



PROGRAMA COMERCIO Y POBREZA EN LATINOAMÉRICA

ELABORACIÓN DE ESTUDIO MARCO SOBRE LOS IMPACTOS  
DE LA POLÍTICA COMERCIAL EN LA SIERRA RURAL

# Jóvenes en la agroexportación peruana

**Juan Chacaltana**

---

Este documento ha sido elaborado por encargo del Programa Copla-CIES. El autor desea agradecer la asistencia de Victor Saldarriaga y de Diego Ocampo en la recopilación y procesamiento de la información, así como también los valiosos comentarios de Julio Gamero a una versión previa de este informe. Cualquier error u omisión es responsabilidad exclusiva del autor.

Este documento ha sido elaborado en el marco del proyecto “Comercio y Pobreza en Latinoamérica” (COPLA), implementado en el Perú por el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES). COPLA es financiado por el Departamento para el Desarrollo Internacional del Reino Unido (DFID) a través del Overseas Development Institute (ODI) y es también implementado en Bolivia y Nicaragua. COPLA busca fortalecer el diálogo sobre políticas comerciales, pobreza y exclusión social a partir de evidencia basada en investigación. Para mayor información favor visitar: [www.cop-la.net](http://www.cop-la.net)

---

**CHACALTANA, JUAN**  
JÓVENES EN LA AGROEXPORTACIÓN PERUANA

56 p.

JUVENTUD, AGROEXPORTACIÓN, EMPLEO, COMERCIO INTERNACIONAL, POBREZA

---

# Contenido

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **II. TENDENCIAS DEL EMPLEO TOTAL Y DE JÓVENES**

- 2.1 Tendencias globales
- 2.2 Tendencias recientes del empleo juvenil
- 2.3 Tendencias estructurales del empleo juvenil

## **III. EL “BOOM” DE LA AGROEXPORTACIÓN**

- 3.1 Una breve reseña del sector agroexportador
- 3.2 El empleo en la agroexportación

## **IV. JÓVENES EN LA AGROEXPORTACIÓN**

- 4.1 Análisis cuantitativo
- 4.2 Análisis cualitativo

## **V. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS**

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

## **ANEXOS**



# 1. Introducción

Los jóvenes peruanos se encuentran actualmente en un momento crucial<sup>1</sup>. Nacieron en la década de los años ochenta, la denominada “década perdida de América Latina” por los severos problemas económicos y sociales que se presentaron entonces. Crecieron en la década de los años noventa, que se caracterizó por la aplicación de medidas de ajuste y cambios notorios sobre todo en el mercado de trabajo, debido a lo cual muchos jóvenes vieron a sus padres perder sus empleos, o tener que adaptarse a la idea de que los empleos ya no duraban como antes e ingresar a la lógica de la alta rotación laboral.

La década actual empezó de manera diferente. Luego de un período de crisis, el país empezó a crecer de manera considerable, acumulando a inicios de 2009 más de 90 meses seguidos de crecimiento, proceso que generó, sin duda, nuevas expectativas en muchos jóvenes. Parecía el momento propicio para fortalecer la inserción laboral juvenil, pero según todas las cifras e indicadores este proceso de crecimiento ha terminado sin que muchos jóvenes hayan podido beneficiarse de él.

El período de crecimiento económico alcanzado en los años recientes es interesante desde el punto de vista laboral pues trajo consigo dos fenómenos novedosos para el mercado de trabajo: el crecimiento del empleo registrado<sup>2</sup> y un mayor crecimiento del empleo fuera de Lima. Uno de los sectores donde ocurrieron ambos procesos es el de la agroexportación, que ha liderado el crecimiento del empleo registrado, precisamente en regiones del interior del país, sobre todo en la zona de la costa. El crecimiento de este

---

1 En este documento se toma la definición oficial de jóvenes en Perú, es decir, personas que tienen entre 15 a 29 años de edad.

2 El índice de empleo registrado es el empleo que las firmas reportan al Ministerio de Trabajo (MTPE). El universo total de este empleo se situó en el año 2008 en alrededor de 1,5 millones de trabajadores, lo que representa poco más del 10% del empleo total del Perú y un tercio del empleo asalariado privado (que es finalmente con el que debería ser comparado). Dado que se trata de una declaración propia de las empresas ante la autoridad laboral, el índice de empleo registrado puede ser considerado como el segmento más formal del empleo en el Perú, es decir, son empleados que cuentan, al menos, con los beneficios laborales individuales que verifica el Ministerio de Trabajo.

sector ha sido notable, al punto que están los que consideran que debido a este sector hay regiones en donde existe “pleno empleo”. Otros argumentan que dicho “pleno empleo” no existe, pero sí una alta intensidad de uso de mano de obra en ciertas partes del año. En todo caso, lo que sí es claro es que se ha movilizó una enorme cantidad de empleo en este sector, y empleo registrado en especial, lo cual es definitivamente novedoso, pues ocurre en un sector como la agricultura donde los empleos ha sido tradicionalmente considerados como muy precarios.

En cualquier caso, ¿cómo han participado los jóvenes en este proceso? ¿Son estas actividades intensivas en empleo juvenil? ¿Son estas actividades atractivas para los jóvenes? ¿Estas actividades aseguran a los jóvenes una trayectoria laboral que les permita construir una expectativa de futuro razonable a partir de su esfuerzo laboral? Estas preguntas son pertinentes pues diversos estudios han reportado que el campo y las actividades agrícolas han estado más bien expulsando a los jóvenes en décadas recientes.

El objetivo del presente estudio es “identificar espacios de política para mejorar la competitividad y la calidad de la participación de los y las jóvenes en el sector agroexportador”. En el proceso se obtendrán los siguientes objetivos específicos:

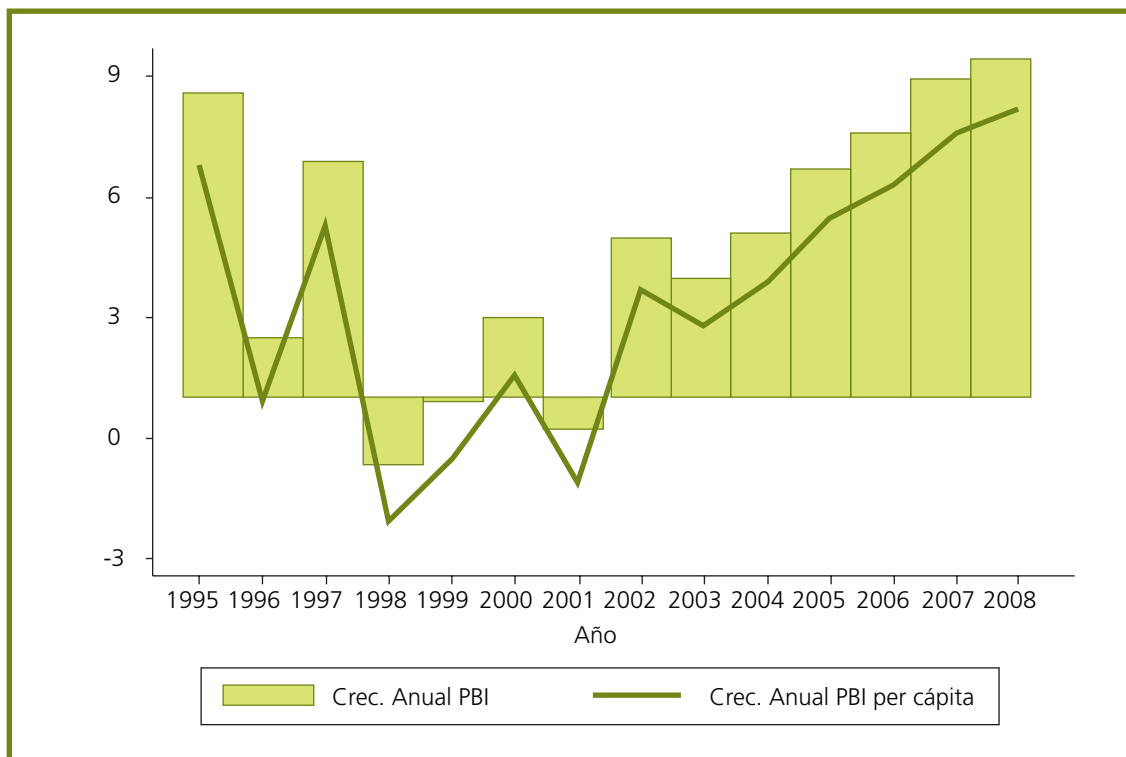
- Brindar un diagnóstico general del sector agroexportador peruano desde un enfoque histórico que permita mostrar la evolución del sector, así como sus perspectivas.
- Describir y analizar las características y tendencias de la participación de los jóvenes en el mercado laboral agroexportador desde una perspectiva histórica.
- Identificar los factores de éxito y de fracaso que influyeron/pueden influir en la participación de los jóvenes en la cadena exportadora.
- Describir y analizar casos exitosos de participación juvenil en la cadena agroexportadora, planteando recomendaciones de política en torno a la sostenibilidad de la experiencia exitosa y a la factibilidad de replicarla entre otros entornos con características similares.
- Identificar y analizar los cuellos de botella y riesgos principales que los jóvenes han enfrentado en su participación en la cadena agroexportadora.
- Brindar recomendaciones de política para elevar la competitividad de los jóvenes que participan en el sector agroexportador, así como la calidad del empleo al cual acceden, llamando la atención sobre los temas prioritarios vinculados a la política social y a la política de juventudes.

Para responder a estas interrogantes, en el estudio se realiza primero un análisis cuantitativo, basado en la información más reciente, proveniente de las Encuestas de Hogares (ENAH). Luego, se lleva a cabo un análisis cualitativo en profundidad que toma como centro de análisis la experiencia de agroexportación registrada en Ica en años recientes.

## 2. Tendencias del empleo total y de jóvenes

Después de un período de crisis, desde el año 2002 la economía peruana ha crecido a tasas mayores al 4% anual (gráfico 1). La tendencia ha sido además creciente pues en el año 2007 creció 9% y en el año 2008 9,8%. Para el año 2009, debido a la crisis internacional, se espera una desaceleración importante.

**GRÁFICO N° 1**  
Perú: crecimiento anual del PBI y PBI *per cápita* (1995-2007)



Fuente: elaborado en base a Cepalstat (2008).



