresas incurren en costos en accidentes y enfermedades ocupacionales (pérdidas de productividad y costos reales)

El proceso: en el ámbito del segundo componente, **la comprensión de los costos y beneficios de la clasificación por sectores de alto riesgo,** se tenía previsto realizar una consultoría para conocer el impacto de la clasificación de la carpintería de obra de construcción como una actividad de alto riesgo, tanto para empresarios como para trabajadores. El objetivo de

esta acción era evaluar la pertinencia de la inclusión de la carpintería de muebles como actividad riesgosa para que estimule mayor nivel de protección a los trabajadores dependientes o independientes.

En el camino, se decidió realizar una aproximación a dicho análisis, a fin de determinar lo que había o no funcionado y si esto podría ocurrir también con la carpintería de muebles. La hipótesis era que al considerar dicha actividad como riesgosa, los trabajadores de la misma tendrían que tener un Seguro Complementario de Riesgo de Trabajo (SCRT) y por lo tanto estarían más protegidos.

Resultado: el resultado de las indagaciones fue que si bien inicialmente los empresarios rechazaron la clasificación de alto riesgo para la carpintería de obra de construcción, porque implicaba asumir el costo del SCRT, posteriormente, esta exigencia se convirtió en una condición de trabajo en el mercado y además, les quitó el dolor de cabeza y los costos adicionales que tenían que asumir como consecuencia de los accidentes de trabajo.

Por su parte, los trabajadores valoran el hecho que estos seguros que pueden ser contratados con empresas privadas, les facilita poder ser atendidos en las mejores clínicas y de inmediato, a diferencia de lo que ocurre cuando van por EsSalud.

En ese contexto, se pidió a OIT autorice indagar con el Consejo de Salud y Seguridad del Trabajo (CSST) si ese era el camino para pedir la revisión de la lista de actividades riesgosas y su correspondiente actualización. Cuando se procedió a hacerlo, se conoció que el MINSA había comunicado en la última reunión del CSST del mes de agosto que tenía un informe para la actualización de actividades que esta lista para aprobación de la Ministra, lo cual **confirma la hipótesis de que era positivo ir por este camino para tener trabajadores más protegidos de los accidentes de trabajo propios de la actividad.**

Mientras se editaba este documento para su publicación, fue publicado el Decreto Supremo N°043-2016-SA, el mismo que consiste en la Actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA (ver anexo).

Medir el desempeño relativo entre las empresas que exportan y las que no lo hacen.

Las visitas a empresas articuladas al sector exportador en los eslabones de primera y segunda transformación, permitieron constatar que como resultado de su mayor exposición a mercados más exigentes, estas compañías ofrecen mejores condiciones laborales. Sin embargo, los resultados cuantitativos mostraban que la tendencia muestra una drástica reducción de exportadores de muebles.

Hipótesis: las hipótesis consideradas para el análisis fueron:

- Las exportaciones son pequeñas en valores y volumen pero con gran valor añadido.
- Las empresas exportadoras son de diferentes tamaños (no solo grandes).
- Las exportaciones han declinado en los últimos años por lo tanto esas empresas han entrado a competir en el mercado local con la manufactura hecha con madera importada y menor calidad, o se están moviendo hacia la construcción.
- Las firmas que exportan están expuestas a mayor escrutinio y frecuentemente enfrentan mayores requerimientos de los compradores, incluyendo condiciones de trabajo.

El proceso: en el caso de **la medición de las empresas que exportan,** la idea era aplicar el principio que casi funciona en todas partes, según el cual los trabajadores que laboran en cadenas exportadores tienen mejores condiciones de trabajo. Además, de las observaciones realizadas en algunas empresas grandes que exportan se evidenció que estas demostraban mejores condiciones laborales para sus trabajadores.

Por ello, inicialmente se planteó realizar una consultoría que permitiera producir conocimiento sobre los cuellos de botella que impiden las exportaciones y en qué medida si se abordan esas limitaciones, se impulsará el crecimiento y eso tendrá un efecto positivo sobre las condiciones laborales.

Sin embargo, en el caso peruano lo que había que hacer primero era entender las causas subyacentes por las cuales las empresas no exportan, dada la reducción de los envíos al exterior. En este sentido, había que identificar también las claves del éxito de las que sí lo hacen.

Se optó por realizar una aproximación a un grupo de empresas que permitiera tener una primera fuente de información, para decidir si valía la pena realizar la consultoría planteada para obtener mayor conocimiento.

Posteriormente, se realizó un estudio sobre el potencial de las exportaciones peruanas de muebles de madera, con el fin de determinar si hay potencial para estimular crecimiento, y si es así, cómo se podría hacer eso.

El resultado: de los análisis realizados arrojó dos cosas importantes: (i) que hay potencial para crecer en mercado de exportaciones y (ii) que era necesario diseñar un programa gradual para el desarrollo de un cluster competitivo de muebles, que debe incluir una etapa de factibilidad que permitiría confirmar la viabilidad del mismo a los 4 años, así como verificar en el terreno la disponibilidad de especies en volúmenes anuales, proyectos, los intereses de las empresas, la existencia de infraestructura de secado, el compromiso de entes directrices de gobierno, entre otros. Dicho programa debe tener características de largo plazo (10 años), de lo contrario los efectos serán limitados y no sustentables si no se trabaja la cadena de abastecimiento completa.

Si se cumple el diseño que se propone para el desarrollo del cluster, será posible contar con impactos en el fortalecimiento de la capacidad empresarial y de los trabajadores, el uso de métodos y equipos de producción más seguros y menos contaminantes, el respeto a los trabajadores será un argumento de marketing, y se promoverá una gradual formalización y estándares de productos. La condición que se debe cumplir para que esto sea una realidad es ampliar la gestión forestal responsable.

Como resultado de estimular el sistema de mercado con estas intervenciones se probaron las hipótesis desarrolladas sobre por qué hay condiciones laborales deficientes en el sector madera-muebles y la mejor manera de abordarlas.

HIPÓTESIS	LIMITACIÓN/CAUSA SUBYACENTE	FORMA DE ABORDARLA
La falta de oferta de trabajadores capacitados dificulta acceso a mano de obra calificada.	Hay insuficiente información sobre las necesidades de capacitación de la cadena forestal-maderable.	Mapa funcional (paraguas) Elaboración de un perfil de competencia que se convirtió en dos: mejora empleabilidad, mayor consciencia de salud y seguridad en el trabajo. Como consecuencia de ello: MTPE presentó proyecto a Fondoempleo que incluye desarrollo de otros perfiles, incluyendo los del sector forestal maderable. GIZ está financiando la etapa para completar el perfil de instalación apoyado por The Lab/OIT. MEF quiere impulsar un Proyecto de Inversión Pública orientado a la capacitación. CiteMadera se prepara para convertirse en centro de formación dual con apoyo de GIZ.
Hay trabajo riesgoso en extracción, procesamiento y manufactura, dada la falta de incentivos para mejorar la situación.	La atención de la salud y seguridad de los trabajadores no son una prioridad en los primeros eslabones de la cadena forestal- maderable y el estado no tiene capacidad de fiscalización.	Extracción: creación de incentivo para mejorar condiciones laborales en bosque.
El Estado no actúa sobre la salud y seguridad de los trabajadores.	Hay falta de información sobre los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo.	Manufactura: clasificación de carpintería de muebles como actividad riesgosa para mejorar protección de trabajadores.
Las firmas que exportan están expuestas a mayor escrutinio y frecuentemente enfrentan mayores requerimientos de los compradores, incluyendo condiciones de trabajo.	La articulación de un mayor número de empresas a las cadenas de exportación podrían ser un elemento catalizador de mejores condiciones de trabajo.	Programa para desarrollo de cluster de muebles por fases condicionadas a resultados.

El enfoque de sistema de mercado ha permitido abordar causas reales de malas condiciones laborales de una mejor manera porque se han descubierto las mejores intervenciones como parte del proceso de investigación que ha requerido una interacción continua con los actores del sistema de mercado. Esto facilitó el acceso a información clave para diseñar un modelo de intervención como el trabajado conjuntamente con SERFOR que mejorará las condiciones laborales del sector.

Además, se han aprovechado las redes de actores, los incentivos y las intervenciones en marcha para impulsar y desencadenar cambios sostenibles.

Los resultados favorables de la mayoría de las actividades, han generado una valiosa experiencia de aprendizaje que puede ser compartida entre quienes trabajan sistemas de desarrollo de mercado.

Lecciones aprendidas

1. La metodología utilizada en el proyecto investigación acción, ha permitido concluir que antes de desarrollar una intervención en el marco de un proyecto para promover alguna mejora productiva, laboral, tecnológica o de cualquier naturaleza en un sistema de mercado, es necesario profundizar lo que está detrás de los problemas de los sistemas de mercado.
2. La identificación de las causas subyacentes de las limitaciones que se pueden encontrar en distintas áreas de soporte de un sistema de mercado, conjuntamente con la interacción de los actores que conocen de ellas, permiten a la vez advertir las oportunidades que existen para afectar positivamente los sistemas de mercado.
3. Las acciones priorizadas, en función de las condiciones existentes y pertinentes para conseguir el objetivo –en este caso era mejorar condiciones laborales para los trabajadores- no pueden dejar de tener en cuenta las fuerzas de mercado, es decir, lo que está pasando, lo que se está haciendo y su importancia, con el fin de advertir oportunidades que existen.
4. La posibilidad de cuestionar, a lo largo de la investigación-acción las acciones planteadas inicialmente, permite validar si lo que se planteó para abordar las limitaciones encontradas es lo más indicado a la luz de lo que está ocurriendo en el sistema de mercado.
5. La ventaja de una aproximación como la planteada para promover mejorar las condiciones de trabajo en un sistema de mercado es que no es rechazada por el sector privado.

Conclusiones

- La certificación de competencias laborales aborda varias dimensiones de la problemática relacionada con las brechas de capacitación:
  - Atiende al hecho que la mayoría de carpinteros poseen solo conocimiento empírico del trabajo, lo cual limita su capacidad de mejorar su productividad.
  - Favorece que los trabajadores que se someten al proceso de certificación por competencia, tomen consciencia sobre la importancia de cuidar la salud y seguridad en el trabajo.
  - Mejora la condiciones de empleabilidad de los trabajadores que cuentan con dos herramientas: un plan de empleabilidad que indica aquello en lo que tiene que prepararse mejor y un certificado que acredita que “sabe hacer lo que dice que sabe”.
  - Prepara la mano de obra calificada que requerirá el país en el sistema de mercado sobre el cual se trabaja, de ahí, la importancia de contar con un mapa funcional aprobado que sirva de paraguas del desarrollo de los perfiles de competencia.
- El aprovechamiento de un incentivo establecido en el Reglamento para la Gestión Forestal permite promover mejores condiciones para los trabajadores del bosque, los cuales

trabajan en contextos donde la fiscalización no alcanza. Para ello, la metodología utilizada permitió vincular las oportunidades con el objetivo del programa.

- La clasificación de una actividad económica como riesgosa y, por lo tanto, sujeta a la obligatoriedad de un Seguro Complementario de Riesgo de Trabajo (SCRT), no debe ser considerada como un sobrecosto, sino que en algunos casos se convierten en un alivio frente al riesgo de un potencial accidente de trabajo o hasta en una condición para participar de un mercado dinámico.
- Un trabajador de una actividad considerada riesgosa, que cuenta con un SCRT, es un trabajador más protegido, aun cuando su condición laboral no sea formal del todo, dado que este seguro aplica para trabajadores dependientes e independientes que trabajen en una lista de actividades, independientemente de su condición laboral con el empleador.
- El impulso de las exportaciones de muebles es una asignatura pendiente en el país. El informe concluye que existe potencial para su desarrollo bajo algunas condiciones, entre las cuales está ampliar la extensión de bosques naturales bajo manejo forestal certificado, por lo que será necesaria una etapa de factibilidad para verificar disponibilidad de especies, intereses de actores, disponibilidad de servicios de secado, compromisos de gobierno, entre otros.
- El impulso de un programa de apoyo para exportar muebles tomará 4 años hasta conocer el potencial del cluster para crear empleos adicionales, mejorar las condiciones de trabajo y avanzar en la formalidad de la cadena de muebles a todo nivel.
- El mapa funcional, los perfiles de competencia, la buena práctica laboral de salud y seguridad en el bosque que se haría merecedora del incentivo de SERFOR y la posibilidad de que la carpintería de muebles se vuelva una actividad riesgosa, lo que hacen es estimular superar brechas o mejorar las condiciones laborales indirectamente. Se logra un efecto indirecto, no directo.

1

INTRODUCCIÓN

En la mayoría de los casos cuando se aborda el desafío de fortalecer los factores de competitividad de una cadena de valor, los proyectos que se diseñan con dicho propósito son de entrega directa.

Esto significa que si se identifica que falta capacitación, lo que se hace es contratar las acciones necesarias para crear capacidades para que esta se brinde, o brindarla directamente a través de algún tipo de programa ad hoc.

Cuando lo que se quiere es aplicar la metodología de investigación-acción en un sistema de mercado, lo primero que se hace es investigar cuáles son las causas que están detrás de la falta de capacitación indicada y que las acciones que se determinen busquen provocar cambios en esas causas para lograr un impacto positivo en el sistema de mercado. Al hacerlo de esa manera, es posible que las soluciones para resolver las limitaciones existentes surjan del propio sistema.

Lo mismo ocurre cuando se tiene un propósito específico al abordar un sistema de mercado como el de madera- muebles. En este caso: mejorar las condiciones laborales de los trabajadores que laboran en el mismo.

