



ELABORACIÓN DE ESTUDIO DE EVALUACIÓN FINAL

**Evaluación Final del
Proyecto :
C-12-06**

Lima, 8 de septiembre de 2014

Consultora: Irma del Águila



INDICE

1.	Resumen Ejecutivo	3
	Siglas y acrónimos	4
2.	Introducción	5
3.	Metodología de la evaluación	7
	3.1 La estrategia y herramientas metodológicas	7
	3.2 La visita de campo	8
4.	El proyecto	10
	4.1 Contexto del proyecto	10
	4.2 El proyecto	18
	4.3 Caracterización de los beneficiarios	28
	4.3.1. Características básicas	28
	4.3.2 Condiciones de ocupación laboral	31
5.	Análisis de resultados	48
	5.1 Análisis de pertinencia de la propuesta	48
	5.2 Análisis de efectividad	51
	5.3 Análisis de eficiencia	54
	5.4 Efectos: análisis comparativo de resultados de ELB y EEF	55
	5.5 Análisis de sostenibilidad de logros	57
	5.6 Sostenibilidad de la propuesta y lecciones aprendidas	59
6.	Conclusiones y lecciones aprendidas	61
7.	Recomendaciones	63
	Bibliografía	67
	Instrumentos y material del estudio de campo	67
	Anexos: cuadros, folletos, fotografías	68

1. Resumen ejecutivo

El proyecto C12-06, “Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral”, consistente con esta línea de política nacional y regional, es financiado por FONDOEMPLEO y se ubica dentro de la Línea 1 de proyectos orientados a la capacitación e inserción laboral, con énfasis en el sector agroexportador.

El proyecto C12-06, ejecutado por el Centro Ecuménico de Promoción y Acción Social Norte (CEDEPAS Norte), tuvo una vida de 18 meses, a contar desde diciembre de 2012 hasta el mes de junio de 2014. El ámbito de intervención del proyecto fueron las provincias liberteñas de Pacasmayo, Chepén, Ascope, Virú y Trujillo. La población beneficiaria prevista al inicio del proyecto era de 500 jóvenes, hombres y mujeres, entre los 18 y 29 años, pertenecientes a esas provincias.

El objetivo de la presente consultoría fue la elaboración del Estudio de Evaluación Final (EEF) que describa la situación socioeconómica y laboral de los beneficiarios al final de la intervención, tomando como marco de referencia los principales indicadores de propósito y resultados identificados en el Marco Lógico al inicio del proyecto, según consignado en el estudio de Línea de Base (LdB).

El EEF exploró los cambios experimentados respecto de la condición laboral, de la ocupación principal de los beneficiarios, la estructura del mercado laboral, el promedio de horas laboradas y en general los indicadores de calidad del empleo. En términos gruesos, se puede concluir que aunque la proporción y el número absoluto de jóvenes empleados en la muestra del EEF (42 jóvenes sobre 66) así como el número de horas laboradas (43.5 hrs./semanales) haya disminuido respecto de los resultados obtenidos en la LdB (48 jóvenes sobre 66; 47.8 hrs./ semanales) las condiciones de “empleo decente” han experimentado un significativo avance si nos atenemos a los indicadores del índice de empleo decente: contrato de trabajo, ingreso, jornada laboral, seguro social y sistema de pensiones.

Acrónimos

ADAR (Asociación de Agroexportadores de Perú)

BCRP (Banco Central de Reserva del Perú)

EEF (Estudio de evaluación final)

FSEL (Ficha socioeconómica laboral)

LdB (Línea de Base)

MINAG (Ministerio de Agricultura)

VBP (Valor Bruto de la Producción)

2. Introducción

El proyecto tiene por propósito mejorar la empleabilidad de los jóvenes del ámbito rural y periurbano de La Libertad en el mercado laboral de la agroindustria.

Inicialmente, las instituciones asociadas al proyecto eran TECSUP, institución educativa del sector privado y DanPer Trujillo, empresa exportadora de frutas, legumbres y hortalizas. Posteriormente, se fueron incorporando otras empresas agroexportadoras como TALSA (arándano, principalmente), Camposol (espárragos), Valle Alto (palta), Gandules (pimientos), Agrogenesis (plantines de ajíes), Reopa (espárragos), Aboll (plátanos) y Fundo Agrícola Lagarto (palta).

Para alcanzar el propósito se consideró la realización de tres componentes, consignados en el Marco Lógico:

1. Jóvenes cuentan con formación en técnicas especializadas demandadas por el mercado laboral:
 - a. 500 jóvenes acceden a la capacitación (con una tasa de deserción de 15%) en programas de especialización demandados por el mercado laboral, al finalizar el proyecto.
 - b. 70% de jóvenes aprueba satisfactoriamente el programa de capacitación.
2. Jóvenes acceden a ofertas de trabajo de calidad:
 - a. 70% de jóvenes que se insertan en el mercado laboral (agroindustria);
 - b. 70% de jóvenes reciben asesoría y seguimiento una vez insertados en el centro laboral.
 - c. 350 jóvenes conocen la manera de insertarse al mercado laboral.
3. CEDEPAS Norte gestiona eficientemente el proyecto, con el 100% de metas cumplidas.

El proyecto demandó una inversión de S/. 1, 938,321.25 Nuevos Soles, distribuidos de la siguiente manera:

Cuadro 1. Presupuesto del proyecto

FONDOEMPLEO	S/. 1,725,746.25
TECSUP	S/. 15,625.00
DANPER	S/. 93,750.00
CEDEPAS Norte	S/. 72,000.00
Beneficiarios	S/. 31,200.00
Total del proyecto	S/. 1,938,321.25

Fuente: CEPEDAS Norte.

El ámbito de intervención del proyecto son las provincias liberteñas de Pacasmayo, Chepén, Ascope, Virú y Trujillo (distritos de Laredo, Poroto y Simbal). La población beneficiaria prevista al inicio del proyecto era de 500 jóvenes, hombres y mujeres, entre los 18 y 29 años, pertenecientes a esas provincias.

En la caracterización de la población beneficiaria, se dio prioridad a los jóvenes que se encontraban en situación de desempleados o subempleados. Asimismo, que tuvieran

como una de sus actividades la venta de mano de obra para la actividad agrícola; que se encuentren en situación de pobreza, medido a través de la ficha socioeconómica (FSEL) y, que tengan carga familiar.

3. La metodología de la evaluación

3.1 La estrategia y herramientas metodológicas

Para cumplir con los objetivos del estudio se echó mano tanto de fuentes primarias como secundarias. Luego de revisar la documentación (fuentes secundarias) relevante al proyecto (Términos de referencia, Informe de Línea de Base, Informes técnicos, Informes financieros, etc.), se procedió al diseño de instrumentos de recojo de información de campo (fuentes primarias).

Para eso, se empleó una metodología que permitiera recabar información tanto cuantitativa como cualitativa. Vale decir, por un lado, se programó la encuesta a jóvenes beneficiarios, echando mano de la Ficha socioeconómica laboral (FSEL), que privilegia la obtención de data relacionada con el perfil ocupacional de los jóvenes y sus capacidades de partida y adquiridas.

Asimismo, se realizarían entrevistas a los actores clave de los procesos de capacitación e inserción laboral (empresas agroexportadoras, institución académica, Unidad Ejecutora). En el anexo 2 se presenta el contenido de la guía general de entrevistas con representantes de la institución ejecutora, con representantes de la institución co- ejecutora, con otros informantes clave.

El estudio se vería enriquecido con un grupo focal con jóvenes del proyecto, donde se pudieran explorar las dimensiones personales y sociales de los que participaron en las capacitaciones y que, eventualmente, se (re)insertaron laboralmente. Además, fue un espacio de escucha, en el que se rescató la perspectiva de los jóvenes, fundamentalmente mujeres.

En el anexo 2, se incluye la guía de preguntas para los grupos focales con beneficiarios.

La evaluación final se haría siguiendo los criterios de relevancia, efectividad, eficiencia, efectos, aproximación al impacto, aproximación a la sostenibilidad, asociación, coordinación y replicabilidad. De forma transversal, se considera asimismo la perspectiva de género, habida cuenta que, de acuerdo al padrón de beneficiarios, el 46.9% (282/601) de los jóvenes involucrados en el proyecto eran mujeres. Se evaluarán los siguientes aspectos:

- Si se ha considerado un diagnóstico de inicio sobre las condiciones y características socioeconómicas de las mujeres en la zona de influencia de la intervención.
- La pertinencia de estrategias, actividades e indicadores de género.
- Las metas alcanzadas según género.
- Si se han desarrollado acciones específicas en cuanto a la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- El número de mujeres que forman parte de la institución ejecutora, y si en el equipo existe algún especialista en proyectos con perspectiva de género.

En el anexo 1 del presente estudio se presentan los contenidos asociados a cada uno de estos criterios, que serán materia de análisis.

3.2 La visita de campo

La visita de campo a la ciudad de Trujillo tuvo lugar entre los días 21 y 24 de julio.

1. Se realizaron reuniones de coordinación y entrevistas con el equipo de CEDEPAS Norte vinculado al proyecto.
2. Se entrevistó a representantes de las empresas TALSA y DANPER, especializadas en la agroexportación de frutas, legumbres y hortalizas, en sus respectivas sedes institucionales.
3. Se entrevistó al subdirector de TECSUP, institución de educación dedicada a formar técnicos en ingeniería y tecnología, a cargo de las capacitaciones.
4. Se convocó, en la oficina CEDEPAS Norte, a un grupo de jóvenes vinculados al proyecto para trabajar en grupos focales. Desafortunadamente, a esta cita asistió un número muy reducido de jóvenes (3), todas mujeres. Se realizó el grupo focal con ellas y, adicionalmente, se hizo una segunda convocatoria en horas de la tarde, a la que asistieron otras 3 jóvenes mujeres. Se repitió la experiencia con ellas.

Cuadro 2. Distribución de las jóvenes en grupos focales y entrevistas, según sexo

Sexo	Provincia			s.d.	Total
	Trujillo	Ascope	Virú		
Mujeres	3	1	1	1	6
Hombres	0	0	0	0	0
Total	3	1	1	1	6

Fuente: SASE consultores. Agosto 2014.

5. Se programó una reunión de trabajo con el equipo de encuestadoras, que llevo a cabo la encuesta con el instrumento FSEL, del 22 de julio al 4 de agosto.
6. El trabajo de las encuestadoras. Cabe recordar que, en el estudio de Línea de Base, el trabajo de las encuestadoras se hizo particularmente difícil por la movilidad de los jóvenes que cambiaban de dirección constantemente (población flotante) y también de referencias de contacto (celulares). El padrón de beneficiarios, por consiguiente, estaba desactualizado. A este inconveniente se agregó la dispersión de la población que abarcaba zonas periurbanas de Trujillo y rural en diferentes provincias de la región.

Inicialmente, se confeccionó una muestra aleatoria de jóvenes a encuestar. Ante las dificultades señaladas y la imposibilidad de contactar a un número significativo de jóvenes de la muestra, se optó por encuestar a jóvenes que participaban en capacitaciones en Chao y a jóvenes que realizaban prácticas laborales. Estas actividades se hicieron en coordinación y con la información proporcionada por la Unidad Ejecutora. En consecuencia, la muestra final para el estudio de Línea de base fue de 66 personas:

- a. 32 de la muestra aleatoria original (32/100 personas)
- b. 18 jóvenes practicantes
- c. 14 jóvenes en curso de capacitación en Chao

Para la Evaluación Final, se solicitó a los encuestadores entrevistar a los jóvenes de la muestra original (en la Línea de base). Teniendo en cuenta las

dificultades ya expuestas, se pudo entrevistar solo a 34 jóvenes de aquella selección. Por consiguiente, se echó mano del universo 2 y 3, de jóvenes en prácticas laborales y jóvenes en cursos de capacitación en Chao. La distribución final de los jóvenes encuestados fue como sigue:

- a. 34 de la muestra aleatoria original (34/100 personas),
 - b. 3 de la muestra 2
 - c. 1 de la muestra 3
 - d. 28 del padrón general
- Total de jóvenes encuestados para EEF: 66

Los 66 jóvenes procedían de tres de las seis provincias de La Libertad consideradas en el proyecto mientras que en la Línea de Base se incluía a cuatro provincias.

La provincia de Virú con 49 casos, sigue siendo, al igual que en la LdB, la provincia con mayores beneficiarios encuestados: 49 de los 66 casos, lo que equivale a decir el 74.2% del total.

Cuadro 3. Jóvenes por procedencia geográfica

Provincia	Línea de Base	EEF
Ascope	5	
Trujillo	10	13
Chepen	4	4
Chota		
Pacasmayo		
Virú	47	49
TOTAL	66	66

Fuente: FSEL Línea de Base, EEF. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores.

Respecto del contenido de la FSEL, cabe destacar que, además de la información contenida en la FSEL aplicada en el estudio de LdB, se hicieron preguntas relativas a la motivación de los beneficiarios para participar en el proyecto, así como sobre sus opiniones respecto lo que aprendió durante el proyecto.

4. El proyecto

4.1 Contexto del proyecto: sector agroindustrial.

Según cifras del Banco Central de Reserva del Perú, el sector agropecuario es el principal generador de ingresos en la región La Libertad, en un índice muy superior al registrado en el promedio nacional: 20.6% vs. 8.9%¹. Se puede afirmar que la región tiene una marcada “vocación agrícola”, favorecido por la tecnificación de los cultivos, los mejores estándares de calidad en la siembra, cosecha y producción, unido a la alta conectividad de las tierras y centros urbanos, principalmente en la costa.

El informe inicial del proyecto, “Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral” presentado a FONDOEMPLEO para la convocatoria de proyectos 2012, adelantaba en cifras preliminares, la tendencia al crecimiento del sector agropecuario y el subsector agrícola en particular. Según cifras del BCR, en ese año, el crecimiento fue del orden del 5% y 7 respectivamente².

De enero a diciembre del 2013, la expansión del sector agropecuario se contrajo a solo 1,7% mientras el subsector agropecuario lo hizo en solo 1.1%³. Nótese además, que la producción orientada al mercado externo agroindustrial fue el más afectado, experimentado en conjunto una caída de -1.0%: entre los productos más afectados, destacan las alcachofa con -35.9%, la uva con -6.7%, el maíz duro con -5.7% y el espárrago que cayó en -3.2%.

Cuadro 4. Subsector agrícola y productos orientados al mercado externo (miles de

	Enero -Diciembre			
	2012	2013	Var.% anual	Contribución al crecimiento 3/
AGRÍCOLA			1,1	0,6
Orientada al mercado externo y agroindustria 2/			-1,0	-0,3
Caña de azúcar	5 234,5	5 398,7	3,1	0,4
Espárrago	188,3	182,3	-3,2	-0,3
Maíz amarillo duro	308,5	290,9	-5,7	-0,3
Uva	44,0	41,1	-6,7	-0,1
Palta	69,4	74,7	7,6	0,1
Alcachofa	35,7	22,9	-35,9	-0,2
Páprika	1,8	4,8	163,1	0,0

toneladas)

Fuente: BCRP, diciembre 2013.

¹ BCRP. Encuentro económico. “Informe económico y social, Región La Libertad”, diciembre 2013.

² BCRP. “Síntesis económica de La Libertad”, diciembre 2012.

<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Trujillo/2012/sintesis-la-libertad-12-2012.pdf>

³ BCRP. “Síntesis económica de La Libertad”, diciembre 2013.

<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Trujillo/2013/sintesis-la-libertad-12-2013.pdf>

El descenso es atribuible a la crisis internacional que contrajo la demanda de productos de la agroindustria y otros sectores vinculados a la demanda externa. A este respecto, es significativo constatar que el descenso en el sector agrícola es producto del “arrastre” por la baja experimentada por los productos de exportación. Los productos de consumo interno, en cambio, crecieron en 4.5%. Destaca la expansión notable de la papa, en 7.6%.

Cuadro 5. Productos orientados al mercado interno (miles de toneladas)

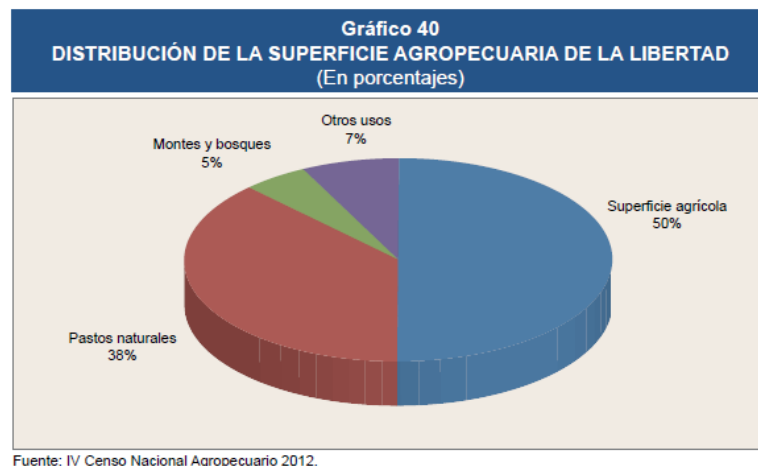
	Enero -Diciembre			
	2012	2013	Var.% anual	Contribución al crecimiento 3/
Orientada al mercado interno 2/			4,5	0,9
Papa	379,0	407,9	7,61	0,5
Arroz Cáscara	335,6	365,4	8,9	0,4
Alfalfa	204,2	202,9	-0,6	0,0
Trigo	60,7	62,5	3,0	0,0
Cebada	53,8	54,8	1,9	0,0
Maíz amiláceo	18,6	18,9	1,7	0,0
Piña	26,2	25,4	-2,8	0,0
Cebolla	39,6	37,0	-6,4	0,0

Fuente: BCRP, diciembre 2013.

4.1.1 La superficie agropecuaria en la región La Libertad

Según el IV Censo Nacional Agrario de 2012, la región La Libertad cuenta algo más de un 1 millón de hectáreas destinadas a las actividades agropecuarias, distribuidas porcentualmente de la siguiente manera:

Gráfico 1. Distribución de la tierra agropecuaria



Fuente: IV Censo Nacional Agrario, 2012.

Vale decir, que 528,800 hectáreas son destinadas a la producción agrícola, lo que la convierte en la segunda región en extensión de superficie agrícola, después de Huánuco. Adicionalmente, el Proyecto Especial Chavimochic (PEC) en su Tercera Etapa, que abarca los valles Moche-Chicama, en proceso de ejecución actualmente, tiene previsto el mejoramiento de 50,047 hectáreas de cultivo y la incorporación de nuevas tierras, extendiendo la frontera agrícola en más de 19,000 hectáreas⁴.

Respecto de la tenencia de la tierra, el IV Censo Nacional Agrario muestra que La Libertad tiene un promedio de 4.1 hectáreas por unidad agrícola mientras que el promedio nacional es de 3.3 hectáreas por unidad agrícola, lo que pone en evidencia una menor atomización del suelo y, por ende, una mayor capacidad para operar en economía de escala.

4.1.2. Producción de los principales cultivos agrícolas por T. M.

El cuadro siguiente, elaborado por el BCRP, muestra el panorama regional de la producción agraria, medida en toneladas métricas (T.M.). Entre los productos destaca la producción de espárragos que alcanza en los años 2010-2012, en promedio, las 197,5 T.M., lo que en términos nacionales representa el 51.8%, la caña de azúcar, registra 5,041 T.M., cubriendo el 50.2% de la producción nacional, el maíz amarillo duro, 274.8 T.M., que llega a cubrir el 21.1% de la producción nacional, la palta, 53.1 T.M., el principal productor, con 24.6% de la oferta nacional, la vid registra 43.7 T.M., vale decir, el 14.0%, nacional, lo que convierte a la región en la tercera productora del país.