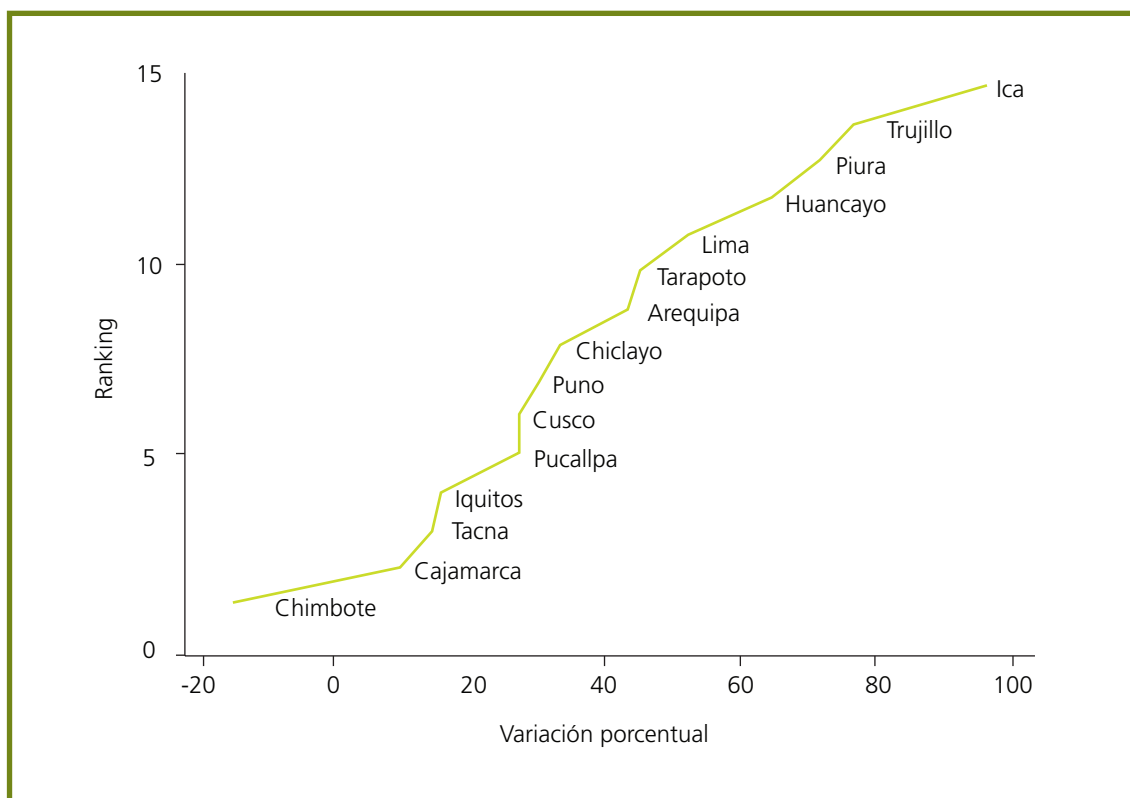
¿Cómo reaccionó el empleo total y el empleo de jóvenes en este contexto? En esta sección se analiza estas preguntas con evidencia reciente.

## II.1 TENDENCIAS GLOBALES

A nivel agregado, uno de los fenómenos más importantes de la coyuntura reciente es que el índice de empleo registrado creció después de varias décadas, y a tasas elevadas. A fines de 2008, este índice ya tenía más de 80 meses creciendo de manera continua. Un crecimiento tan prolongado del índice de empleo registrado no había sido observado antes en las estadísticas laborales peruanas. Lo usual en el mercado de trabajo peruano siempre fue que creciera el empleo informal, y que el empleo registrado no creciera o incluso cayera.

El crecimiento del empleo registrado ha ocurrido de manera pronunciada en provincias fuera de Lima, y especialmente en la zona de la costa. Esto se puede observar claramente en el gráfico 2, donde se muestra el porcentaje acumulado de variación

**GRÁFICO N° 2**  
Perú: crecimiento del empleo registrado por ciudades (2000-2008)



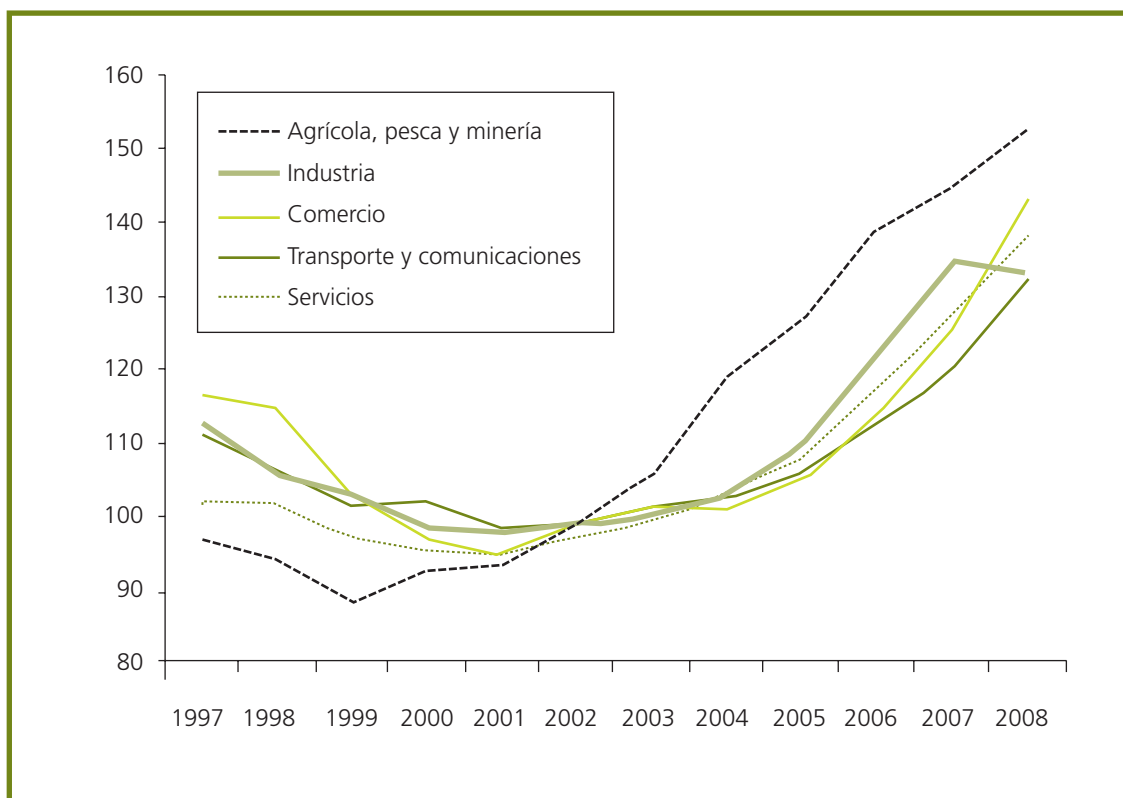
Fuente: elaboración propia con datos de Mintra-EMVE (2000-2008).

en este indicador en el período 2000-2008. El crecimiento ha sido impresionante en ciudades como Ica, Trujillo, y más recientemente Piura. En todas estas regiones están floreciendo negocios de agroexportación y/o agroindustria. Este proceso es novedoso pues muchas de estas provincias tenían niveles muy bajos de empleo registrado en el pasado, el cual prácticamente se concentraba en Lima.

Sin embargo, conviene recordar que no todas las regiones muestran el mismo dinamismo en el empleo registrado. Junto con las regiones más dinámicas, como Ica, Trujillo o Piura, también existen otras regiones que no se han beneficiando de igual forma e incluso algunas están decayendo. Además de factores específicos a cada espacio geográfico, detrás de este proceso parece estar el hecho de que hay un mayor dinamismo económico en sectores intensivos en empleo en las zonas donde el crecimiento de este ha sido mayor (Chacaltana 2009).

Uno de los sectores que más ha contribuido con el crecimiento del empleo registrado a nivel global es el agrícola. Esto se puede apreciar en el gráfico 3, donde se desagrega el crecimiento del empleo registrado por sectores económicos. El sector

**GRÁFICO N° 3**  
**Evolución del índice de empleo registrado por sectores económicos**



Fuente: elaboración propia en base a Mintra-EMVE.

“extractivo” es el que más ha crecido. Teóricamente, el sector extractivo incluye minería, agricultura y pesca. En la práctica, sin embargo, casi no hay empresas mineras en esta muestra (pues se basa en empresas localizadas en ciertas zonas) y las pocas empresas de pesca presentes en ella han tenido un comportamiento más bien negativo en casi todo este período. En consecuencia, el dinamismo en el sector extractivo ha sido casi exclusivamente debido al sector agropecuario y, dentro de este, el sector agroindustrial y agroexportador.

Algunos estudios (Chacaltana 2007, Yamada y Chacaltana 2007) han vinculado este proceso al tipo de crecimiento –basado en exportaciones intensivas en empleo– observado en el Perú en años recientes. Algunos de los sectores exportadores más dinámicos en dicho años, como el de la agroexportación, deben pasar por complejos programas de verificación de la calidad de sus productos y el proceso productivo mismo –entre ellos los aspectos laborales– para poder ingresar en mercados específicos a nivel internacional. Esto genera un incentivo para contratar mano de obra que cumpla con los estándares laborales del país. Sin embargo, también se debe reconocer que no todas las empresas exportadoras se comportan así, y de hecho existen algunas que no los cumplen, especialmente los estándares referidos a los derechos colectivos.

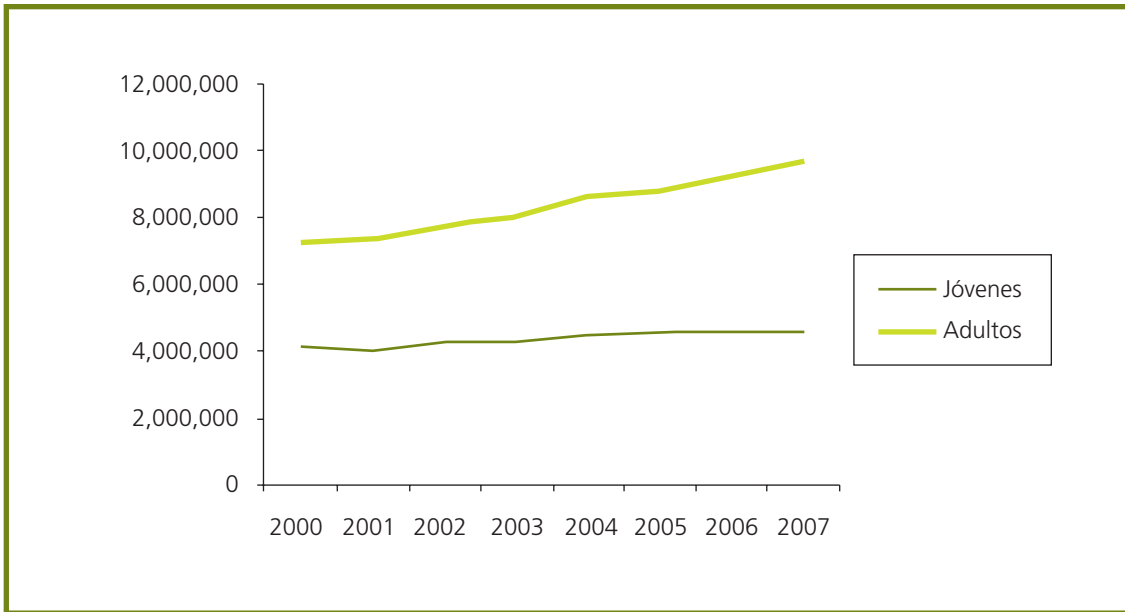
## II.2 TENDENCIAS RECIENTES DEL EMPLEO JUVENIL

En este contexto, ¿cómo ha evolucionado el empleo de los jóvenes? Al parecer, el crecimiento no ha sido intensivo en empleo juvenil. Según el gráfico 4, el empleo total ha crecido más rápidamente entre los adultos que entre los jóvenes. Esto ha implicado que la participación del empleo juvenil en el empleo total ha pasado de 36% en el año 2000 a 32% en el año 2007.

Ese 32% de intensidad de empleo juvenil es ligeramente superior al peso demográfico de los jóvenes en la PEA. No obstante, algunos sectores son más intensivos en empleo juvenil que otros. Así, por ejemplo, sectores como la electricidad o la minería, presentan los índices más bajos de intensidad de jóvenes en el empleo sectorial, probablemente por la elevada intensidad del capital que tienen, que probablemente requiere mano de obra calificada y con experiencia. En cambio, transportes, manufactura y comercio son los sectores con los más altos índices.