Dada la compleja problemática de las condiciones laborales en el sistema de mercado madera-muebles, tal y como se sustenta en el documento de Enfoque de Cadena de Valor para Promover Mejores Condiciones Laborales (OIT, 2015), habían una serie de hipótesis sobre lo que estaba ocurriendo en el mismo. Por eso, se puso atención en tres funciones de soporte donde distintos actores habían expresado que existían cosas que había que cambiar para que hubiera mejores condiciones laborales. Además, eran más factibles de abordar para lograr un impacto sistémico.

Se trata de las funciones de soporte: capacitación, riesgos laborales y acceso a mercados.

Detrás de esta identificación, hay todo un trabajo de investigación que no puede pasar desapercibido para entender cómo funciona la metodología que se ha utilizado en este programa de investigación-acción. Primero, no se habría llegado a esto si no se hubie-

ra invertido tiempo en identificar el sector adecuado para la intervención, para lo cual se tuvo como inspiración, los criterios que recoge la metodología M4P: relevancia del sector (al grupo meta), potencial de crecimiento inclusivo, y viabilidad para estimular el cambio. Segundo, se profundizó el análisis del mismo desde la perspectiva de lo que fallaba en el sistema de mercado que no favorecía mejores condiciones laborales para los trabajadores. La idea era buscar las causas subyacentes detrás de los problemas con las funciones de soporte.

Ya identificadas, hubo que trabajar en función de esas hipótesis para convertirlas en acciones y finalmente elegir el camino para lograr los cambios sistémicos. No se trataba de implementar cambios sino de estimular cambios en el sistema de mercado.

Entonces, surgieron diferentes alternativas para cada acción que se quería implementar, por lo que nuevamente fue fundamental indagar sobre lo que estaba ocurriendo en el sistema de mercado, qué intervenciones había y cuál de las alternativas era la más apropiada.

Una vez determinadas y entendido el contexto donde se iba a desenvolver el programa se eligieron las acciones a realizar.

En las siguientes páginas se desarrollan las acciones realizadas, se detallan las hipótesis de limitación, los casos de la recapitulación y el objetivo de aprendizaje, cuál fue el enfoque que se usó, los socios claves, las actividades que se realizaron, los resultados que se consiguieron, lo que funcionó, el nivel de sostenibilidad que tendrá la acción y lo que queda por hacer.

Todo esto se complementa con una reflexión sobre el proceso y unas conclusiones sobre el mismo que esperamos ayuden a entender la importancia de profundizar en lo que está detrás de las brechas o de los problemas de los sistemas de mercado, antes de realizar cualquier intervención.

Una de las primeras reglas en la búsqueda por validar las hipótesis, es no perder de vista las fuerzas del sistema de mercado: lo que está pasando, lo que se está haciendo. Además, hay que saber interpretar el alcance de las intervenciones porque en la mayoría de los casos el cambio sistémico realizado no logra cambiar el funcionamiento del sistema de mercado, sino que estimula las relaciones con los actores. Se logra un efecto indirecto, no directo y muchas veces imprevisto.

El mayor éxito que puede tener un programa como este es que los actores se apropien de los cambios, y en este caso, resulta claro que CiteMadera, MTPE, MEF y GIZ son los dueños de todos ellos.

2

ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

En abril de 2015, the Lab /OIT, en colaboración con SCORE Perú, realizaron lo que se denomina una evaluación rápida del Mercado (ERM) en tres sub-sectores: (i) madera y muebles, (ii) pesca y acuicultura, y (iii) turismo.

El análisis realizado permitió dos cosas. Por un lado obtener información que permita que el Programa Score seleccione un sector o clúster más adecuado para una intervención. Por el otro, darse una idea sobre el funcionamiento de los sistemas de mercado respectivos de esos sub-sectores, y de esta manera, determinar su relevancia económica y social, las oportunidades para crecimiento inclusivo, y potencial de intervención en cada uno de los tres sub-sectores.

La ERM en el sector de madera y muebles reveló que el sector agrupa unas 23 904 unidades productivas en siete actividades de la Clasificación CIIU, según la SUNAT. Tiene una PEA de 192,000 personas, con alrededor de 19% por debajo de la línea de pobreza. Se espera que el sector crezca, con una contribución al PBI que se pronostica aumente en los años próximos.

También se descubrió que el sistema de mercado es complejo dado al alto nivel de informalidad, por lo que hay oportunidad de mejoras en las condiciones laborales, en particular para las micro y pequeñas empresas. El eslabón de segunda transformación es el que genera más empleo porque concentra mayor cantidad de unidades productivas, pero es de mala calidad por el porcentaje de informalidad que predomina en esta actividad (77% en el caso de la fabricación de muebles).

Algunos de los principales problemas en el sector informal incluyen los relacionados con la salud y seguridad ocupacional, la deficiente gestión de los desechos, una falta de mano de obra cualificada, una alta rotación de personal, y problemas relacionados al uso de tecnología. Además, se identificó que había una coyuntura favorable para estimular algunos cambios en el sistema de mercado que se reflejaban en el interés del gobierno por aumentar la productividad, expandir las áreas de producción, aumentar el uso de tecnología, y terminar de discutir los reglamentos de la Ley Forestal y de Fauna y Flora que se aprobaron durante la ejecución del programa.

Además, el sector madera y muebles, demostró un mejor potencial para crear un cambio sistémico respecto al mejoramiento de condiciones laborales y también a la reducción de pobreza por el crecimiento inclusivo y la disponibilidad de actores y su buena actitud para ser parte del cambio.

Con posterioridad, The Lab/OIT tomó la decisión de realizar una fase de delimitación que buscaba profundizar en el análisis del sistema de mercado con el fin de establecer las principales limitaciones subyacentes al empleo de calidad en favor de los pobres en la cadena de madera y muebles.

El objetivo era identificarlas para planificar acciones para fortalecer la cadena con el propósito de hacer cambios sistémicos.

Como resultado de este proceso de delimitación, se descubrieron tres áreas primarias como limitaciones subyacentes: capacidades, información y acceso a mercados, que son las áreas donde se podían realizar acciones que instrumentalizan mejoras directas e indirectamente, pero forman parte de procesos más complejos para lograr mejoras en las condiciones laborales.

A partir de ellas, se decidió probar las intervenciones piloto en el mercado para averiguar si estas pueden llevar a cambios sistémicos en el sistema de mercado de muebles con enfoque en las condiciones laborales.

Se tomó la decisión de seguir un enfoque de investigación-acción, lo que significa descubrir intervenciones mediante actividades piloto progresivas para dar solución a problemas, lo cual exige interacción continua con los agentes de mercado.

La idea fue probar varias intervenciones y aprovechar las redes existentes, los incentivos y los comportamientos emergentes en el mercado que podrían llevar a un cambio más sostenible.

Entre las intervenciones que se plantearon inicialmente estuvieron:

- Reducir la brecha entre la oferta y demanda de capacidades: identificar y documentar la oferta y demanda actual de competencias en relación con los trabajadores vinculados a las funciones básicas de la cadena de valor por un análisis que podría incluir un taller de las partes interesadas y/o una encuesta de empleadores y proveedores.
- Sensibilización de riesgos laborales: producir evidencia de los riesgos laborales asociados con cada puesto de trabajo en la cadena de muebles de madera por el desarrollo de perfiles ocupacionales (junto con Cite).
- Comprensión de los costos y beneficios de la clasificación por sectores de alto riesgo: comprender el potencial costo beneficio preciso de una reclasificación del sector de madera y muebles como un sector riesgoso por un estudio que investiga las razones por reclasificar el sector construcción y los impactos sobre las condiciones laborales.
- Explorar las perspectivas para mejoras de trabajo a través de crecimiento del mercado de exportación: producir conocimiento sobre los cuellos de botella que impiden las exportaciones y si se abordaran las limitaciones y se impulsara el crecimiento del mercado tendría un efecto positivo sobre las condiciones laborales por un estudio sobre el ambiente regulatorio y un mapeo de la cadena (de manera complementaria al trabajo que realiza GIZ para dar luz sobre cuáles son las fuentes de madera para las empresas)
- Medir el desempeño relativo entre las empresas que exportan y los que no exportan: generar conocimiento sobre los costos y beneficios de suministrar a un mercado de exportación y sus efectos sobre las condiciones laborales por estudios de casos.

El objetivo de estas intervenciones era mejorar la calidad de trabajo en la cadena de muebles de madera y al mismo tiempo generar conocimiento sobre los mejores enfoques para el análisis y el desarrollo de sistemas de mercado relativos a su impacto laboral.

La idea era identificar cuál de las intervenciones piloto mostraba resultados favorables que debían seguirse. Además, todo el proceso de la prueba de intervenciones piloto sería en sí misma una prueba de aprendizaje que puede ser compartido con la comunidad de desarrollo de mercado.

3

INVESTIGACIÓN DE ACCIÓN

3.1 Capacidades

La idea de esta acción surgió a partir de la constatación de la existencia de una brecha entre la oferta y la demanda de capacidades en la cadena forestal maderable, por lo que se consideró conveniente identificar y documentar la oferta y demanda de capacitación desde el punto de vista de las empresas.

Esta brecha se manifestó en el reclamo de los empresarios de que la mayor parte de los trabajadores son empíricos, que ellos tienen que enseñar a los trabajadores cómo hacer el trabajo y que tampoco hay una oferta normativa a nivel técnico ni universitario para distintas funciones de la cadena.

Por ello, inicialmente se consideró realizar un taller y/o una encuesta de empleadores y proveedores con el fin de establecer las competencias que requiere el mercado que tengan los trabajadores.

A partir de esta idea, se formularon las siguientes hipótesis[1]:

- La falta de oferta de trabajadores capacitados dificulta acceso a mano de obra calificada.
- Los empleadores tienen poca capacidad de enforcement cumplimiento de estándares de salud y seguridad porque los trabajadores se van a otras empresas.
- La alta rotación y la falta de trabajadores calificados (acabados) en áreas críticas del proceso productivo limita el crecimiento de las empresas.
- Existe una correlación entre el potencial de crecimiento de las empresas y su nivel de formalización.
- Hay un problema de revalorización del oficio de carpintero para los jóvenes que no encuentran que sea una ocupación que genere muchas oportunidades, lo cual se refleja

1. (Misión Ilo, Matt Ripley, Callie Ham, 2015).

enla falta de oferta de formación a distintos niveles.

Estas hipótesis estuvieron respaldadas por la siguiente evidencia que justificaba una acción:

- La aparente existencia de una demanda de trabajadores calificados.
- La falta de oferta de capacitación.
- Las instituciones tradicionales (SENATI) han dejado de ofrecer carreras/cursos de formación.
- CITE Madera provee cursos de partes de proceso (acabados).
- No hay proveedores privados de formación técnica.

Cuando se determinó que había evidencia suficiente para la acción, se plantearon los siguientes temas de aprendizaje que se formularon a partir de una pregunta principal:

¿Cuál es el problema entre la oferta y la demanda de capacitación?

- La calidad de los cursos (metodología y currículo desactualizado)
- Una demanda no aprovechada/insatisfecha (problemas de marketing o de costos)
- La percepción de empresas respecto a si la certificación por competencias o la capacitación genera valor añadido.

A la luz de estas hipótesis se gestaron diversas reuniones con distintos actores, con el fin de confirmar si las acciones iniciales planteadas: encuesta y taller, eran el camino que se debía seguir para confirmar las hipótesis planteadas.

En el proceso, se identificaron cuatro cosas importantes.

- Había un estudio completado de la Cooperación Alemana (GIZ) titulado "Análisis de la oferta educativa y demanda laboral en el sector forestal a nivel nacional" y estaba trabajando con el CiteMadera un mapa funcional de la cadena forestal maderable.
- El BID[2] estaba elaborando una encuesta de brechas de capacitación para todos los sectores en Lima; PRODUCE estaba trabajando con INEI una actualización del censo económico (19 mil empresas), al que se incluiría un módulo de recursos humanos.
- La Cooperación Alemana (GIZ) estaba trabajando con el CiteMadera un mapa funcional de la cadena forestal maderable.
- Además, se supo que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) tenía interés en formular un proyecto de formación profesional para todo el país y en todos los sectores que sería financiado por el Banco Mundial, así como un proyecto de inversión pública menor sobre la elaboración de perfiles de competencias de todas aquellas funciones identificadas en el mapa funcional.

En ese contexto, y considerando los esfuerzos que había en marcha se decidió recapitular la hipótesis de trabajo y el objetivo del aprendizaje[3].

El nuevo objetivo de aprendizaje fue reducir la brecha entre la oferta y la demanda, para lo cual se decidió apoyar la elaboración de un perfil completo, sujeto a monitoreo por etapas, y el eventual apoyo de un experto en la formulación de PIP, aun cuando en la práctica se hizo mucho más que eso.

3.1.1 Investigación acción

Enfoque

El enfoque consistió en considerar que el mapa funcional del sector forestal maderable, que estaba en proceso, debía constituir el paraguas de todo el trabajo para reducir brechas de capacitación en distintos niveles porque partía por identificar un propósito, las funciones claves, las principales y las básicas que se deben cubrir en la cadena forestal maderable.

Esto era extremadamente importante en la medida que el gobierno en ejercicio estaba creando un fondo MIpyme para impulsar el sector forestal que administra COFIDE,

2. El 6 de setiembre de 2016, se tomó conocimiento que el BID ya cuenta con un diseño de la encuesta, pero esta no ha sido implementada. Actualmente, se tiene la expectativa que el último trimestre del año, se tenga la propuesta metodológica de la encuesta y recién entonces sabrá qué sectores se incluirán. También esperan que en esa fecha se pueda realizar el piloto a fin de poder efectuar el levantamiento completo el primer trimestre del 2017.