⁴ Portal del Proyecto Especial Chavimochic:
http://www.chavimochic.gob.pe/portal/wfrmProyecto_Etapas.aspx

Cuadro 6. Producción promedio de productos agrícolas 2010-2012

PRODUCCIÓN PROMEDIO DE LOS PRINCIPALES CULTIVOS: 2010-2012				
	La Libertad (En miles de T.M.)	Nacional (En miles de T.M.)	Participación (%)	Ubicación
Espárrago	197,5	381,1	51,8%	1
Caña de azúcar	5 041,1	10 037,2	50,2%	1
Maingold	11,5	24,3	47,6%	1
Tarhui	3,7	11,2	33,2%	1
Trigo	59,8	219,9	27,2%	1
Cebada	53,9	210,4	25,6%	1
Palta	53,1	216,1	24,6%	1
Maíz Amarillo Duro	276,8	1 313,2	21,1%	1
Sandía	17,2	91,1	18,8%	1
Alcachofa	31,1	139,7	22,2%	2
Col	8,1	38,1	21,2%	2
Arveja Grano Seco	9,5	51,0	18,6%	2
Ciruela	1,3	7,1	18,0%	2
Membrillo	0,7	5,0	14,6%	2
Apio	3,2	31	10,3%	2
Coliflor	1,9	20,2	9,4%	2
Pepino	1,3	14,1	9,0%	2
Piña	26,2	380,6	6,9%	2
Fresa	0,3	25,9	1,3%	2
Ají	8,8	38,6	22,7%	3
Lima	2,0	10,7	19,1%	3
Uva	43,7	312,3	14,0%	3
Lechuga	5,3	50,9	10,4%	3
Cebolla	46,3	742,2	6,2%	3
Manzana	1,8	146,9	1,2%	3
Arroz	320,7	2 818,3	11,4%	4
Granadilla	3,0	27,4	10,9%	4
Haba Grano Seco	6,1	68,4	8,9%	4
Papa	360,2	4 116,5	8,7%	4
Zapallo	14,9	188,4	7,9%	4
Oca	6,8	92,3	7,3%	4
Algodón	6,1	99,0	6,2%	4
Ajo	2,8	77,9	3,6%	4
Espinaca	0,8	24,9	3,2%	4

Fuente: Ministerio de Agricultura y Riego.

Fuente: Ministerio de Agricultura y Riego.

4.1.3 Principales productos de la agroindustria vinculados al proyecto

4.1.3.1 Producción, áreas de cosecha, rendimiento de espárragos⁵

La Libertad es el primer productor nacional de espárragos, cultivados principalmente de los valles de Virú y Chao. Una mirada de largo plazo (2001-2012) permite apreciar la expansión sostenida y consolidación de la producción de espárragos: de 84.3 T.M. en el 2001 a 188.3 T.M. en el 2012, vale decir, un incremento de más del 100%. Previsiblemente, el área de cultivo también ha expandido, en un porcentaje similar, de 6.7 Ha. a 14.7 Ha., mientras que el rendimiento que ha experimentado picos en 2003 y

⁵ BCRP. Encuentro económico. "Informe económico y social, Región La Libertad", diciembre 2013.

2004, con 14.1 y 14.5 T.M. / Ha. respectivamente, ha descendido a 12.8 T.M./Ha. en el 2012, una cifra ligeramente superior a la registrada en el 2001, 12.5 T.M./ Ha.

Cuadro 7. Producción, área cosechada y rendimiento de espárrago

PRODUCCIÓN, ÁREA COSECHADA Y RENDIMIENTOS DE ESPÁRRAGO (Miles de T.M., miles de Ha., T.M. por Ha.)						
	Producción		Área cosechada		Rendimientos	
	La Libertad	Nacional	La Libertad	Nacional	La Libertad	Nacional
2001	84,3	181,5	6,7	19,0	12,5	9,5
2002	86,0	183,1	6,7	19,2	12,9	9,5
2003	94,5	189,6	6,7	18,5	14,1	10,3
2004	100,7	192,5	6,9	18,9	14,5	10,2
2005	106,2	206,0	8,1	18,2	13,1	11,3
2006	134,5	260,0	9,1	20,0	14,8	13,0
2007	147,6	284,1	11,0	23,5	13,4	12,1
2008	164,6	328,4	13,1	29,8	12,5	11,0
2009	166,4	313,9	13,8	29,5	12,0	10,7
2010	165,4	335,2	13,9	30,9	11,9	10,9
2011	205,4	392,3	14,8	33,1	13,8	11,8
2012	188,3	385,6	14,7	33,1	12,8	11,7

Fuente: Ministerio de Agricultura y Riego.

Fuente: Ministerio de Agricultura y Riego

El BCRP señala que las principales empresas exportadoras de espárragos en la región son Camposol, Sociedad Agrícola Virú y Danper, dedicadas a la producción del espárrago blanco y verde para el mercado europeo y norteamericano respectivamente. El espárrago es el principal producto agrícola de exportación en la región, con un valor promedio 2005-2012 de U\$ 159.6 millones de dólares.

De las empresas mencionadas, Camposol es, siempre según el BCRP, el primer productor nacional y el primer exportador de espárragos del mundo, con un volumen de ventas de 23.7 millones de T.M., en el 2012. Por las condiciones climáticas favorables, es posible producir espárragos en todo el año.

4.1.3.2. Producción, áreas de cosecha, rendimiento de palta

La región es la primera productora nacional de paltas, cultivadas principalmente en los valles de Viru y Chao. Las principales variedades de palta de la región son la Hass y Fuerte pero también Nabal y Dedo. El cuadro siguiente muestra que la producción de la palta se ha quintuplicado, de 12.8 T.M. a 69.4 T.M., el áreas de cosecha se ha cuadruplicado mientras que el rendimiento ha evidenciado un incremento sensible, de 11.3 T.M./ Ha. en el 2011 a 14.6 T.M./ Ha. en el 2012. EL BCRP señala que los

rendimientos de producción son superiores al promedio nacional (11.6 T.M./Ha.), debido, entre otros factores, al suelo que favorece un cultivo intensivo⁶.

Cuadro 8. . Producción, área cosechada y rendimiento de palta

PRODUCCIÓN, ÁREA COSECHADA Y RENDIMIENTOS DE PALTA (Miles de T.M., miles de Ha., T.M. por Ha.)						
	Producción		Área cosechada		Rendimientos	
	La Libertad	Nacional	La Libertad	Nacional	La Libertad	Nacional
2001	12,8	93,5	1,1	10,3	11,3	9,1
2002	15,5	94,2	1,1	10,3	13,6	9,1
2003	17,4	100,0	1,7	11,2	10,4	9,0
2004	21,4	108,5	1,7	11,7	12,8	9,3
2005	21,8	103,4	1,7	11,8	12,9	8,8
2006	22,3	113,3	1,7	12,5	13,0	9,0
2007	24,3	121,7	1,8	13,6	13,2	8,9
2008	26,0	136,3	2,1	14,4	12,3	9,5
2009	29,4	157,4	2,3	16,3	12,7	9,7
2010	38,8	184,4	2,7	17,8	14,5	10,4
2011	52,4	213,7	3,4	19,3	15,3	11,0
2012	69,4	250,3	4,7	21,6	14,6	11,6

Fuente: Ministerio de Agricultura y Riego.

Fuente: Ministerio de Agricultura y Riego

Los mercados más importantes para la palta nacional, sobre todo Hass, son Países Bajos, Reino Unido, España y los Estados Unidos. El 70% de la producción se concentra entre los meses de marzo y agosto. El 20% entre los meses de octubre y diciembre. El informe del BCRP destaca que la producción de palta en el Perú se realiza en “contra estación” lo que le otorga una ventaja de mercado.

Los productores de palta se ven favorecidos con la presencia de la Asociación Peruana de Productores de Palta Hass (Prohass) que brinda apoyo técnico y apoyo en programas de investigación. La asistencia técnica, subraya el informe, ha permitido la progresiva incorporación de medianos y pequeños productores en la cadena productiva de la palta, expandiendo la producción existente.

4.1.4 Estimación de la demanda de empleo: la estructura de la PEA regional

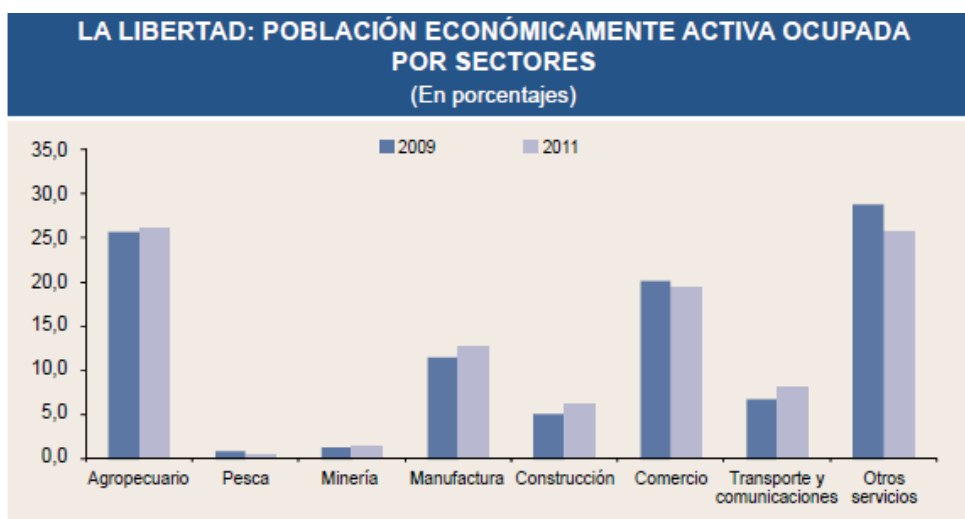
La “vocación agrícola” de la región La Libertad se refleja previsiblemente en el empleo de la población económicamente activa. El informe del BCRP basado en estimaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con cifras del ENAHO 2012, arroja que la PEA de la región La Libertad para el año 2012, asciende a 947,811 personas⁷. La PEA se concentra en el sector agropecuario, otros servicios y comercio (actividades terciarias). Si en el 2009, el sector agropecuario reclutaba al 25.7% de la PEA, es

⁶ BCRP. Encuentro económico. “Informe económico y social, Región La Libertad”, diciembre 2013.

⁷ ídem.

decir, a 243,587 personas, en el año 2011 ya ascendía a 26.2%, vale decir incrementándose a 248,326 personas. Solo el sector comercio tiene una presencia similar, incrementando su presencia de 19.4% al 25.6% de la PEA regional. La presencia prevalente se explica, entre otros factores, por la expansión de las industrias agroexportadoras y la inversión productiva.

Gráfico 2. PEA ocupada por sectores



Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática.

Fuente: INEI

4.1.4.1 Estimación de la demanda de empleo de espárragos

El informe inicial del proyecto C12-06 realizó un cálculo de la demanda de empleo para los espárragos. Luego de entrevistar a los representantes de las empresas aliadas, principalmente DANPER anticipa que “la demanda por operadores de pelado y empaque de espárrago [...], riego, operador de montacargas, aseguramiento de calidad y auxiliar de logística, se va incrementando conforme se incremente la demanda de los productos”.

Se proyectaron estimaciones de la demanda laboral de operadores de esparrago para el año 2011, utilizando series históricas del MINAG y costos de producción promedios de esparrago de La Libertad:

Cuadro 9. Demanda de operadores de espárrago

Demanda de operadores de espárrago					
Año	Producción kg.	Jornales pelado	Nro. de empleos (270 jornales = 1 empleo)	Jornales Empaque	Nro. de empleos (270 jornales = 1 empleo)
2011	205446000	1467471.43	5435	111655.43	414

Fuente: CEDEPAS Norte, documento de diseño del proyecto “Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral”.

4.1.4.2. Estimación de la demanda de empleo de poda y raleo de vid y otros

También se hicieron estimaciones de la demanda laboral de operadores de poda y raleo de vid para el 2011 que ascendía a 3 892 personas. No se incluyeron estimaciones similares para la producción de palta o arándano.

Adicionalmente, la unidad ejecutora realizó una estimación de operadores de montacargas y ayudante de almacén y logística, obteniendo el promedio y multiplicándolo por el número de empresas que demandarían de este servicio, arroja las siguientes cifras:

Cuadro 10. Demanda de operadores de riego, aseguramiento de calidad, montacargas, almacén y logística

Demanda de operadores de riego, aseguramiento de calidad, montacargas, almacén y logística			
	Nro. de empleos promedio por empresa1/	Nro. de empresas2/	Demanda total de empleos
Operador de riego	40	15	600
Aseguramiento de calidad	40	15	600
Operador de Montacargas	12	36	432
Ayudante de Almacén y Logística	12	36	432

1/Estimado de entrevistas a representantes de 8 empresas agroindustriales.
2/Fuente: Directorio de empresas agroindustriales de La Libertad – MINAG

Fuente: CEDEPAS Norte, documento de diseño del proyecto “Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral”.

La cifra total de empleos de operadores de espárrago, de poda y raleo de vid, de riego y las vinculadas al aseguramiento de la calidad, montacargas, almacenamiento y logística asciende a 11 805 empleos. Como se aprecia, la demanda más fuerte de empleo tiene que ver con operadores de espárrago y de poda y raleo de vid, en el campo. Las operaciones de riego, de empaque, montacargas así como las logísticas y de almacén cubren un porcentaje significativamente menor.

Una estimación de la mano de obra a ser cubierta por las empresas aliadas del proyecto, requeriría, adicionalmente, explorar la demanda laboral existente en la producción de arándano y palta.

4.2 El proyecto: desarrollo de capacidades e inserción laboral de jóvenes

4.2.1. La estrategia de focalización

Respecto a la convocatoria se diseñaron 2 estrategias de focalización, selección y registro de los beneficiarios.

Estrategia 1:

La convocatoria de los beneficiarios se realizará a partir de campañas promocionales en centros poblados seleccionados por dos razones:

1. Centros poblados con mayores índices de pobreza, con población joven y dedicada a la actividad agrícola.
2. Centros poblados cercanos a la plantas de proceso de las empresas donde se insertaran laboralmente, esto para facilitar su desempeño laboral.

Estrategia 2:

Considerando que el empleo de las personas vinculadas a los cultivos de vid y esparrago son temporales, al igual que otras actividades vinculadas a cultivos como alcachofa, pimiento, entre otros. Bajo ese marco se planteaba hacer una primera convocatoria con las personas que habían finalizado su contrato con la empresa Danper y con una débil capacitación laboral.

Se distinguieron tres momentos en la programación de las capacitaciones

- Focalización bajo estrategia 1 y 2
- Capacitación
- Inserción laboral

Como se mencionó en el informe, documento de diseño del proyecto “Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral”, el proyecto confeccionó programas de capacitación destinados a operadores de las siguientes áreas:

- Operador de pelado y empaque de esparrago.
- Operador de Riego y fertiriego.
- Operador de Poda, raleo y cosecha de vid.
- Programa “Auxiliar de Aseguramiento de calidad”.
- Operador de montacargas.
- Operador de almacén y logística.

4.2.2 Captación de jóvenes

La captación para los programas de capacitación representó un reto para la UE, habida cuenta del perfil de los beneficiarios: población joven, mayoritariamente sin estudios superiores y en una situación de precariedad económica y social (viviendo del “cachueleo”). Bajo los apremios de la sobrevivencia, el compromiso de capacitación podía pasar abruptamente a un segundo plano. En ese escenario, llevar cursos por 100 horas, podía considerarse como “una pérdida de tiempo”.

Adicionalmente, en el 46.9% de los casos, son jóvenes mujeres. Lamentablemente, el proyecto no consideró introducir la perspectiva de género en este proceso de captación y en la programación de los cursos. En consecuencia, algunas jóvenes encontraron dificultades a lo largo de los días de formación. Por ejemplo, con los horarios de los cursos que se cruzaban con las tareas de cuidado de los hijos, particularmente en época de vacaciones.

4.2.3. Los programas de capacitación

El proyecto confeccionó programas de capacitación destinados a operadores de las siguientes áreas:

1. Operador de pelado y empaque de espárrago.
2. Operador de Riego y fertiriego.
3. Operador de Poda, raleo y cosecha de vid.
4. Programa “Auxiliar de Aseguramiento de calidad”.
5. Operador de montacargas.
6. Operador de almacén y logística.

Los programas que comprendían horas teóricas y prácticas de 30 - 70 respectivamente (estas, en las propias instalaciones de las empresas aliadas al proyecto) buscaban “fortalecer las capacidades de los y las jóvenes en una especialidad técnica agroindustrial, así como capacitaciones que les permita desarrollarse favorablemente en su centro laboral y ser promovidos por sus capacidades”⁸.

La capacitación laboral incluía módulos denominados “habilidades para la vida” y “habilidades para la comunicación” que eran transversales a todos los programas y ofrecían los siguientes contenidos:

⁸ CEDEPAS Norte. Informe inicial “Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral”.

Cuadro 11. Módulos “Habilidades para la vida”

HABILIDADES PARA LA VIDA				
UNIDADES		TOTAL DE HORAS	TIEMPO	
			Teórico	Práctico
I	Autoestima	2 hrs	0.5 hrs	1.5 hrs
II	Valores Cultura Organizacional	2 hrs	0.5 hrs	1.5 hrs
III	Comunicación Comunicación Organizacional Asertividad	2 hrs	0.5 hrs	1.5 hrs
IV	Inteligencia Emocional Actitudes Aptitudes	2 hrs	0.5 hrs	1.5 hrs
V	Toma de Decisiones Trabajo en equipo Liderazgo	3 hrs	1 hrs	2 hrs
VI	Proyecto de Vida Proyecto de Vida Familiar	2 hrs	0.5 hrs	1.5 hrs
VII	Modelo de las 5 S	2 hrs	0.5 hrs	1.5 hrs
TOTAL		15 Horas	4 hrs	11 hrs

Fuente: CEDEPAS Norte. Documento de diseño del proyecto “Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral”.

Cuadro 12. Módulos” Habilidades para la comunicación”

HABILIDADES PARA LA COMUNICACIÓN				
UNIDADES		TOTAL DE HORAS	TIEMPO	
			Teórico	Práctico
I	La lectura como instrumento de Comunicación	1 hrs.	0.5 hrs.	0.5 hrs.
II	Comprensión de lectura	1 hrs.	0.5 hrs.	0.5 hrs.
III	Comunicación Efectiva	1 hrs.	0.5 hrs.	0.5 hrs.
IV	Técnicas y recomendaciones para una Comunicación efectiva en la Organización	1 hrs.	0.5 hrs.	0.5 hrs.
V	Ejercicios para evaluar una Comunicación Efectiva	1 hrs.	0.5 hrs.	0.5 hrs.
TOTAL		5 Horas	2.5 hrs.	2.5 hrs.

Fuente: CEDEPAS Norte. Documento de diseño del proyecto “Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral”.

4.2.4. Los cursos de capacitación tomados por los jóvenes

La mayoría de jóvenes encuestados ha seguido el curso de “cosecha de hortalizas y frutales”, vale decir, que el 62.5% ha recibido capacitación para realizar labores de operarios en chacra. Le sigue el grupo de jóvenes capacitados en el “pelado y empaque de hortalizas y frutales”, que representa el 28.1% y corresponde a labores de operarios en planta. Los jóvenes que han seguido cursos más técnicos son la minoría: un grupo de 3 (4.7%) ha seguido el curso de “riego y fertirriego”, que entrena a los jóvenes en el manejo tecnificado del riego y operaciones de fertirriego que consideren las propiedades de los fertilizantes y labores de mantenimiento y otro,

también de 3 jóvenes (4.7%) en “poda y raleo de vid” que forma en buenas prácticas agrícolas y protocolos de calidad en el proceso de poda y raleo de uva. No se tiene esta información de dos jóvenes encuestadas.

Cuadro 13. Jóvenes por curso de capacitación aprobado, desaprobado o retirado

Situación	Riego y fertirriego	Cosecha de hortalizas y frutales	Pelado y empaque de hortalizas y frutales	Auxiliar de aseguramiento de calidad	Poda y raleo de vid	Total
Capacitado	3	37	15	0	3	58
Retirado	0	2	2	0	0	4
Desaprobado	0	1	1	0	0	2
Total	3	40	18	0	3	64

Fuente: CEDEPAS Norte, documento de diseño del proyecto “Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral”.

Elaboración: SASE consultores

4.2.5. La recordación de contenidos

Como se señalara líneas arriba, la convocatoria hecha por CEDEPAS a los jóvenes, hombres y mujeres participantes del proyecto no tuvo la acogida esperada: a la primera llamada (mañana) acudieron solo tres jóvenes, mujeres. Por la tarde, se trabajó con otro grupo, también de tres jóvenes, mujeres.