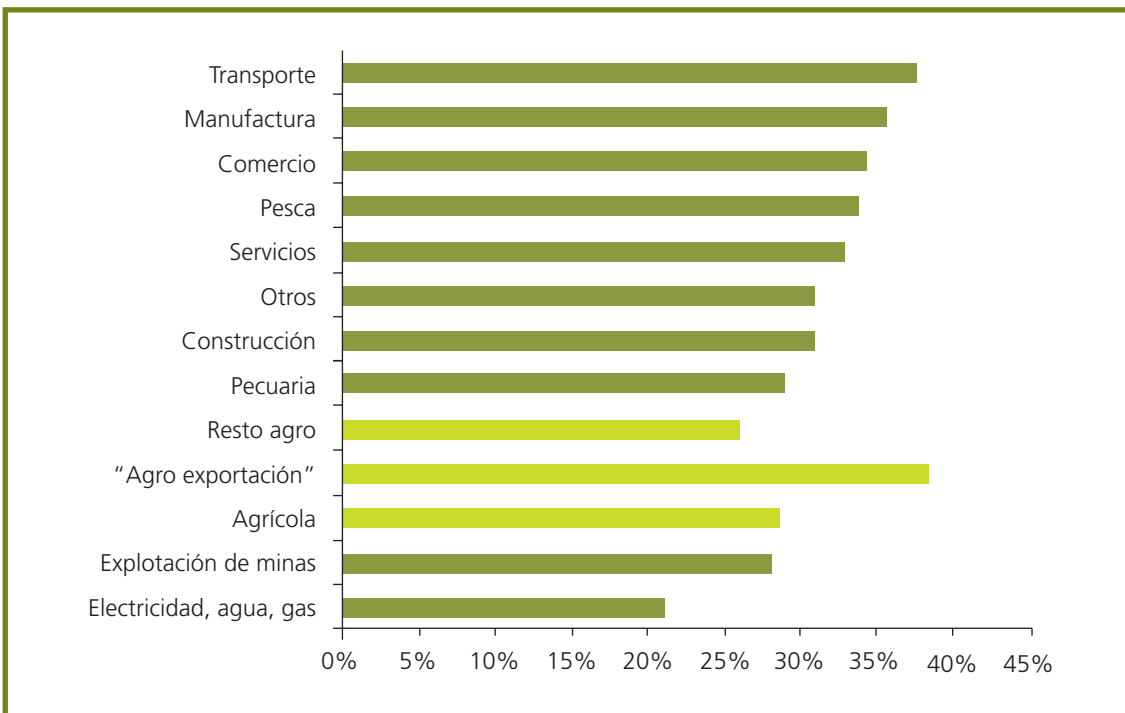
En el caso de la agricultura, se trata de un sector con una presencia baja de jóvenes en el empleo, no por alta intensidad de capital como la minería, sino por lo contrario, pues en la agricultura tradicional y de baja productividad los jóvenes están más calificados que sus padres o las generaciones anteriores y se ha venido observando un proceso de abandono del campo por parte de ellos. Sin embargo, en las ramas

**GRÁFICO N° 4**  
**Perú: evolución del empleo de jóvenes y adultos (número de trabajadores)**



Fuente: INEI, Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO) 2000-2007.  
 Elaboración propia.

**GRÁFICO N° 5**  
**Perú: ratio empleo joven/adulto, 2007 (%)**



más vinculadas a la agricultura de exportación sí se encuentra una intensidad mayor de empleo juvenil. Este proceso es interesante porque indicaría que este subsector sí demanda más jóvenes que el promedio sectorial.

### II.3 TENDENCIAS ESTRUCTURALES DEL EMPLEO JUVENIL

Estas tendencias deben ser contrastadas con problemas estructurales de los jóvenes. El problema del empleo de jóvenes en el Perú tiene dos características bien marcadas: es de una gran magnitud y al mismo tiempo de una gran heterogeneidad. Es de gran magnitud porque los jóvenes son probablemente la generación más grande que ha habido y que habrá, por lo menos en las décadas contemporáneas. Según el Censo de 2007, el número de jóvenes entre 15 y 24 años en el Perú alcanza casi los 5,4 millones. Aunque la proporción de jóvenes en el total de la población no se ha alterado demasiado, la proporción de niños sí se ha reducido de manera importante en las últimas décadas. Eso significa que en las próximas décadas se observará una disminución de la fracción de jóvenes en el total poblacional.

**CUADRO 1**  
**PERÚ: DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN 1981-2007 (MILLONES DE PERSONAS)**

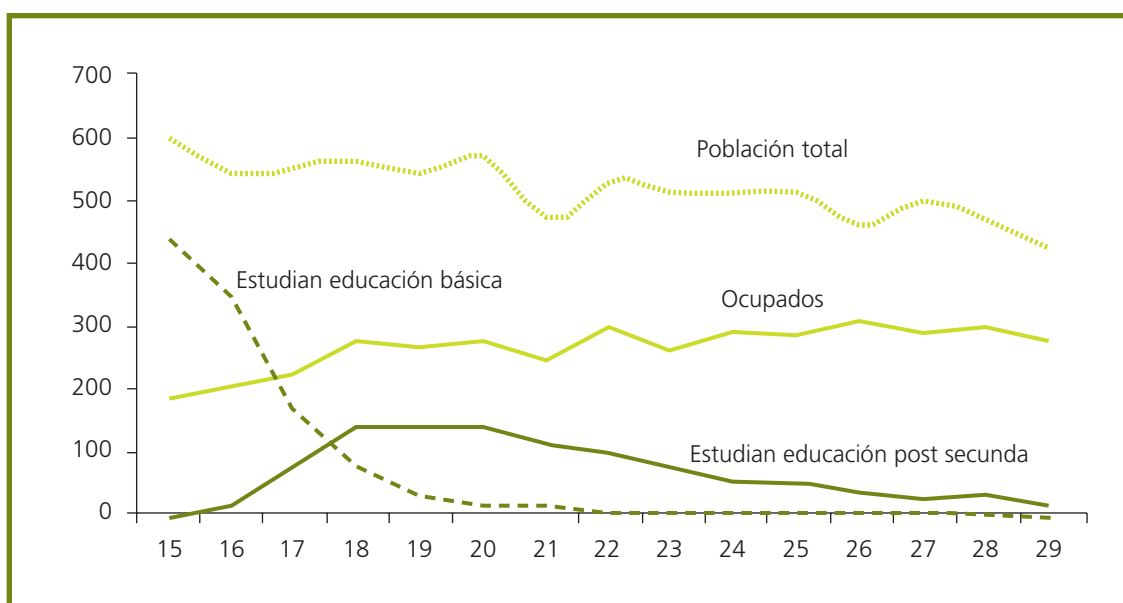
	1981	1993	2007
Población total	17,8	22,6	28,2
Niños (0-14 años)	7,3	8,4	8,6
Jóvenes (15 a 29 años)	4,4	6,2	7,7
15 a 19	1,7	2,3	2,8
20 a 29	2,7	3,9	4,9
Adultos (25-65 años)	6,1	8,6	12,4
Adultos mayores (65 años y más)	0,7	1,1	1,8
% niños / total	41%	37%	30%
% jóvenes / total	20%	20%	19%

Fuente: elaboración propia en base a INEI (censos).

Al mismo tiempo, se trata de un problema de una gran heterogeneidad pues existen diferentes situaciones en función a lo que han acumulado los jóvenes a lo largo de sus vidas y de las decisiones que tienen que tomar precisamente en la juventud y que determinan en gran medida su futuro. En el gráfico 6 se presentan algunas de las transiciones más importantes. Para cada edad simple, se presenta la población total, aquella en la educación básica, en la educación postsecundaria y aquella que se encontraba trabajando. Si nos concentramos, por ejemplo, en la edad de 15 años, se observa que en Perú al 2007 había una población de unos 600 mil jóvenes en esa edad específica, pero solo 420 mil se encontraban en el sistema de educación básica. Esto indica que ya desde el inicio de la juventud un segmento importante de jóvenes estaba excluido del sistema educativo por diversas razones, entre ellas el trabajo desde niños.

Uno de los procesos más importantes se refiere a la transición de la escuela al empleo. El gráfico indica que el número de jóvenes en educación básica se reduce drásticamente hasta que estos tienen aproximadamente unos 20 años de edad. La educación postsecundaria, crece también hasta esa edad, pero no alcanza los niveles de la educación básica y, en general, solo una fracción menor de quienes pasaron por la educación básica pasará por la educación postsecundaria. La preocupación de estos últimos se ubica en la pertinencia de la formación que reciben en relación al mercado de trabajo que deberán enfrentar.

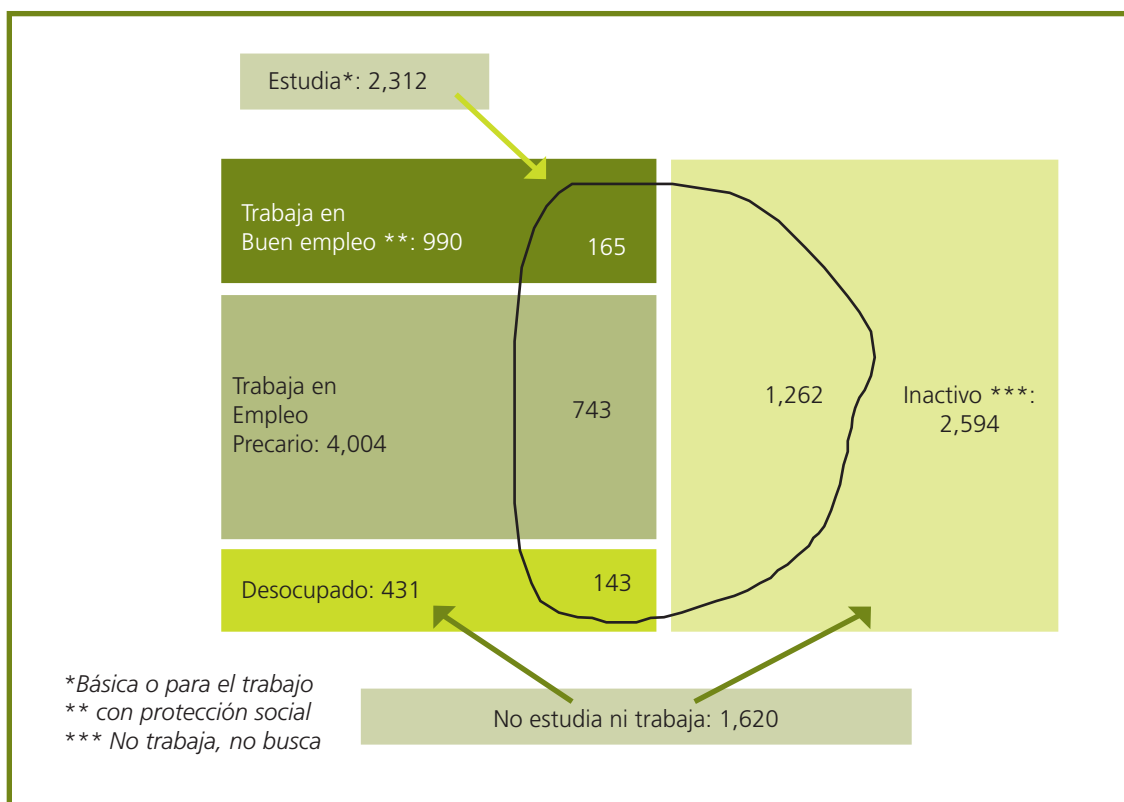
**GRÁFICO 6**  
**Perú: principales transiciones en la juventud.**  
**(miles de personas por edades simples)**



Fuente: elaboración propia en base a ENAHO 2007 y Censo 2007.