3. (Misión OIT, Steve Hartrich y Callie Ham, 2016).

que iba a estar disponible para préstamos y garantías hacia plantaciones y concesiones forestales. Sin embargo, el país no cuenta con los recursos humanos para articular el trabajo que requiere poner en marcha una plantación o concesión forestal.

Esto es un problema que si no se aborda puede llevar al fracaso la iniciativa de impulsar el sector forestal maderable. Por ello, se tiene que contar con los recursos humanos calificados para que se cumplan todas esas funciones que se consideran principales y estratégicas en la cadena.

Por ejemplo, si el horizonte es el aprovechamiento del bosque natural, se debe contar con personal calificado para planificar su aprovechamiento teniendo en cuenta la sostenibilidad y la normativa vigente; o, si se quiere promover la expansión de plantaciones, entonces se hace necesario tener la capacidad de producir los plantones forestales de acuerdo a cada proyecto, entre otros ejemplos.

Método y socios claves

Todo esto llevó a confirmar que todo esfuerzo vinculado a superar brechas de capacitación tenía que partir de tener a la vista el mapa funcional del sector, como el gran paraguas de cualquier acción. Esto significa que la priorización de funciones debía tomar en cuenta el mismo para efectos de decidir las acciones directas de trabajo. En este proceso, el principal socio fue CiteMadera que se convirtió en el punto focal de todas las acciones del programa en el Perú.

Mapa Funcional del Sector Forestal Maderable

El mapa funcional o árbol funcional es la representación gráfica de los resultados del análisis funcional que refleja todo el proceso seguido a partir del establecimiento del propósito principal y el desglosamiento en distintos niveles de concreción (funciones clave y funciones principales) hasta llegar a las contribuciones individuales (unidades y elementos de competencia).

Resolución Directoral N° 070-2016-MTPE/3/19

El mapa elaborado por CiteMadera con GIZ había sido trabajado a partir de consultas con el sector empresarial y como parte del proceso se consideraba una validación con empresarios y trabajadores, que permitiría afinar aún más su contenido, antes de ser presentado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo para su aprobación definitiva.

A continuación, se presenta la lista de funciones principales del mapa referido que suman un total de 17 y que se descomponen en distintos componentes:

Mapa Funcional del Sector Forestal Maderable

Propósito principal	Desarrollar el manejo del recurso forestal maderable y su procesamiento mecánico, de acuerdo al plan operativo anual y a la normativa vigente.
FUNCIONES CLAVES	FUNCIONES PRINCIPALES
Establecer la plantación forestal, de acuerdo a la especie, características de sitio, objetivo de la plantación y criterios de seguridad laboral.	Planificar la plantación de especies forestales, de acuerdo al objetivo de la plantación y a la calidad de sitio. Realizar la plantación forestal, de acuerdo al proyecto de plantación y la normativa vigente.

FUNCIONES CLAVES	FUNCIONES PRINCIPALES
Establecer el manejo del recurso forestal maderable, teniendo en cuenta la sostenibilidad y la normativa vigente.	Planificar el aprovechamiento del recurso forestal maderable, teniendo en cuenta la sostenibilidad del bosque natural, considerando la normativa vigente. Construir los caminos forestales para el aprovechamiento, de acuerdo al plan general de manejo forestal, el plan operativo aprobado y la normativa vigente. Ejecutar el aprovechamiento de las especies forestales maderables, teniendo en cuenta la sostenibilidad del aprovechamiento y la normativa vigente.
Gestionar la operatividad de la empresa, teniendo en cuenta la normativa vigente y expectativas de la empresa.	Determinar el producto, de acuerdo a su diseño y especificaciones. Efectuar la planificación para la adquisición de recursos, respondiendo a la necesidad de la empresa. Gestionar los recursos humanos y financieros, de acuerdo a las expectativas de la empresa. Gestionar el abastecimiento de materias primas y distribución de productos, de acuerdo a las exigencias del mercado y expectativas de la empresa.
Ejecutar la transformación primaria de la materia prima, teniendo en cuenta los objetivos de la producción y demanda del mercado.	Monitorear la rotación de inventarios según el plan de trabajo. Procesar la madera en troza, de acuerdo a los objetivos de la producción y normativa vigente. Gestionar la producción y control de la calidad, teniendo en cuenta las especificaciones del cliente o empresa. Fabricar productos con madera o tableros, de acuerdo las especificaciones del producto, considerando la normativa vigente.
Ejecutar la transformación secundaria de la madera y sus derivados, teniendo en cuenta los objetivos de la producción, demanda del mercado y normativa vigente.	Fabricar productos con tableros derivados de madera recubierto de acuerdo a las especificaciones tecnicas y normativa vigente. Establecer el producto en la obra, de acuerdo al proyecto y arquitectura de la obra.
Ejecutar el mantenimiento de las herramientas de corte, maquinarias o equipos de la industria maderera, de acuerdo a los procedimientos de la empresa y normativa vigente.	Asegurar el funcionamiento óptimo de las maquinarias o equipos de la industria de la maderera, cumpliendo la normativa vigente y de acuerdo a los procedimientos de la empresa. Asegurar la operatividad de las herramientas de corte, de acuerdo a las especificaciones técnicas del implemento, necesidades de la producción y considerando la normativa vigente.

Fuente: RD N° 070-2016-MTPE/3/19 del 10/06/2016

Teniendo esto en consideración, se evaluó de forma preliminar con el CiteMadera cuál de los perfiles considerados en dicho mapa funcional se buscaría elaborar como piloto de la forma en que se debe accionar a partir del mapa funcional.

En coordinación con CiteMadera, atendiendo a sus propias capacidades y recursos, así como considerando la demanda de mercado, se tomó la decisión de accionar al mismo tiempo respecto de un perfil que ya existía pero no había completado el ciclo de implementación y abordar el desarrollo de uno completamente nuevo. En la siguiente tabla se desagregan los perfiles en los cuales se decidió trabajar.

PERFIL OCUPACIONAL DE CARPINTERÍA CON TABLEROS DERIVADOS DE MADERA RECUBIERTOS (MELAMINE)	PERFIL DE CARPINTERÍA DE INSTALACIÓN EN OBRA
Capacitación a evaluadores. Acreditación de evaluadores de competencia laboral.	Elaboración del perfil ocupacional. Elaboración de instrumentos de evaluación de competencias laborales.

Además, con el fin de que el trabajo de elaboración del perfil fuese retroalimentado por el conocimiento de OIT, se tomó contacto con Cinterfor, que a través de sus expertos, sugirió realizar un taller de capacitación conducido por una experta metodóloga de la entidad. La idea era realizar un análisis comparativo de experiencias con otros países, y que se puedan explorar algunos ejemplos de perfiles vinculados al sector forestal maderable de otros países, así como establecer los aspectos que se tienen que tener en cuenta cuando se quiere usar esos perfiles de otros países como base de la elaboración de los perfiles nacionales.

3.1.2 Principales actividades

Las actividades que se realizaron y/o apoyaron en el marco de esta acción fueron las siguientes:

1. Taller de Validación del Mapa Funcional, en el cual participaron empresarios y trabajadores convocados por GIZ, CiteMadera y funcionarios del Ministerio de Trabajo. (10 y 11 de marzo de 2016)
2. Taller Internacional "Elaboración de perfiles de competencias: sentando las bases para el fortalecimiento de capacidades para el Desarrollo Productivo del Perú", organizado en coordinación con MTPE, GIZ, Cinterfor y OIT Lima entre el 14 y 15 de abril de 2016, con la participación de la experta de Cinterfor Nina Billorou.
3. Taller de Actualización de Normas de Competencia Laboral y de Carpintería con Tableros Derivados de Madera Recubiertos en Melamina, cuyo objetivo fue capacitar a evaluadores de competencia laboral, que se realizó entre el 9 y 13 de mayo de 2016 con el concurso del consultor colombiano Luis Fernando Martínez Piñeros del SENA de Colombia.
4. Consultoría para la elaboración de las normas de competencia laboral del perfil ocupacional en instalación de productos maderables en obra y sus respectivos instrumentos de evaluación, con el fin de permitir el desarrollo de procesos de evaluación y certificación de competencias laborales en el país, a fin de contribuir a la mejora del capital humano, y, a la vez, a la competitividad del sector. Se realizó entre el 19 de junio y el 7 de julio de 2016, con el concurso del consultor colombiano Jairo Ballén, quien además es instructor del Centro de Tecnologías para la Construcción y la Madera de Colombia.
5. Aproximación a evaluación que hacen los carpinteros certificados sobre el valor que tiene el proceso en la mejora de su empleabilidad y de sus ingresos, lo cual comprendió una revisión de la Tesis de Licenciatura de Leonor Chía, la consulta a un carpintero que asumió con sus propios recursos la certificación, y los resultados de una encuesta a un grupo de nueve carpinteros de Pasco que estaban en proceso de certificación en algunas de las competencias del perfil de carpintería industrial.

- Este análisis permitió aproximarse a las razones por las cuales los carpinteros optan por la certificación, así como las expectativas que tienen sobre el tema. Como resultado se llegó a la conclusión que los carpinteros que han pasado o están pasando por el proceso de certificación lo valoran positivamente.
- Hay dos tipos de expectativas que motivan la participación en el proceso: (i) mejora continua (tesis) y (ii) acceso a nuevas oportunidades de trabajo y clientes de mayor tamaño (otras aproximaciones).
- Lo que más se valora es la posibilidad de contrastar el conocimiento empírico que la mayoría posee con un perfil establecido que permite comprobar si se sabe o no de una de las unidades de competencia en las que se pueden certificar y que son: habilitado de madera y tableros, maquinado de piezas, ensamble de piezas, o, acabado de superficies.
- Existe consenso en que se recomendaría a otros carpinteros la posibilidad de participar en el proceso de certificación.
- La principal recomendación que realizan es que CiteMadera trabaje en la Bolsa de Trabajo que visibilice más a los carpinteros certificados para que el mercado aprenda a valorar la certificación.

Foto: Taller de Validación del Mapa Funcional

Taller "Elaboración de perfiles de competencias: sentando las bases para el fortalecimiento de capacidades para el Desarrollo Productivo del Perú"

Taller de capacitación de evaluadores en Perfil de Competencia de Melamine-medidas y tipos de cortes

Taller de validación de Perfil de Competencia de Instalación en Obra

Consulta a Carpinteros de Cerro de Pasco que pasaron por proceso de Certificación en Carpintería Industrial

3.1.3 Los resultados materiales

La acción realizada desencadenó un conjunto de acciones relacionadas porque precisamente tuvo la bondad de estimular algunos cambios que a su vez promovieron otros. Parte de estos se materializaron en los siguientes documentos.

- El Mapa Funcional del Sector Forestal Maderable aprobado por *Resolución Directoral N° 070-2016-MTPE/3/19 del 10/06/2016*. (elaborado por CiteMadera con el apoyo de GIZ y los actores del sector).
- La aprobación de los Instrumentos de Evaluación del Perfil Ocupacional con Tableros Derivados de Madera Recubiertos por *Resolución Directoral N° 057-2016 MTPE/3/19*.
- La aprobación del listado de Equipamiento mínimo requerido para ejercer como Centro de Certificación de Competencias laborales en el Perfil Ocupacional con Tableros Derivados de Madera Recubiertos por *Resolución Directoral N° 058-2016 MTPE/3/19*.
- Cinco evaluadores aprobaron la capacitación realizada en el MTPE, tres de ellos son de planta de CiteMadera y dos son externos. El MTPE expidió el *Oficio N° 811-2016-MTPE/3/19.2* del 8 de julio de 2016, por el cual remite las cinco Constancias de capacitación a Evaluadores de Competencias Laborales.
- El CiteMadera solicitó autorización como Centro de Certificación de Competencias Laborales en el perfil ocupacional de Carpintería con Tableros Derivados de Madera, lo cual ya fue aprobado y la Dirección de Normalización de Competencias Laborales (DNCCL) con fecha 9 de setiembre de 2016, fecha en que emitió la Constancia de Autorización como Centro de Certificación en el Perfil Ocupacional de Carpintería con Tableros Derivados de Madera Recubiertos.
- El Perfil Ocupacional de Instalación de Productos Maderables, con sus respectivos instrumentos de evaluación (03) y listado de equipamiento mínimo fue ingresado para aprobación del MTPE con hoja de Ruta N° 88774-2016, de fecha 18 de agosto de 2016.
- La *Resolución Directoral N°161-2016-MTPE/3/19* aprobó el 21 de octubre de 2016, el Perfil Ocupacional de Instalación de Productos Maderables, quedando pendiente la aprobación de los instrumentos de evaluación y listado de equipamiento mínimo.
- El potencial de empresas y trabajadores beneficiados es importante, y formarían parte de estos grupos:

ACTIVIDADES	PEA OCUPADA	N° DE EMPRESAS	N° TRABAJADORES
CIIU 1622 Fab. Partes y piezas	18,581	3,570	6,597
CIIU 3100 Fab. Muebles	118,650	11,273	71,377

Fuente: ENAHO 2013, SUNAT 2013

3.1.4 Los resultados no esperados

A nivel de lo que las acciones anteriores estimularon que se haga más allá del proyecto mismo:

CiteMadera elaboró un documento para discusión del Proyecto de Fortalecimiento de las Capacidades Técnico operarias del sector forestal maderable que tiene como objetivo el fortalecimiento de las capacidades profesionales y operativas para el desarrollo productivo en el sector forestal maderero, el cual fue presentado al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). El presupuesto considerado es de S/ 128 745 287 para tres componentes que son: Mejoramiento de la cualificación de los operarios en el sector forestal, el fondo de fomento para el desarrollo productivo y empleabilidad, y, el desarrollo de capacidades a través de la formación dual. El horizonte de ejecución es de 4 años, y se estima una meta de beneficiarios de 25% sobre 803 219 trabajadores (esta última cifra ha sido obtenida ajustando datos con factores de expansión de CEPLAN).