En la primera reunión se invitó a las participantes a discutir sobre los contenidos de la capacitación, en grupo focal. En la segunda, teniendo en cuenta que las jóvenes iban llegando a horas distintas, se optó por la entrevista personal.

Las preguntas fueron sin embargo las mismas, relacionadas con los aspectos de la capacitación que les resultaron más gratos, la utilidad que piensan que tienen en su vida laboral y sus propuestas o sugerencias a futuro:

1.
 - a. ¿Qué contenidos del curso de capacitación fueron más simpáticos para ti?, ¿por qué?
 - b. ¿Qué contenidos del curso de capacitación fueron menos simpáticos para ti?, ¿por qué?
 - c. ¿Qué aspectos de la capacitación, además del curso (ambiente, compañeros, materiales distribuidos, etc.) fueron más simpáticos para ti?, ¿por qué?
 - d. ¿Qué aspectos de la capacitación, además del curso (ambiente, compañeros, materiales distribuidos, etc.) fueron menos simpáticos para ti?, ¿por qué?
2.
 - a. ¿Qué contenidos del curso de capacitación te resultaron más útiles en su vida laboral?, ¿por qué?

- b. ¿Qué aspectos del curso de capacitación te resultaron menos útiles en su vida laboral?, ¿por qué?
- 3.
- a. Si tuvieras a tu cargo el próximo curso de capacitación, ¿qué contenidos no cambiarías?, ¿por qué?
- b. Si tuvieras a tu cargo el próximo curso de capacitación, ¿qué contenidos si cambiarías?, ¿por qué?

Cuadro 14. Grupo focal y entrevistas

	Preguntas	Grupo focal	Entrevistas individuales
1a	¿Qué contenidos del curso de capacitación fueron más simpáticos para ti?, ¿por qué?	BPM ⁹ , consecuencia y riesgos. Nos enseña a identificar los peligros.	-Practica de empaque y pelado de espárragos. -Sexualidad y género. "Los hombres son muy machistas y no hay igualdad". -Práctica para conocer el arándano y las buenas prácticas agrícolas ("... no recuerdo"); sobre los accidentes laborales, cómo evitarlos; cómo presentarnos en una entrevista; "psicóloga, nos hizo dibujar nuestras fortalezas".
1b	¿Qué contenidos del curso de capacitación fueron menos simpáticos para ti?, ¿por qué?	s/d.	-“Cuando entramos al frío. Era mucho frío”. -“Cuando vimos a la señorita del MTPE decirnos que no podíamos ganar más de S/. 29.30 soles”. - s/d.
1c	¿Qué aspectos de la capacitación, además del curso (ambiente, compañeros, materiales distribuidos, etc.) fueron más simpáticos para ti?, ¿por qué?	Los materiales fueron necesarios para poder orientarnos más. También el compañerismo en el curso.	-Materiales. Los compañeros. -“Todo hasta los profesores excelente”. -“El proyector: nos explicaba y prestábamos más interés”.
1d	¿Qué aspectos de la capacitación, además del curso (ambiente, compañeros, materiales distribuidos, etc.) fueron menos simpáticos para ti?, ¿por qué?	El ambiente donde fue la capacitación no era el más adecuado: no había mesas ni buena iluminación (1 comentario).	-“Una profesora bien aburrída”, [¿de que hablaba?], “nada me acuerdo”. -“Lo único que no había era el proyector”. -El ambiente en TALSA,

⁹ BPM: Buenas prácticas de manufactura.

	Preguntas	Grupo focal	Entrevistas individuales
			en San Vicente. Un poco descuidado. En TECSUP hasta los baños eran desagradables.
2a	¿Qué contenidos del curso de capacitación te resultaron más útiles en su vida laboral?, ¿por qué?	BPM, las prácticas de elaboración; los talleres “peligro y consecuencia”. Las practicas nos ayudaron, ya que así estábamos más preparadas (familiarizadas con el trabajo).	-Matemática y comunicación. “Una profesora me hizo preguntas de qué queríamos ser y no lo fuimos”. “[Otra profesor(a)], “me hizo recordar las operaciones” [matemáticas]. -El curso de pelado y empacado. -Manipulación del fruto (“lavarnos con alcohol”).
2b	¿Qué aspectos del curso de capacitación te resultaron menos útiles en su vida laboral?, ¿por qué?	Demasiado contenido ¹⁰ antes que práctica. El curso de armado de paletas (2 comentarios).	-“Estábamos contentos porque así nomás no nos dan un trabajo”. -“Todo me ha servido”. -Todo sirve.
3a	Si tuvieras a tu cargo el próximo curso de capacitación, ¿qué contenidos no cambiarías?, ¿por qué?	BPM, HACCP ¹¹ , normas de producción y exportación, taller de seguridad, trabajo en equipo. “Mantendríamos ejerciendo con responsabilidad y la empresa exportaría los productos inocuos a tiempo”.	-“No cambiaría nada”. -“Un poco más de horas”: más práctica. La teoría todo estaba bien”. -Lo práctico. “Habilidades” ¹² , Buenas prácticas agrícolas (BPA). “La psicóloga nos da ánimo, nos des-estresa”.
3b	Si tuvieras a tu cargo el próximo curso de capacitación, ¿qué contenidos si cambiarías?, ¿por qué?	Más práctica que teoría. Así estaríamos más familiarizados con los que elaboramos, cómo hacerlo adecuadamente, respetando las normas de seguridad.	-“Creo que nada. Así me gusto todo”. -Todo ha sido favorable.

Fuente: SASE consultores. Agosto 2014.

Las jóvenes reunidas en grupo focal identifican de primera mano los temas vinculados a la capacitación práctica orientada al desempeño laboral: módulos sobre “Buenas prácticas de manufactura”, “consecuencia y riesgos” (probablemente se refiere al HACCP), también se mencionan las normas de producción y exportación, entre otros. En general, esos cursos tienen una valoración positiva. Un elemento destacable es el ambiente de compañerismo y los materiales distribuidos que rescatan algunas de las participantes.

¹⁰ “Contenido” alude a las clases teóricas.

¹¹ “Análisis de peligro y puntos críticos de control”.

¹² Se refiere al módulo “Habilidades para la vida”.

Las respuestas obtenidas en las entrevistas, sin embargo, también ponen de relieve, además de los cursos prácticos (pelado y empaque de espárragos, extracción del arándano, etc.), otros que corresponden a los módulos de “Habilidades para la comunicación” y “Habilidades para la vida”. Aunque no se menciona el título de ninguno de estos sí se alude a contenidos de género (por ejemplo, “sexualidad y género”), otra participante destacó, sin identificar el curso, a una “psicóloga” que le hizo dibujar (identificar) sus fortalezas y otra, menciona un curso en el que una “profesora” le preguntó “qué queríamos ser y no fuimos” (autoestima). De estos cursos “no prácticos”, las jóvenes retienen los contenidos que abordan y dialogan con situaciones relacionadas con su condición de mujeres que afrontan un día a día difícil, muchas veces precario. En ese sentido, los cursos son también una suerte de acompañamiento.

Aunque estos módulos inspiran una evocación emocional fuerte y positiva, la recordación de los contenidos es sin embargo irregular, en algunos casos, débil.

Esto tendría que ver sin duda con la distancia respecto del momento en que tomaron los cursos (entre enero y agosto del 2013), pero podría atribuirse también a dificultades en la comprensión y retención de conceptos por parte de una población con formación escolar básica (según la muestra del estudio de Línea de Base, el 36.4% tiene secundaria completa, mientras que el 21.2% tiene secundaria incompleta y el 12.1% primaria completa).

En las sugerencias que se hacen a la capacitación, hay opiniones divididas: mientras unas jóvenes piden más contenidos prácticos otras no cambiarían ninguno de los contenidos. En todo caso, la valoración del paquete de capacitación es buena o muy buena.

4.2.6 La deserción en los programas de capacitación

La encuesta y también el grupo focal con las beneficiarias y las entrevistas realizadas aportaron información pero sobre todo la perspectiva de los actores y nos permiten, a modo de exploración, adelantar algunas circunstancias que confluirían en la alta deserción de los jóvenes: 1. Al “perfil” etario y de género de los beneficiarios: 2. A la naturaleza del empleo y su carga simbólica entre las potencias reclutas, 3. La legislación laboral especial.

- **La precariedad y eventualidad laboral**

En opinión de la Unidad Ejecutora, con lo difícil que resulta trabajar con jóvenes con el perfil socioeconómico del proyecto: como se vio en la encuesta de Línea de base, la media de jóvenes de la muestra tenían secundaria completa, lo que quiere decir que se trata de una población en situación de precariedad, que recurre con frecuencia a empleos eventuales, el “cachueleo” (por ejemplo, de moto-taxistas).

- **La deserción de mano de obra urbana en las faenas en el campo**

Otro factor subrayado por un representante de TECSUP es la dureza de algunas de las faenas agrícolas para las que no todos los jóvenes urbanos están habituados. Especialmente, señaló, la cosecha del espárrago blanco, que resulta particularmente esforzada, el operario permanece con la espalda doblada y expuesto a altas temperaturas en el campo. Tiene el rostro cubierto para protegerse del inclemente sol. La cosecha del espárrago tiene una alta tasa de deserción juvenil, confirmó una representante de Cedepas Norte.

- **Los jóvenes sin “carga familiar” con más libertad para desertar o desestimar una oferta laboral poco atractiva**

A esto se suma el hecho que los varones que aún no tienen “carga familiar” pueden “dejar pasar” un empleo en una agroindustria si les resulta poco atractivo. No tienen el apremio de un adulto cabeza familia.

- **El Régimen laboral agrario: aspectos ventajosos y desventajosos**

La Ley No. 27360, aprobada el 31/10/2000 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo el 11/09/2002, establece el régimen laboral agrario vigente en la actualidad. Este régimen presenta para los jóvenes aspectos ventajosos y desventajosos. Entre los primeros destacan el ingreso mínimo de S/.29.30 la hora, que permite, laborando 48 horas semanales, alcanzar una remuneración de S/. 1,406.4 Nuevos soles. Sin embargo, cabe destacar que según la normativa, la suma ya comprende “el pago de dos beneficios sociales, la compensación por tiempo de servicios (CTS) y las gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad)”¹³.

De otro lado, el descanso vacacional para los que trabajan bajo esta modalidad es de solo reconoce quince días (15) días calendario por cada año de servicios “o la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre el trabajador y el empleador” mientras que los trabajadores del régimen laboral regular obtienen treinta (30) días calendario por año de servicios.

En la opinión de algunos expertos, el régimen laboral agrario busca atraer la inversión de capitales en el sector agroexportador, recortando beneficios sociales al trabajador. Así por ejemplo, en lo que respecta a la reducción del descanso “representa un beneficio para la nueva empresa por cuanto permite contar con más días efectivos trabajados por parte de los trabajadores, lo cual repercute en una mayor productividad y competitividad para la empresa”¹⁴.

La remuneración por despido arbitrario también es desventajosa en el régimen especial agrario: 15 remuneraciones diarias en lugar de una remuneración y media por cada año completo de servicios.

Un aspecto atractivo para los jóvenes, particularmente las mujeres entrevistadas es el seguro social, que les permite acceder a servicios de salud para ellas y eventualmente a sus hijos.

¹³ Ley 27360. Blog de Jorge Luis Raygada Sotomayor:

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/jorgeraygadasotomayor/tag/R%C3%A9gimen%20Laboral%20Agrario>

¹⁴ Idem.

○ **El mayor estatus del trabajo urbano frente al rural**

Adicionalmente, hay una fuerte carga simbólica asociada al empleo urbano, particularmente a los centros comerciales en la ciudad de Trujillo. Así por ejemplo, manifestó un representante de Danper, los jóvenes encuentran que un empleo en el Real Plaza da más prestigio social que ser jornalero en el campo, aunque el salario sea, incluso, mejor remunerado.

○ **Empleo estacional**

A lo dicho por los actores del proyecto, cabe agregar que el empleo en las agroindustrias es por definición estacional. Aunque las actividades de siembra, cosecha, procesamiento pueden variar en cada zona, sirva de ejemplo el caso de la empresa Danper: el periodo de producción de espárrago es entre los meses de febrero a abril:

Cuadro 15. Ciclo de la campaña del espárrago

Ciclo de producción campaña 2011- 2012															
Descripción		2011					2012								
Cultivo	Variables	Ago.	Set	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago.	Set
Espárrago	Siembras														
	Producción														

Fuente: Portal Agrario de La Libertad

Elaboración: CEDEPAS Norte.

Esto significa que la población que labora en la actividad agroindustrial tampoco desarrolla necesariamente una “vocación” laboral exclusiva: los trabajadores agrarios son población “flotante”, laboralmente hablando.

○ **La maternidad y crianza de los hijos**

Finalmente, en el curso del grupo focal también surgió el tema de la maternidad: dos de las jóvenes interrumpieron su relación laboral con la empresa agroindustrial porque no tenían con quién dejar a sus hijos menores. Ninguna de las dos empresas visitadas (TAL S.A. y Danper) tiene guarderías para los hijos de las trabajadoras porque les significa un sobre costo social.

4.2.7 Las empresas agroindustriales donde se reclutaron a los jóvenes que participaron de la capacitación

Los jóvenes que fueron reclutados en alguna de las empresas agroindustriales luego de concluir la capacitación (días, semanas o meses después) son:

Cuadro 16. Empresas agroindustriales donde se reclutaron los jóvenes capacitados

Empresa agroindustrial	Número de personas que terminaron el curso y fueron reclutadas
Danper	52
Aboll	14
Agrícola Santa Marcela	3
Camposol	21
Fundo Agrícola Lagartija	12
Gandules	54
REOPA	6
TAL S.A.	166
Valle Alto	23
Vivero Génesis	16
Total	367

Fuente: CEDEPAS Norte. Padrón de beneficiarios. Agosto 2014
Elaboración: SASE consultores.

La mayor empresa empleadora de los jóvenes capacitados es TAL S.A. que acopia y exporta principalmente espárragos en diferentes presentaciones, conservas de espárrago verde y blanco y los mismos productos en fresco, representando el 45.23% del total. Le siguen en importancia numérica, aunque muy por detrás, las empresas Gandules con 14.7% y Danper, con 14.2%.

4.2.8. El seguimiento de la (re)inserción laboral

- Objetivo: El 70% (350) de jóvenes reciben asesoría y seguimiento una vez insertados en el centro laboral.

La Unidad Ejecutora programó entre 1 y 3 visitas a los jóvenes (re)insertados en sus centros laborales:

Cuadro 17. Seguimiento de la (re)inserción laboral

Seguimiento	Número
Danper	52
Aboll	14
Agrícola Santa Marcela	3

Fuente: CEDEPAS Norte. Padrón de beneficiarios. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores

Quiere decir que se realizaron acciones de seguimiento (al menos una visita) con 261 de los 367 jóvenes (re)insertados en empresas agroindustriales, lo que equivale a decir el 71.1% de los jóvenes (re)insertados y el 41.5% de los jóvenes participantes del programa de capacitación laboral.

Las dificultades para realizar el seguimiento de los jóvenes en sus centros laborales tiene que ver, como ya se mencionó líneas arriba, con la estacionalidad de la producción agrícola pero también con la propia “movilidad” de los jóvenes trabajadores y la consiguiente pérdida de contacto con la Unidad Ejecutora al cambiar las referencias de contacto (dirección domiciliaria, número de celular, etc.).

4.3. Caracterización de beneficiarios/as

Como se ha señalado en la sección de metodología, el universo de jóvenes encuestados en el EEF se superpone solo parcialmente al universo de jóvenes encuestados en el estudio de LdB.

La distribución final del EEF fue como sigue:

- a. 34 de la muestra aleatoria original (34/100 personas),
- b. 3 de la muestra 2
- c. 1 de la muestra 3
- d. 28 del padrón general

Total de jóvenes encuestados para EEF: 66

4.3.1. Características básicas de los beneficiarios

Sexo

La muestra de jóvenes encuestados en EEF se observa que el porcentaje de varones es del orden del 48.5% mientras que el de mujeres alcanza el 51.5%. Esta distribución porcentual es ligeramente disímil a la distribución por sexo del total de beneficiarios en el momento del estudio de LdB (octubre 2013): 46.1% mujeres (171) y 53.9% varones (53.9%) y la muestra recogida para el mencionado estudio: 48.5% (32) mujeres y 51.5% (34 varones).

Cuadro 18. Jóvenes según sexo

Sexo	Valor relativo	Valor absoluto
Hombre	48.5	32
Mujer	51.5	34
Total	100.0	66

Fuente: FSEL, EEF. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores.

Edad

La edad promedio de la muestra es de 22.6 años de edad, sobre un universo de 64 jóvenes: hay dos casos (sexo femenino) para los que no se consignan edades. Este

promedio se acerca a la edad promedio de los jóvenes encuestados en el estudio de Línea de Base, que arrojó 22 años, para 66 casos.

Procedencia

En la muestra de EEF la concentración geográfica es mayor que la registrada en el informe de Línea de Base: los 66 jóvenes proceden de tres de las seis provincias de La Libertad consideradas en el proyecto mientras que en la Línea de Base se incluía a cuatro provincias.

La provincia de Virú con 49 casos, sigue siendo la provincia con mayores beneficiarios encuestados: 49 de los 66 casos, lo que equivale a decir el 74.2% del total.

Cuadro 19. Jóvenes por provincia de origen

Provincia	Línea de Base	EEF
Ascope	5	
Trujillo	10	13
Chepén	4	4
Chota		
Pacasmayo		
Virú	47	49
TOTAL	66	66

Fuente: FSEL, EEF. Agosto 2014
Elaboración: SASE consultores

Capacitación para el trabajo

La encuesta FSEL preguntó a los jóvenes si habían seguido algún curso de formación de corta duración (fuera del ofrecido por TECSUP, en el marco del proyecto financiado por FONDOEMPLEO). El resultado muestra que solo una minoría, 8 jóvenes (12.1%) lo hizo, siendo los cursos de computación y cosmetología los más atractivos: 25% respectivamente.

Cuadro 20. Capacitación para el trabajo

¿Has estudiado algún curso de formación de corta duración?

	Frecuencia	%
Si	8	12.1%
No	58	87.9%
Total	66	100.0%

Fuente: FSEL, EEF. Agosto 2014
Elaboración: SASE consultores

Cuadro 21. Curso por tipo de institución que dictó el curso

	Tipo de institución que dictó el curso							
	CETPRO		IES		Universidad		Total	
	Valor absoluto	Valor relativo	Valor absoluto	Valor relativo	Valor absoluto	Valor relativo	Valor absoluto	Valor relativo
Computación	0	0.0	2	40.0	0	0.0	2	25.0
Cosmetología	1	50.0	1	20.0	0	0.0	2	25.0
Cursos de microfinanzas	0	0.0	0	0.0	1	100.0	1	12.5
Electricidad industrial	0	0.0	1	20.0	0	0.0	1	12.5
Maquinaria pesada y electrónica	0	0.0	1	20.0	0	0.0	1	12.5
Pelado y envasado de hortalizas y frutas	1	50.0	0	0.0	0	0.0	1	12.5
Total	2	100.0	5	100.0	1	100.0	8	100.0

Fuente: FSEL, EEF. Agosto 2014

Elaboración: SASE consultores

Es interesante notar que los 8 jóvenes que siguieron algún curso de formación están equitativamente distribuidos por sexo: hay 4 ocurrencias entre las mujeres y 4 entre los varones. En otras palabras, el interés por estudiar con miras a mejorar su estatus y condiciones laborales es transversal al género.

Cuadro 22. Jóvenes por curso de formación de corta duración

Sexo	Valor absoluto	Valor relativo
Hombre	4	50
Mujer	4	50
Total	8	100.0

Fuente: FSEL, EEF. Agosto 2014

Elaboración: SASE consultores.

4.3.2. Condiciones de ocupación laboral

Participación en el mercado laboral

En la pregunta A.3 de la EEF, en la semana previa, “¿qué has hecho?”, se observa que el 53.0% de los jóvenes declara estar “trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio”, mientras que el 9.1% está buscando trabajo y otro 9.1%, se encuentra estudiando en un CETPRO, instituto o universidad. Un importante 21.2% de encuentra realizando quehaceres del hogar.