El tema de la heterogeneidad es importante porque no todos se encuentran en la misma situación y, por tanto, no todos tienen las mismas necesidades de política. Si se establece, por ejemplo, un cruce entre la situación educativa y la situación de empleo de los jóvenes, se encuentran diversos grupos; hay jóvenes que solo estudian, hay jóvenes que solo trabajan, hay jóvenes que estudian y trabajan, pero también hay jóvenes que no estudian ni trabajan (NN). Los que no estudian ni trabajan son uno de cada cuatro jóvenes (gráfico 7).

**GRÁFICO 7**  
Perú: “Mapa” del empleo juvenil (miles de personas) - 2008



Fuente: elaboración propia en base a ENAHO 2008 y proyección del censo 2007.  
Notas: D: Desempleado; NN: No estudia y no trabaja; I: Inactivo; E: Estudia.

El grupo de los que no estudian ni trabajan es preocupante. Aquí se ha venido produciendo un fenómeno complejo que tiene que ver con sus trayectorias personales. Si se mira en retrospectiva esta trayectoria, es claro que estos jóvenes nacieron en la década de los años ochenta, un período de crisis bastante severa, tanto desde el punto de vista económico como social en el país. Luego, crecieron en la década de los años noventa, período de cambios muy fuertes especialmente en el mercado de trabajo, en el cual muchos jóvenes actuales vieron a sus padres

perder sus empleos, pasar angustias laborales, tener que acostumbrarse a que los trabajos duran poco, etc. En la actual década empezaron a experimentar un proceso de crecimiento prolongado, que logró generar expectativas, especialmente entre los más adaptados al tipo de crecimiento observado, pero que parece estar terminando de manera abrupta.

Así, en la juventud se ha producido al parecer una “crisis de referentes” que les dificulta visualizar su expectativa o perspectiva de trayectoria laboral y personal hacia el futuro. Si los jóvenes ven que al padre, al vecino o al familiar mayor no les va bien en el mercado de trabajo, aun cuando estudiaron algo o acumularon cierta experiencia que eventualmente se volvió obsoleta, entonces ya no es tan seguro para ellos, por ejemplo, que si estudian o se esfuerzan van a tener un buen trabajo en el futuro. Es una suerte de “contrato social” que tiene el joven con la sociedad, en el cual asume que si estudia, si acumula experiencia trabajando, incluso ganando poco al principio, ese sacrificio inicial lo va a conducir a tener un mejor trabajo y una trayectoria ascendente en el futuro. Cuando eso no se cumple, es decir, cuando los sacrificios iniciales no se traducen en mejoras a lo largo de la vida, aparecen temas como la frustración, la apatía, el desencanto, el no estudio o no trabajo, que son respuestas realmente fuera del sistema. Si los jóvenes dejan de creer en la educación o en el trabajo como parte de su trayectoria personal, entonces se tiene una situación en la que todo puede pasar, porque aparecen otros referentes, como la voluntad de emigrar por ejemplo, pero también otros que son más riesgosos<sup>3</sup>.

Las implicancias de esto aún se ven de manera incipiente en el Perú. En el Callao han ocurrido ya problemas de extorsión a empresarios y en Trujillo también han aparecido unos cupos que les cobran a los taxistas. Este fenómeno, que es aún pequeño en Perú, no lo es en otros países, donde el problema ya es más grande, como en algunas naciones de Centro América donde han aparecido, por ejemplo, las denominadas “maras”, que son bandas organizadas en zonas específicas con alta participación de jóvenes. Por estas razones, el empleo juvenil es un tema urgente y el desafío consiste en reconstruir en los jóvenes la esperanza de que a través del trabajo sí se puede construir un buen futuro.

La pregunta de fondo, para fines de este trabajo, es si esto se puede lograr con el empleo en las agroexportaciones.

---

3 Dado el dinamismo económico alcanzado, las zonas de agroexportación se han convertido en zonas de atracción de migrantes de otras regiones circundantes, más pobres. No es claro, sin embargo, si se están generando desincentivos a la emigración de jóvenes que ya residían en estas zonas. Esto dependerá, sin duda, de la sostenibilidad de largo plazo de esta actividad, como fuente de empleo para los jóvenes en las regiones respectivas.



### 3. El "boom" de la agroexportación

Perú exportó en 2008 unos 32 mil millones de dólares. De este total, unos 24 mil se debieron a exportaciones denominadas "tradicionales", entre las cuales se incluyen a los minerales, el petróleo, la pesca y algunos productos agrícolas. Las exportaciones no tradicionales ascendieron a 7 mil 500 millones de dólares. Dentro de las exportaciones no tradicionales, las más dinámicas han sido las exportaciones de textiles y ciertos cultivos nuevos de agroexportación.

**CUADRO 2**  
**EVOLUCIÓN DE LAS EXPORTACIONES PERUANAS (MILLONES DE DÓLARES)**

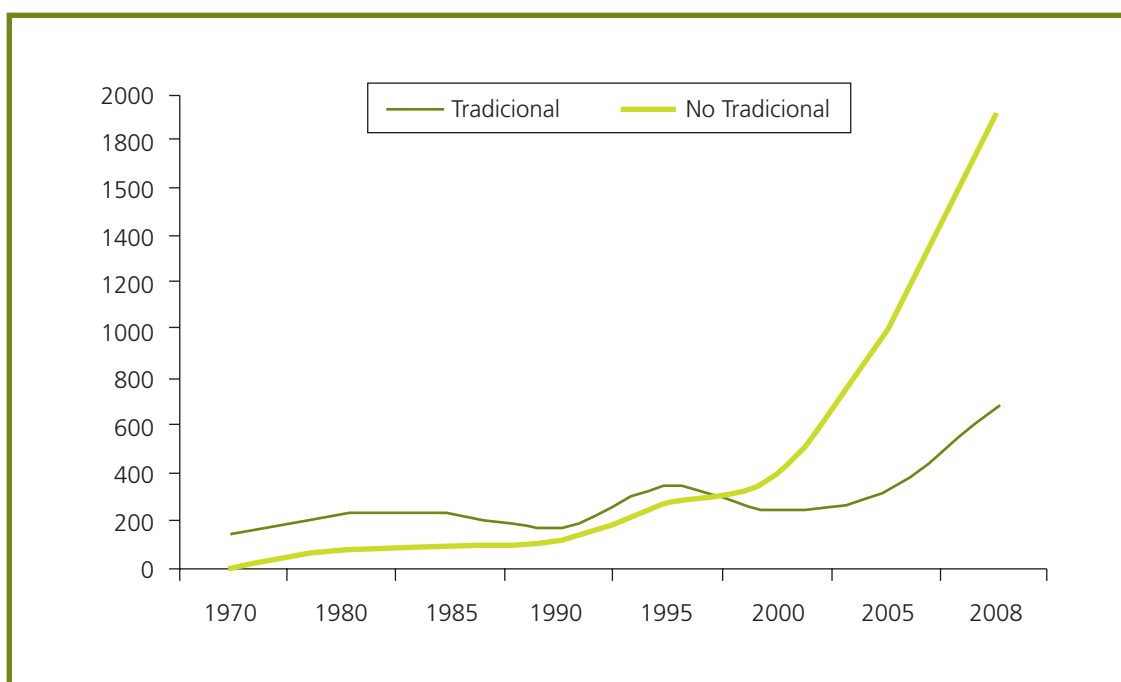
	1970	1980	1990	2000	2005	2008
Total	1.034	3.951	3.280	6.955	17.368	31.529
Tradicionales	973	3.051	2.259	4.804	12.950	23.796
Minería	465	1.854	1.481	3.220	9.790	18.657
Petróleo	7	774	258	381	1.526	2.663
Agrícolas	160	228	174	249	331	685
Pesca	342	195	345	955	1.303	1.791
No tradicionales	61	845	989	2.044	4.277	7.543
Pesquera	5	117	107	177	323	622
Textiles	1	224	364	701	1.275	2.018
Agropecuaria	8	72	119	394	1.008	1.912
Otras	47	432	398	772	1.672	2.991

Fuente: BCRP.

### III.1 Una breve reseña del sector agroexportador

En rigor, la agroexportación incluye tanto cultivos tradicionales como no tradicionales. Históricamente, el Perú ha exportado productos derivados del algodón y de la caña de azúcar, cuyos mercados han experimentado fluctuaciones importantes. Sin embargo, desde fines de la década pasada -aun cuando ya venían creciendo progresivamente desde décadas anteriores- se ha producido un verdadero “boom” de agroexportaciones no tradicionales, pues han aparecido nuevos productos que han logrado insertarse ventajosamente en mercados internacionales. Entre estos productos destaca nítidamente el espárrago, pues el Perú se ha convertido en primer exportador mundial en años recientes. Sin embargo, también han mostrado un gran dinamismo productos como la uva, la paprika, la cebolla, el tomate, la alcachofa, los bananos orgánicos, los mangos y, recientemente, el palto y los cítricos.

**GRÁFICO 8**  
**Perú: evolución de las exportaciones agrícolas**



Fuente: BCRP.

En virtud de este proceso valles enteros de la costa peruana, como el de Ica, los valles del norte del departamento de Lima o la zona de la Libertad, han cambiado sus cédulas de cultivo hacia productos de más alta rentabilidad asociados a la exportación. Estos cultivos han permitido que en pocos años, en la agricultura, las exportaciones no tradicionales superen largamente las exportaciones tradicionales. Si en 1970 las

**CUADRO 3**  
**PERÚ: PRINCIPALES PRODUCTOS AGRÍCOLAS DE EXPORTACIÓN**

	Valor (US\$ Millones)					Volúmen	
	2000	2004	2008	Var.% (2000- 2004)	Var% (2004- 2008)	Var.% (2000- 2004)	Var.% (2004- 2008)
Espárrago fresco	53,8	140,2	230,88	160,7	64,7	94,7	52,5
Espárrago en conserva	81,5	79,2	183,75	-2,8	132,0	0,6	62,7
Páprika	5,9	50,4	136,18	753,6	170,2	717,6	-
Mango fresco	23,4	43,2	64,09	84,4	48,4	178,2	38,3
Pimiento del piquillo	4,8	32,4	40,8	579,2	25,9	935,2	28,8
Alcachofa	0,8	21,9	82,57	2.573,7	277,0	2.059,2	271,2
Uva	6	19,8	85,62	231,7	332,4	271,8	295,0
Palta	2,5	18,7	70,82	654,8	278,7	560,8	251,3
Cítricos	1,1	13,8	24,4	1.166,1	76,8	1057,9	66,7
Cebolla fresca	6,5	13,2	21,1	105	59,8	152,8	29,0

Fuente: Prompexstat.  
 Elaboración propia.

exportaciones no tradicionales eran el 5% de la exportaciones agrícolas totales, hacia el 2008 ese porcentaje pasó a un 74%. Las exportaciones no tradicionales ese año bordearon los 2 mil millones de dólares corrientes.

Este es un hecho notable y novedoso porque tradicionalmente la agricultura y las actividades pecuarias se han considerado actividades de subsistencia, siendo siempre vinculadas a la población que vivía en condiciones de pobreza. ¿Qué factores explican el *boom* de las agroexportaciones? Diversos estudios coinciden en que los elementos que se han combinado para este *boom* son de tres tipos: económicos, naturales e institucionales.