Cite Madera tuvo la iniciativa de presentar un proyecto a Fondo Empleo con el objetivo de mejorar la empleabilidad y competitividad de los pobladores del sector maderable peruano, a través de servicios de certificación laboral. El presupuesto calculado fue de S/ 1993 580 y buscaba beneficiar a trabajadores del sector productivo ubicados en 8 regiones de actividad intensiva.

Fondoempleo es una institución que financia proyectos que fomentan el desarrollo de las competencias para el empleo, con la finalidad de mejorar la empleabilidad de las personas - preferentemente de aquellas en situación de vulnerabilidad en el empleo - y contribuir a la mejora de su productividad laboral. Sus recursos provienen de las empresas que al finalizar el ejercicio fiscal, obtienen remanentes de utilidades. PRODUCE, MTPE y Minagri tienen la posibilidad de presentar proyectos para que estos sean financiados.

Esto significa que existen mecanismos para acceder a fondos complementarios a los que ha aportado The Lab/OIT y GIZ, para ejecutar el mapa funcional del sector forestal maderable, aprobado también durante la ejecución del proyecto The Lab/OIT.

Al término de vigencia de este proyecto se conoció que Fondoempleo había aprobado un proyecto del MTPE, que permitiría elaborar los perfiles de competencia del mapa funcional aprobado para el sector señalado.

3.1.5 Otros impactos que CiteMadera advierte que se desencadenaron al impulsar estos esfuerzos con The Lab/OIT:

Cooperación Alemana

El Programa Pro-Ambiente II- GIZ ha priorizado en su segunda fase la educación para el trabajo teniendo como base el Mapa Funcional del Sector Forestal

- Se va a desarrollar el Programa de Formación Dual para carpintero operario teniendo en cuenta 03 perfiles Ocupacionales del Mapa Funcional en la segunda transformación (carpintería en madera, carpintería en melamine e instalación de productos maderables en obra).
- Se va a terminar de formular el Proyecto "Desarrollo de las Capacidades Técnicas y Operativas para el Sector Forestal Maderable", cuyo borrador fue aceptado por el MEF y que también ha sido presentado y de interés del Viceministro de Mype e Industria.
- Se va a apoyar para la contratación de un consultor para la formación de evaluadores bajo la norma de Instalador de productos maderables en obra, basado en los estudios realizados por la OIT sobre el sector forestal.
- Se está apoyando la contratación del consultor para capacitar a los evaluadores del perfil de competencia.

Universidad de Ingeniería y Tecnología-UTEC

Hay un tesista para el desarrollo de Buenas Practicas en Salud y Seguridad en el Trabajo en Carpintería, entre otras seis tesis que se están desarrollando en competitividad y mejoras productivas en sector madera muebles.

El Comité Directivo del CiteMadera a pedido que esto se amplié a las demás etapas de la cadena del sector.

Andina Home

La empresa "Andina Home" está solicitando que se trabaje en capacitación y en el desarrollo del Perfil de Carpintero en Construcción en Madera, tema que también se refuerza en las actividades conjuntas con "Plan Selva" del Ministerio de Educación.

TECSUP

Tecsup ha mostrado mucho interés en trabajar en el desarrollo de perfiles en mantenimiento y afilado de herramientas (02) perfiles, identificados también en el Mapa funcional como perfiles transversales.

PRODUCE

Los avances que puede mostrar CiteMadera han impactado al interior del propio ministerio de la Producción.

- El Viceministerio de Mype e Industria de Produce apoya las acciones de cualificación y calificación técnica en el sector.
- CitePesquero Lima también va a iniciar los procesos de desarrollo de perfiles ocupacionales para los operarios en plantas manufactureras o transformadoras de pescado, a partir del empredimiento desarrollado.
- CiteCCal Lima tiene también interés en desarrollar el mapa funcional para el sector cuero y calzado, a la fecha tiene 01 perfil aprobado por el MTPE "Perfil del Operario en Fabricación del Calzado".

3.1.6 Lo que funcionó

En términos de lo que funcionó, lo primero que hay que destacar, fue escuchar lo que estaba pasando, comprender el entorno en el cual se actuaría y asumir que lo que importa no siempre es lo que se implementa directamente, sino lo que se puede ser capaz de hacer con ello para estimular un sistema de mercado.

En este sentido hay tres cosas que funcionaron bien, desde una perspectiva general:

- Escuchar lo que estaba ocurriendo en el sector y en el país: la decisión de impulsar una política de diversificación productiva, la priorización del sector para canalizar fondos para plantaciones, la aprobación de los reglamentos de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre.
- Identificar socios claves del sector público que son actores que ya trabajan o invierten en el sector (SERFOR, CiteMadera y MTPE desde el lado del sector público o GIZ por la cooperación técnica).
- Reconocer el "mapa funcional" validado y aprobado con apoyo de GIZ como el punto de partida para saber qué oferta se puede desarrollar y advertir cuáles son las funciones que demandarán personal más capacitado.
- Priorizar las acciones que se consideraban podía provocar mayores cambios sistémicos, más sostenibles para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Adicionalmente, haber probado en la práctica el potencial que tiene impulsar la certificación por competencia, en un sector con alto nivel de informalidad y donde más del 95% de trabajadores son empíricos. Y es que en la medida que los carpinteros certifican sus competencias son expuestos a los riesgos de salud y seguridad que hay detrás de cada una de estas, por lo que adquieren mayor consciencia sobre la importancia de tener esos riesgos en cuenta.

Como se sabe, se logró:

- Desencadenar avances en un perfil como el de Tableros Derivados de Madera Recubiertos que ya estaba aprobado, pero se había quedado estancado. Capacitación de evaluadores, CiteMadera sea Centro de Evaluación, otros.
- Crear un nuevo perfil que será útil para un sector con evolución económica positiva como el de construcción: instalación de Productos Maderables, en cuyo proceso de implementación, GIZ ha tomado la posta.

3.1.7 Lo que queda pendiente

- Involucrar a otros actores del sector privado que estén vinculados a la cadena y que tengan interés en accionar nuevos perfiles, esto es, desarrollarlos e impulsar que más trabajadores logren certificarse y reduzcan la brecha de capacitación existente para promover un sistema de mercado más competitivo.
- El MTPE consiga que Fondoempleo apruebe el proyecto que incluye la elaboración de 11 perfiles para cadena forestal maderable, en la medida que esto proveería recursos adicionales para completar la tarea. En los días finales de la consultoría, se conoció oficiosamente que Fondoempleo aprobaría el proyecto presentado que contempla la elaboración de los otros perfiles de competencia del mapa funcional.
- Se concrete el proyecto de inversión pública y el MEF consiga el financiamiento para trabajar transversalmente a lo largo de todo el sistema de mercado y actuar para reducir la brecha entre oferta y demanda de trabajadores debidamente capacitados, lo que permite la aplicación a escala.

3.1.8 Las razones del éxito

Uno de los factores que fue fundamental para el éxito de esta acción fue el compromiso de CiteMadera no solo con la intervención elegida en la medida que estaba alineada con sus objetivos institucionales, sino por un claro convencimiento sobre la importancia de que esta acción permitiera generar una mayor consciencia sobre la importancia de la salud y seguridad en el trabajo.

Esto permitió conocer de primera mano, las acciones que se tenían que tomar e impulsar, las entidades con las que querían apoyo en el seguimiento, y sobre todo cuáles perfiles funcionales se debían priorizar.

Además, fueron excelentes facilitadores del contacto con los empresarios y los carpinteros, a fin de realizar el levantamiento de información.

3.1.9 Las razones del retraso para concretar algunas cosas

- Una de las principales razones del retraso es el cambio de gobierno que motivó que muchas de las decisiones se postergaran a la espera de las nuevas indicaciones que iba a dar el gobierno.

3.1.10 Sostenibilidad

- El CiteMadera tiene una demanda identificada de las propias empresas que venden tableros de Melamine que quieren que sus clientes obtengan la certificación.
- El CiteMadera cree que CAPECO o SENCICO pueden asumir la tarea de ser centro de evaluación para el perfil de instalación de productos maderables en obra. Además, el propio CiteMadera ha presentado su solicitud para convertirse también en centro de evaluación de este perfil.
- El CiteMadera tiene el desafío de ampliar su oferta de servicios a otros niveles de capacitación y ya viene trabajando, al respecto, en un proyecto de educación dual con GIZ.
- El CiteMadera tiene la tarea pendiente de mejorar la efectividad de su bolsa de trabajo de carpinteros certificados, con el fin de que esta adquiera mayor valor para el mercado.

3.2 Información

La idea de esta acción surgió a partir de la evidencia de algunos problemas en las condiciones de trabajo, a la luz de visitas realizadas a empresas y a conversaciones sostenidas con trabajadores, por lo que se consideró conveniente explorar las pérdidas de productividad y costos reales en que incurren las empresas.

A partir de esta idea se formuló la siguiente hipótesis[4]:

Las actividades vinculadas a la extracción, el procesamiento y la manufactura de madera son riesgosas.

La evidencia que respalda que se tomara una decisión para iniciar una acción es la siguiente:

- No se tiene una visión integral de los riesgos de las condiciones de trabajo.
- La actividad de fabricación de muebles no está categorizada como riesgosa por el MTPE, a pesar que habían otras actividades asociadas a la cadena productiva que sí lo estaban. En particular, la carpintería de obra, en la cual se usan los mismos equipos, herramientas y maquinaria que en la fabricación de muebles.
- La falta de atención a los riesgos de la actividad se refleja en la falta de información estadística por la ausencia de un registro (identifique los problemas de salud y seguridad).

El objetivo de aprendizaje fue determinar la posibilidad de clasificar la actividad como riesgosa y establecer cuál sería el efecto de hacerlo.

3.2.1 Investigación acción

Enfoque

El enfoque que se siguió inicialmente pasó por considerar dos áreas de acción. Una de ellas, tenía que ver con la sensibilización de riesgos laborales en el sector madera muebles. Una segunda estaba vinculada al análisis de los costos beneficios de la clasificación como actividad riesgosa de la carpintería de madera y muebles.

En el caso de la sensibilización de riesgos laborales se planteó como alternativa el mapeo de los riesgos en los distintos eslabones de la cadena, usando información de perfiles de competencia si fuese el caso.

En el caso del análisis de costos y beneficios de la clasificación como sector de alto riesgo, se planteó realizar un estudio de impacto de la clasificación de la construcción como actividad riesgosa, con el fin de que este análisis sirva para conocer las implicancias que tendría hacer lo mismo con carpintería de madera y muebles.

4. (Misión OIT, Matt Ripley, Callie Ham, 2015).

Método y socios claves

Antes de empezar a ejecutar estas acciones, se realizó la segunda misión[5] a Lima durante la cual se expuso la posibilidad de modificar las actividades iniciales previstas.

Para poder definir esas acciones, fue fundamental, el contacto con distintos actores, las visitas a empresas y las reuniones con sindicatos de trabajadores que permitieron identificar insumos para el diseño de las nuevas acciones que fueron propuestas.

Uno de esos actores fue SERFOR y el otro actor fundamental fue CiteMadera.

Con SERFOR, los tiempos de ejecución del proyecto de The Lab, coincidieron con la etapa final de discusión de los textos del reglamento de la Ley Forestal y de Fauna Silvestre y, eso permitió capitalizar un diseño que estaba previsto normativamente y que se pudo conocer en las reuniones sostenidas con el equipo de SERFOR.

Por su parte, CiteMadera, tenía identificado que los carpinteros del sector muebles no tienen la misma protección que los que trabajan con carpintería para obras de construcción, por lo que advirtieron sobre la necesidad de que la actividad vinculada a muebles también se incluya en la lista de actividades consideradas riesgosas.

Bajo estas premisas se propusieron y aprobaron las siguientes acciones:

El mapa de riesgos por un estándar de salud y seguridad para SERFOR

Como se ha señalado, en el proceso de indagar la pertinencia del mapeo de los riesgos en los distintos eslabones de la cadena, se tomó conocimiento sobre el interés que tenía SERFOR de trabajar un producto orientado a mejorar las condiciones laborales en el bosque, considerando el nuevo marco legal que planteaba el Reglamento de Gestión Forestal (Decreto Supremo 018-2015-Minagri, 2015).

Reglamento para la Gestión Forestal, Decreto Supremo 018-2015-Minagri

Artículo 182. - Beneficios e incentivos a la certificación y buenas prácticas

Los titulares de los títulos habilitantes que cuentan con certificación, otro estándar reconocido o desarrollen esquemas de buenas prácticas que coadyuven a la sostenibilidad del manejo forestal reciben, según corresponda, los siguientes beneficios e incentivos:

a. **Descuentos en el derecho de aprovechamiento**.
b. Asistencia técnica y especializada.
c. Asistencia técnica y apoyo en la gestión para el acceso al financiamiento de las actividades forestales por parte de entidades financieras, organismos internacionales, entre otros.

El SERFOR aprueba lineamientos para el reconocimiento de la certificación y los esquemas de buenas prácticas.

Artículo 193. - Buenas prácticas para la competitividad forestal

El SERFOR y las ARFS difunden, promueven y brindan apoyo técnico para la adopción de buenas prácticas y estándares de calidad, informando a los múltiples usuarios de la importancia de la gestión de la calidad a lo largo de la cadena productiva. Ello, a través de la utilización de guías, manuales, protocoles, paquetes tecnológicos, procedimientos, entre otros.