Cuadro 23. Participación en el mercado laboral

¿En la semana previa.... qué has hecho?

	Valor absoluto	Valor relativo
Estudiando en un CETPRO, Instituto, Universidad	6	9.1
Trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio	35	53.0
Realizando los quehaceres de mi hogar	14	21.2
Buscando trabajo	6	9.1
Otro	5	7.6
Total	66	100.0

Otro

	Valor absoluto	Valor relativo
Construcción de casa	1	20.0
Descanso	2	40.0
Vacaciones	1	20.0
Viaje por motivos familiares	1	20.0
Total	5	100.0

Fuente: FSEL, EEF. Agosto 2014

Elaboración: SASE consultores

Un corte por sexo entre los entrevistados que manifiestan estar “trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio” nos permite descubrir un significativo rasgo de género: el 68.6% de los jóvenes que se encuentran trabajando son varones y solo el 31.4%, menos del tercio, son mujeres. Si bien algo más de mitad de los jóvenes entrevistados y que siguió alguno de los cursos de capacitación laboral es de sexo femenino (51.5%), su participación desciende notablemente cuando se ingresa al ámbito laboral remunerado.

Cuadro 24. Jóvenes trabajando y/o ayudando a un familiar en un negocio

Sexo	Valor absoluto	Valor relativo
Hombre	24	68.6
Mujer	11	31.4
Total	35	100.0

Fuente: FSEL, EEF. Agosto 2014

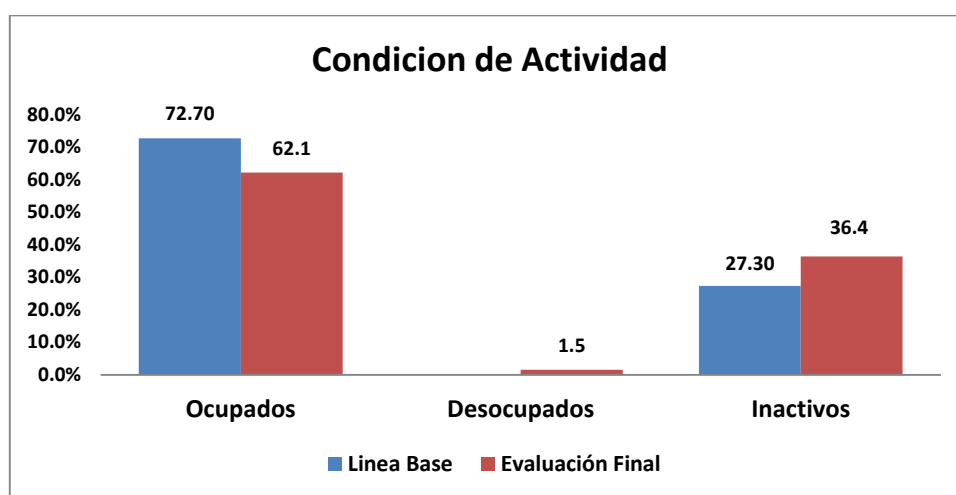
Elaboración: SASE consultores

Es interesante contrastar los hallazgos de la pregunta A.3 con la C.1: en la semana previa, “¿realizaste algún trabajo o cachuelo?”, la pregunta es más directa. El porcentaje de jóvenes que declaran haber realizado “algún[a]” actividad remunerada se incrementa respecto de lo declarado en la pregunta A.3, alcanzando el 62.1%.

De todas maneras, la cifra de jóvenes ocupados en el EEF representa un descenso respecto de la registrada en el informe de Línea de Base, en el que se consignó que el 72.7% de los jóvenes se encontraba realizando un trabajo o “cachuelo” en la semana previa a su incorporación al proyecto.

Gráfico 3: Beneficiarios según condición de actividad

(Porcentaje)



Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores.

Nuevamente, una mirada a la distribución de jóvenes “inactivos” por sexo arroja una fuerte concentración por género: el 75% son mujeres mientras que solo el 25% son varones. Adicionalmente, un joven de sexo masculino declara tener un trabajo o negocio al que “seguramente” piensa volver.

Sin embargo, cabe destacar que la categoría persona “inactiva” es relativa, cabe recordar en el estudio de Línea de Base se encontraron mujeres desempeñando actividades concretas detrás de una presunta “inactividad”: el 17.64% realizaba en ese momento “tareas del hogar”, 5.9% declaró tener “un bebe [y] no había quien cuidarlo”.

Cuadro 25. Jóvenes inactivos por sexo

Sexo	Valor absoluto	Valor relativo
Hombre	6	25
Mujer	18	75
Total	24	100.0

Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores,

La pregunta F4 puede servir para explorar las razones de la “inactividad”: de los 18 jóvenes que informaron no estaban buscando trabajo, un 16.7% no lo hicieron porque “las tareas del hogar se lo impidieron”, presumiblemente mujeres; un 33.3% porque “sus estudios no lo permiten” y un 38.9%, por otros motivos no especificados.

Cuadro 26. Beneficiarios por razón de inactividad

¿Por qué no buscaste algún trabajo?	Valor absoluto	Valor relativo
Falta de experiencia	2	11.1
Sus estudios no lo permiten	6	33.3
Las tareas del hogar se lo impidieron	3	16.7
Otro	7	38.9
Total	18	100.0

Fuente: FSEL. Agosto 2014.

Elaboración: SASE consultores

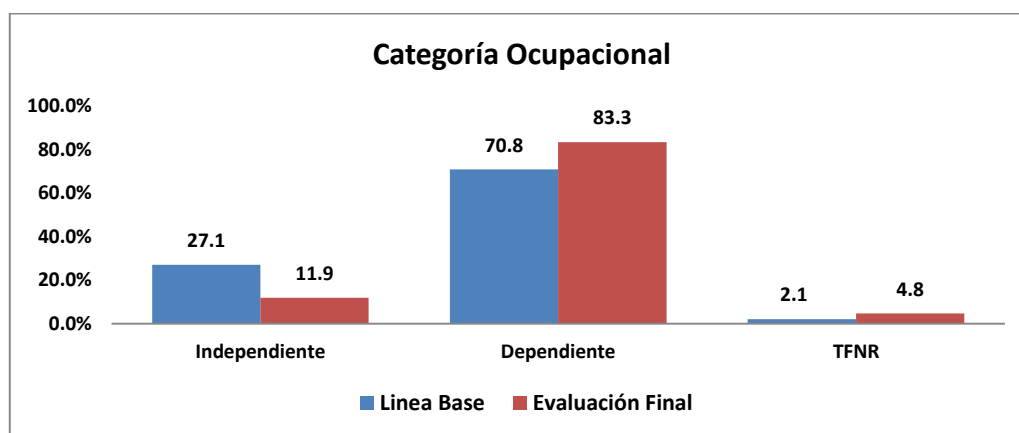
Una mirada de conjunto permite identificar que uno de los “nudos” en la ruta que se abre de la capacitación a la (re)inserción laboral también tiene una impronta de género: algo más de la mitad de los jóvenes que se capacitaron con el proyecto CEDEPAS Norte son mujeres (51.5%), así mismo, la mitad de los jóvenes que manifiestan haber seguido un curso corto de formación por fuera del proyecto también son mujeres (50%). Y sin embargo, las jóvenes que consiguen efectivamente la (re)inserción laboral desciende significativamente: solo el 31.4%, menos del tercio del universo de jóvenes encuestados.

Población ocupada por sector productivo

Respecto de la población “ocupada”, la sección D indaga esta distribución por rama económica. De los 40 jóvenes que respondieron a la pregunta D1, se puede concluir que el 83% labora como dependiente, lo que representa un incremento respecto de lo registrado en el informe de Línea de Base, 70.8%.

Ha descendido en cambio, la proporción de jóvenes que trabajan de forma independiente: de 27.1% a menos de mitad, 11.9%. Nótese además, que se ha incrementado el porcentaje de jóvenes que desempeñan labores familiares no remuneradas (4.8%), aunque la frecuencia en ambas muestras sigue siendo marginal.

Gráfico 4. Beneficiarios según categoría ocupacional (Porcentaje)



Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores

A la pregunta, “¿cuál es la ocupación principal que desempeñaste (en la semana previa)?”, es relevante anotar que el 62.5% indica una actividad relacionada con la agroindustria, entre ellas: “instalación y mantenimiento de equipos de riesgo” (3), “regador de campo”, “operador de maquinaria pesada”, “podador de palta”, “aplicador de insecticidas contra plagas”, y por supuesto, “obrero” en labores de chacra.

Vale la pena contrastar este hallazgo con las respuestas a la pregunta D4, en la que la mayoría de los jóvenes “ocupados”, un 76.2%, declaro haber trabajado “en un negocio, taller, empresa privada, como trabajador dependiente”, mientras que un 4.8% lo hizo en la chacra o negocio familiar sin pago alguno y un 2.4% en una chacra o negocio familiar con pago. El análisis de los dos cuadros revela que una abrumadora mayoría, aunque no todos los trabajadores dependientes, tienen la condición de asalariados.

Cuadro 27. ¿Este trabajo lo realizaste...?

	Valor relativo	Valor absoluto
Por cuenta propia, sin ningún trabajador a mi cargo	9.5	4
Por cuenta propia, con algún trabajador pagado a mi cargo	2.4	1
En la chacra/negocio familiar sin pago alguno	4.8	2
En la chacra/negocio familiar con pago	2.4	1
En un negocio/taller/empresa privado como trabajador dependiente	76.2	32
Otro	4.8	2
Total	100.0	42

Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores.

Revisando la distribución por sexo, la marcada “vocación” laboral agroindustrial entre los jóvenes se ve matizada: mientras 61.5% de los varones “ocupados” lo hace en la agroindustria, el 64.3% de las mujeres “ocupadas” se orienta en el mismo sector. En otras palabras, aunque las mujeres son insertadas al mercado laboral en significativamente menor proporción, cuando lo hacen, mantienen un vínculo proporcionalmente mayor con el sector agroindustrial.

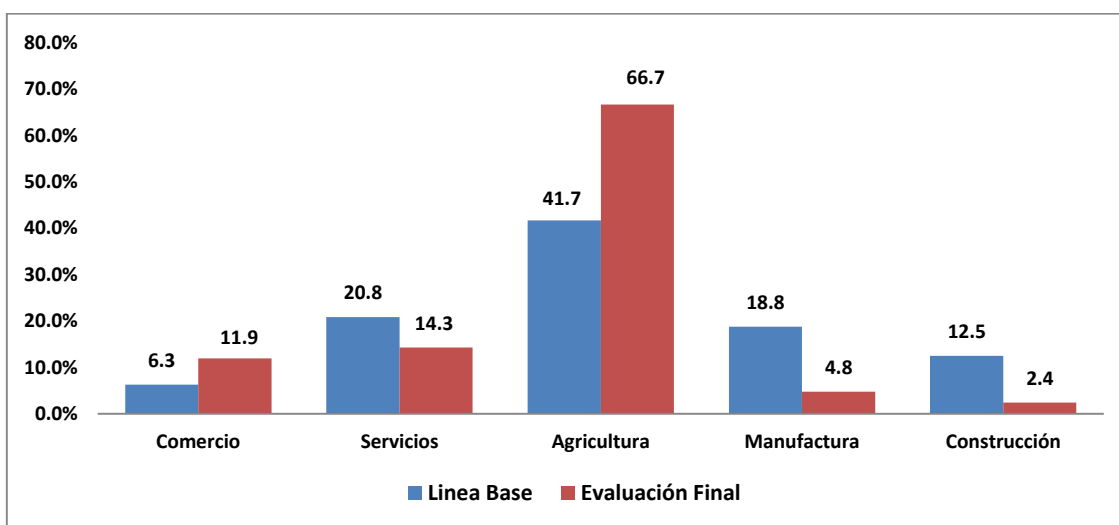
Cuadro 28. Beneficiarios por sector económico de la ocupación principal según sexo

Sexo	Valor absoluto	Valor relativo	Laborando en la agroindustria	Laborando en otras actividades
Hombres	26	65	16	10
Mujeres	14	35	9	5
Total	40	100	25	15

Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores

En el gráfico siguiente, a la pregunta D3, “¿a qué se dedica el negocio o empresa para la que trabajas?”, un 66.7% de jóvenes (42) identifica actividades productivas vinculadas al sector agrícola. El EEF confirma el hallazgo comentado en la pregunta D1, una mayor concentración en el sector agricultura: el 66.7%, equivalente a 28 jóvenes de los 42 jóvenes “ocupados”. Cabe destacar que mientras que en el estudio de LdB solo el 41.7% declaró dedicaba a esta actividad, vale decir, 8 jóvenes menos. El comercio al por mayor y menor es la segunda actividad laboral de los jóvenes encuestados, 11.9% duplicando casi el 6.3% registrado en el momento de la Línea de Base. La actividad económica que experimenta el mayor descenso es construcción, de 12.5% a solo 2.4%.

Gráfico 5: Beneficiarios ocupados según rama de actividad económica (Porcentaje)



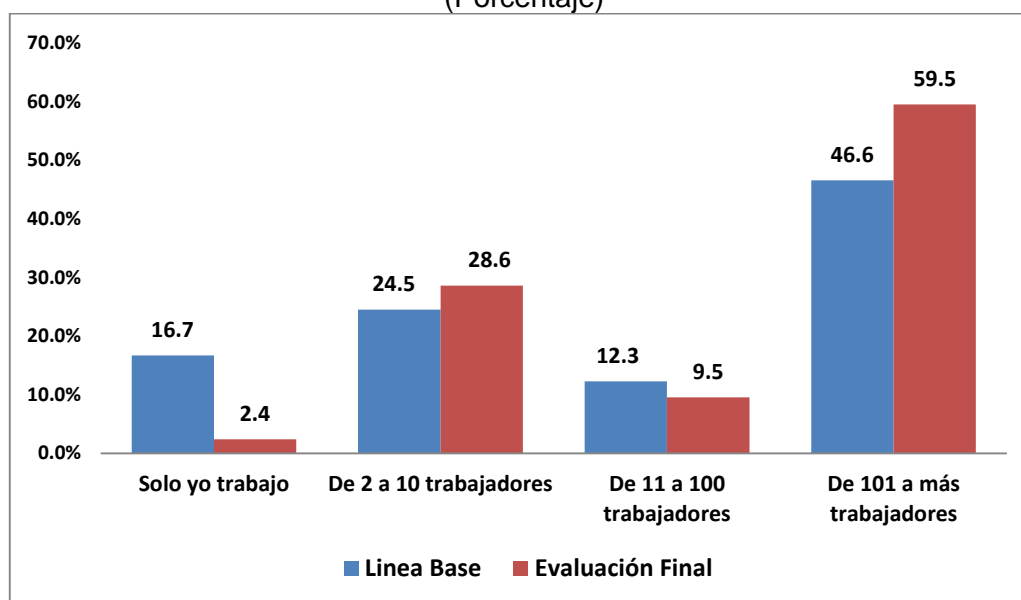
Fuente: FSEL
Elaboración: SASE consultores. Agosto 2014.

Estructura del mercado laboral

El siguiente gráfico describe el tipo de empresa o negocio de los jóvenes dependientes: el 59.5%, más del mitad de los jóvenes “ocupados” está insertado en empresas de 101 a más trabajadores, es decir, consiguen empleos en la mediana y gran empresa¹⁵. Esta cifra se encuentran en la línea de lo manifestado por los jóvenes en las preguntas D1 y D3: entre los “ocupados” en empresas o negocios agrícolas, la mayoría lo hizo en puestos de trabajo relacionados con la agroindustria.

Aunque el número absoluto de jóvenes insertados al mercado laboral es menor en el momento de la EEF (48 vs. 42 jóvenes), la proporción de jóvenes que laboran en empresas de más de 100 trabajadores es mayor en el momento de la EEF (46.6% vs. 59.5%).

Gráfico 6. Beneficiarios ocupados según estructura del mercado (Porcentaje)



Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores.

Promedio de horas laboradas por día

De los 42 jóvenes “ocupados”, el promedio de horas de trabajo semanal es de 43.5 horas. El domingo, previsiblemente, desciende a 0.8 horas, 48 minutos, en promedio. El sábado y el martes el promedio de horas laborando desciende ligeramente, 7.0 horas diarias.

¹⁵ Se emplea la categorización de las empresas según INEI-ENAH0 2010.

Cuadro 29. Beneficiarios según promedio de horas laboradas

Promedio de horas trabajadas por día			
	N. válido	Media	Desviación. Estándar
Domingo	42	0.8	2.7
Lunes	42	7.1	2.6
Martes	42	7.0	2.8
Miércoles	42	7.2	2.7
Jueves	42	7.1	2.8
Viernes	42	7.2	2.7
Sábado	42	7.0	2.9
Total	42	43.5	14.8

Fuente: FSEL. Agosto 2014.

Elaboración: SASE consultores.

Tiempo laborando en la empresa

La pregunta D12, explora el tiempo laborando en la empresa. El 38.1% de los jóvenes que laboran tiene un tiempo de trabajo en la empresa menor a los 6 meses y un 35.7% entre los 7 y 12 meses. Habida cuenta que el 66.7% de los encuestados labora en el sector agrícola que se caracteriza por el reclutamiento laboral es estacional, la cifra parece consistente.

Cabe señalar que en el informe de Línea de Base se registró un 62.5% de jóvenes trabajando 6 meses o menos y un acumulado de 70.8% por 12 meses o menos. Esto quiere decir que, si bien en el EEF existen porcentualmente menos jóvenes en trabajos de corto plazo (0-6 meses) que los registrados en el informe de Línea de Base, en un corte de mediano plazo (6-12 meses), el porcentaje de jóvenes en el EEF es notablemente mayor.

Cuadro 30. Beneficiario según tiempo laborando en la empresa

Tiempo en la empresa		
	Valor absoluto	Valor relativo
Menos de 6 meses	16	38.1
De 7 a 12 meses	15	35.7
De 13 a 18 meses	3	7.1
De 19 a 24 meses	5	11.9
Más de 25 meses	3	7.1
Total	42	100.0

Fuente: FSEL. Agosto 2014

Elaboración: SASE consultores.

Se mide la calidad del empleo de acuerdo a cinco variables: Ingreso, jornada laboral, contrato laboral, acceso a seguro de salud y acceso a sistema de pensiones. En términos relativos, se observa una mejor calidad del empleo entre los encuestados en

el EEF respecto de los indicadores registrados en el estudio de Línea de Base. Así, destaca el incremento en el ingreso promedio mensual de los jóvenes que laboran, de S/. 725.66 Nuevos Soles a S/. 898.55 Nuevos Soles. El incremento porcentual es del orden del 23.82%.

De otro lado, teniendo en cuenta los cálculos del BCRP¹⁶, que reportaron para el 2013 una inflación del orden del 2.9% mientras que el acumulado anual al mes de julio del 2014 fue del 2.5%-3%, el incremento monetario no solo es absoluto sino también significativo en términos relativos¹⁷.

De los 42 jóvenes, el 80% recibe un ingreso superior a la Remuneración Mínima Vital (RMV) calculada en S/.750 Nuevos Soles. Sin embargo, hay que hacer la salvedad que la RMV para los trabajadores sujetos al régimen especial de promoción agraria, asciende a S/.877.9 Nuevos Soles, vale decir, S/750 Nuevos Soles + 17% por concepto de CTS y gratificaciones. En ese caso, los jóvenes que se ubican por encima de la RMV del sector agrario se calculan entre 65%- 75%, rango que sigue siendo notablemente superior al registrado en el informe de Línea de Base.

El promedio de horas trabajadas por semana ha descendido de 47.83 a 43.5, aunque en este segundo momento, cuando se elabora el EEF, se registra una estándar significativamente menor 24.45 vs. 14.83, lo que sugiere que una proporción mayor de jóvenes que laboran se concentran alrededor de las 43.5 horas.

El 71.4% de los que laboran en julio de 2014 cuenta con un contrato de trabajo mientras que en el informe de Línea de Base se registra solo a 41.67%.