En primer lugar, los **factores económicos** están relacionados fundamentalmente a condiciones internacionales favorables puesto que la mayor parte de la producción del espárrago de Perú se exporta. Entre ellas, dos tendencias son importantes de destacar. Por un lado, una tendencia del sistema alimentario mundial hacia los alimentos denominados “en fresco”, derivada de un cambio en la dieta posmoderna, y que ha sido posible gracias a la “quiebra de la estacionalidad de los cultivos” debido a que en la actualidad se pueden ofrecer productos frescos durante todo el año en los países más grandes del mundo, lo que ha movilizó inversiones agroindustriales a países

que justamente pueden producir en todo el año, como en el caso del espárrago en Perú (Valcárcel 2002). Por otro lado, el **boom** de la economía mundial, a partir de la actual década, con el ingreso de países como la China, la India y las ex Repúblicas Socialistas Soviéticas a la economía capitalista mundial, ha incrementado la demanda mundial de recursos naturales y de alimentos. Esto ha generado un incremento de los precios de los espárragos a nivel internacional.

En segundo lugar, son también importantes las **condiciones naturales** que permiten la producción del espárrago en Perú. Aquí destacan dos factores. Por un lado, las excelentes condiciones climáticas y los suelos sueltos de la costa peruana, que es el invernadero natural más grande del mundo (O'Brien y Díaz 2004). En estas condiciones, se puede lograr hasta dos cosechas por año en algunos valles y en otros tres cosechas en dos años, superándose en los mejores casos una producción de 20.000 kg por hectárea/año, cuando lo que normalmente se obtiene en otros países fluctúa alrededor de los 9.000 kilos por hectárea/año. Por otro lado, otra tendencia es que, en el mundo, solo Perú y Tailandia logran producir espárrago durante todo el año. En el resto de países, la producción es muy estacional concentrándose en numerosos países entre abril y junio. Entre los meses de septiembre y febrero son pocos los países abastecedores (DGIA, La Libertad)<sup>4</sup>.

En tercer lugar, también se han conjugado **factores institucionales** como la Ley de Promoción Agraria, que da incentivos tributarios (reduce de 30 a 15 por ciento el impuesto a la renta o utilidades) y al mismo tiempo reduce parcialmente los costos laborales no salariales (de 52 a 35 por ciento). En Chacaltana (2007) se sostiene que este régimen ha jugado un rol complementario a los excepcionales precios internacionales, y se sostiene además que dentro de los incentivos proporcionados por esta ley el tributario parece ser el más importante.

En este proceso, diversos esquemas de producción y de competencia se han empezado a diferenciar. Un primer modelo es de gran escala, que ha venido creciendo en algunas zonas produciéndose una concentración de la propiedad de la tierra. Este tipo de modelo basa su competitividad en el conocimiento y en la tecnología de producción.

Un segundo modelo es el de las empresas grandes que se articulan con productores medianos o pequeños a fin de extender la cobertura de su producción. La lógica usualmente es estrictamente productiva: a veces a las empresas exportadoras les interesa mantener un tamaño de operación consistente con un flujo "normal" de

---

4 Sin embargo, las condiciones naturales también pueden establecer un límite al crecimiento de este sector, especialmente en Ica. Un tema crucial es el agua: en partes del año no hay agua, pero en verano hay mucha y se le deja pasar al mar (transcurre principalmente vía precipitación).

**CUADRO 4**  
**MODELOS DE PRODUCCIÓN DE AGROEXPORTACIÓN**

Modelo	Característica
Gran escala	Gran cantidad de hectáreas juntas, todas de la misma propiedad. Cuenta con tecnología de punta. Alta productividad por hectárea. Administra su propia agua. Innova. Opera todos los procesos de producción, logística, procesamiento ( <i>packing</i> , por ejemplo) y comercialización.
Modelo mixto	Un gran productor/comercializador opera junto con productores medianos. Usualmente la información sobre precios, tecnología y producción llega al pequeño o mediano productor a través del gran productor. Se articulan a través de diversos mecanismos: - Compra de la producción al final del ciclo agrícola. - Habilitación (se financia la producción del agricultor). - Alquiler de terrenos con precio fijo o variable o ambos. El tema central es como se distribuye el riesgo entre ambas partes de la relación. Usualmente las ganancias o pérdidas tienen relación al nivel de riesgo asumido.
Pequeña producción	Pequeños y medianos productores intentan vincularse a productores grandes o importadores que suelen comprar la producción. El riesgo es propio. Enfrentan altos costos fijos. Usualmente no manejan su propia agua. No manejan información sobre mercados y precios.

Fuente: elaboración propia en base a entrevistas.

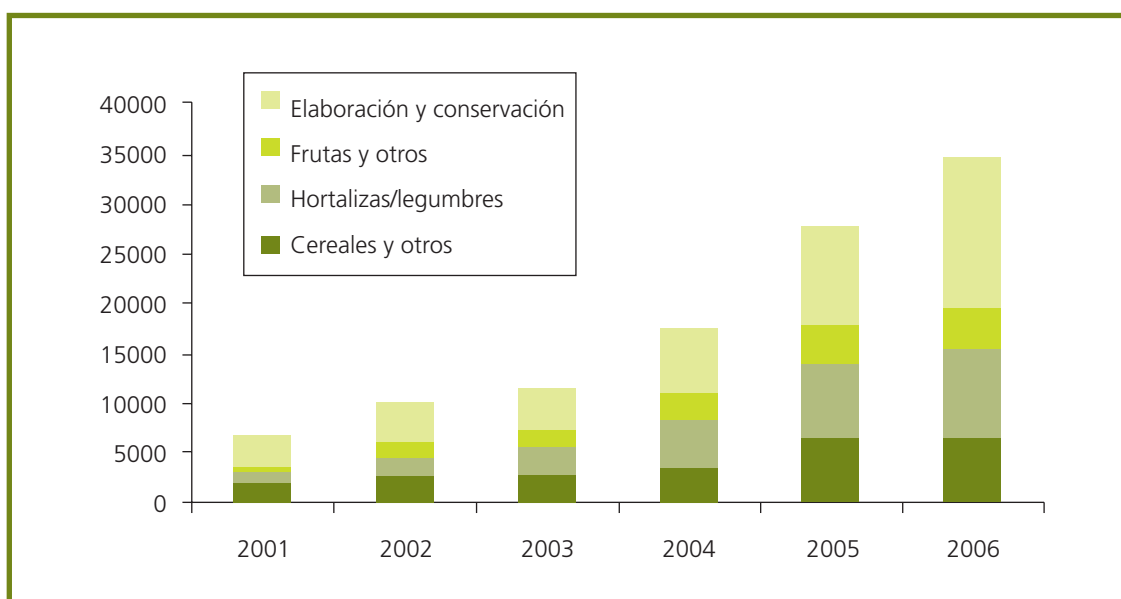
demanda anual, de modo que en circunstancias en las que se prevé que la demanda puede crecer, lo que se hace es proceder a asociarse o subcontratar a otros productores a fin de alcanzar escalas de producción mayores. En otros casos, sin embargo, este interés es menos comercial y más basado en aspectos sociales y ambientales.

Finalmente, se tiene a las empresas más pequeñas, que tienen las menores posibilidades de exportación, pues enfrentan altos costos fijos, tanto relacionados a los aspectos productivos como al proceso mismo de exportación. Ante esto, una estrategia de ciertos productores para reducir el riesgo de las fluctuaciones de los precios o los riesgos mismos de la producción es articularse con algún exportador o comercializador que les asegure el mercado y precio, o que les arriende sus tierras y producción. Usualmente, las técnicas de riego que utilizan no son las más modernas (que son caras) y su acceso al agua es parcial. No son muchos los productores pequeños vinculados a la exportación, y más bien son la gran mayoría en los cultivos más tradicionales, como el algodón.

### III.2 El empleo en la agroexportación

Toda esta dinámica empresarial y productiva ha generado diversos efectos, entre los cuales el del empleo es uno de los más notables. Diversos estudios (Calisaya y Flores 2005; Chacaltana 2007, Plades 2007, etc.) dan cuenta de que los nuevos cultivos han logrado movilizar un importante número de puestos de trabajo y de mano de obra. Más aún, se ha logrado movilizar en actividades agrícolas, empleo de tipo registrado, es decir, aquel que las empresas reportan al Ministerio de Trabajo. Esto se puede apreciar en el gráfico 9 en donde se observa que el empleo en algunos cultivos de agroexportación como la producción de hortalizas y legumbres, y la elaboración y conservación de productos agrícolas (donde destaca nítidamente el espárrago), son los subsectores que más han crecido en la actual década.

**GRÁFICO 9**  
Perú: evolución del empleo en cultivos y actividades asociados a la agroexportación<sup>5</sup>



Fuente: MTPE. Encuesta Mensual de Variación del Empleo.

Esto ha ocurrido especialmente en empresas que exportan pues por encargo de los clientes en los países de destino reciben inspecciones internacionales para obtener certificaciones y, por tanto, deben cuidar sus estándares de calidad. Como se verá más adelante, este es uno de los temas más importantes para el sector, y es de pre-

5 En esta estimación se ha considerado los siguientes CIIUS como actividades asociadas a los cultivos de agroexportación: 0111 (cultivo de cereales y otros cultivos), 0112 (cultivo de hortalizas y legumbres), 0113 (cultivo de frutas) y 1513 (elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas).

ocupación no solo empresarial sino también sectorial. No obstante, también se han observado numerosos casos en los que las empresas no cumplen con los estándares laborales mínimos, especialmente en prácticas como los denominados “services” en el agro, donde simplemente la regulación laboral no se aplica. Asimismo, se ha observado un incremento en la desigualdad en el mercado de trabajo, observándose significativos incrementos en los ingresos laborales de los trabajadores más calificados, pero casi ninguna variación en el ingreso de los menos calificados. Esta parece ser una propiedad del crecimiento exportador, que se basa en el conocimiento y, por tanto, al ser positivo, debe complementarse con políticas que ayuden a los más desfavorecidos en el mercado de trabajo.

Se trata entonces de un subsector que ha logrado estándares de productividad elevados en menos de dos décadas, en medio de un sector tradicionalmente de baja productividad como la agricultura.

Sin embargo, existe una discusión sobre las condiciones de trabajo en este sector. La mayoría de los estudios realizados en años recientes al respecto han enfatizado una preocupación sobre la forma en que se realizan las labores agrícolas (como el cumplimiento de los derechos colectivos en el campo), que son particularmente complejos de verificar por parte de la autoridad laboral.