Las buenas prácticas son promovidas con reconocimientos e incentivos establecidos de acuerdo con los lineamientos definidos y difundidos por el SERFOR. Son identificadas como buenas prácticas para la competitividad las certificaciones, las **buenas prácticas** de manejo forestal, de conservación de flora silvestre, las ambientales, de manufactura, **laborales**, entre otras, de interés.

5. Segunda mission de Callie Ham y Steven Hartrich (Misión Ilo, Steve Hartrich y Callie Ham, 2016)

Lo que se observó es que había una oportunidad de aprovechar la posibilidad de otorgar un incentivo a cambio de crear una buena práctica que los empleadores pudieran seguir.

Bajo ese nuevo marco, el SERFOR podía crear un régimen promocional en el pago del derecho de aprovechamiento forestal en los títulos habilitantes que puede llegar hasta un 35% de descuento por certificación forestal voluntaria, adopción de buenas prácticas debidamente certificadas, certificaciones de origen u otras, y 20% adicional en caso de su mantenimiento más allá del quinto año.

El SERFOR, como parte de sus funciones, es la entidad que aprueba los lineamientos para el reconocimiento de la certificación y los esquemas de buenas prácticas.

El reglamento identifica como buenas prácticas para la competitividad, las certificaciones, las buenas prácticas de manejo forestal, de conservación de flora silvestre, las ambientales, de manufactura, laborales, entre otras de interés. Dentro de las buenas prácticas laborales se considera como tema central la seguridad y salud en el trabajo.

Una consultoría por una aproximación para entender los costos y beneficios de la clasificación como sector de alto riesgo.

En lugar de realizar un estudio de impacto de la clasificación de la construcción como actividad riesgosa, se optó por realizar una aproximación breve de lo que había ocurrido con la carpintería de obra vinculada al sector construcción que sí estaba clasificada como actividad riesgosa.

3.2.2 Principales actividades

Un estándar de salud y seguridad para SERFOR.

Para el desarrollo de la consultoría, se consiguió que la Alianza para la acción para una economía verde (PAGE por sus siglas en inglés) que es una iniciativa conjunta de Naciones Unidas (PNUMA, OIT, ONUDI, UNITAR y PNUD) asumiera la contratación de un consultor que elabore una guía de buenas prácticas en salud y seguridad en el trabajo que luego tocará al Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre (SERFOR), convertir en una norma, la cual será activada en la medida que los empresarios cumplan con dichas buenas prácticas.

PAGE apoya a partir de 2016, políticas de crecimiento verde en distintos sectores, entre los cuales está el sector forestal.

Se entiende por buena práctica sobre Salud y Seguridad en el Trabajo al conjunto de instrucciones operativas o procedimientos relacionados con la prevención y control de riesgos sobre la salud y seguridad en el ámbito forestal.

Se asume que la eventual implementación de la buena práctica debe permitir reducir los niveles de riesgo para los seres humanos que participan de estos procesos en el ámbito forestal.

El consultor se comprometió a entregar los siguientes productos:

- Un documento de buenas prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito forestal.
- Un proyecto de dispositivo normativo para la aprobación de la Buena Práctica.
- Informes legales que sustenten el dispositivo normativo.

El objetivo de aprendizaje se cumplió porque en el proceso de elaboración de la buena práctica se tuvieron en cuenta mecanismos que pueden usar los empresarios para prevenir accidentes y enfermedades de carácter laboral, eliminando los riesgos desde el origen y reemplazándolos por alternativas menos peligrosas que pueden ser controladas.

Para llegar a la versión final de la buena práctica, hubo mucho trabajo de retroalimentación con el consultor, y SERFOR asumió como parte de su tarea, adecuar lo más posible las versiones finales de los entregables, a lo que necesitaban para aprobar la buena práctica, en la medida que no existe una experiencia similar de una buena práctica vinculada a la salud y seguridad en el trabajo para el sector forestal, y, esta no podía repetir lo que ya está establecido en la ley como mandatos de obligatorio cumplimiento.

Se realizó un proceso de validación que incluyó un taller con empresarios y entidades vinculadas al sector en Madre de Dios, región donde está la mayor cantidad de concesiones forestales en actividad.

La mayor parte de los comentarios fueron para enriquecer el estándar y fueron tomados en cuenta en la versión final del documento:

- Que la organización forestal cuente con un manual de construcción de infraestructuras que garantice la seguridad de los trabajadores y que pueda usar materiales de la zona.
- Que la organización preste atención a la distribución de las infraestructuras de campamentos para que por ejemplo el lugar de descanso de los trabajadores no esté rodeado de combustibles.
- Que se considere la importancia del cuidado de las fuentes de agua internas y externas, a fin de no contaminarlas por la presencia de los campamentos.
- Que se incluya como indicador el manejo de los residuos sólidos a nivel de manejo, evacuación y desecho de los mismos y que también exista un manual con estas consideraciones.
- Que la organización incluya en el criterio de habilitación de caminos la necesidad de señalizarlos adecuadamente.
- Que entre los elementos de seguridad se considere antes que lentes (hacen sudar mucho), las mallas de protección adheridas a los cascos.
- Que en la tala se considere el uso de silbatos para advertir la caída de los árboles.
- Que en el caso de la tala, se considere que la organización proporciones al operador de tala los pantalones con piernera para protegerlo de mejor manera.
- Que el criterio sobre el peso para revolcar madera considere las normas actuales que obligan a que las personas no carguen más de 25 kg.

Respecto al interés de que el estándar sea usado, los participantes manifestaron lo siguiente:

- En el caso de las empresas que ya cuentan con la certificación FSC, lo que se plantea en la Buena Práctica ya es una exigencia aunque no con esa especificidad. Los aspectos que no los tienen implementados parecen factibles de cumplirse o de que la organización se adecúe. Todo dependerá del descuento que habrá del derecho de aprovechamiento.
- Las organizaciones de apoyo a la Amazonía señalaron que el estándar puede servir para que las empresas que no están certificadas con FSC porque les resulta sumamente costosa a nivel de los criterios que exige.
- Se señaló que el estándar recoge medidas que favorecen las condiciones de los trabajadores en el bosque, tomando en cuenta la realidad del mismo.
- Los participantes señalaron que la mayoría de las empresas están en las etapas iniciales de cumplimiento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo que admite que la implementación de la norma sea progresiva. Por ello, consideran que esta buena práctica puede contribuir a acelerar el proceso porque plantea un incentivo.
- Respecto a los costos que podría implicar cumplir con algunas especificidades de la norma, los participantes señalaron que las empresas sí podrían asumirlos. Además, señalaron que si hubiese alguna inversión que hacer esta podría salir del propio descuento del derecho de aprovechamiento.

La ventaja de haber sometido a un proceso de validación el estándar elaborado, permitió conocer de primera mano que se habían recogido prácticas usuales de la actividad en el bosque, donde es posible mejorar las condiciones de trabajo y que por su especificidad, no están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo; y, que es factible de ser adoptado por las empresas.

Además, los aportes que realizaron en el taller fueron incorporados al estándar para enriquecer y precisar su contenido.

En el caso de costos y beneficios de la clasificación como sector de alto riesgo.

La aproximación que se hizo para la comprensión de los costos y beneficios de la clasificación por sectores de alto riesgo como en el caso de la construcción y la carpintería de madera en obra, tuvo como propósito establecer la necesidad de una investigación de las razones para clasificar estas actividades de esta manera.

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo

En el Perú existe la obligatoriedad de que las empresas que realizan actividades de riesgo, contraten para la totalidad de sus trabajadores sean empleados u obreros eventuales, temporales o permanentes, lo que se conoce como el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCRT).

Esto significa que las personas que desarrollan una actividad de riesgo, aun cuando no sea bajo una relación laboral, tienen que estar asegurados.

El SCRT brinda asistencia y asesoramiento preventivo promocional en salud ocupacional. Atenciones médicas, farmacia, hospitalización y cirugía, cualquiera sea la complejidad del accidentado, hasta la recuperación total del mismo. Asimismo, rehabilitación y readaptación laboral. Aparatos y prótesis.

La tasa que se paga varía en función al nivel de riesgo (de I a IV) en que está categorizada la actividad, pudiendo fluctuar entre (0.63% y 1.84% con IGV que se aplica sobre la remuneración bruta)

La base legal es la Ley 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su Reglamento, DS. N° 009-97-SA.

Para ello, las entidades que desarrollan actividades de riesgo deben registrarse en el Registro de Entidades que desarrollan actividades de riesgo del MTPE (RM 090-97-TR/DM).

Para realizar el análisis, se tuvieron en cuenta los antecedentes, los datos de accidentes en el sector construcción, la forma en que las empresas de carpintería de madera en obra han internalizado o asumido el Seguro Complementario de Riesgo de Trabajo (SCRT), los costos y beneficios de la clasificación, y cuáles son las condiciones que han favorecido para que el SCRT funcione en el caso de esta actividad.

También se hicieron entrevistas a algunos empresarios del sector que cumplían con el perfil de realizar carpintería de obra para la construcción y, se tomó en cuenta la información del Boletín Estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales del MTPE.

Toda esta información permitió comprender la forma en que ha estado funcionando la implementación del SCRT.

A continuación, se presenta un esquema que ilustra la interacción que se produce en dos actividades consideradas riesgosas y la forma en que funciona el seguro.

Las conclusiones a las que llevaron esas indagaciones fueron las siguientes:

- Los empresarios han internalizado la obligación de pagar el SCRT. Eso se evidencia porque no solo señalan que tienen un bajo costo, sino que se ha convertido en una condición para operar en el mercado que tienen que absorber. Además, se sienten cómodos con este porque les quita un dolor de cabeza asociado a los accidentes que ocurren en la actividad que realizan.
- Los trabajadores valoran de manera positiva contar con el SCRT, sobre todo porque son los empleadores los que asumen el pago y eso tiene que ver con el reconocimiento del riesgo de la actividad.
- Los trabajadores hacen énfasis particular en que el SCRT les permite acceder a una atención oportuna en caso de un accidente, y de calidad, en las mejores clínicas y con buenos médicos, a la cual no accederían bajo la cobertura del seguro convencional de salud.
- La consideración de la construcción como una actividad riesgosa ha generado externalidades positivas alrededor de la seguridad de los trabajadores vinculados a esta actividad directa o indirectamente como proveedores.
- La fiscalización ha jugado un rol importante para lograr que los empresarios internalicen los mayores costos que tendrían que asumir por una multa o por pagar el costo total de un accidente, si no tuvieran el seguro.
- Los sistemas de fiscalización laboral priorizan actividades donde intervenir, en el caso de la construcción, no solo está su consideración como riesgosa, sino también el impulso que le da al empleo y al crecimiento en la economía, gracias a los eslabonamientos que tiene con otras actividades.
- Además de la consideración de riesgosa, existen tres condiciones que favorecen que la obligatoriedad del SCRT para una actividad incentive la mejora en las condiciones laborales: (i) actividad que genere eslabonamientos (carpintería de obra para Construcción), (ii) actividad económica que aporta al crecimiento del país, (iii) existencia de sistemas de trabajo que favorecen la participación en el mercado formal de trabajadores "informales" y que no tienen protección (uso de formas de subcontratación para actividades principales).
- La inclusión de otras actividades debe tomar en cuenta si se cumplen o no estas tres condiciones planteadas, además de si el contexto económico y político es favorable para incorporar nuevas actividades a la lista de actividades riesgosas.
- La posibilidad de incluir la actividad de CIUU 3610 debe ser contrastada con estas reflexiones, incluyendo la referencia a que el SCRT funciona en el caso de la carpintería de obra para la construcción, en la medida que la construcción es una actividad sumamente fiscalizada.

La ejecución de estas dos acciones permitió llegar a la conclusión que la hipótesis de partida fue correcta, y efectivamente el trabajo en extracción, procesamiento y manufactura debe ser considerado trabajo riesgoso.

3.2.3 Los resultados materiales

En términos de resultados materiales que se desprenden de la acción directa se encuentran:

- Una buena práctica en seguridad y salud en las actividades de manejo forestal maderable, estructurada en base a tres niveles de análisis: principios, criterios e indicadores. Además, comprende un proceso de certificación que considera distintos tipos de auditoría, dependiendo de si es la primera vez que se opta por adecuarse al estándar, o si se trata de una auditoría de mantenimiento. Finalmente, se incluye una lista de condiciones para la obtención de la buena práctica.
- Un informe técnico que propone los lineamientos para la certificación de buenas prácticas de competitividad forestal.
- Unos lineamientos para la certificación de buenas prácticas para la competitividad forestal.
- Un informe de aproximación a la comprensión de los costos y beneficios de la clasificación por sectores de alto riesgo, donde se da cuenta que efectivamente, los em-

presarios han internalizado la obligación de pagar el SCRT, que los trabajadores también valoran positivamente este beneficio principalmente porque les permite acceder a una mejor atención en caso de accidente, que la consideración de la construcción también como una actividad riesgosa ha generado externalidades positivas en los otros sectores vinculados a esta actividad como proveedores; y, que el hecho de que esta sea una actividad muy fiscalizada, motiva que los empresarios estén más dispuestos a cumplir con la obligatoriedad de la contratación del SCRT.

- Un mapa de stakeholders donde se identificó que el Consejo de Salud y Seguridad en el Trabajo (CSST) era la instancia con la cual se podía plantear la propuesta de modificación del anexo que lista las actividades que son consideradas riesgosas. (Decreto Supremo N° 009-97-SA, 1997)
- Un potencial de impacto en un número importante de empresas y trabajadores que conforman la mayor parte de la PEA de la cadena forestal maderable.