El 69% de los jóvenes que laboran en julio de 2014 cuenta con un tipo de seguro de salud, principalmente de ESSALUD, aunque se registran casos de trabajadores con el SIS (1) y seguro privado (1), en el informe de Línea de Base, se consignó solo el 41.67% con un tipo de seguro de salud, que en todos los casos era ESSALUD.

El importante 85.7% de los jóvenes en el EEF declaran estar registrados en un sistema de pensiones principalmente en una AFP (81%) y ONP (solo 4.8%), contrastando notablemente con los valores registrados en el informe de Lina de Base, donde solo el 47.9% estaba adscrito a un sistema de pensiones, 33.3% a una AFP, un 10.4% a una ONP y 4.2% a la categoría “otro”.

¹⁶ BCRP, “Reporte de inflación”, julio 2014. <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2014/julio/reportes-de-inflacion-julio-2014.pdf>

¹⁷ El estudio de Línea de Base, producido en octubre de 2013, exploró los ingresos mensuales de los jóvenes en la semana previa a su participación en el proyecto, lo que quiere decir, en algún momento entre enero y septiembre de ese año. El EEF mientras tanto, explora los ingresos mensuales de los encuestados en la semana previa a la encuesta, del 18 al 24 de julio del 2014.

Cuadro 31. Indicadores de calidad del empleo

Indicadores de calidad del empleo en la ocupación principal de los beneficiarios

Indicador	Línea Base	Evaluación Final
Ingreso mensual (Promedio)	725.66 [419.58]	898.55 [366.89]
Ingreso por hora (Promedio)	4.03 [2.94]	5.97 [5.46]
Jornada laboral (Promedio x semana)	47.83 [24.45]	43.5 [14.83]
% de beneficiarios que gana más que 1 RMV	45.80%	80.00%
% de beneficiarios que tiene contrato de trabajo	41.67%	73.81%
% de jóvenes con algún ingreso	72.73%	63.64%
Acceso a seguro de salud	Línea Base	Evaluación Final
ESSALUD	41.67%	64.3%
SIS	0.00%	2.4%
Privado	0.00%	2.4%
Sin seguro de salud	58.33%	31.0%
Total (%)	100%	100%
Número de casos	48	42
Acceso a sistema de pensiones	Línea Base	Evaluación Final
AFP	33.30%	81.0%
ONP	10.40%	4.8%
Otro	4.20%	0.0%
Sin seguro de pensiones	52.10%	14.3%
Total (%)	100%	100%
Número de casos	48	42

Fuente: FSEL. Agosto 2014.

Elaboración: SASE consultores

Metodología para construir el índice del empleo decente

Metodología para la construcción del índice de empleo decente emplea los indicadores ya señalados en el cuadro anterior, siendo los indicadores básicos “contrato de trabajo” e “ingreso”. Los complementarios son “jornada laboral”, “seguro social” y “sistema de pensiones”, como se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro 32. Índice de empleo decente

Indicador		Cumple	No cumple
Básico	Contrato de trabajo	Tiene contrato laboral	No tiene contrato de trabajo
	Ingreso	El ingreso mensual en la ocupación principal es mayor o igual a una RMV (S/. 750)	El ingreso mensual en la ocupación principal es menor a una RMV (S/. 750)
Complementario	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas a la semana	Trabaja más de 48 horas a la semana
	Seguro social	Tiene algún tipo de seguro de salud	No tiene seguro de salud
	Sistema de pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones	No está afiliado al sistema de pensiones

Fuente: Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Subsecretaría de programación técnica y estudios laborales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Argentina. Elaboración: ZOE Asesorías y Consultorías. Estudio de evaluación de la Línea 1 de FONDOEMPLEO. 2013.

Una vez definido estos indicadores se construye un indicador donde se establecen 5 niveles en la escala del Índice de trabajo:

Nivel 1: Cumple con todos los indicadores básicos y todos los complementarios.

Nivel 2: Cumple con todos los indicadores básicos.

Nivel 3: Cumple al menos con uno de los indicadores básicos.

Nivel 4: No cumple con indicadores básicos pero al menos con alguno de los complementarios.

Nivel 5: No cumple con ningún indicador.

Empleo decente

En términos generales, se aprecia que todos los indicadores de referencia son alcanzados por la mayoría de los jóvenes que laboran en el momento del EEF. En el informe de Línea de Base, como se recuerda, solo uno de los indicadores complementarios, “jornada laboral” se cumplía, es decir, la mayoría de jóvenes encuestados declaraba haber laborado 48 horas semanales o menos.

En definitiva, el indicador complementario “jornada laboral” para medir un “empleo decente” debería cruzarse con el indicador “ingreso” para dar una idea más clara de la situación laboral del encuestado.

Cuadro 33. Beneficiarios por tipo de estudio según indicadores de empleo decente (Porcentaje)

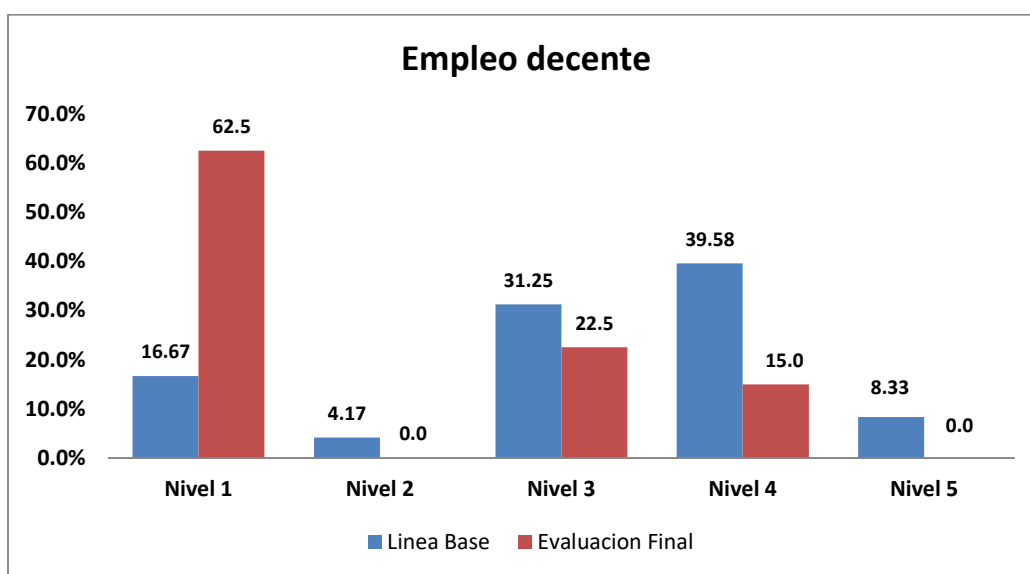
	Indicador	LB		EF	
		Cumple (%)	No cumple (%)	Cumple (%)	No cumple (%)
Básico	Contrato de trabajo	41.70	58.30	73.8	26.2
	Ingreso	45.80	54.20	80.0	20.0
Complementario	Jornada laboral	64.6	35.40	90.5	9.5
	Seguro social	41.70	58.30	69.0	31.0
	Sistema de pensiones	47.90	52.10	85.7	14.3

Fuente: FSEL. Agosto 2014.

Elaboración: SASE consultores.

Cuando se cruzan los cinco indicadores básicos y complementarios, el resultado del índice de empleo decente muestra que en la Línea de Base, solo el 16.7% de los jóvenes encuestados accedían a los cinco indicadores de empleo decente mientras que en el EEF, el 62.5% de los jóvenes tiene un empleo en el que se cumplen los cinco indicadores de empleo decente. En el nivel 3, que corresponde al de jóvenes con empleos en los que se cumple al menos con uno de los indicadores básicos, el porcentaje asciende a 31.25% en la LdB y en la EEF es de 22.5%. Los jóvenes que solo obtienen empleos en los que no cumplen con ninguno de los indicadores básicos pero si al menos uno de los indicadores complementarios representa el 39.58% entre los encuestados en la Ldb, el segmento numéricamente más significativo, en tanto entre los jóvenes encuestados en el EEF, solo cubre al 15% de la muestra.

Gráfico 7: Beneficiarios por índice de empleo decente (Porcentaje)



Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores.

Mecanismos de intermediación laboral

Una mirada comparativa de ambos momentos (LdB vs. EEF), evidencia un notable aprendizaje en la elaboración de sus CV: de 30.30% vs 77.30%, y, de hecho, contaban con un CV en el momento de la encuesta: de 22.73% vs. 60.60%. Un mayor porcentaje de jóvenes está informado de la existencia de la bolsa de trabajo del MTPE, 15.15% a 40.9%. Sin embargo, después del proyecto de capacitación existe casi un 60% que no tiene información al respecto. Otro importante “nudo” en la asimilación de competencias es el acceso a Internet: mientras el 39.9% de jóvenes en el momento de la LdB manifestaba saber navegar por el Internet y realizar búsquedas de empleo, el porcentaje descendió a 13.6% en el momento de la EEF, lo que llama la atención y, entre otros aspectos, podría evidenciar problemas de competencia lectora y comunicación escritural. Vale la pena recordar que el 77.3% de los beneficiarios no tiene acceso a una formación de educación superior (han cursado secundaria completa, incompleta, primaria completa o incompleta).

Cuadro 34. Beneficiarios por tipo de evaluación según indicadores de la intermediación laboral y el componente de competencias blandas (Porcentaje)

Indicador	Línea Base	Evaluación Final
% de beneficiarios que sabían elaborar un CV	30.30	77.3
% de beneficiarios que tenían un CV elaborado	22.73	60.6
% de beneficiarios que sabían realizar búsqueda de empleo por internet	37.90	13.6
% de beneficiarios que sabía la existencia de la bolsa de trabajo del MTPE	15.15	40.9

Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores

A partir de la data de los indicadores de intermediación laboral y competencias blandas se ha confeccionado el siguiente índice, que da cuenta de las capacidades alcanzadas. En este índice cada indicador es independiente o, dicho de otro modo, no muestra valores excluyentes (y, por lo tanto, la suma de frecuencias es superior a 66).

Como se puede apreciar, el 72.7% de los encuestados manifiesta haber adquirido en el curso de la capacitación al menos dos de las habilidades de intermediación laboral y competencias blandas. Mientras que el 47.% habría adquirido tres de las habilidades o competencias.

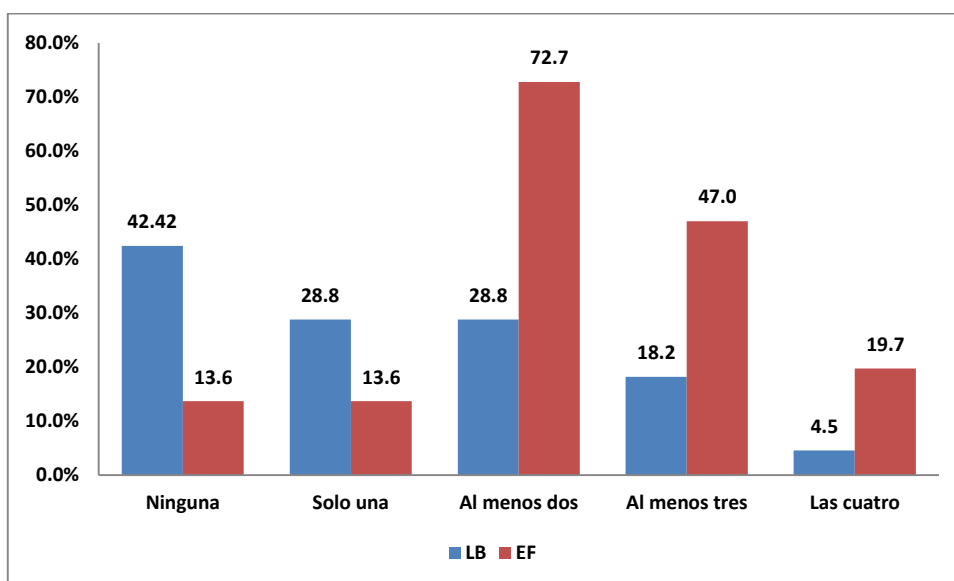
Cuadro 35. Beneficiarios según intermediación laboral y número de competencias blancas

	Valor absoluto	Valor relativo
Ninguna	9	13.6
Solo una	9	13.6
Al menos dos	48	72.7
Al menos tres	31	47.0
Las cuatro	13	19.7

Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores

Una análisis comparativo, pone de manifiesto, en la percepción de los jóvenes, un proceso de aprendizaje valioso en sus expectativas de (re)inserción laboral: si antes, la semana previa a la aplicación de la encuesta de LdB, solo el 28.8% se mostraba competente en el menos dos de las cuatro variables de intermediación y habilidad blandas, en la semana previa a la encuesta de EEF, la proporción sube notablemente, como se acaba de señalar, a 72.7%.

Gráfico 8: Beneficiarios por competencias blandas (Porcentaje)



Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores

Inserción laboral

A las preguntas de la FSEL G1 y G2, si el proyecto intervino en el reclutamiento del joven, el 56.1% respondió afirmativamente, mientras el 43.9% no lo considera relevante en su búsqueda de empleo. Es importante destacar que 32 de los 37 jóvenes, es decir, el 86.5% ingresó a laborar en la empresa, lo que constituye sin duda un indicador destacable.

Cuadro 36: Beneficiarios según presentación a una empresa por parte del proyecto después de la capacitación, ¿el proyecto te presentó a otra empresa?

	Valor absoluto	Valor relativo
Si	37	56.1
No	29	43.9
Total	66	100.0

Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores

Cuadro 37: Beneficiarios según ingreso o no a la empresa

	Frecuencia	%
Si	32	86.5%
No	5	13.5%
Total	37	100.0%

Fuente: FSEL. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores

Las metas de (re)inserción laboral

- Objetivo: El 70% (350) de jóvenes se insertan a laborar en una empresa agroindustrial.

A lo largo del proyecto se capacitaron 629 jóvenes, hombres y mujeres, en alguno de los cinco cursos mencionados y por 100 horas (70 prácticas/ 30 teóricas). Según consta en el seguimiento realizado por Cedepas Norte, 367 de ellos, vale decir el 58.3%, registran alguna actividad laboral inmediatamente después o algún tiempo después (semanas, meses) en una empresa agroindustrial.

Este porcentaje de inserción laboral (58.3%) en el sector agroindustrial es relativamente menor al esperado en el Marco Lógico del proyecto (70%) aunque en números absolutos resulte ligeramente mayor: 367 jóvenes insertados frente a los 350 previstos en el Marco lógico.

La encuesta de EEF (pregunta G11), entre los jóvenes que ingresaron a trabajar a una empresa agroindustrial (32) y las razones por las que no continuaron. Un importante 15.6% consigna que quería “dedicarme a otras actividades” mientras un 12.5% dejó la empresa al concluir su relación contractual, por la estacionalidad de la producción. Un 6.3% mencionó que el sueldo y/o condiciones laborales ofrecidas “no eran las que yo esperaba”.

Cuadro 38. Beneficiario según razones por las que no continuó en la empresa

¿Por qué no continuaste en la empresa?		
	Valor absoluto	Valor relativo
La empresa terminó el contrato de trabajo debido a estacionalidad en la producción	4	12.5
Yo quería dedicarme a otras actividades	5	15.6
El sueldo y/o otras condiciones laborales que me ofrecieron no eran las que yo esperaba	2	6.3
Otra	19	59.4
No responde	2	6.3
Total	32	100.0

Fuente: FSEL EEF. Agosto 2014
Elaboración: SASE consultores

Ocupación principal en la (re)inserción laboral

A la pregunta cuando ingresaste a la empresa, ¿qué ocupación desempeñaste?, el 50.0% respondió “cosecha de arándanos”, seguido del 9.4% que manifestó dedicarse al “pelado de espárragos”, y otro 9.4% “cosechador de espárragos”. Más allá que la demanda de mano de obra agrícola sea estacional y, por lo tanto, el fuerte empleo de

operarios para la cosecha de arándano experimente ascensos y caídas en diferentes “cortes” que se pudieran hacer en encuestas practicadas a lo largo del año, el fruto, lo señalan representantes de las empresas entrevistados (DANPER y TAL S.A.), se encuentra en franco crecimiento en los valles de La Libertad.

Cuadro 39: Beneficiarios según ocupación principal

	Valor absoluto	Valor relativo
Almacén de productos terminados	2	6.3
Cosecha de arándanos	16	50.0
Cosechador de espárrago	3	9.4
Destapar goteros y maleza	1	3.1
Encajador de productos terminados	1	3.1
Etiquetar y codificar productos terminados	2	6.3
Operador de conservas	2	6.3
Pelado de espárragos	3	9.4
Selección de espárragos	1	3.1
Supervisión de personal de trabajo	1	3.1
Total	32	100.0

Fuente: FSEL. Agosto 2014.

Elaboración: SASE consultores

Habilidades y aptitudes para el trabajo

Las cualidades y aptitudes señaladas son consideradas condiciones asociadas a un buen desempeño laboral. Entre las resaltadas en la encuesta de Línea de Base, vale decir, antes del reclutamiento de los jóvenes en el proyecto destacan: “respetar a mis compañeros” 97% y “ser ordenado” 92.4%, seguido de “ser puntual” 86.4% y “trabajar en equipo”, 84.8%. Meses después, en el momento de la encuesta del EEF, este indicador “trabajar en equipo”, que resulto el más bajo, obtiene la mayor valoración entre los jóvenes, es decir, el 100%. Le sigue, “respetar a mis compañeros” con el mismo valor que en el LdB, 97% y “ser puntual” con un incremento significativo, alcanzando el 97%. La categoría “ser ordenado” obtiene el valor más bajo, 95.5% y, sin embargo, representa un incremento respecto del 92.4% declarado en el momento del estudio de LdB.

Cuadro 40. Beneficiarios por habilidades y aptitudes para el trabajo alcanzadas

	Línea Base	Evaluación Final
A respetar a mis compañeros	97.0%	97.0%
A trabajar en equipo	84.8%	100.0%
A ser puntual	86.4%	97.0%
A ser ordenado	92.4%	95.5%

Nota : Los valores en la LB fueron "siempre", "casi siempre", "a veces", "nunca", mientras que en el EEF los valores fueron "Si" o "No. Para armonizar ambos cuadros, se ha optado por las siguientes equivalencias: cuando en la LdB se responde "siempre" o "casi siempre" considerar el valor "SI" y cuando responde "a veces" o "nunca", consignar el valor "NO".

Fuente: FSEL. Agosto 2014.

Elaboración: SASE consultores

Comentarios adicionales (hallazgos del grupo focal y entrevistas)

Se preguntó a las participantes por las diferentes habilidades brindadas en la capacitación y que considera importantes en su (re)inserción laboral.

Cuadro 41. Habilidades para la (re)inserción laboral

¿Cuán de acuerdo estás con las siguientes frases?	
1. El proyecto me brindó los conocimientos necesarios para fortalecer mi profesión (obrero de campo, operador de planta, manipulación alimentos, mantenimiento y operación de maquinaria pesada, etc.)	(a) De acuerdo: 5 (b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (c) En desacuerdo: 1
2. El proyecto me brindó los conocimientos necesarios para identificar las necesidades laborales	(a) De acuerdo : 5 (b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 1 (c) En desacuerdo
3. El proyecto me brindó información clara y precisa sobre cómo formalizar mi inserción laboral	(a) De acuerdo: 5 (b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (c) En desacuerdo: 1
4. El proyecto me brindó información clara y precisa sobre cómo permanecer en el trabajo	(a) De acuerdo : 5 (b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (c) En desacuerdo: 1
5. El proyecto me brindó información clara y precisa sobre cómo identificar fortalezas y debilidades laborales	(a) De acuerdo: 5 (b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (c) En desacuerdo: 1
6. El proyecto me brindó información clara y precisa sobre cómo acceder a nuevos trabajos	(a) De acuerdo: 5 (b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo : 1 (c) En desacuerdo
7. El proyecto me brindó información clara y precisa sobre cómo hacer y presentar mi CV	(a) De acuerdo: 5 (b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 1 (c) En desacuerdo
8. El proyecto me brindó las herramientas adecuadas para una mejor gestión en busca de mi trabajo	(a) De acuerdo: 5 (b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 1 (c) En desacuerdo
9. El proyecto me apoyó para la inserción laboral para lograr mi trabajo formal y mejor remunerado	(a) De acuerdo: 5 (b) Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 1 (c) En desacuerdo

Fuente: SASE consultores, agosto 2014.