En el balance se encuentra que estas actividades han generado un importante

## CUADRO 5

### ALGUNOS ESTUDIOS PREVIOS SOBRE EMPLEO EN LA AGROEXPORTACIÓN

<p>Calisaya, Flores [2006] <i>La agroexportación no tradicional en el país de las maravillas</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentran que el crecimiento de la agroexportación no tradicional contribuye a la disminución del desempleo en zonas como Ica y La Libertad,</li> <li>• Sin embargo, aun con el crecimiento de la actividad agroexportadora, persisten situaciones que vulneran la vigencia de los derechos humanos en el trabajo.</li> <li>• Entre otros hallazgos mencionan que:             <ul style="list-style-type: none"> <li>o los trabajadores de la agroindustria de exportación no tradicional conforman un grupo de riesgo que al final de su vida ocupacional no gozarán de un sistema provisional que ampare una vejez digna.</li> <li>o observan una “feminización” en las características del empleo en el sector: destreza manual y meticulosidad, trabajo temporal y uso de tecnologías que privilegian habilidades motoras finas. Las mujeres se inician en estas labores generalmente jóvenes (18 a 25 años) y en su mayoría sin haber comenzado estudios superiores, imposibilitando el ascenso o ubicación en mejores puestos que demanden mayor calificación o manejo de tecnologías.</li> </ul> </li> </ul>
--	--





<p>Chacaltana [2007] <i>El boom del empleo en Ica</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuentra que el empleo registrado no precario en Ica creció a una tasa promedio de 20% anual entre 1998 y 2005, pasando de 6 mil a 21 mil trabajadores en este período. Compara este número con el total del empleo en la región, concluye que este proceso ha sido positivo pero insuficiente.</li> <li>• Se observa un incremento en la desigualdad salarial como consecuencia de un mecanismo de utilización de fuerza laboral dual: pocos trabajadores altamente calificados (administradores de la tecnología de exportación) y gran cantidad de trabajadores de poca o ninguna calificación.</li> </ul>
<p>Miró-Quesada, Moreno [2007] <i>Condiciones laborales en fundos de agroexportación</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizando fundos modernos, encuentran que alrededor del 98% de los trabajadores se encuentra trabajando bajo modalidades contempladas por ley. Sin embargo, los contratos en su mayoría (66%) son por cortos períodos de tiempo.</li> <li>• Las normas y protocolos internacionales juegan un rol muy importante respecto a las buenas prácticas laborales.</li> </ul>
<p>Federación Provincial de Mujeres de Ica [2000] <i>Mujeres asalariadas en la agroindustria del espárrago</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se observa una “feminización” laboral como tendencia principal en el mercado de trabajo del espárrago. Las mujeres trabajadoras del campo solo alcanzan el nivel de educación primaria, son de migración reciente y sus necesidades básicas insatisfechas son mayores en comparación con las demás trabajadoras.</li> <li>• Las mujeres acceden a puestos de trabajo temporales, ocupaciones manuales y subordinadas, mientras que los hombres tienen acceso a puestos más estables, tareas de control, vigilancia y ocupaciones que demandan mayor calificación.</li> <li>• Señalan que el trabajo en la agroindustria del espárrago se caracteriza por ser muy eventual y en muchos casos en condiciones de sobreexplotación con la amenaza permanente del desempleo.</li> </ul>
<p>Programa Laboral de Desarrollo (Plades) [2006] <i>El Trabajo decente en la agroexportación: el caso de Ica</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfatizan que las mujeres enfrentan brechas salariales importantes, mayor desprotección laboral y jornadas más largas, debido a que se suman las labores del hogar realizadas después de la jornada del trabajo en el campo. Observan también escasez de mujeres en puestos de mando medio o superior o en puestos técnicos.</li> <li>• Concluyen que el sector agroexportador no muestra condiciones de trabajo decente y califican a las relaciones laborales como tradicionales, excluyentes, autoritarias y no participativas.</li> <li>• Afirman que la presencia del Estado ha sido nula y que el Ministerio de Trabajo ha abandonado su labor de contrapeso en las relaciones asimétricas entre trabajadores y empresas.</li> <li>• Enfatizan también la falta de sindicatos y existe temor a represalias por intentos de organización. La alta rotación de mano de obra también limita la consolidación de las negociaciones colectivas.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia en base a los textos citados.

número de puestos de trabajo y de tipo registrado (en planilla), pero claramente insuficiente frente a las necesidades del país. Al mismo tiempo, la preocupación por



las condiciones de trabajo se refieren a cuatro grandes rasgos<sup>6</sup>. Primero, la elevada presencia de empleo sin ninguna calificación en este sector. Segundo, una marcada presencia femenina en ciertas actividades del sector que tiene implicancias importantes respecto a las condiciones de trabajo. A las mujeres se les paga menos y se les preselecciona para ciertas actividades.

Tercero, malas condiciones de trabajo, que se expresan en empleos muy temporales, con jornadas largas y extenuantes y con escasa protección social. A esto también se suma el temor a represalias por intentos de negociación colectiva. Finalmente, el limitado rol de la autoridad laboral, que debería velar por las condiciones de trabajo en esta actividad.

---

6 Existen pocos estudios sobre las relaciones contractuales entre productores. Gómez y Hurtado [1995] encontraron que los pequeños productores de cultivos vinculados a la agroexportación, tienen bajo poder de negociación frente a los grandes productores y muchas veces sus cosechas son compradas a precios muy por debajo del valor real en el mercado. Además, señalan que muchas veces los contratos que implican volúmenes y fechas pactadas son incumplidos por los grandes productores. Por otro lado, pudieron apreciar que para aquella época las relaciones “laborales” existentes eran simplemente relaciones de coordinación vertical entre grandes y pequeños productores.

# 4. Jóvenes en la agroexportación

En esta sección, se realiza un análisis más detallado de las características de empleo juvenil en actividades relacionadas con la agroexportación. Primero, se realiza este análisis de manera cuantitativa y luego se complementa con información cualitativa de la provincia de Ica, donde se realizó entrevistas en profundidad.

## IV.1 Análisis cuantitativo

¿Cuántos jóvenes trabajan en actividades de agroexportación? Responder esta pregunta implica conocer cuántas personas en general trabajan en la agroexportación, pero ese dato no se conoce. Se tienen algunos estimados indirectos. El método más común para estimar el número de empleos en ese sector ha sido el de coeficientes técnicos. Es decir, se conoce que aproximadamente existen unas 80 mil hectáreas dedicadas a la agroexportación en el Perú, y como también aproximadamente se utilizan en este sector unos dos trabajadores por hectárea se estima que habrían unos 160 mil trabajadores de campo en este sector. Según Cilloniz (2008), si se le suman aquellos trabajadores que laboran en planta (de lavado, cortado, empacado, etc.), se estima en unos 250 mil los trabajadores que laboran en esta actividad<sup>7</sup>. En el Perú, existen 3,5 millones de trabajadores laborando en actividades agrícolas, de modo que 250 mil trabajadores solo representan el 7% del empleo total en este sector e indica que la magnitud de este sector es aún limitada en relación a las dimensiones del empleo agrícola en general y a sus necesidades.

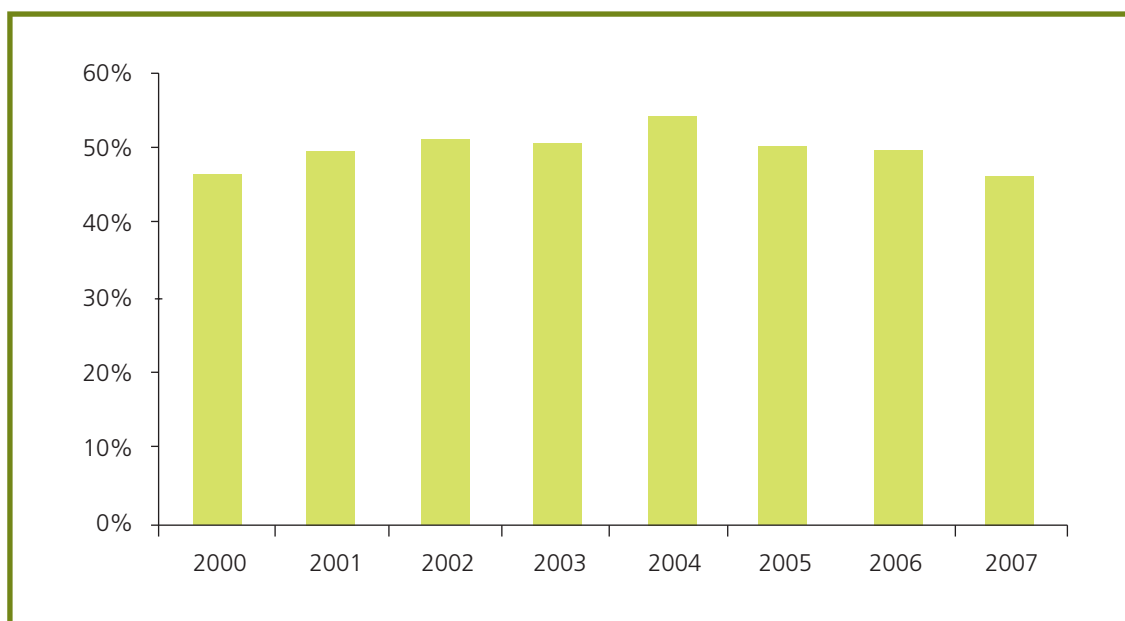
---

7 Cillóniz, Fernando. (2008) En: Revista Caretas: ilustraciones peruanas, pag 21, 18 de diciembre.

Esta estimación agregada deja, sin embargo, pendiente el tema juvenil y de las características de los empleos que se generan en este sector. Dado que no se cuenta con esta información de manera directa, aquí se propone una vía indirecta: identificar a los jóvenes y sus condiciones de trabajo en “actividades relacionadas con la agroexportación”. Esto se puede hacer identificando en las encuestas de hogares los códigos de actividad que se refieran a los cultivos de agroexportación más frecuentes<sup>8</sup>. No es seguro que todos estos trabajadores realicen actividades de exportación (es decir, que todos los productos en estos códigos sean finalmente exportados), pero se trata sin duda de actividades con una fuerte presencia de los nuevos cultivos de agroexportación. Por esta razón, el interés en estas cifras es básicamente la identificación de algunas tendencias generales y es necesario tener precaución a la hora de generalizar resultados a partir de las mismas.

Sobre la base de esta definición, se puede decir que en el año 2007, en estas actividades relacionadas con la agroexportación, laboraba un 45% de jóvenes entre 15 y 29 años de edad (gráfico 10). Esta cifra ha fluctuado con los años, llegándose

**GRÁFICO 10**  
**Empleo juvenil/empleo total en actividades relacionadas a agroexportación (%)**



Fuente INEI-ENAH0.  
Elaboración propia.

<sup>8</sup> Los códigos considerados son: Cultivo de hortalizas y legumbres (0112), Cultivo de frutas (0113) y elaboración y conservación de frutas, legumbres y hortalizas (1513) Curiosamente, la estimación global del empleo en estos códigos asciende a 240 mil trabajadores.

a sobrepasar el 50% en algunos años. En cualquier caso, si se toma la cifra de 2007 y se la relaciona con el total del empleo estimado para este sector –unos 250 mil trabajadores- se llega a la conclusión de que habrían unos 113 mil jóvenes laborando en actividades de agroexportación.

¿Cuáles son las características de estos trabajadores? Destaca que la mayor parte de quienes trabajan en empresas medianas y grandes de agroexportación no reside en zonas rurales sino en las zonas urbanas, incluidos los jóvenes. Esto se debe a que los trabajadores migran durante el día hacia los fundos, los cuales en muchos casos han diseñado sofisticados mecanismos de transporte para este fin. En contraste, en las empresas pequeñas, los trabajadores sí residen mayoritariamente en zonas rurales (donde predomina el negocio familiar)

De manera interesante, y en contraste con estudios previos, la participación de las mujeres representa más de un tercio de los empleos en estas actividades. Solo se identificó una mayor proporción de mujeres que de hombres en la actividad de conservación de frutas, legumbres y hortalizas (1513). Es probable que la discrepancia con otros estudios que han identificado una mayor presencia femenina en las actividades de agroexportación se refieran a cultivos específicos. Otra posibilidad es que el empleo femenino sea tan temporal que las mujeres no las reporten como su actividad u ocupación permanente o principal.