ACTIVIDADES	PEA OCUPADA	N° DE EMPRESAS	N° TRABAJADORES
CIIU 3100 Fab. Muebles	118,650	11,273	71,377

Fuente: ENAHO 2013, SUNAT 2013

El resultado de las indagaciones fue que el CSST en la última sesión del mes de (agosto) había tomado conocimiento de que el Ministerio de Salud (Minsa) había completado la elaboración de una actualización del Anexo que lista las actividades riesgosas, el mismo que había tomado casi 5 años elaborar y que pase por todas las instancias del sector hasta estar listo para la firma del viceministro y ministra.

Cuando se tomó conocimiento sobre esta circunstancia, lo primero que se buscó fue conocer si la actividad que había estado bajo análisis está siendo considerada como actividad riesgosa en la nueva lista. El resultado fue el siguiente:

- Se observó la actividad fabricación de muebles del CIUU 3100, que incluye la fabricación de muebles, excepto los de plástico y metal que también se incluyen de manera expresa.
- Se incluye el CIUU 1701, para la Fabricación de pasta de madera, papel y cartón, incluyendo la fabricación de pasta de madera, papel y cartón.
- Se incluye el CIUU 1702, para la Fabricación de papel y cartón ondulado y de envases de papel y cartón.

Esta circunstancia confirmaba los resultados de la aproximación realizada y dejó la acción a un paso de concretarse, dado que ahora está en manos de las más altas autoridades del Ministerio de Salud.

El 01 de enero de 2017, se publicó el Decreto Supremo N° 043-2016-SA, Actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA.

3.2.4 Los resultados no esperados

Uno de los resultados no esperados fue que el impulso dado por The Lab/OIT para armar la buena práctica de salud y seguridad en el trabajo motivó que SERFOR impulsara a la misma velocidad otras buenas prácticas:

- "Estándar para la verificación del origen legal de la madera en bosques naturales".
- "Estándar de buenas prácticas de manejo para la producción de madera en bosques naturales".
- "Estándar de certificación de cadena de custodia para madera de origen legal verificado".

Esto incentivó a la entidad a trabajar un lineamiento para todos los estándares desarrollados en función de los criterios de evaluación para la certificación, el mismo que se aplicaría al paquete de buenas prácticas para la competitividad forestal donde también se incluía el estándar de salud y seguridad en el trabajo.

En el ámbito de la comprensión de los costos y beneficios de considerar una actividad como riesgosa, se consiguió la posibilidad de encontrar un camino para solicitar la revisión de la clasificación de actividades riesgosas, de modo tal que se pueda actualizar el (Decreto Supremo N° 009-97-SA, 1997). La oportunidad de que los trabajadores de la actividad madera y

muebles estén protegidos contra cualquier tipo de accidente vinculado a la actividad que realizan.

3.2.5 Lo que funcionó

La etapa de indagación con actores claves del sector fue determinante para precisar las áreas de investigación alrededor de los riesgos en salud y seguridad en el trabajo en la cadena forestal maderable.

Los reglamentos de la Ley Forestal que se dictaron durante la etapa de delimitación de los problemas asociados al sistema de mercado fueron particularmente importantes porque establecían incentivos para la adopción de buenas prácticas para la competitividad forestal y de fauna silvestre, los cuales se pueden otorgar en función de los lineamientos que determine el SERFOR, donde están incluidas las de naturaleza forestal (Decreto Supremo 018-2015-Minagri, 2015)

La participación del Servicio Nacional Forestal y de Fauna Silvestre fue determinante para acompañar el desarrollo de una buena práctica que no existe.

3.2.6 Las razones del éxito

Hay varios factores que favorecieron el éxito de esta intervención, aun cuando no se haya concretado su publicación ni su vigencia el momento del cierre de este informe. Por un lado, la alianza estratégica con SERFOR y PAGE para el desarrollo de la buena práctica, el compromiso con el cual SERFOR asumió la tarea de guiar el trabajo del consultor contratado, la existencia del incentivo planteado en el Reglamento para la Gestión Forestal. (Decreto Supremo 018-2015-Minagri, 2015) y, la existencia de la ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, respecto al cual la buena práctica constituye una oportunidad de acelerar su implementación en las unidades forestales.

3.2.7 La sostenibilidad

La sostenibilidad de esta acción está vinculada a la difusión que se pueda hacer de las mismas, a que el SERFOR construya la estructura que le de soporte a las evaluaciones que se deben realizar para verificar el cumplimiento de la buena práctica, y que los empresarios encuentren una oportunidad de avanzar en el cumplimiento de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo y que los costos de adecuarse a los criterios establecidos en el estándar sean realistamente cumplibles.

3.3 Acceso a mercados

La idea de esta acción surgió por la evidencia existente que sugiere que las empresas orientadas hacia el sector exportador están sujetas a un mayor escrutinio de los mercados (clientes que les exigen certificación FSC), con lo cual, promover que hayan más empresas exportadoras de muebles podría beneficiar indirectamente a los trabajadores de la actividad para que estos tengan mejores condiciones laborales.

Y es que efectivamente, el mercado obliga a las empresas a adecuar sus estándares de producción y trabajo según esperan los consumidores de esos productos, por lo que cada vez es más frecuente que el mercado exija certificaciones, en la cadena forestal maderable, que acrediten que las empresas trabajan con madera procedente de bosques manejados y que no tenga procedencia ilegal.

Las hipótesis iniciales de trabajo fueron las siguientes:

- Las exportaciones son pequeñas en valores y volumen pero con gran valor añadido.
- Las empresas exportadoras son de diferentes tamaños (no solo grandes).
- Las exportaciones han declinado en los últimos años por lo tanto esas empresas han entrado a competir en el mercado local con la manufactura hecha con madera importada y menor calidad, o se están moviendo hacia la construcción.
- Las firmas que exportan están expuestas a mayor escrutinio y frecuentemente enfrentan mayores requerimientos de los compradores, incluyendo condiciones de trabajo.

La evidencia que se tenía como punto de partida del trabajo a realizar se centraba en tres aspectos claves:

- Las empresas enfrentan problemas para acceder a madera seca peruana para cumplir con clientes del exterior (no solo por restricción de comercialización de ciertas especies).

- Las empresas demandan reglas más estables en el sector, y tienen incertidumbre sobre los efectos del nuevo reglamento de la Ley Forestal.
- La certificación FSC no se aplica a los muebles, sino solo al bosque concesionado (las concesiones son sub explotadas, aproximadamente al 35% de su potencial de aprovechamiento).

3.3.1 Investigación acción

Enfoque /métodos y socios claves.

El enfoque consistió en averiguar primero el dinamismo que estaba teniendo el sector exportador de la cadena forestal maderable en general, y de los muebles, en particular. La idea era determinar si había potencial para hacer crecer el mercado exportador, dónde están los cuellos de botella, cuál es la expectativa sobre la regulación y si podrían las empresas de alto valor agregado proveer de mejores condiciones de trabajo.

El método que se siguió inicialmente fue de aproximación a empresas exportadoras con el fin de conocer de primera mano lo que estaba sucediendo en el sector exportador y encontrar una explicación sobre la tendencia a la baja de los envíos de muebles hacia el mercado exterior. En este esfuerzo fue fundamental el apoyo de CiteMadera.

En la segunda parte, se contrató a un consultor internacional con el fin de analizar el potencial exportador del país a nivel del sector muebles y cuáles serían los potenciales nichos hacia los que se debería orientar los esfuerzos.

3.3.2 Principales actividades

Esta acción involucró una primera parte en la que los esfuerzos estuvieron concentrados en investigar lo que pasaba con el sector de segunda transformación de la cadena madera-muebles, a partir de un análisis de datos y un contacto con empresas exportadoras. Y una segunda parte que es resultado del trabajo de consultoría titulado Investigación Rápida del Potencial de las Exportaciones Peruanas de Muebles de Madera. (Molinos, Vicente, 2016).

PRIMERA PARTE

La balanza comercial del sector madera muebles es deficitaria, y se observa una evolución creciente de las importaciones en desmedro de las exportaciones, entre 2009 y 2015, tal como fue mencionado en (OIT, 2015).

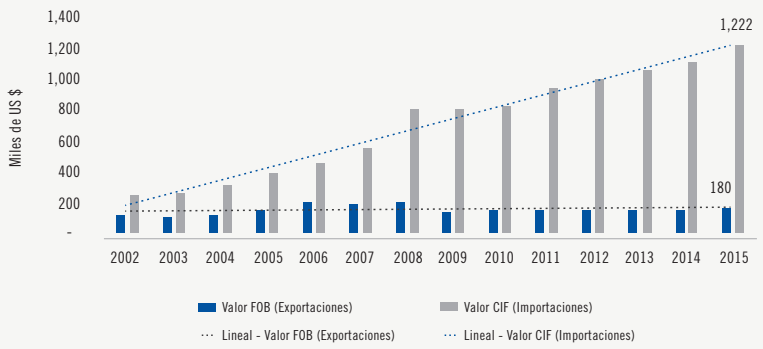
En el siguiente cuadro, se registra el comportamiento que han tenido las exportaciones e importaciones de los productos forestales maderables, lo cual a simple vista evidencia un estancamiento de las exportaciones y una tendencia creciente en valores de importación de los distintos tipos de productos de madera.

	Balanza Comercial Periodo 2002-2005 Crescimiento promedio anual (%)	Incremento total del periodo (%)	Proyección al 2021 (Miles de US$)
Importaciones	12%	375%	1,695,127
Exportaciones	2%	32%	189,656
Saldo de la balanza comercial			-1,505,471

Fuente: ENAHO 2013, SUNAT 2013

De acuerdo a estas cifras, la participación del Perú en el mercado global es de menos 1% asumiendo un comercio mundial de USD 300 mil millones anuales.

Comportamiento de las Exportaciones e Importaciones de los principales productos forestales maderables



Fuente: Anuario de Estadísticas Ambientales 2015, considera el valor de las exportaciones de los principales productos forestales de la madera transformada y el valor de las importaciones de los principales productos forestales maderables.

Las explicaciones generales para esta situación apuntan a varios aspectos relacionados con la problemática del sector.

Una de ellas tiene que ver con el hecho que el 100% del aprovisionamiento de madera proviene del bosque y que la superficie dedicada a plantaciones es insignificante respecto a la que tienen otros países vecinos cuyas fuentes de madera provienen en su mayor parte de estas, antes que del bosque como ocurre con Chile (98% de la madera que transforma proviene de plantaciones), en menos medida con Brasil (50% de sus fuentes de madera proviene de plantaciones) (Reforestadora Amazónica, 2014).

Como consecuencia de esto se ha generado otro tipo de problemas: (i) Apuesta por exportar especies (caoba, cedro, shihuahuaco, entre otros) cuyo valor puede absorber los costos logísticos de una cadena débil por sus problemas de infraestructura. (ii) Incremento de las importaciones para que los empresarios nacionales puedan completar la materia prima que necesitan para sus procesos productivos, y, reducir sus niveles de dependencia de los intermediarios que no pueden asegurar la madera en la cantidad y tiempos previstos, o que cobran márgenes excesivos. (iii) El desaprovechamiento de la ventaja comparativa de ser el segundo país forestal (por número de extensión del bosque) de Sudamérica.

Una segunda explicación más relacionada con las debilidades internas del tejido productivo, es la falta de tecnología para aprovechar mejor los recursos desde el bosque hasta el último eslabón de la cadena forestal maderable. Esto se traduce en problemas de competitividad para diferenciarse en el mercado internacional y el consecuente debilitamiento de la vocación exportadora profundizada por las dificultades de conectarse a mercados en el exterior.

Un tercer aspecto a considerar está relacionado con el crecimiento del mercado nacional. Por un lado el sector construcción en el país que ha generado una demanda de madera para la construcción (encofrado, andamios, pisos, escaleras, entre otros), pero también para la vivienda (muebles), en un mercado caracterizado por ser un mercado de precio (OIT, 2015), lo cual ha impulsado la demanda "poco sofisticada" de productos de madera para la vivienda sin mayores requerimientos de estándares como los que exige el mercado internacional. Por otro lado, a esto se suma, una demanda de ciertos productos maderables para sectores como el agroindustrial (postes para vid) que hoy día son atendidos por importaciones que los productores nacionales apuestan por sustituir hacia futuro (OIT, 2015), y, el crecimiento del sector exportador que demanda pallets y parihuelas para las exportaciones.

Finalmente, hay otro factor más externo que tuvo un impacto directo en el sector exportador que empezó en 2008 con la crisis financiera internacional del 2008 y sus coletazos los años siguientes, lo que determinó la contracción de algunos mercados en el exterior que habían sido atendidos por el Perú con anterioridad.

Todo esto explica la tendencia a la baja en el valor de los envíos, que en 2015 fueron incluso menores que el año anterior para el envío de madera aserrada y de primera transformación.

Algo similar ha ocurrido con los productos vinculados a la segunda transformación, que el año pasado solo representaron el 4.5% del valor exportado que es el segmento de la cadena productiva donde hay mayor nivel de informalidad laboral y gran incidencia de participación de carpinteros bajo la modalidad de servicios no personales (free lance o contratos de locación de servicios distintos a los laborales). Además, casi la tercera parte del valor de estos envíos corresponde a organizaciones sin fines de lucro que operan conectados a voluntarios que buscan mercados para piezas trabajadas en sus hogares por jóvenes criados en sus albergues, o representan a una diversidad de artesanos.