En la encuesta aplicada de forma anónima a las seis participantes hubo una total coincidencia en afirmar que la capacitación contribuyó a la (re)inserción laboral de las jóvenes al fortalecer: 1. Su formación profesional (5/6); 2. Brindarles conocimientos para identificar sus necesidades laborales (5/6); 3. Brindarles información para fortalecer su reinserción laboral (5/6); 4. Brindarles información clara y precisa para permanecer en el trabajo (5/6); 5. Brindarles información para identificar fortalezas y debilidades laborales (5/6); 6. Brindarles información para acceder a nuevos trabajos (5/6); 7. Brindarles información para confeccionar y presentar sus CV (5/6); 8. Ofrecerles herramientas para mejorar la gestión en busca de trabajo (5/6); 9. Apoyo para la inserción laboral para lograr un trabajo formal u mejor remunerado (5/6).

La satisfacción casi unánime que expresan las participantes en la encuesta respecto de la capacitación en tanto herramienta para la (re)inserción laboral, contrastaba por momentos, con las voces que recurrentemente manifestaban la expectativa de ser contratadas por una de las empresas agroindustriales aliadas del proyecto. Esto no ha ocurrido siempre, indicaban. Una de las participantes manifestó que llevaba ya un tiempo en “descanso” laboral, sin ser llamada por la empresa. La percepción entre algunas era que no existía una política clara por parte de las empresas de valorar y dar prioridad en el reclutamiento al personal capacitado sobre el resto de operarios.

5. Análisis de Resultados según criterios de evaluación

5.1 Análisis de la pertinencia

Este análisis discute la pertinencia en la identificación del problema de la propuesta, en la identificación de la población beneficiaria y a partir de ello, la clara y apropiada formulación de los objetivos de acuerdo a lo identificado.

Se plantea también la revisión de la matriz del Marco Lógico, evaluando la coherencia interna en la jerarquía de los resultados propuestos, el propósito y las actividades.

El proyecto C12-06 plantea la siguiente identificación del problema, desde la población y desde las empresas:

1. Desde la población

“Débil empleabilidad de Jóvenes de la zona rural de La Libertad, en el mercado laboral Agroindustrial”, esto causado por:

- a. Jóvenes con débil formación en técnicas especializadas demandadas por el mercado.
- b. Jóvenes con limitado acceso a ofertas de trabajo de calidad, esto por la poca experiencia laboral en empresas agroindustriales, escasez de asesoría profesional, para el acceso a trabajo de calidad y el limitado acceso a información de la demanda de mercado laboral.

2. Desde el empleador:

Las empresas agroindustriales como DANPER, identifican que su principal problemática es el no contar con profesionales capacitados para ejercer las acciones técnicas de las empresas, por lo que ven obligados a:

- a. Importar mano de obra de otras regiones.
- b. Producir menores cantidades, por no contar con la mano de obra necesaria para poder producir las cantidades que demanda el mercado.

La “débil empleabilidad de jóvenes de la zona rural de La Libertad, en el mercado laboral agroindustrial”¹⁸, se refrenda con las cifras que dan cuenta de una población de 1' 769, 181, de las cuales el 32.6% se encuentra en situación de pobreza mientras que en la costa rural el porcentaje asciende a 34.8%. El informe también menciona que en el año 2008, la tasa de subempleo en la región asciende a 51.9% y la tasa de adecuadamente ocupados era solo de 45.1%.

Desde la perspectiva de la empresa, la demanda de mano de obra calificada resulta un factor de productividad y calidad. Sin embargo, en la “importación” de mano de obra de otras regiones pesan, en el decir los de los representantes de las empresas (DANPER, TAL S.A.) otras consideraciones como el volumen de reclutamiento con la

¹⁸ CEPEDAS Norte. Documento del diseño del proyecto ‘Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral’, presentado al convocatoria FONDOEMPLEO 2012.

expansión creciente de la frontera agrícola y las inversiones agroindustriales en la región. Así, por ejemplo, la empresa TAL S.A. que en el 2014 emplea a 1,200 personas, prevé contratar en el 2015 a 4,500 personas y en el 2016 a 10,000 personas. Por eso, TAL S.A. y Camposol tienen un plan conjunto que busca promover la “importación” de obreros agrícolas de otras zonas del país: sierra de Piura, selva, Huancavelica, Puno, “donde haya limitaciones económicas” y, vale decir, mano de obra dispuesta a migrar.

Población beneficiaria

El proyecto identificó el siguiente perfil de población beneficiaria:

1. Ser hombre y mujer entre los 18 y 29 años de edad.
2. Residir en la zona de acción del proyecto (provincias de Pacasmayo, Chepén, Virú, Ascope o Trujillo en los distritos de Laredo, Poroto y Simbal).
3. Encontrarse desempleado o subempleado.
4. Tener como una de sus actividades la venta de mano de obra para la actividad agrícola.
5. Contar con DNI.
6. Encontrarse en situación de pobreza, medido a través de la ficha socioeconómica (Anexo N°6: ficha socioeconómica) con el cumplimiento de los criterios primarios y especiales de selección.
7. Se priorizará a los y las jóvenes que se encuentran desempleados o subempleados y tengan carga familiar.

En el proyecto se reclutó en efecto un contingente de 512 jóvenes provenientes de las provincias de Pacasmayo, Chepén, Virú, Ascope y de los distritos trujillanos de Laredo, Poroto y Simbal. Adicionalmente, en el padrón¹⁹ también se incluyó a jóvenes de los distritos trujillanos de Trujillo, El Porvenir, Florencia de Mora, Huanchaco, La Esperanza, Moche, Salaverry y Víctor Larco, totalizando 117 personas (18.6%). Esta población de centros urbanos y urbano-marginales presentó retos adicionales a la población rural en su capacidad de adaptación y voluntad de permanencia (o deserción) en puestos de labor en chacra, entre ellos, como se señaló en este informe una mano de obra urbana poco habituada a los rigores de las faenas en chacra, el mayor “prestigio” social del trabajo urbano frente al rural, etc.

Sobre el Marco Lógico

Los componentes del proyecto:

1. Jóvenes cuentan con formación en técnicas especializadas demandadas por el mercado. Los indicadores: 500 jóvenes capacitados (tasa de deserción de 15%); 350 jóvenes (70%) aprueban satisfactoriamente el programa de capacitación.

La formulación es consistente. Cabe destacar sin embargo que en el informe inicial del proyecto no se consideraron cursos relacionados con el cultivo del arándano aunque sí se introdujeron “prácticas para conocer el arándano”²⁰, que fueron muy apreciados por los beneficiarios, habida cuenta de la demanda de mano de obra en este rubro.

2. Jóvenes acceden a ofertas de trabajo. Los indicadores: 350 jóvenes (70%) se insertan a laborar en una empresa agroindustrial; 350 jóvenes (70%), reciben

¹⁹ El padrón que sirve de referencia es el confeccionado al 10/06/2014.

²⁰ Entrevista con una de las jóvenes del proyecto.

asesoría y seguimiento una vez insertados en el centro laboral; 350 jóvenes conocen la manera de insertarse al mercado laboral.

La formulación del componente es verificable. Sin embargo, en los términos de la inserción laboral, se requiere de más claridad para identificar, por ejemplo, si se trata de jóvenes que buscan insertarse o reinsertarse, y si en este último caso, los jóvenes retornan habitualmente a una empresa agrícola y, en consecuencia, el proyecto pudo haber mejorado sus competencias técnicas pero no necesariamente intervenido en sus vínculos laborales.

Una de las estrategias de la convocatoria del proyecto contempló la convocatoria de jóvenes con experiencia de trabajo previa en empresas agroindustriales. En consecuencia, se requiere de un indicador adicional para discernir entre ambos universos laborales.

De otro lado, se plantea la dificultad en el cumplimiento de la meta de asesoría y seguimiento de los jóvenes (re)insertados en el mercado laboral agroindustrial. Esto, no solo por la estacionalidad de la producción agrícola que manda al “descanso” a sus operarios en un periodo de tiempo relativamente breve sino también por la propia “movilidad” de los jóvenes trabajadores agrícolas y la consiguiente pérdida de contacto con la Unidad Ejecutora al cambiar las referencias de contacto (dirección domiciliaria, número de celular, etc.).

3. CEDEPAS Norte gestiona eficientemente el proyecto. El 100% de metas cumplidas. Se aprecia que las metas del componente 1 han sido cumplidas, aunque las metas del componente 2 solo de forma parcial.

La relación propósito-fin es, en términos generales, coherente y responde al análisis del problema y las causas identificadas por CEDEPAS Norte.

Dicho esto, surgen interrogantes respecto de los indicadores de propósito y los medios de verificación correspondientes:

% de jóvenes que aplican conocimientos adquiridos con las capacitaciones, al finalizar el proyecto.

¿Cómo medir si los conocimientos han sido aplicados por los jóvenes? Los informes de monitoreo, el informe final de ejecución del proyecto y otros instrumentos miden, sobretodo, el nivel avance del producto. Hubiera sido útil un medio de verificación cualitativo.

% de jóvenes capacitados son insertados en el mercado laboral según capacidades, en puestos de trabajo permanente, al finalizar el proyecto.

Los empleos en el sector agrícola son estacionales. ¿Cómo puede garantizarse una inserción en puestos de trabajo permanentes o largo plazo?

De otro lado, hay que insistir en que la mejora de la “empleabilidad” no solo depende de la capacitación sino, de un lado, de condiciones socio-culturales de los jóvenes (origen urbano o rural, expectativas de ascenso social, “carga familiar”, maternidad, etc.) y de otro, de los planes de producción que se plantean las empresas agroindustriales (producción, productividad y calidad) y de los costos de producción (por ejemplo, mano de obra con “carga familia” o “sin carga familiar”) que, en consecuencia, debieron considerarse en el Marco Lógico, al menos como supuestos.

5.2 Análisis de efectividad

La efectividad se vincula con el logro de los objetivos planteados en los componentes y de las actividades, identificando los factores claves de éxito o de fracaso en la intervención.

Componente 1:

1. Jóvenes cuentan con formación en técnicas especializadas demandadas por el mercado. Los indicadores: 500 jóvenes capacitados (tasa de deserción de 15%); 350 jóvenes (70%) aprueban satisfactoriamente el programa de capacitación.

El cuadro, confeccionado con el padrón de la UE al 10 de junio de 2014²¹ permite apreciar que se ha capacitado a una cantidad mayor al número previsto (629 respecto de 500). La tasa de deserción es de 13.5% (inferior al 15% previsto) mientras que los que aprobaron el curso es el 74.5% de los jóvenes registrados. En conclusión, las metas, tanto en número absolutos como relativos se cumplieron ampliamente.

Cuadro 42: Beneficiarios por curso de capacitación según condición de capacitación

Situación	Riego y fertirriego	Cosecha de hortalizas y frutales	Pelado y empaque de hortalizas y frutales	Auxiliar de aseguramiento de calidad	Poda y raleo de vid	Total	Valor relativo
Capacitado	11	274	113	29	21	448	74.5
Retirado	1	58	14	5	5	83	13.8
Desaprobado	0	24	39	7	0	70	11.7
Total	12	356	166	41	26	601	100

Fuente: CEDEPAS Norte. Padrón de beneficiarios.

Elaboración: SASE consultores

2. Jóvenes acceden a ofertas de trabajo. Los indicadores: 350 jóvenes (70%) se insertan a laborar en una empresa agroindustrial; 350 jóvenes (70%), reciben asesoría y seguimiento una vez insertados en el centro laboral; 350 jóvenes conocen la manera de insertarse al mercado laboral.

Según consta en el seguimiento realizado por Cedepas Norte, 367 de ellos, vale decir el 58.3%, registran alguna actividad laboral inmediatamente después o algún tiempo después (semanas, meses) en una empresa agroindustrial. Como se comentó en el análisis de relevancia, el acceso a la oferta laboral no tiene necesariamente una relación directa o al menos unívoca con la capacitación.

²¹ Este padrón, sobre un universo de 601 jóvenes, es cercano a la cifra definitiva, de 629 jóvenes capacitados. Ha sido tomado como referencia al contar con datos sobre la población capacitada, desertada y reprobada.

En definitiva, el nivel de (re)inserción laboral registrado en el sector agroindustrial es mayor en términos absolutos aunque relativamente menor en términos porcentuales a lo previsto en el Marco Lógico del proyecto.

Cuadro 43: Beneficiarios según inserción laboral a la empresa

	Valor absoluto	Valor relativo
Si	32	86.5
No	5	13.5
Total	37	100.0

Fuente: FSEL.

Elaboración: SASE consultores

Adelantamos en este informe que, a modo de exploración, se identificaron algunas circunstancias adversas a la (re)inserción, a saber: 1. El “perfil” etario y de género de los beneficiarios; 2. La naturaleza del empleo y su carga simbólica entre los potenciales reclutas, sobre todo urbanos; 3. La maternidad; 4. La legislación laboral especial.

La Unidad Ejecutora programó entre 1 y 3 visitas a los jóvenes (re)insertados en sus centros laborales:

Cuadro 44. Seguimiento a jóvenes (re)insertados laboralmente

Seguimiento laboral	Número de jóvenes
1era. Visita	261
2da. Visita	149
3era. Visita	58

Fuente: CEDEPAS Norte. Padrón de beneficiarios. Agosto 2014.

Elaboración: SASE consultores,

Quiere decir que se realizaron acciones de seguimiento (al menos una visita) con 261 de los 367 jóvenes (re)insertados en empresas agroindustriales, lo que equivale a decir el 71.1% de los jóvenes (re)insertados y el 41.5% de los jóvenes participantes del programa de capacitación laboral, lo que quiere decir, una cifra menor en términos absolutos (350) y porcentuales (70%) a la prevista en el Marco Lógico.

3. Para medir el cumplimiento de la meta “350 jóvenes conocen la manera de insertarse al mercado laboral”, se construyó un Índice a partir de los indicadores de la FSEL, sección H, referida a las habilidades de intermediación laboral y de competencias blandas.

Si tomamos de referencia para cumplir la meta “conocen la manera de insertarse al mercado laboral”, el haber alcanzado competencias en al menos dos de los cuatro indicadores propuestos en la sección H:

- Beneficiarios que sabían elaborar un CV
- Beneficiarios que tenían un CV elaborado
- Beneficiarios que sabían realizar búsqueda de empleo por internet
- Beneficiarios que sabía la existencia de la bolsa de trabajo del MTPE

El valor para el cumplimiento de la meta sería 72.2%, vale decir, por encima de la meta propuesta, 70%.

Cuadro 45: Beneficiarios según intermediación laboral y número de competencias blancas

Intermediación laboral y competencias blandas		
	Valor absoluto	Valor referencial
Ninguna	9	13.6
Solo una	9	13.6
Al menos dos	48	72.7
Al menos tres	31	47.0
Las cuatro	13	19.7

Fuente: FSEL. Agosto 2014

Elaboración: SASE consultores.

4. CEDEPAS Norte gestiona eficientemente el proyecto. El 100% de metas cumplidas. Se aprecia que las metas del componente 1 han sido cumplidas, aunque las metas del componente 2 solo lo fueron de forma parcial o no son del todo verificables con los medios de verificación planteadas en el Marco Lógico. Asimismo, se lograron todas las actividades propuestas por componente.

La programación de los cursos tuvo en cuenta la programación de los requerimientos de la empresa DANPER para actividades agrícolas vinculadas al esparrago y la vid. Sin embargo, los jóvenes capacitados terminaron también, en gran proporción, vinculados a las actividades de cosecha del arándano, presumiblemente en semanas distintas, no contempladas en el calendario original.

Respecto de la capacitación, los jóvenes reunidos en grupo focal y entrevistas pusieron en evidencia la positiva valoración que tenían todas de los cursos tanto para sus competencias y oportunidades laborales como para sus vidas personales. Para lo primero, mencionaron los cursos prácticos, particularmente la cosecha en la chacra y actividades en la planta de las empresas aliadas del proyecto. También se puso de relieve, particularmente en las entrevistas, los módulos “Habilidades para la vida” y “Habilidades para la comunicación”.

Aunque los contenidos de los cursos inspiran una evocación emocional fuerte y/o positiva, la recordación de los contenidos es sin embargo irregular, en algunos casos, débil.

Esto tendría que ver con la distancia respecto del momento en que tomaron los cursos (entre enero y agosto del 2013), pero podría atribuirse también a dificultades en la comprensión y retención de conceptos por parte de una

población con formación escolar básica (según la muestra del estudio de Línea de Base, el 36.4% tiene secundaria completa, mientras que el 21.2% tiene secundaria incompleta y el 12.1% primaria completa).

5.3 Análisis de eficiencia

Este aspecto da cuenta de la relación entre los recursos utilizados y la realización de las actividades y resultados del proyecto.

La ejecución presupuestal tenía una programación original de 18 meses. Se inició como estaba programado en el mes de diciembre del año 2012 y culminó según lo previsto, en junio del 2014.

Según lo reportado por la UE, hasta abril del 2014, el monto desembolsado era como sigue:

Cuadro 46. Proyecto por monto desembolsado

CONCEPTO MES	MONTO DESEMBOLSADO (DONACION)
MONTO TOTAL DEL PROYECTO (A)	1,725,746.25
Línea de Base FONDOEMPLEO 4%	60,552.50
Monto desembolso a la fecha	1,472,099.37
Saldo a desembolsar	193,094.38

Fuente: CEDEPAS Norte. Anexo 1: Resumen financiero.

Teniendo de referente la misma fecha de ejecución y según lo reportado, el monto ejecutado equivale al 85.41% de lo presupuestado.

El componente 1: Se venía ejecutando en un 95.23%. Esta cifra muestra que la mayoría de cursos de capacitación habían concluido o estaban por concluir.

El componente 2: Se venía ejecutando en un 60.02%. Las dificultades para llevar a cabo actividades como seguimiento y monitoreo de los jóvenes en su (re)inserción laboral se ven reflejadas en esta cifra. De manera consistente con lo dicho, la actividades de Inserción y supervisión de jóvenes insertados solo tiene un nivel de ejecución del orden del 48.44%.

El componente 3 (6): Se venía ejecutando en un 67.44%. Este componente está relacionado con el manejo del proyecto: personal y gastos administrativos que cubren el 20.5% del presupuesto total del proyecto.

En general, la ejecución presupuestal ha sido debidamente reportada, de manera periódica. Se han emitido reportes de avance mensual, financieros y técnicos²² así

²² Hemos recibido la serie de reportes de enero 2013 a abril del 2014.

como los 3 informes de supervisión correspondientes a abril 2013, agosto 2013 y enero 2014.

La ejecución del proyecto ha estado asumida por un equipo de CEDEPAS Norte en la ciudad de Trujillo, por una jefa de proyecto y cuatro asesores juveniles.

5.4 Efectos: análisis comparativo de resultados de ELB y EEF

En relación con el logro de las metas propuestas, se tiene confeccionado el siguiente cuadro que complementa lo comentado en el análisis de efectividad (ver sección correspondiente).

Cuadro 47. Comparación de indicadores en LdB y EEF

Comparación de los indicadores del marco lógico con la línea de base y la evaluación final			
Indicadores del marco lógico	Marco Lógico	Línea de base	Evaluación Final
Propósito			
% de jóvenes que aplican conocimientos adquiridos con las capacitaciones, al finalizar el proyecto.	70%	s.d.	367 (58.3%) ²³
% de jóvenes capacitados son insertados en el mercado laboral según capacidades, en puestos de trabajo permanente, al finalizar el proyecto.	70%		s.d. ²⁴
Componente			
Capacitación para la empleabilidad e inserción laboral de jóvenes en Piura			
Jóvenes acceden a la capacitación	500	0.0	629
Jóvenes que desertan	15%	0.0	13.5%
% jóvenes aprueban satisfactoriamente el programa de capacitación (Culminan módulo)	350 (70%)	0.0	448 (74.5%)
Inserción laboral			
% jóvenes que ingresan a laborar en empresa agroindustrial	350 (70%) 350 (70%) 350	30.3%	367 (58.3%) 261 (41.5%) 72.2% ²⁵
% jóvenes que reciben asesoría y seguimiento una vez insertados en centro laboral.		0.0	
Jóvenes conocen manera de insertarse al mercado laboral		28.8%	

Fuente: CEDEPAS Norte, FSEL. Agosto 2014.