Estos datos confirman también que el nivel de calificación requerido para estas actividades es bastante bajo. En las empresas grandes, alrededor de un 20% tiene educación superior, en tanto que en las empresas más pequeñas este porcentaje llega tan solo a 10%. Esto también se confirma cuando se pregunta por la categoría ocupacional: el 90% de los trabajadores en las empresas grandes se declara como obrero y esta cifra se eleva todavía más en empresas pequeñas. Esta división se puede apreciar con mayor claridad en las ocupaciones más frecuentes declaradas por los trabajadores. En las empresas pequeñas, los jóvenes trabajan como peones de labranza y peones agropecuarios; porteros, guardianes y afines; personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes; técnicos (peritos) en agronomía, zootecnia y silvicultura y jefes de explotación agrícola, pecuaria y/o forestales. En las grandes empresas, los jóvenes trabajan como peones de labranza y peones agropecuarios; personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes; obreros de la conservación de alimentos; obreros de la preparación de alimentos y bebidas; limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos, etc.

Respecto de las condiciones de trabajo en el cuadro 6 se presentan algunos indicadores que difieren notablemente por tamaño de empresa. Las horas trabajadas, por ejemplo, en las micro y pequeñas empresas fluctúan entre 35 y 39 horas por semana, lo que se explica por la presencia de trabajadores familiares sin remu-

**CUADRO 5**  
**PERÚ: CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN ACTIVIDADES RELACIONADAS**  
**A LA AGROEXPORTACIÓN %**

	Mype		Gran y mediana	
	Joven	Adulto	Joven	Adulto
Total	100	100	100	100
Rural	72	60	40	35
Urbano	28	40	60	65
Hombre	78	67	64	64
Mujer	22	33	36	36
sin nivel	2	14	0	3
Primaria	40	50	15	29
Secundaria	51	30	65	49
Sup. no universitaria	5	3	13	13
Sup. universitaria	2	2	7	6
empleado	3	4	9	10
obrero	97	96	91	90
Ocupaciones más frecuentes	Peones de labranza y peones agropecuarios	Peones de labranza y peones agropecuarios	Peones de labranza y peones agropecuarios	Peones de labranza y peones agropecuarios
	Porteros, guardianes y afines	Porteros, guardianes y afines	Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	Obreros de la conservación de alimentos
	Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	Técnicos en administración	Obreros de la conservación de alimentos	Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes
	Técnicos (peritos) en agronomía, zootecnia y silvicultura y	Personal de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	Obreros de la prepac. alimentos y bebidas n.e.o.p.	Obreros de la prepac. alimentos y bebidas n.e.o.p.
	Jefes de explotación agrícola, pecuaria y/n forestales	Obreros de la conservación de alimentos	Limpiadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos,	Jefes de explotación agrícola, pecuaria y/n forestales

Fuente: INEI-ENAH0 2007.  
 Elaboración propia.

**CUADRO 6**  
**INDICADORES DE CONDICIONES DE TRABAJO EN ACTIVIDADES RELACIONADAS**  
**A LA AGROEXPORTACIÓN**

Tamaño de empresa	Micro y pequeña empresa		Mediana y gran empresa	
	Jóvenes	Adultos	Jóvenes	Adultos
Horas trabajadas (semana)	35	39	51	53
Modalidad contractual (%)				
Permanente	2	1	2	12
Flexible	2	6	66	70
Sin contrato	96	93	33	18
Protección Social (%)				
Pensiones	6	9	64	70
Salud	3	9	71	75
Salario mensual (Nuevos Soles)	228	312	597	622

neración. En las empresas medianas y grandes los trabajadores jóvenes laboran en promedio más de 50 horas (51 horas los jóvenes y 53 horas los adultos). Estos promedios esconden el hecho de que en ciertos casos algunos trabajadores laboren más de 60 horas con la finalidad de poder cumplir con los requerimientos de las empresas<sup>9</sup>.

Respecto a la relación laboral, el uso de contratos es más frecuente en las empresas grandes (aunque existe un tercio de jóvenes sin contrato), que en las pequeñas. En estas últimas, las relaciones de trabajo son básicamente informales. Las empresas grandes utilizan los denominados contratos flexibles, que son contratos con duración determinada. El contrato permanente (“estable”) es casi inexistente para los jóvenes y solo algunos de los adultos de las empresas grandes lo tienen.

En cuanto a protección social, la situación es similar. Los niveles de afiliación a algún sistema de pensiones o de seguridad social en salud es bajo entre las empresas

<sup>9</sup> Algunos estudios previos han encontrado que una modalidad de pago muy extendida es al destajo (por producción) o un monto fijo por tiempo y un monto variable por producción. Incluso cuando se paga por tiempo, muchas veces se establecen metas de producción por parte de las empresas, que son consideradas excesivas por los trabajadores. La consecuencia en todos estos casos es que las jornadas de trabajo se extienden, con la finalidad de cumplir las metas.

más pequeñas y sube notoriamente en las empresas más grandes, a tasas incluso mejores que el promedio nacional. En cada tipo de empresa, los jóvenes presentan niveles menores de protección social.

Finalmente, en lo que se refiere a los ingresos por trabajo, los jóvenes en las empresas pequeñas ganan en promedio unos 228 Nuevos Soles mensuales y los adultos unos 312 Nuevos Soles (cuando el salario mínimo vigente es de 550 Nuevos Soles). En las empresas más grandes, los jóvenes ganan unos 597 Nuevos Soles en promedio, en tanto que los adultos ganan unos 622 Nuevos Soles por mes. Estos ingresos son netos. Los ingresos se incrementan, como es de esperar, con la edad. Sin embargo, es probable que la diferencia entre lo que gana un joven de los que gana un adulto no sea tan significativa como para motivar trayectorias laborales en este sector. La realidad de las empresas más pequeñas refleja lo que pasa en la agricultura tradicional: que el trabajo aquí no asegura una trayectoria laboral ascendente, por lo menos en términos de ingreso o de condiciones de trabajo. Quizá esto ayude a explicar porque el campo se viene quedando sin jóvenes desde hace mucho tiempo. En el caso de las empresas más grandes, las diferencias son un poco más marcadas pero tampoco son tan grandes como en otras actividades.

## IV.2 Análisis cualitativo

Con la finalidad de profundizar en el análisis del empleo juvenil en las actividades de agroexportación se procedió a realizar entrevistas semiestructuradas, principalmente en Ica, una de las regiones en donde se ha producido un importante incremento del empleo en estas actividades. El objetivo de este ejercicio fue:

- Identificar factores de éxito y de fracaso que pueden influir en la participación de los jóvenes en la cadena exportadora, en este caso en la del espárrago.
- Identificar casos exitosos de participación juvenil en la cadena agroexportadora.
- Analizar los cuellos de botella y riesgos principales que los jóvenes han enfrentado en su participación en la cadena agroexportadora.

Las entrevistas fueron realizadas a diversos actores vinculados con el empleo juvenil en la agroindustria de Ica: empresas, académicos y los propios jóvenes. Los resultados se muestran en los cuadros del Anexo.

En primer lugar, se entrevistó empresas de dos tipos: empresas privadas grandes y una empresa asociativa, que es una forma extendida en Ica. En el caso de la empresa privada, se encontró que:

- Los jóvenes son más demandados para actividades de abono, cosecha, corte y "raleo" (desechar uvas malogradas de los racimos). Las características de dichas

labores indican que no se requiere mucha calificación y son marcadamente estacionales, lo que indica que los jóvenes son una suerte de “mecanismo de ajuste” para las empresas desde el punto de vista del personal. Las mujeres jóvenes se dedican más a labores de corte o raleo, en tanto que los varones son más requeridos para abonar el campo, pues se requiere de trabajo con lampas y en algunos casos el uso de máquinas.

- Para conseguir mano de obra, la empresa coloca anuncios en la puerta de los fundos o en la municipalidad, aunque también utiliza a los llamados “jaladores” de personal. (“En Ica, anteriormente era imposible conseguir trabajo. Antes del *boom*, era muy difícil llegar a los fundos debido a que no existía movilidad, lo cual complicaba aún más el problema. Con esto, aparecieron los llamados *services*, pero poco tiempo después desaparecieron. Actualmente hay una nueva modalidad de captar personal: los colocadores, quienes cobran un Nuevo Sol por trabajador que ellos reclutan”). Estas estrategias son más necesarias en la denominada “temporada alta” (de alta actividad agrícola, siembra, cosecha), cuando existe escasez de personal y “llegan personas de otros fundos a contratar personal para labores en el campo, ofreciendo jornales más altos”. En estas ocasiones, las empresas consideran que hay “pleno empleo” en la zona. En la temporada baja, la demanda de mano de obra se puede reducir hasta un 20% de lo existente en la temporada alta. Alrededor del 30% de trabajadores de la empresa son inmigrantes, es decir, vienen de otros departamentos<sup>10</sup>.
- Entre el personal calificado joven, la empresa suele contratar a bachilleres en agroindustria dentro del personal administrativo bajo la modalidad de prácticas pre-profesionales.
- Un hallazgo bastante revelador se refiere a la aparente escasa necesidad de formación profesional en este sector. La percepción en esta empresa es que las labores en este sector no requiere que los jóvenes sean previamente calificados debido a que la empresa misma les enseñan las labores específicas de cosecha y los trabajadores “solo demoran tres días para aprender por completo las técnicas”. Es por eso, quizás, que aunque esta empresa considera que las entidades de capacitación existentes en la zona capacitan de manera adecuada,

---

10 “La agroexportación ha importado pobreza y no ha sacado a estas personas de la pobreza durante el tiempo que trabajan. Muchas personas vienen de los lugares más pobres de la sierra: principalmente Ayacucho y Puno. La mayor cantidad de trabajadores en empresas agroexportadoras son inmigrantes de departamentos de la sierra”. Entrevista con informante calificado en Ica.



no tienen ninguna relación con ellas<sup>11</sup>. La empresa capacita por sí sola<sup>12</sup>. Las técnicas de cosecha y cultivo se enseñan a todo el personal, incluyendo a los trabajadores de campo, personal calificado, ingenieros y personal administrativo. Por lo general, esta capacitación ocurre durante un mes antes del inicio de la temporada de cosecha (abril). Para los trabajadores de campo, la capacitación incluye además temas como el riesgo laboral y la salud en el trabajo.

- Respecto del desempeño de los trabajadores jóvenes, la empresa valora la creatividad y esfuerzo de los jóvenes (“Vienen con nuevas ideas y más ganas de trabajar”). Sin embargo, los jóvenes tienden a faltar al trabajo y hay casos de falta de responsabilidad en el mismo (“A los jóvenes no les gusta trabajar en el campo, buscan otro tipo de actividades más relajadas”; “muchas veces se les ha encontrado tomando el agua del riego tecnificado, ignorando que esa agua contiene químicos utilizados para el control de plagas, contrayendo enfermedades”). Es por eso que esta empresa considera que los trabajadores adultos son más productivos –debido a su mayor experiencia y responsabilidad–, especialmente los adultos con familia (“La productividad de los trabajadores jóvenes es baja debido a la irresponsabilidad en el trabajo” y “tienden a malograr la producción dada su inexperiencia”). Esto se refleja en que los jornales de los jóvenes son más bajos. Sin embargo, cabe diferenciar entre hombres y mujeres: las mujeres son más responsables en su trabajo, pero sobre todo en el espárrago. No son muy demandadas para labores que requieran mayor fuerza.
- Consultados sobre la existencia de sindicatos en la empresa, esta indicó que no existen asociaciones de trabajadores o sindicatos. Existe un comité de salubridad y salud constituido por tres miembros de cargos administrativos y tres trabajadores de campo. Los jóvenes saben quiénes son los delegados y a través de ellos hacen conocer las necesidades.