Cuando se investigó ¿como han logrado superar estos problemas las empresas que exportan?, las respuestas varían en función del tamaño de estas.

Las empresas de mayor tamaño

Un reciente estudio (Mejía Elena, Cano Walter, de Jong Wil, Pacheco Pablo, Tapia Sandra y Morocho Johanna, 2015) hizo un esfuerzo para identificar los circuitos internacionales asociados a la madera de Loreto, Ucayali y Madre de Dios. De acuerdo a sus hallazgos, en el caso de Loreto, los principa-

les destinos son México y EE.UU. debido a que existen empresas con capitales de estos países en la región. Algo similar ocurre con Ucayali, donde China es el principal mercado por la presencia de un cluster de empresas con financiamiento de ese país ubicadas en esa región. Esto no ocurre con Madre de Dios cuyos mercados son variados, porque tienen mayor presencia de empresas nacionales y solo una pequeña presencia de empresas con capital chino.

Las empresas que concentran la mayor cantidad de exportaciones de madera del país son las compradoras más importantes de estas regiones, pero difícilmente es posible seguir la trazabilidad de esta, salvo en el caso de las especies bajo CITE que son la caoba y el cedro que representan el 30% de las exportaciones. El resto de madera no es posible seguir (shihuahuaco, tahuari, estoraque, quinilla, palo bastón y huairuro).

Otro dato importante es que solo el 30% de las empresas exportadoras tienen zonas de producción en los bosques de las regiones, lo cual significa que el 70% compran madera para transformarla, aunque sí habría interés en incursionar en plantaciones forestales.

Las empresas de menor tamaño

De acuerdo al estudio (Mejía Elena, Cano Walter, de Jong Wil, Pacheco Pablo, Tapia Sandra y Morocho Johanna, 2015), los pequeños exportadores tienen cierto tipo de tecnificación y cubren con pequeños volúmenes de madera sus costos operativos. Según los casos citados, estas empresas no tienen la capacidad de realizar inversiones adecuadas ni mejoras en su producción, por lo que difícilmente mejorarán su participación en el mercado internacional ni apuntarán una integración de operaciones.

Otro aspecto a destacar es que en muy pocos casos las transacciones comerciales se realizan con adelanto de pago, sino que en la mayoría de veces son con órdenes de pedido y de acuerdo a la confianza comercial, lo cual dificulta que las empresas de menor tamaño puedan participar en el mercado internacional (Mejía Elena, Cano Walter, de Jong Wil, Pacheco Pablo, Tapia Sandra y Morocho Johanna, 2015).

A lo largo de los distintos estudios realizados por The Lab, se tuvo contacto con empresas exportadoras cuyos testimonios permitieron identificar los factores de éxito detrás del hecho de que sigan exportando.

A continuación, se presentan las conclusiones de esta aproximación:

- Existen seis factores que subyacen al “éxito” de las empresas exportadoras. Estos factores son: garantizar un suministro de materia prima (en un contexto de país sin plantaciones), calidad en sus productos, uso de tecnología de primer nivel, apuesta por la estandarización, contactos comerciales y financiamiento.
- Un aspecto fundamental que normalmente acompaña a estos factores es la orientación de las empresas hacia la internacionalización que va más allá de que el valor de las exportaciones represente un porcentaje marginal de las ventas totales de las empresas.
- Las empresas de menor tamaño tienen limitaciones para resolver esos factores porque son vulnerables frente a problemas de suministro en la medida que buscan reducir sus costos de producción, no trabajan con estándares y tienen limitaciones tecnológicas para mejorar su calidad y sus niveles de producción como para atender pedidos de gran volumen, su liquidez no les permite soportar las modalidades comerciales propias del mercado internacional y, tienen problemas de acceso a mercados.
- Las empresas que logran acceder a contactos comerciales lo hacen porque tienen accionistas de los mercados más importantes a los que llegan, estructuralmente tienen un brazo comercial en los mercados de destino, están vinculadas a sectores locomotoras como la construcción y con empresas internacionalizadas, o, tienen monoclientes que demandan piezas con especies de maderas particulares.
- El problema de tamaño no ha podido ser afrontado a través de la asociatividad porque los diferentes niveles de tecnificación (DESCO, 2011) han impedido que se formen consorcios que puedan articular esfuerzos para mejorar sus niveles de calidad, se equipen y accedan al crédito para poder llegar a mercados en el exterior. Esto último sería un problema que tam-

bién se enfrentaría si se quisiera desarrollar un cluster.

- La estrategia de conseguir accionistas puede ser un buen mecanismo para conseguir contactos comerciales en distintos mercados y esto se puede promover a través de fondos de inversión en el sector.
- No se pudo verificar que efectivamente las empresas orientadas al mercado exterior ofrecen en todos los casos mejores condiciones de trabajo, pero se presume que eso ocurre a partir de casos de empresas consultados a lo largo del estudio.

SEGUNDA PARTE

En la segunda parte se realizó una consultoría para establecer si la cadena de mueble de madera de exportación es un medio efectivo para generar empleos sustentables, formales y crecientes, y bajo qué condiciones y con qué tipo de apoyos y en qué plazo podría concretarse ese potencial.

El trabajo realizado llegó a cinco grandes conclusiones:

1. El sector de muebles de madera en el Perú está olvidado, a pesar del gran efecto multiplicador que tiene.

   El sector aporta muy poco a la economía del país. Además, importa muebles de gama media y baja, con tableros de madera reconstituida que Perú no produce.

   El desafío es que el país exporte muebles de madera sólida, con mucho diseño y valor agregado, de gama media-alta a los EE.UU., el Caribe y países de rápido crecimiento de Sudamérica.

2. Hay un imperativo dual de conservación forestal y de empleos sustentables.

   El Perú, siendo un país forestal, tiene muy poca superficie bajo manejo forestal certificado. El hecho de orientar la producción de exportación al segmento de gama alta, permite aprovechar una mayor variedad de maderas, lo que ayudará a mantener el balance ecológico.

3. Hay que construir la cadena de abastecimiento con talentos y recursos disponibles.

   En el pasado, los esfuerzos por la internacionalización han sido de corta vida por la inestabilidad de políticas, de tenencia forestal de largo plazo y de los altos niveles de informalidad. Por ello, para construir la cadena de abastecimiento, se tiene que apoyar la planificación sectorial coordinada, promover mecanismos ágiles para fomentar el desarrollo de las exportaciones de muebles, basados en demanda comprobada, y facilitando la gestación de asociaciones especializadas y representativas de productores.

4. Hay que facilitar un cluster con mentalidad exportadora y de largo plazo.

   Se plantea buscar un financiamiento de la cooperación técnica para diseñar un proyecto catalizador y facilitador que demuestre los beneficios que pueden obtener las empresas individuales. La idea es que empresarios, agentes de mercado y entidades de apoyo tecnológico (CITE, SERFOR) se sumen al esfuerzo que debe dividirse en fases por las cuales se avanza en función de los resultados anteriores, estimándose que a partir de los 4 años se puede demostrar el potencial del cluster para crear empleos adicionales y mejorar las condiciones de trabajo.

   Se señala que solo podrá responderse si es viable el programa de apoyo para exportar muebles durante la fase de factibilidad y pre-diseño del programa facilitador.

5. Hay que medir empleos generados, su calidad y el avance de la formalidad.

   Se sugiere que como parte del proyecto planteado en el subíndice anterior, se parta de una línea base que permita evaluar los impactos del proyecto en crear nuevos empleos en fábricas y en el bosque.

3.3.3 Resultados

Los principales resultados de la consultoría realizada son los siguientes:

Se identifican limitaciones para la exportación, entre las cuales se reconocen las siguientes.

- Insuficientes flujos de abastecimiento confiables en el tiempo y sustentables en cantidad, calidad y accesibilidad de especies maderables de densidad media y con potencial para muebles de exportación.
- Falta de asociaciones empresariales regionales en el sector madera-muebles

que sean la base de un mercado regional de trozas por especie y grado de calidad que permitirá la extracción, compra y venta y procesamiento de un mayor número de especies.

- Limitada capacidad industrial y para secar madera en horno.
- Baja inversión pública en infraestructura vial y privada en equipos. Existen múltiples limitaciones prácticas para el intercambio de trozos clasificados y para su extracción aprovechando los cuatro meses secos.

Se establecen algunos nichos selectos de producto-mercado. Básicamente se propone que se ponga énfasis en muebles de madera sólida pues en estos se maximiza el valor agregado nacional y los empleos del sector.

Se advierte que los "tipos de producto, segmentos del mercado y canales de distribución que se elijan deben ser compatibles con las posibilidades reales de aumentar el abastecimiento de madera bien dimensionada, clasificada y seca en horno".

Se estima que puede tomar diez años de trabajo sostenido el desarrollo y madurez de un cluster exportador exitoso.

Se incluye un esquema de los pasos sugeridos para un enfoque apropiado de cooperación técnica:

1. Evaluar la factibilidad y producir un prediseño.
2. Fase exploratoria de seis meses a un año.
3. Fase de desarrollo de productos y comercialización de dos años (prorrogable según evaluación)
4. Evaluación después de dos años para ajustar el diseño y completar una fase de 3 años.
5. Evaluación ex post de impactos sobre empleos y condiciones de trabajo.

Se identifican algunas lecciones aprendidas:

1. Aprovechar las experiencias de proyectos anteriores,
2. Involucrar a todas las entidades del sector público que permitan dar continuidad al proyecto y coordinar con el donante, aunque lo ideal es que posteriormente tercericen la ejecución del proyecto.
3. Fortalecer las asociaciones gremiales incluyentes y especializadas, ganar confianza apoyando primero iniciativas en marcha.
4. Exigir que las empresas que participen compartan costos.
5. Seleccionar a los empresarios por competencia abierta.
6. No excluir a los pequeños.
7. No intentar formar consorcios pero sí apoyar iniciativas individuales que sean prometedoras.

3.3.4 Lo que funcionó y no funcionó

Una de las cosas que se advierte que no fluyó en la búsqueda de las causas subyacentes de que hoy en día no exista una masa crítica de empresas exportadoras que pudieran permitir validar si efectivamente estas ofrecen mejores condiciones laborales, es que no hay asociaciones de productores fuertes a nivel nacional y las que existen no mostraron interés –por ahora- en la posibilidad de profundizar sobre lo que hace falta para impulsar un cluster de muebles en el Perú.

Esto permite advertir que será muy importante la etapa de la prefactibilidad y el prediseño de un eventual programa de cluster de muebles de madera para el Perú, a fin de determinar el interés entre los actores de avanzar por ese camino.

3.3.5 La sostenibilidad

Finalmente, en términos de la escalabilidad de impulsar una propuesta como esta, resulta claro que en la medida que la mayor cantidad de la PEA del sector forestal maderable se encuentra en la actividad fabricación de muebles, el impacto de una intervención en esta línea sería mayor.

Como consecuencia de ello, si se logra articular una mayor cantidad de los puestos de trabajo de esta actividad a cadenas de exportación, al tener esta mayor exposición, es razonable pensar que los trabajadores tendrán mejores condiciones de trabajo.

4

PRÓXIMOS PASOS

El trabajo realizado durante 162 días a lo largo de nueve meses de trabajo ha permitido mover las fuerzas del sistema de mercado de madera-muebles para estimular algunos cambios en el mismo, pero aún falta mucho que hacer.

Una de las cosas positivas que se ha logrado es que al haber involucrado a distintos actores directa e indirectamente, estos se han apropiado de los cambios que se han estimulado en el sistema de mercado.

Entre estas instituciones están, Cite Madera, SERFOR, MTPE, MEF y fuera del estado, la Cooperación Alemana (GIZ).

Algunas de estas entidades impulsarán estas acciones espontáneamente, pero no necesariamente de forma sistemática y coordinada. OIT Lima podría jugar un rol para mantener la articulación de estos esfuerzos y periódicamente abrir un espacio para la coordinación de estos temas en alianza con CiteMadera y MTPE.

La mayoría de las tareas que se plantean no involucran costos, salvo la relacionada con producir un brochure que describan las buenas prácticas de salud y seguridad en el bosque, por lo que todas son factibles y pueden implementarse. Sin embargo, tienen un componente importante de incidencia política en dos entidades del estado, con las cuales existe la oportunidad de abrir una agenda de largo plazo.

En donde hay una oportunidad importante de trabajo y que puede jugar un rol articulador de actores es alrededor de la creación de un cluster de muebles, en la medida que las acciones de capacitación y de sensibilización sobre riesgos en la salud y seguridad en el trabajo favorecen las condiciones de competitividad del mismo.

A continuación, se listan algunas tareas vinculadas a las acciones promovidas que pueden impulsarse en el corto plazo.

ACCIÓN	SEGUIMIENTO
Brecha de capacitación	Aprobación de perfil de instalación en obra: pendiente en MTPE. Otros sectores logran impulsar la elaboración del mapa funcional. Nueva fase de Proambiente que acciona a partir del mapa funcional una serie de tareas: capacitación a evaluadores de perfil de instalción en obra, elaboración del PIP para crear capacidades en toda la cadena funcional. Alentar que Cite Madera mejore el funcionamiento de su Bolsa de Trabajo o la conecte con la del MTPE para promover y difundir la lista de carpinteros certificados en los distintos perfiles. Diseñar una estrategia para lograr que cada vez más el mercado valore la certificación por competencia.
Sensibilización de riesgos	Lograr que SERFOR apruebe las “buenas prácticas para la competitividad forestal” y defina en otra norma los descuentos por derechos de aprovechamiento que se aplicarán a las buenas prácticas. Elaborar un “brochure” informativo de las buenas prácticas de salud y seguridad en el bosque.
Clasificación como actividad riesgosa	Lograr que MINSA apruebe el nuevo anexo del DS. 009-1997-SA, que actualiza la lista de actividades riesgosas sujetas a la obligatoriedad de la contratación del Seguro Complementario de Riesgos de Trabajo. Persuadir al MTPE que se mantenga en revisión permanente este tema en el CSST.