Elaboración: SASE consultores

²³ Los medios de verificación del propósito no permiten determinar si este objetivo —si los conocimientos son efectivamente aplicados por los beneficiarios—, se cumple. Se asumen en su lugar los valores de la meta del componente 2: “% jóvenes que ingresan a laborar en empresa agroindustrial” aunque no se trate exactamente del mismo indicador, se toma de manera referencial.

²⁴ Los medios de verificación del propósito no permite determinar si las personas han accedido a puestos de trabajo “permanente”.

²⁵ Se ha tomado como referencia el Índice de habilidades de intermediación laboral y de competencias blandas confeccionado a partir de la encuesta de la FSEL (sección H). Los valores, 28,8% y 72.7% para la Línea de Base y el EEF respectivamente, significan, que la proporción de jóvenes que manifiesta manejar al menos dos de las cuatro habilidades/ competencias adquiridas en el curso de la capacitación.

Respecto a los factores de éxito en el logro de los resultados y las metas propuestas identificamos varios elementos. Uno primero tiene que hacer con el prestigio y la experiencia local de CEDEPAS Norte como organización con más de 27 años de experiencia en programas de desarrollo económico principalmente en las áreas rurales. CEDEPAS Norte trabaja en más de 65 distritos en las regiones de Piura, Lambayeque, Cajamarca, La Libertad y Lima y asesora a más de 8,200 pequeños productores y productoras impulsando cadenas productivas orientadas al mercado regional, nacional y de exportación. A esto se suma la incorporación de aliados estratégicos para el proyecto C12-6: TECSUP, institución líder en la formación de carreras técnicas y que cuenta con experticia en la capacitación e inserción laboral a jóvenes a través de su proyecto “ENTRA 21”, y empresas agroindustriales líderes en la región como DANPER, TAL S.A. y Camposol.

Otro factor clave de éxito lo constituye el vínculo directo entre la oferta de capacitación (diseño e implementación) con la demanda de las empresas aliadas del proyecto. La UE evaluó una demanda y requerimiento de personal de las empresas, pero concentrándose en las actividades relacionadas con el cultivo de espárrago y la vid mientras que, a lo largo de la vida del proyecto, productos como el arándano empezaron a demandar una importante cuota de reclutamiento en alguna de las empresas.

En cuanto al logro de la empleabilidad a largo plazo de las y los jóvenes capacitados, aunque es innegable que la capacitación es un elemento que se valora positivamente en las empresas éstas no adquieren un compromiso o prioridad de reclutar a los y las jóvenes capacitadas. Y tampoco tienen una política de incentivos al personal que se capacita laboralmente.

A este respecto, en la decisión de reclutamiento inciden varios factores de producción y costos ya señalados y que son externos a la capacitación.

Otro factor adverso podría darse en la legislación laboral agraria que representa un régimen especial. Respecto del régimen laboral ordinario tiene beneficios sociales reducidos (por ejemplo, 15 días anuales acumulados en un año para la CTS y gratificaciones). Y, de otro lado, al reconocer un aporte especial (10%) a los trabajadores con hijos menores de edad o mayores cursando estudios superiores, estimula en algunas empresas la decisión de contratar mano de obra joven, sin “carga familiar” que genere “sobre costos”.

Se mencionó asimismo la alta tasa de “deserción” laboral, entre los jóvenes que culminaron el curso pero no se insertaron laboralmente:

Cuadro 48. Jóvenes que culminaron el curso pero no se insertaron a trabajar

Curso de capacitación	Porcentaje de deserción laboral
Operador de riego y fertiriego	45
Operador de cosecha de hortalizas y frutales	16
Operador de pelado y empaque de hortalizas y frutales	32
Operador de poda y raleo de vid	85
Auxiliar de aseguramiento de la calidad	35

Diferenciación de deserción laboral en el Programa de Cosecha

Operador de Cosecha de Arándanos	3
Operador de Cosecha de Espárrago	84
Operador de Cosecha de Pimiento	2
Operador de Cosecha de Palta	36

Fuente: CEDEPAS Norte.

Nótese el altísimo grado de “deserción” de los y las jóvenes asignados a tareas de cosecha de espárragos (84%) y de poda y raleo de vid (85%). Respecto de la primera actividad agrícola cabe mencionar lo duro de la faena, sobre todo del espárrago blanco que demanda trabajar bajo un sol inclemente. La dificultad se incrementa todavía más entre jóvenes de origen urbano (por ejemplo, procedentes del distrito de El Porvenir).

5.5 Análisis de sostenibilidad de logros

El proyecto muestra logros de metas respecto de los indicadores de los componentes tal como se explica en el análisis de efectividad.

Ahora bien, como se ha señalado, los indicadores a nivel de propósito:

% de jóvenes que aplican conocimientos adquiridos con las capacitaciones, al finalizar el proyecto.

% de jóvenes capacitados son insertados en el mercado laboral según capacidades, en puestos de trabajo permanente, al finalizar el proyecto.

El primer indicador está acertadamente definido aunque evidencia problemas en los medios de verificación. La FSEL no mide, específicamente, la utilidad o aplicación de

los conocimientos adquiridos en las capacitaciones al finalizar la participación del beneficiario en el proyecto. Sin embargo, en el curso del grupo focal (3) y las entrevistas a las jóvenes (3) se exploró de manera puntual la utilidad del curso en sus vidas:

Cuadro 49. Grupo focal y entrevistas

	Preguntas	Grupo focal	Entrevistas individuales
2ª	¿Qué contenidos del curso de capacitación te resultaron más útiles en su vida laboral?, ¿por qué?	BPM, las prácticas de elaboración; los talleres “peligro y consecuencia”. Las practicas nos ayudaron, ya que así estábamos más preparadas (familiarizadas con el trabajo).	-Matemática y comunicación. “Una profesora me hizo preguntas de qué queríamos ser y no lo fuimos”. “[Otra profesor(a)], “me hizo recordar las operaciones” [matemáticas]. -El curso de pelado y empacado. -Manipulación del fruto (“lavarnos con alcohol”).

Fuente: Grupo focal, entrevistas. Agosto 2014.
Elaboración: SASE consultores.

Aunque el grupo y las entrevistas reflejan un universo estadísticamente limitado, se pueden explorar preliminarmente las respuestas con cargo de verificar la consistencia en un universo mayor. Todas las respuestas (100%), formuladas tanto en grupos focales como en las entrevistas coinciden en señalar la utilidad de los cursos seguidos en sus vidas laborales y personales. Las jóvenes describen de forma puntual los contenidos que les sirvieron en su (re)inserción laboral: prácticas de elaboración, taller de peligro y consecuencia, matemática y comunicación, manipulación del fruto, etc. Las jóvenes, aunque aprecian los módulos relacionados con las habilidades de comunicación y habilidades para la vida y, sobre todo en el curso de las entrevistas, manifiestan una valoración ampliamente positiva, guardan una memoria fragmentaria de estos eventos.

Respecto del segundo indicador, se plantean observaciones en su formulación, crear “puestos de trabajo permanente”, habida cuenta que los empleos en el sector agroindustrial son estacionales e incluso la legislación del régimen agrario especial faculta o reconoce esta realidad laboral. Hubiera sido algo más realista proponer el incremento de puestos de “trabajo decente” (usando el índice de “trabajo decente”) o, específicamente, echando mano del indicador “contrato laboral”, verificar el incremento de puestos de trabajo a “plazo fijo”.

El propósito, formulado en estos términos, dificulta la medición de la contribución del proyecto en el logro del fin último. Esto, sin desmedro de la contribución que hace al cumplimiento de los indicadores de componentes 1 y 2 que, en resumidas cuentas, revelen importantes cambios en las condiciones de vida laboral de la población beneficiaria, como se ha podido comprobar en el análisis de efectividad.

5.6 Sostenibilidad de la propuesta y lecciones aprendidas

Una de las mayores fortalezas del proyecto es la red de alianzas que la UE ha sabido establecer con actores claves del proceso sobre todo los momentos de capacitación e (re)inserción laboral: TECSUP y las empresas agroindustrial DANPER, TAL S.A., Camposol y otras.

El interés y vinculación que muestran las empresas con el proyecto llevado a cabo por CEDEPAS Norte pero también con otras iniciativas de capacitación laboral (p.ej. ADAR lleva a cabo capacitaciones con ayuda del Fondo canadiense y la OIT), pone de manifiesto la importancia creciente que otorgan a la formación de capital humano en el proceso productivo.

Esas mismas empresas están tomando más en serio la imagen corporativa que proyectan a la comunidad y la responsabilidad social. El representante de TAL S.A. reconoció que la empresa fue objeto de quejas laborales en el pasado y manifiesta el compromiso institucional de contrarrestarlas y, para el efecto, ha lanzado un Programa de responsabilidad social.

Dicho esto, los complejos procesos de (re)inserción laboral requerirían de una visión estratégica, y no solo de corto plazo. Las empresas apoyan diversas iniciativas de capacitación pero no desarrollan incentivos laborales para la capacitación de su capital humano. Las bonificaciones se obtienen, en el decir de los representantes de las empresas entrevistadas, por las metas de producción alcanzadas. Así por ejemplo, los trabajadores de espárragos tienen una cuota mínima de 12 jabas por día, a partir de este punto, cada jaba adicional es “premiada” con S/.1 Nuevo Sol. Y aunque uno de los representantes de la empresa TAL S.A. reconoció que son los chicos capacitados los que tienen mayor rendimiento, no se desprende una política de incentivos para propiciar una capacitación más agresiva.

Si el rendimiento productivo es el imperativo mayor y no se reconoce a un mismo nivel el aporte estratégico que ofrece el capital humano en el cumplimiento de las metas del proceso (en el rendimiento productivo pero también en la calidad del producto, como sucede claramente con la cosecha de arándano), se corre el riesgo de perpetuar el reclutamiento “ciego” y masivo de trabajadores, y más aún en periodos de sobredemanda, como es el tiempo de cosecha.

Una frustración frecuente expresada por las jóvenes entrevistadas o abordadas en grupo focal fue que, al término del curso de capacitación, no obtenían ningún reconocimiento por parte de la empresa que pudiera colocarlas en una situación expectante con miras al siguiente reclutamiento en una campaña agrícola. Esto sin desconocer las iniciativas de (re)inserción emprendidas por la UE del proyecto.

En relación con lo dicho, la retención de personal calificado y con experiencia laboral podría ser objeto de una reflexión mayor, dentro de una perspectiva es trágica. Así, un elemento que salta a la vista es la brecha entre las jóvenes capacitadas y las jóvenes (re)insertadas en el mercado laboral de la agroindustria. Las encuestas de EEF y antes, las del estudio de LdB arrojan que, entre otros, factores la “deserción” femenina está relacionada con la maternidad y el cuidado de los hijos. Los representantes de las

empresas entrevistados reconocen haber identificado e incluso considerado la necesidad de una guardería para los hijos de los trabajadores aunque la iniciativa en ningún caso ha prosperado.

En líneas generales, el proyecto es sostenible y es capaz de replicar las actividades y el cumplimiento de la mayoría de las metas planteadas en los componentes 1 y 2. Sin embargo, el “nudo” que representa la (re)inserción laboral, que tiene que ver con la “mejora de la empleabilidad en el mercado de la agroindustria” formulada en el Propósito del proyecto está fuertemente vinculada con la retención del personal calificado, la valoración del capital humano calificado en el proceso productivo y el incremento de la oferta de empleo decente.

Una visión estratégica del sector agroindustrial permitiría formular políticas públicas e institucionales concertadas, que apunten al cumplimiento de las metas de empleabilidad.

6 Conclusiones y lecciones aprendidas

1. La región La Libertad experimenta una expansión sostenida de la actividad agroindustrial. El sector agropecuario es el principal generador de ingresos, con un índice muy superior al generado en el promedio nacional: 20.6% versus 8.9%, según cifras del BCRP. La ampliación de la frontera agrícola en la región así como la fuerte inversión de capital hacen prever una demanda creciente de mano de obra agrícola y mano de obra calificada para ciertas fases del proceso de producción.
2. El EEF se propone, en términos generales, evaluar el nivel de cumplimiento de las metas del proyecto C12-06, particularmente en lo que se respecta al propósito de “mejora de la empleabilidad laboral en la agroindustria” pero también a los componentes y actividades formuladas en el Marco Lógico (análisis de efectividad), así como la consistencia en la identificación del problema, la formulación del propósito y los objetivos y otros elementos del Marco Lógico (análisis de relevancia). También se incluye un análisis de eficiencia, análisis comparativo de resultados de LdB y EEF, análisis de sostenibilidad de los logros y una apreciación sobre la sostenibilidad de la propuesta y lecciones aprendidas.
3. La principal herramienta metodológica en el EEF fue la FSEL, elaborada por FONDOEMPLEO, que ofrece información relevante para los ejecutores del proyecto y las partes interesadas sobre las características de los jóvenes beneficiarios del proyecto. En el curso de la evaluación se logró encuestar a 66 jóvenes beneficiarios, distribuidos en tres provincias de la región. En grupo focal solo logró reunir a 3 jóvenes mujeres; se entrevistó adicionalmente a otras tres jóvenes de sexo femenino, totalizando 72 beneficiarios consultados.

Se entrevistó asimismo a miembros del equipo de la UE a cargo del proyecto, incluida su directora. Asimismo, a representantes de las empresas TAL S.A. y DANPER y a un funcionario de TECSUP, institución académica responsable del diseño e implementación de los programas de capacitación.

4. La encuesta de la FSEL permitió contrastar los datos generales de la muestra del EEF con los obtenidos con la muestra aplicada en la LdB. En general, las tendencias generales de edad y sexo se mantuvieron.

Se exploró también los cambios experimentados respecto de la condición laboral, de la ocupación principal de los beneficiarios, la estructura del mercado laboral, el promedio de horas laboradas y en general los indicadores de calidad del empleo. En términos gruesos, se puede concluir que aunque la proporción y el número absoluto de jóvenes empleados en la muestra del EEF (42 jóvenes sobre 66) así como el número de horas laboradas (43.5 hrs./semanales) haya disminuido respecto de los resultados obtenidos en la LdB (48 jóvenes sobre 66; 47.8 hrs./semanales) las condiciones de “empleo decente” han experimentado un significativo avance si nos atenemos a los indicadores del índice: contrato de trabajo, ingreso, jornada laboral, seguro social y sistema de pensiones.

Baste mencionar que en el EEF, el 62% de los encuestados manifiesta tener un “empleo decente”, que quiere decir, condiciones laborales que cumplen con los cinco indicadores, básicos y complementarios (Nivel 1). Lo que constituye un

avance muy significativo respecto de la encuesta de LdB, en la que solo el 16.6% alcanza este Nivel 1, de realización del “empleo decente”.

5. El Propósito “Jóvenes del ámbito rural de La Libertad mejoran su “empleabilidad”, en el mercado laboral de la agroindustria”, está adecuadamente formulado y guarda una consistencia vertical con los componentes del Marco Lógico.

Los indicadores sin embargo:

- El 70% de jóvenes (350) aplican conocimientos adquiridos con las capacitaciones, al finalizar el proyecto.
- El 70% de jóvenes capacitados (350) son insertados al mercado laboral según capacidades, en puestos de trabajo permanente, al finalizar el proyecto.

Presentan como se ha señalado, problemas en la formulación (“insertado [...] en puestos de trabajo permanente”) y/o medios de verificación (aplicaciones de los conocimientos adquiridos).

6. Respecto de los componentes del Marco Lógico, están adecuadamente formulados. Algunos indicadores sin embargo requerían mayor precisión, por ejemplo, distinguir entre los jóvenes insertados o reinsertados al mercado laboral luego de la capacitación, para medir el cumplimiento de metas.
7. El EEF ha verificado el cumplimiento de metas de los componentes del Marco Lógico del proyecto.

En cuanto al componente 1, en líneas generales se ha superado la meta de acceso a la capacitación de jóvenes (629/500), con un nivel de deserción por debajo de lo previsto (13.5% vs. 15%). En consecuencia, los números absolutos y relativos a los jóvenes que aprobaron la capacitación es mayor al previsto en el Marco Lógico: 448 (74.5%) vs. 350 (70%).

El componente 2 presentó mayores problemas en la ejecución:

- Aunque el número de jóvenes que ingresan a laborar en una empresa agroindustrial es mayor al previsto (448/350), en términos porcentuales, está por debajo de lo proyectado (58.3% vs. 70%).
- El número y el porcentaje de los jóvenes que recibieron asesoría y seguimiento en sus centros laborales es menor al previsto en el Marco Lógico: 261 (41.5%) versus 350 (70%).
- La estimación porcentual de jóvenes que conocen como insertarse en el mercado laboral (basada en los resultados de la encuesta de EEF), es de 72.4%, superando la meta, de 70%.

8. El análisis para la sostenibilidad de los logros subraya la necesidad de incorporar a la capacitación laboral en el sector agroindustrial, una visión estratégica que permita visualizar problemas y concertar una visión de desarrollo del sector así como políticas públicas e institucionales necesarias para cumplir con el propósito de mejorar la “empleabilidad” de los jóvenes.

7. Recomendaciones

Para la Unidad Ejecutora

Marco Lógico

- Revisar la formulación de los indicadores de propósito del proyecto que presentan, como se ha indicado, problemas en la formulación, como la pertinencia de plantear la inserción “en puestos de trabajo permanente” o considerar medios de verificación para evaluar la real aplicación de los conocimientos adquiridos.
- Revisar algunos indicadores de componente.

Cursos de capacitación

- Respecto de los programas de capacitación. La evaluación del grupo focal y las entrevistas no permiten concluir mucho más allá del hecho incontrovertible de la muy positiva valoración de los cursos entre las jóvenes consultadas. De un lado, se evocan los contenidos “prácticos” vinculados directamente con su desempeño laboral y, de otro, los que “acompañan” o dialogan con las mujeres en temas sensibles como la autoestima, las relaciones de pareja, acoso en el centro de trabajo y otros. De otro, un dato notable ha sido también la recordación fragmentada de los contenidos, sobre todo los relacionados con “Habilidades para la vida” y “Habilidades comunicacionales”. Dada la baja formación escolar de la mayoría de los beneficiarios evidenciada en el estudio de LdB (77.3% no habían accedido a la educación superior, es decir, no habían estudiado más allá de secundaria), y la precariedad económica que afrontan, no parece viable recomendar la extensión del curso de capacitación más allá de las 100 horas. Sin embargo, una sugerencia, a ser evaluada, es la de considerar introducir elementos de refuerzo de contenidos de la capacitación en el momento de la asesoría y seguimiento de los jóvenes (re)insertados. Plantear entonces un acompañamiento en aspectos como la autoestima.
- El volumen de reclutamiento de jóvenes no descendería necesariamente con el “filtro” vocacional si es que las empresas emprenden políticas institucionales que apunten a retener la mano de obra calificada. Por ejemplo, establecer una política de reclutamiento que valore a los operarios que se hayan capacitado (sistema de puntaje), antes que el reclutamiento “ciego”, masivo, que desincentiva la calificación de la mano de obra o, en otros casos, complementada con la experiencia laboral del candidato.
- En este sentido, las jóvenes beneficiarias que fueron entrevistadas o participaron del grupo focal expresaron la expectativa de ser reclutadas por una empresa al término de la capacitación.
- Adicionalmente, introducir la perspectiva de género en el proceso de captación de los jóvenes ayudaría a identificar obstáculos de las jóvenes mujeres y, eventualmente, a afrontarlos exitosamente. Por ejemplo, un diseño de horarios de los cursos que “dialogue” con las tareas de cuidado de los hijos, particularmente en época de vacaciones.

Deserción laboral

Estrategia de focalización

- La alta deserción de jóvenes que concluyen el curso de capacitación y siguen las prácticas en cosecha de espárragos (84%) y poda y raleo de vid (85%) obligaría a revisar la estrategia de focalización y, eventualmente, realizar algunos ajustes. Un test vocacional y de aptitudes objetivas (laborales) ayudaría a afinar el universo de convocados para las labores agrícolas en chacra. Las motivaciones y expectativas que tienen los beneficiarios y que los llevan a decidirse por un programa de capacitación tendrían que ser consideraciones tan relevantes en la selección de los candidatos como los son la pobreza y juventud, sobre todo tratándose de población urbana.