5

REFLEXIÓN SOBRE EL PROCESO

Una de las cosas que se desprende de la lectura de este informe es que cada una de las etapas realizadas tuvo su razón de ser: el Estudio Rápido de Mercado para saber si el sector era relevante para la población pobre, había potencial de mejora en el empleo y tenía potencial de intervención; el estudio de las limitaciones del sistema de mercado para identificar las áreas de soporte donde había problemas; y, este piloto de investigación acción para mejorar las condiciones laborales en el sector madera- muebles.

Los tres procesos permitieron aproximarse a las causas subyacentes que están detrás del hecho de que las condiciones laborales en este sector no sean tan buenas.

Por ello, aplicar la metodología de investigación acción en el sistema de mercado forestal maderable permitió identificar las funciones de soporte donde era claro que había problemas que resolver para mejorar las condiciones de trabajo de quienes laboran en dicho sistema.

Una vez que se identificaron las brechas en capacitación, en información sobre riesgos laborales y en acceso a mercados, y se formularon las primeras hipótesis de trabajo, en lugar de hacerlas accionables de inmediato, la metodología permitió seguir investigando para encontrar nueva información que permita ser más asertivos en la definición de las acciones más pertinentes para tratar de lograr cambios sistémicos en las funciones de soporte.

Esa investigación permitió conocer de primera mano, es decir, por los propios actores, cuáles eran las acciones alternativas a las que se plantearon en función de las hipótesis establecidas inicialmente.

En este sentido, el contacto con los actores permitió conocer qué estaban haciendo, qué barreras encontraban para impulsar lo que hacían, cómo se conectaba eso con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, e incluso qué normas estaban en elaboración y cuáles eran los incentivos que estas contenían que estaban asociadas al propósito de la intervención.

Si esto no se hubiera hecho, se habrían realizado acciones distintas a las realizadas como se ha analizado en cada uno de los apartados. No necesariamente, hubiese estado mal, por-

que las acciones iniciales hubieran permitido contar con mayor información sobre las causas subyacentes de los problemas en las áreas de soporte, pero no hubiesen capitalizado las fuerzas del sistema de mercado en marcha para afinar las intervenciones.

El resultado ha sido que se han podido usar esas fuerzas del sistema de mercado para intentar afectar positivamente el mismo, estimulando cambios en el sistema que favorecen la posibilidad de mejorar las condiciones de los trabajadores del sistema forestal maderable.

El hecho de reconocer el mapa funcional del sector forestal maderable es el paraguas para todas las acciones relacionadas con la capacitación en el sector, contribuye a que las acciones que se realicen estén articuladas, obedezcan a una priorización realizada por el propio mercado y realmente contribuyan a mejorar la competitividad y productividad del sector.

En función de eso, los perfiles de competencias laborales aprobados, en el marco de la ejecución del proyecto han permitido dar el primer paso para superar la brecha entre la oferta y la demanda, para crear el mecanismo para contar con mano de obra certificada.

Ambos perfiles, tanto el relacionado con melamine como el de instalación en obra, están vinculados al sector construcción donde si bien cada vez se reduce el componente de madera que se utiliza, constituye una actividad donde hay mucha participación de mano de obra vinculada al sistema de mercado forestal maderable.

Como parte del proceso de certificación de dichos perfiles, los carpinteros tienen que respetar las normas de salud y seguridad en la evaluación de cada uno de los componentes de competencia que estos perfiles incluyen, lo cual los obliga a ser más responsables de su propia seguridad.

Esta forma de intervención, estimula un mayor cumplimiento de obligaciones laborales. Además, como resultado de esta acción, los carpinteros que consiguen certificarse, lograr mejorar sus condiciones de empleabilidad que normalmente van asociadas también en mejores condiciones laborales.

Algo similar ocurre con la utilización del marco normativo recientemente aprobado de SERFOR que permite crear incentivos para promover buenas prácticas en distintas áreas, entre las cuales están las laborales.

Esto ha permitido construir un modelo que promueve indirectamente mejores prácticas laborales en el bosque, donde es muy difícil hacer cumplir la normativa vigente por la falta de facilidades para la fiscalización de las mismas, debido a las condiciones del entorno.

En el caso de la clasificación de la carpintería como actividad riesgosa, el proceso de aproximación a partir del análisis de lo que había ocurrido con otra actividad que sí estaba considerada como riesgosa, ha permitido identificar que bajo ciertas condiciones, el solo hecho de la clasificación como riesgosa puede ayudar a mejorar la protección de los trabajadores frente a los accidentes de trabajo.

El hecho de que MINSA hubiera estado trabajando en una norma de actualización del listado de actividades riesgosas del país y que en esta estuviera considerada la carpintería de muebles, solo confirma la tesis de que existen razones para que sea incluida, con los beneficios que esto podría implicar para los trabajadores.

Finalmente, en el caso del acceso al mercado, la aproximación al dinamismo del sector exportador en el sector madera y muebles, así como la consultoría realizada por el experto internacional han llevado a tener mayor información sobre las razones por las cuales no hay más empresas exportadoras y, en consecuencia, son pocos los trabajadores que tienen buenas condiciones laborales al ser parte de cadenas de exportación.

Además, se ha podido identificar la necesidad de impulsar un cluster de madera-muebles por fases, con un horizonte de 10 años para que esté consolidado y se pueda ver el impacto de su funcionamiento en el mercado, así como en la generación de empleo y mejora de las condiciones laborales en el sector.

En términos de los insumos, costos y esfuerzo, todo indica que los recursos utilizados efectivamente en el desarrollo de las acciones han sido bastante reducidos en comparación con los resultados e impacto obtenidos en función del tiempo transcurrido.

La experiencia deja innumerables lecciones desde el punto de vista de la metodología aplicada, y en el proceso de ejecución de la intervención misma, sobre las cuáles se da cuenta más adelante, pero sobre todo, la certeza de la importancia de cada etapa o proceso realizado, lo importante de cuestionarse permanentemente si lo que se quería hacer era lo más pertinente para el objetivo planteado (mejorar las condiciones laborales), y lo vital que fue escuchar y trabajar con los actores del propio sistema, en la medida que los incentivos que se crearon fueron diseñados a partir de los propios insumos que estos facilitaron. Esto significa que el propio sistema de mercado fue capaz de aportar la solución para impulsar algunos cambios sistémicos que pueden contribuir a la mejora de las condiciones de los trabajadores en la cadena forestal maderable.

A continuación, se presenta el presupuesto utilizado, el mismo que no contempla la coordinación y supervisión del proyecto. El mismo permite advertir, lo eficiente que resulta esta modalidad de intervención para cumplir el objetivo del proyecto: provocar cambios sistémicos en el sistema de mercado forestal maderable.

	The Lab USD
ACCIÓN	EJECUTADO
Atención de Coffee Break aprobación Mapa Funcional sector Forestal Maderable*	nd
Creación de capacidades sobre Análisis Funcional para Certificación por Competencia	2,000
Creación de capacidades para evaluadores del perfil de competencia en Melamine	3,500
Elaboración del estándar de buenas prácticas de salud y seguridad en el trabajo**	5,000
Elaboración del perfil de competencia del instalador de obra e instrumentos de evaluación	6,330
Gastos de viaje a Madre de Dios para validar el estándar de salud y seguridad en el trabajo	1,130
Elaboración de informe sobre potencial exportador de muebles de madera	9,779
Total / avance USD	27,739

* *Fue financiado por OIT/Lima*
** *Financiado por Page*

6

LECCIONES APRENDIDAS Y CONCLUSIONES

LECCIONES APRENDIDAS

1. La metodología utilizada en el proyecto investigación acción ha permitido advertir sobre la importancia de que antes de desarrollar una intervención en el marco de un proyecto para promover alguna mejora productiva, laboral, tecnológica o de cualquier naturaleza en un sistema de mercado, es necesario profundizar lo que está detrás de los problemas de los propios sistemas de mercado.

2. La identificación de las causas subyacentes de las limitaciones que se pueden encontrar en distintas áreas de soporte de un sistema de mercado, conjuntamente con la interacción de los actores que conocen de ellas, permiten a la vez advertir las oportunidades que existen para afectar positivamente los sistemas de mercado.

3. Las acciones priorizadas, en función de las condiciones existentes y pertinentes para conseguir el objetivo –en este caso era mejorar condiciones laborales para los trabajadores- no pueden dejar de tener en cuenta las fuerzas del sistema de mercado, es decir, lo que está pasando, lo que se está haciendo y su importancia, con el fin de advertir oportunidades que existen.

4. La posibilidad de cuestionar, a lo largo de la investigación-acción las intervenciones planteadas inicialmente, permite validar si lo que se propuso para abordar las limitaciones encontradas es lo más indicado a la luz de lo que está ocurriendo en el sistema de mercado.

5. La ventaja de una aproximación como la desarrollada para promover mejorar las condiciones de trabajo en un sistema de mercado es que no es rechazada por el sector privado.

6. La importancia de contar con socios o aliados que nos permitieron entender mejor lo que ocurría en el sistema de mercado y de trabajar con ellos para identificar soluciones al interior del propio sistema de mercado, como ocurrió con SERFOR o CiteMadera.

7. La ventaja de que en tanto se buscaron cambios sostenibles, los niveles de apropiación alcanzados permitan asegurar que habrá entidades socias que se esfuercen en dar continuidad a los estimulos hechos para lograr cambios sistémicos en el sistema de mercado, y favorecer con ello mejoras en las condiciones laborales.

CONCLUSIONES

- La certificación de competencias laborales aborda varias dimensiones de la problemática relacionada con las brechas de capacitación:
  - Atiende al hecho que la mayoría de carpinteros poseen solo conocimiento empírico del trabajo, lo cual limita su capacidad de mejorar su productividad.
  - Favorece que los trabajadores que se someten al proceso de certificación por competencia, tomen consciencia sobre la importancia de cuidar la salud y seguridad en el trabajo.
  - Mejora la condiciones de empleabilidad de los trabajadores que cuentan con dos herramientas: un plan de empleabilidad que indica aquello en lo que tiene que prepararse mejor y un certificado que acredita que "sabe hacer lo que dice que sabe".
  - Prepara la mano de obra calificada que requerirá el país en el sistema de mercado sobre el cual se trabaja, de ahí, la importancia de contar con un mapa funcional aprobado que sirva de paraguas del desarrollo de los perfiles de competencia.
- El aprovechamiento de un incentivo establecido en el Reglamento para la Gestión Forestal permite promover mejores condiciones para los trabajadores del bosque, los cuales trabajan en contextos donde la fiscalización no alcanza. Para ello, la metodología utilizada permitió vincular las oportunidades con el objetivo del programa.
- La clasificación de una actividad económica como riesgosa y, por lo tanto, sujeta a la obligatoriedad de un Seguro Complementario de Riesgo de Trabajo (SCRT), no debe ser considerada como un sobrecosto, sino que en algunos casos se convierten en un alivio frente al riesgo de un potencial accidente de trabajo o hasta en una condición para participar de un mercado dinámico.
- Un trabajador de una actividad considerada riesgosa, que cuenta con un SCRT, es un trabajador más protegido, aun cuando su condición laboral no sea formal del todo, dado que este seguro aplica para trabajadores dependientes e independientes que trabajen en una lista de actividades, independientemente de su condición laboral con el empleador.
- El impulso de las exportaciones de muebles es una asignatura pendiente en el país. El informe concluye que existe potencial para su desarrollo bajo algunas condiciones, entre las cuales está ampliar la extensión de bosques naturales bajo manejo forestal certificado, por lo que será necesaria una etapa de factibilidad para verificar disponibilidad de especies, intereses de actores, disponibilidad de servicios de secado, compromisos de gobierno, entre otros.
- El impulso de un programa de apoyo para exportar muebles tomará 4 años hasta conocer el potencial del cluster para crear empleos adicionales, mejorar las condiciones de trabajo y avanzar en la formalidad de la cadena de muebles a todo nivel.

7

ANEXO

Lista de documentos oficiales sobre consultorías

FECHA	TIPO DE DOCUMENTO	DESCRIPCIÓN DOCUMENTO
9/09/2016	*Oficio N° 1107-2016-MTPE/3/19.2*	Constancia como Centro de Certificación de Competencias Laborales en Perfil Ocupacional de Carpintería en Tableros de Madera Recubiertos
8/julio	*Oficio N° 811 -2016-MTPE/3/19.2*	Constancias de capacitación a evaluadores de competencias laborales- Melamine (5)
14/06/2016	*Oficio N° 666-2016-MTPE/3/19.2*	
	Resolución Directoral N° 057-2016-MTPE/3/19	Aprobación de instrumentos de evaluación
	Resolución Directoral N° 058-2016-MTPE/3/19	Aprobación de listado de equipamiento mínimo del perfil ocupacional de carpintería con tableros derivados de madera recubiertos.
10/06/2016	*Resolución Directoral N° 070-2016-MTPE/3/19*	Aprueba el Mapa Funcional del Sector Forestal Maderable con apoyo de GIZ, con una vigencia de 5 años
21/10/2016	*Resolución Directoral N° 161-2016-MTPE/3/19*	Aprobación del Perfil Ocupacional de Instalación de Productos Maderables
01/01/2017	*Decreto Supremo N° 043-2016-SA*	Actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley N°26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA

ISBN 978-92-2-331332-6