Condiciones laborales

- Existen externalidades al proyecto que, como señalamos en el informe, inciden en las condiciones laborales de los jóvenes reclutados. Aunque no se trata de agotar este punto, sí se sugiere la necesidad de introducir la perspectiva de género en el espacio laboral, que “acompañe” al personal femenino y, eventualmente, ofrezca mejores condiciones laborales para retenerlo. La encuesta de EEF pone en evidencia que existe una brecha en la (re)inserción laboral entre hombres y mujeres y también en la deserción laboral. Un caso particularmente sensible es el del cuidado de los hijos que obliga a algunas mujeres a abandonar su trabajo, según lo evidencia la encuesta de EEF y el testimonio de las jóvenes entrevistadas o en grupo focal. La guardería es un tema que se ha planteado a los representantes de las empresas que mantienen un enfoque de costos (eficiencia) antes que de impacto, por ejemplo, en la retención de mano de obra calificada.

Asesoría y seguimiento

- La deserción y estacionalidad laboral incide en la fuerte “movilidad” de los jóvenes. Si abandonan el puesto de trabajo y migran en busca de nuevas oportunidades ocurre con frecuencia que se pierde también el contacto personal y también las referencias de contacto (celular, dirección física, etc.). En estos casos, de “flujo” constante de jóvenes, es útil construir herramientas adicionales de comunicación y relacionamiento. Y, en este sentido, las redes virtuales son canales que los jóvenes manejan con familiaridad. Una página en Facebook o en Google en la que se cree una “comunidad” de jóvenes en capacitación y (re)insertados sería no solo útil sino probablemente atractiva para muchos. El contacto que se pierde con un muchacho o muchacha podría retomarse en la página o rastrearse a través de los miembros de su comunidad. Es cierto que muchos de los jóvenes, sobre todo los que origen rural, probablemente no se sirvan de esta herramienta pero no deja de ser un recurso útil.

Sostenibilidad

- El logro del propósito del proyecto, mejorar la “empleabilidad” de los jóvenes reclutados por empresas agroindustriales va más allá de las acciones formuladas en el Marco Lógico, requiere de un marco o espacio institucional en el que se lleguen a discutir y concertar políticas y orientaciones tanto públicas como institucionales relacionadas con la generación de “empleo decente” en la región, para el sector agroindustrial.
- Eventualmente, podría promoverse asimismo convenios interinstitucionales en el marco de los proyectos de capacitación entre la UE y las empresas agroindustriales para promover no solo la calificación de la mano de obra en el mercado laboral sino que, en contrapartida, al interior de las empresas se den acciones de reconocimiento y promoción laboral de los trabajadores que se califiquen.

En el mediano y largo plazo, las acciones contribuirían con la sostenibilidad del proyecto.

Una de las lecciones aprendidas es que la promoción de la mano de obra calificada está unida a la promoción del “empleo decente”. Se ha visto en este informe que una de las circunstancias que confluje en la tasa de deserción laboral se produce cuando la mano de obra que accede a la calificación no ve sus expectativas cubiertas en su centro de trabajo, por las condiciones laborales de diversa índole: salario, beneficios sociales, asistencia social, trato laboral, etc.

Para FONDOEMPLEO

Metodología

- Respecto de la FSEL de Línea de Base de la Línea 1 debería armonizarse con la FSEL de Estudios de Evaluación Final. Sobre todo en lo que respecta a contenidos y variables de indicadores: por ejemplo, en la sección H (Habilidades blandas) de la FSEL de LdB se emplean los valores “siempre”, “casi siempre”, “a veces”, “nunca”, mientras que en la FSEL de la EEF los valores en la misma sección para los mismos indicadores fueron “Sí” o “No”. Para armonizar ambos cuadros, se tuvo que optar por las siguientes equivalencias: cuando en la LdB se responde “siempre” o “casi siempre” considerar el valor “SI” y cuando responde “a veces” o “nunca”, consignar el valor “No”.

Monitoreo

- Los monitores que se apliquen al proyecto tendrían que incidir no solo en los “productos” entregables sino en la calidad de los procesos, en este caso a procesos sensibles como la focalización. En este sentido, no solo verificar que los beneficiarios cumplan con los criterios de focalización (edad, situación socioeconómica, etc.) sino aportar al trabajo de la UE, emitiendo opinión sobre el perfil y los criterios de selección (¿son suficientes?, ¿no se requiere, adicionalmente, evaluar vocación y competencias previas?).

Visión estratégica

- Los proyectos de capacitación laboral como este promovido en La Libertad requieren, como se viene señalando, de una visión estratégica que busque discutir y concertar políticas públicas e institucionales de promoción del “empleo decente” y, en el mediano y largo plazo, afirmar la sostenibilidad de estos proyectos.

FONDOEMPLEO tendría que incidir, desde el planteamiento del Marco Lógico de los proyectos, esta visión estratégica: hacer explícita la “ruta” de transformación de las condiciones de “empleabilidad” en el sector agroindustrial así como también determinar los alcances del proyecto (identificando las externalidades).

Se requiere identificar no solo a los aliados con los que se cuenta en la ejecución de los productos entregables del proyecto —lo que resulta importante, sin duda alguna—, sino identificar a los aliados con los que se cuenta para promover estas políticas y orientaciones de política (enfoques) que contribuyan al logro del Propósito del proyecto, en este caso, de la promoción de la “empleabilidad” en los jóvenes de la región insertados en el sector agroindustrial. En este sentido, el involucramiento del Gobierno regional y provinciales resultaría estratégico.

Siguiendo esta lógica, se evidencia un compromiso mayor de las empresas en la ejecución de los programas de capacitación (Componente 1), que en la ejecución de los programas de (re)inserción laboral. (Componente 2). Presumiblemente, el acompañamiento de las empresas en el logro de metas de “empleabilidad” es parte de una discusión mayor, en un espacio de diálogo y concertación también de alcance mayor (tal vez, Mesas de Concertación o Foros regionales).

BIBLIOGRAFÍA

BCRP, “Reporte de inflación”, julio 2014.
<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2014/julio/reporte-de-inflacion-julio-2014.pdf>

BCRP. “Síntesis económica de La Libertad”. Enero 2013.
<http://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Trujillo/2013/sintesis-la-libertad-01-2013.pdf>

BCRP. Encuentro económico. “Informe económico y social, Región La Libertad”, diciembre 2013.

CEDEPAS Norte. Informe inicial “Jóvenes de La Libertad fortalecen sus capacidades técnicas para ser competitivos en el mercado laboral”

CEDEPAS Norte. Propuesta modificada presupuesto proyecto C12-06 La Libertad

INEI. Censos 2007. <http://desa.inei.gob.pe/Censos2007/IDSE/>

Ley 27360. Blog de Jorge Luis Raygada Sotomayor:
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/jorgeraygadasotomayor/tag/R%C3%A9gimen%20Laboral%20Agrario>

Proyecto Especial Chavimochic. Portal del Proyecto Especial Chavimochic:
http://www.chavimochic.gob.pe/portal/wfrmProyecto_Etapas.aspx

Instrumentos y material del estudio del campo

Base de datos muestra Línea de Base SPSS.

CEDEPAS Norte. Padrón de beneficiarios al mes de junio 2014 (Excel)

CEDEPAS Norte. Informes de avance financiero: enero 2013-abril 2014 (mensuales)

CEDEPAS Norte. Informes de avance técnico: enero 2013- marzo 2014 (mensuales)

CEDEPAS Norte. Informes de monitoreo: 1er, 2do, 3er. entregable.

CEDEPAS Norte. Plan Operativo Anual 2012-2013.

Encuestas FSEL de beneficiarios de la muestra (66)

FONDOEMPLEO. Ficha socioeconómica laboral.

ANEXOS

D9 1 Ingreso mensual. Tabla de frecuencias

Ingreso mensual		
	Frecuencia	%
30	1	2.5%
40	1	2.5%
280	1	2.5%
400	2	5.0%
480	1	2.5%
680	1	2.5%
740	1	2.5%
760	1	2.5%
800	1	2.5%
840	4	10.0%
900	12	30.0%
916	2	5.0%
1000	2	5.0%
1040	1	2.5%
1060	1	2.5%
1160	2	5.0%
1240	1	2.5%
1400	3	7.5%
1520	1	2.5%
1960	1	2.5%
Total	40	100.0%

D9 Ultimo ingreso recibido, Tabla de frecuencias

¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por?		
	Frecuencia	%
20	1	2.5%
30	1	2.5%
35	1	2.5%
70	1	2.5%
100	1	2.5%
120	1	2.5%
200	1	2.5%
225	1	2.5%
260	1	2.5%
340	1	2.5%
350	1	2.5%
370	1	2.5%
380	2	5.0%
400	1	2.5%
420	4	10.0%
450	10	25.0%
458	2	5.0%
500	2	5.0%
530	1	2.5%
580	2	5.0%
620	1	2.5%

¿Cuánto fue el último ingreso que recibiste por?

	Frecuencia	%
700	2	5.0%
900	1	2.5%
Total	40	100.0%

E7 Frecuencias de pagos. Tabla de frecuencias

	Frecuencia	Media
Diario	5	71.4%
Mensual	2	28.6%
Total	7	100.0%

G3, G4 Fecha de ingreso y salida de la empresa.

Fecha de ingreso a la empresa

		Frecuencia	%
2012	Marzo	1	3.1%
	Abril	1	3.1%
	Julio	1	3.1%
2013	Enero	1	3.1%
	Febrero	2	6.3%
	Marzo	1	3.1%
	Abril	1	3.1%
	Mayo	1	3.1%
	Junio	3	9.4%
	Julio	1	3.1%
	Agosto	10	31.3%
	Setiembre	5	15.6%
	Octubre	3	9.4%
2014	Febrero	1	3.1%
Total		32	100.0%

Fecha de salida de la empresa

		Frecuencia	%
2013	Febrero	1	3.1%
	Abril	2	6.3%
	Junio	1	3.1%
	Julio	1	3.1%
	Agosto	1	3.1%
	Setiembre	3	9.4%
	Octubre	3	9.4%
	Diciembre	7	21.9%
2014	Enero	2	6.3%
	Febrero	2	6.3%
	Marzo	2	6.3%
	Abril	1	3.1%
	Junio	1	3.1%
	Julio	5	15.6%
Total		32	100.0%

Marco Lógico

Objetivos	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Fin: Contribuir a la mejora de la calidad de vida de los jóvenes de la zona rural de La Libertad, con dificultades de inserción laboral.			
Propósito: Jóvenes del ámbito rural de La Libertad mejoran su empleabilidad, en el mercado laboral de la Agroindustria.	<ul style="list-style-type: none"> • El 70% de jóvenes (350) aplican conocimientos adquiridos con las capacitaciones, al finalizar el proyecto. • El 70% de jóvenes capacitados (350) son insertados al mercado laboral según capacidades, en puestos de trabajo permanente, al finalizar el proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • Línea base • Evaluación de impacto • Evaluación de proceso • Informe final de ejecución del proyecto • Informe de monitoreo externo 	<ul style="list-style-type: none"> • Contexto socio económico y político del país, favorables al desarrollo de la industria agrícola. • Interés social y económico de instituciones públicas y privadas para dinamizar el desarrollo de los jóvenes.
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Componente 1: Jóvenes cuentan con formación en técnicas especializadas demandadas por el mercado.	<ul style="list-style-type: none"> • 500 jóvenes acceden a capacitación (con una tasa de deserción de 15%) en programas de especialización demandados por el mercado, al finalizar el proyecto. • El 70% (350) de jóvenes aprueba satisfactoriamente el programa de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro fotográfico • Listas de asistencia • Informes de capacitación • Certificado de capacitación. • Ficha de evaluación de los jóvenes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los jóvenes mantiene su interés de participar en eventos de capacitación, para mejorar sus habilidades técnicas.
Componente 2: Jóvenes acceden a ofertas de trabajo de calidad.	<ul style="list-style-type: none"> • El 70% (350) de jóvenes se insertan a laborar en una empresa agroindustrial. • El 70%(350) de jóvenes reciben asesoría y seguimiento una vez insertados en el centro laboral. • 350 jóvenes conocen la manera de insertarse al mercado laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Registro fotográfico • Informes de centro laboral. • Contrato de laboral • Informes técnicos y financieros. • Informes de evaluación de proceso. • Informes de monitoreo externo del proyecto. 	<ul style="list-style-type: none"> • La demanda de mano de obra en la agroindustria mantiene su tendencia creciente.

		<ul style="list-style-type: none"> Ficha de evaluación de los jóvenes. 	
<p>Componente 6:</p> <p>CEDEPAS Norte gestiona eficientemente el proyecto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 100% de metas cumplidas 	<p>Informes técnicos y financieros.</p>	<p>Asignación presupuesto.</p>
ACTIVIDADES	INDICADORES DE PROCESO		MEDIOS DE VERIFICACIÓN
Componente 1: Jóvenes cuentan con formación en técnicas especializadas demandas por el mercado.			
1.1 Promoción y registro de jóvenes beneficiarios.			
1.1.1.- Campañas de promoción de programas de capacitación.	5 Campañas de promoción de programas de capacitación (1 campaña por provincia de Pacasmayo, Chepén, Trujillo, Virú y Ascope)		Facturas Registro fotográfico
1.1.2.- Entrevistas e inscripción de jóvenes.	1500 entrevistas e inscripción a jóvenes para seguir programa de capacitación.		Registro fotográfico. Fichas socioeconómica DJ de antecedentes penales.
1.1.3.- Orientación a jóvenes para elección de curso.	550 entrevistas para orientación a jóvenes a escoger cursos a seguir.		Ficha de entrevista.
1.1.4.- Verificación de información presentada por jóvenes.	Visitas al 40% de jóvenes seleccionados para verificación de información.		Ficha de verificación.
1.2 Orientación y Supervisión de proceso de capacitación a jóvenes beneficiarios de programa.			
1.2.1 Talleres de orientación a jóvenes participantes.	25 talleres de orientación a 500 jóvenes participantes (20 personas por taller) con Danper, para explicar proceso de capacitación e inserción laboral.		Lista de asistencia a taller. Registro fotográfico.

		Material de presentaciones.
1.2.2 Seguimiento y Asesoría a jóvenes por programa de capacitación.	1500 asesorías (3 asesorías por cada joven) a jóvenes sobre su desempeño y percepción durante la capacitación.	Ficha de asesoría
1.3 Formación de jóvenes en programas agrícolas demandado por el mercado.		
1.3.1 Curso de capacitación Operador de Riego y Fertiriego.	4 Curso en Operador de Riego y Fertiriego, dirigido a 80 jóvenes hombres y mujeres.	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico. Ficha de evaluación Materiales de capacitación
1.3.2 Curso de capacitación de Operador poda y raleo de vid.	5 cursos de Operador de poda, raleo y cosecha de Vid, dirigido a 100 jóvenes hombres y mujeres (20 personas por curso)	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico. Ficha de evaluación Materiales de capacitación
1.4 Formación de jóvenes en programas agroindustriales demandado por el mercado.		
1.4.1 Curso de capacitación en Operador de pelado y empaque de esparrago.	8 Cursos de capacitación en Operador de pelado y empaque de Espárrago dirigido a 160 jóvenes (hombres y mujeres), 20 personas por curso.	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico. Ficha de evaluación Materiales de capacitación
1.4.2. Curso de capacitación de auxiliar de aseguramiento de calidad.	4 curso de Auxiliar de Aseguramiento de calidad, dirigido a 80 jóvenes hombres y mujeres (20 personas por curso)	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico. Ficha de evaluación Materiales de capacitación

1.5 Formación de jóvenes en programas industriales demandado por el mercado.		
1.5.1 Curso de capacitación en Operador de montacargas.	2 curso de Operador de montacargas, dirigido a 40 jóvenes hombres y mujeres. (20 personas por curso)	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico. Ficha de evaluación Materiales de capacitación
1.5.2 Curso de Operador de almacén y logística.	2 curso de Operador de almacén y logística, dirigido a 40 jóvenes hombres y mujeres. (20 personas por curso)	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico. Ficha de evaluación Materiales de capacitación
Componente 2: Jóvenes acceden a ofertas de trabajo de calidad.		
2.1 Capacitación a jóvenes para inserción a mercado laboral		
2.1.1 Taller de preparación para una entrevista de trabajo.	25 talleres de capacitación dirigidos a 500 jóvenes (20 jóvenes por taller) sobre identificación de demanda laboral y comportamiento en una entrevista.	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico. Materiales de capacitación
2.1.2 Talleres de Orientación para inserción al mercado laboral.	25 talleres de capacitación dirigida a 500 jóvenes (20 jóvenes por taller) sobre deberes y derechos del empleado y empleador.	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico. Materiales de capacitación
2.1.3 Presentación de jóvenes en la VUPE	Presentación de 350 jóvenes a la VUPE.	Constancia de inscripción en la VUPE.
2.2 Reforzamiento y manejo de stress laboral para jóvenes en periodo de prueba.		
2.2.1 Reforzamiento y manejo de stress laboral para jóvenes Operadores de pelado y empaque	6 talleres de retroalimentación dirigida a 112 jóvenes (20 personas por taller) que se encuentran laborando en periodo de prueba.	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico.

de espárrago.		
2.2.2 Reforzamiento y manejo de stress laboral para jóvenes Operadores de Riego y Fertiriego.	4 talleres de retroalimentación dirigida a 56 jóvenes (20 personas por taller) que se encuentran laborando en periodo de prueba.	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico.
2.2.3 Reforzamiento y manejo de stress laboral para jóvenes Operadores poda, raleo y cosecha de vid.	4 talleres de retroalimentación dirigida a 70 jóvenes que se encuentran laborando en periodo de prueba.	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico.
2.2.4. Reforzamiento y manejo de stress laboral para jóvenes Auxiliares de Aseguramiento de calidad.	3 talleres de retroalimentación dirigida a 56 jóvenes (20 personas por taller) que se encuentran laborando en periodo de prueba.	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico.
2.2.5. Reforzamiento y manejo de stress laboral para jóvenes Operadores de montacargas, almacén y logística.	3 talleres de retroalimentación dirigida a 56 jóvenes que se encuentran laborando en periodo de prueba.	Lista de asistencia a capacitación. Registro fotográfico.
2.3 Inserción y Supervisión de a jóvenes insertados a mercado laboral		
2.3.1 Gestiones para inserción laboral de jóvenes	35 gestiones para inserción laboral de jóvenes a empresa demandante Danper e inserción a otras empresas luego de culminado empleo temporal.	Acta de reunión. Contratos de trabajo.
2.3.2 Visita de campo a jóvenes insertado laboralmente.	1050 visitas de campo a jóvenes insertados laboralmente. (1 visita por 3 meses, por 350 jóvenes insertados al mercado laboral)	Fichas de visita de campo. Registro fotográfico
2.3.3 Reuniones de evaluación con empleador.	700 reuniones de evaluación de avances con superior inmediato de jóvenes insertados laboralmente (2 veces por 350 jóvenes insertados).	Fichas de visita de campo. Registro fotográfico
2.3.4 Reunión de retroalimentación con empresa empleadora.	10 reuniones de evaluación de trabajo y retroalimentación con empresa empleadora.	Acta de reunión.

Componente 6: Gestión del proyecto		
6.1. Personal del Proyecto	Contratación de 5 personas (2 comunicadores sociales y 2 psicólogos(as) y 1 socióloga trabajadora social)	Contratos, Informes
6.3. Gastos de funcionamiento	18 Informes de ejecución física	Informes
6.4. Gastos administrativos	18 Informes de ejecución presupuestal	Informes
6.5. Línea de base y evaluación de impacto	2 Estudios	Estudios
6.6. Imprevistos	Varios	Documentos

FOTOS DE LA VISITA DE CAMPO

Grupo focal con beneficiarias

CEDEPAS Norte



Entrevista con beneficiaria

CEDEPAS Norte



TECSUL. Prácticas laborales