11 Algunos informantes calificados consideran que las entidades de calificación no satisfacen la demanda del mercado. “En Ica existen dos centros que se consideran los mejores en temas de agronomía: la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica y el Instituto Catalina Buendía de Pecho”. “La calidad de estos centros en general es buena a nivel técnico, pero aún falta mucho para alcanzar las exigencias del mercado”. “No existe personal docente calificado para impartir el tipo de enseñanza requerida y no satisfacen la demanda de trabajo”. “Las carreras o cursos más demandados en estos institutos son computación, enfermería y ensamblaje de computadoras, aun cuando el mercado local no requiere tantos técnicos especializados en estas carreras”. “Por parte del Estado han existido planes de capacitación como el Programa Projovent, Aprolab, etc., pero sin consecuencias mayores”. “Los jóvenes dedican su tiempo a carreras cortas como computación, contabilidad técnica, enfermería y educación. Las empresas no buscan este tipo de trabajadores, con lo cual muchos de los jóvenes que han estudiado estas carreras y no encuentran trabajo se van a Lima, muchos otros trabajan en otro tipo de actividades como la agroexportación y algunos otros simplemente no trabajan”.

12 Otro informante calificado mencionó que “En el caso de la provincia de Ica existe solo un Instituto Superior, que prepara secretarías, auxiliares contables, y carreras administrativas, y muchos jóvenes deben viajar a Chincha (a dos horas de viaje en bus) a capacitarse en la ESAR (Escuela Superior de Administración Rural) o a Cañete (Vallegrande, a dos horas y media)”.

- Respecto a perspectivas futuras, en 2009 la empresa espera que aumente el número de trabajadores debido a que han adquirido más hectáreas. Se espera, por tanto, un incremento de trabajadores justamente en aéreas donde se demanda jóvenes para labores como raleo, cosecha y plantado. También se espera expandir el número de empleos en ocupaciones relacionadas con el *parking* debido a que se pretende abrir una planta nueva. No esperan que los períodos 2009 y 2010 sean fructíferos, pero el número de trabajadores no puede reducirse debido a que el espárrago es una planta que tiene que cosecharse continuamente (necesidad de cosecha por brote rápido). Por el contrario, se prevé que la mano de obra requerida puede aumentar dependiendo del brote, pues si no se hace "matarían sus sembríos".

En el caso de la empresa asociativa, la historia es diferente. Estas empresas son usualmente menos tecnificadas que las empresas privadas y sus prácticas de recursos humanos utilizan menos mecanismos de mercado. Así, aquí se encontró por ejemplo:

- Que no se hacen convocatorias para los procesos de contratación de mano de obra, pues todos los trabajadores son vecinos, conocidos, hijos de los parceleros o gente que va a buscar trabajo de pueblos aledaños.
- Respecto a la capacitación técnica, aquí también se percibe una aparente baja necesidad de ella, ya que el aprendizaje se lleva a cabo a través de los mismos compañeros, donde el tiempo de aprendizaje de una tarea específica se calcula en una semana. Probablemente debido a ello, salvo algunos programas estatales o de ONG (que les brindan asistencia técnica permanentemente en cuestiones de tecnificación en riego y cultivo), las empresas asociativas no tienen relación con las instituciones de formación locales, lo cual se agrava debido a que no tienen los medios para pagar la educación de los hijos.
- No existen gremios o asociaciones de trabajadores pues ellos mismos son asociaciones de productores y, en todo caso, las parcelas individuales que conforman la asociación tienen como máximo unas cuatro hectáreas, por lo que solo contratan unos cinco o seis trabajadores al día. Los requerimientos de los trabajadores respecto de las condiciones de trabajo se hacen conocer directamente al dueño de la parcela pues "es criterio de cada productor reunirse con sus trabajadores a tratar sobre aquellos temas".
- Como un hecho remarcable, se encontró que los jóvenes hijos de los parceleros individuales prefieren muchas veces no trabajar en el campo. A veces los jóvenes tienen preferencias por otras actividades, pero también a veces existe discrepancia con sus padres respecto del funcionamiento de las parcelas. Por esto, los dueños de parcela tienen que contratar personal en tanto que los hijos se dedican a otras actividades.

En cuanto a los jóvenes, la situación no es homogénea. Se han podido identificar al menos cuatro tipos de situaciones. Primero, el caso más exitoso se refiere a

los jóvenes que ingresaron al negocio de la agroexportación principalmente como trabajadores de tipo calificado y que luego iniciaron un negocio propio. Un caso de estos se presenta en el cuadro 7. Se trata de un ingeniero agrónomo que trabajó para una empresa agrícola como supervisor de plagas y que luego de esa experiencia inició el negocio de un vivero, donde le va bien y hasta tiene planes de crecimiento. Aquí la clave fue identificar una oportunidad de negocio y conjugarla con el conocimiento que se tenía previamente (incluyendo las expectativas de tendencia) sobre el comportamiento del sector<sup>13</sup>.

Un segundo grupo son aquellos jóvenes que laboran en este sector y piensan quedarse en él. Aquí la historia difiere según el tipo de trabajo que se realiza. Normalmente los que trabajan en el campo tienen una visión de la actividad agroexportadora como una que es difícil, por el tipo de trabajo a ser realizado. Los trabajadores calificados, más bien, aparecen como interesados en el tamaño de las operaciones en las que se han logrado insertar.

**CUADRO 7**  
**PERSPECTIVAS DE LOS Y LAS JÓVENES RESPECTO DE LA AGROEXPORTACIÓN**

Tipo	Experiencias
Emprendimiento juvenil en agroexportación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajador calificado con experiencia en el sector agroexportador:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– “Estudié agronomía”. “Trabajé en una empresa agrícola como evaluador de plagas, pero pagaban poco”.</li> <li>– “Los jóvenes trabajan en la agro exportación o porque les gusta o porque no tienen otra cosa más que llegar al campo aunque no les guste”.</li> </ul> </li> <li>• Inició un negocio relacionado con el sector:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– “Me contacté con CITEVID y empecé un vivero en el 2007”. “La experiencia en el sector me permitió ver que había un nicho en viveros debido a que no muchas empresas brindan este servicio”. “El mercado internacional está dejando de lado los pesticidas y en Ica no trabajan mucho con producción de orgánicos”.</li> <li>– “No fue fácil encontrar financiamiento, porque nadie le presta a los jóvenes para iniciar un negocio”.</li> <li>– “He crecido rápido. Ahora tengo viveros en Ica y Cañete”.</li> </ul> </li> </ul>

13 De hecho, serían necesarios más casos de este tipo para poder extraer lecciones más concluyentes. Sin embargo, existe evidencia de otros estudios que apoyan estos hallazgos. En Argentina, por ejemplo, en un proyecto denominado Jóvenes Rurales Emprendedores, se identificaron experiencias de emprendedorismo de jóvenes destinadas a la agroexportación donde también se destaca la importancia de encontrar nichos de mercado y conjugar esa información con productos para los que las zonas en cuestión posean una ventaja respecto al resto de competidores. [http://www.jovenrural.com.ar/index.php?option=com\\_content&task=blogcategory&id=74&Itemid=91](http://www.jovenrural.com.ar/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=74&Itemid=91).



Tipo	Experiencias
<p>Emprendimiento juvenil en agroexportación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perspectivas promisorias:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– “Pienso abrir otro vivero en Piura”.</li> <li>– “Pienso abrir otras líneas de servicios a los productores: asesoría, laboratorio, análisis de plagas, etc.”.</li> <li>– “Pienso contratar biólogas más especializadas”.</li> <li>– “Estoy estudiando derecho. No siempre pienso dedicarme a trabajar en el campo”.</li> </ul> </li> <li>• Visión sobre los jóvenes:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– “La principal restricción de los jóvenes es la irresponsabilidad (les cuesta levantarse muy temprano) y por eso muchos renuncian”. “ Se embriagan muy seguido y así van a trabajar”.</li> </ul> </li> </ul>
<p>Trabajador asalariado de la agroexportación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los que trabajan en el campo, tienen una visión de la actividad agro-exportadora como una que es difícil, por el tipo de trabajo a ser realizado:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– “Trabajo en el espárrago por necesidad pero gano más que en mi anterior actividad (algodón). Es bueno tener un sueldo fijo, además está lo del transporte”.</li> <li>– “Lo bueno es que los salarios son fijos. Recibo unos 15 Nuevos Soles diarios”.</li> <li>– “Hay dificultad para adaptarse a este modo de trabajo, es una explotación”.</li> <li>– “El trabajo de cortar espárragos requiere una posición continua de encontrarse agachado y es cansado”.</li> <li>– “La dificultad en la agroexportación es la exigencia: todos tienen que acabar el área que abarca el campo diariamente”.</li> <li>– “Los contratos son temporales y más seguro es en tiempo de cosecha”. “En temporada baja, las primeras en salir son las mujeres, porque empieza la temporada de abono y ahí solo requieren hombres”.</li> </ul> </li> <li>• Los trabajadores calificados parecen, más bien, interesados en el tamaño de las operaciones en las que se han logrado insertar:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– “Trabajo como practicante, con un contrato de seis meses”.</li> <li>– “Estudí informática. El trabajo es distinto a lo que esperaba. Hay que programar planillas y los trabajadores son muchos y cambian permanentemente. Hay que identificarlos uno por uno”.</li> <li>– “Las condiciones de trabajo son buenas y hay flexibilidad de horarios. Hay apoyo para madres solteras, con Wawa Wasi”.</li> </ul> </li> </ul>
<p>Jóvenes ex trabajadores de agroexportación. Actualmente en otra actividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La experiencia en la agroexportación no ha sido buena:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– “Trabajé como dos años en cinco distintos fundos de agroexportación. Había mucha explotación”. “El sueldo era alto pero había mucha presión, los capataces te gritan si te ven descansando en algún momento”. “No todos los fundos pagan beneficios sociales”. “Ahora soy estibador, tengo más independencia, el trabajo no es tan sacrificado”.</li> <li>– “El trabajo es rudo y pesado, es gratificante en cuestiones de salario pero no compensa debido a los maltratos de parte de los capataces”. “Está mejorando, antes el transporte era en camión, ahora es en bus”. “También se ha tecnificado más el trabajo, el riego, etc.”. “He seguido estudios para profesor, quiero trabajar en eso, aunque ahora trabajo en servicios”.</li> </ul> </li> <li>• Consideran que los jóvenes trabajan en la agroexportación porque no hay alternativas de empleo, es decir porque no hay alternativa:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>– “Volvería a la agroexportación solo por necesidad”.</li> <li>– “Pienso emigrar del país, no hay mucha oportunidad aquí”.</li> </ul> </li> </ul>

Un tercer grupo está conformado por aquellos jóvenes que trabajaron antes en la actividad agroexportadora pero que en el momento de la entrevista se encontraban realizando labores en otros sectores. La experiencia en la agroexportación no ha sido buena para los entrevistados, quienes piensan que los que están en la agroexportación lo hacen porque no hay alternativas de empleo.

Finalmente, un cuarto grupo –del cual no se pudo recoger información por cuestiones de seguridad– son aquellos jóvenes que no han pasado por esta experiencia y por ninguna otra. Se trata de jóvenes que no estudian ni trabajan. Este es el reflejo más importante de la exclusión. El problema principal de un esquema en donde grupos importantes de jóvenes se ven excluidos del proceso de crecimiento es que empiezan a aparecer otras actividades, no siempre legales, como referentes. Así, por ejemplo, en Trujillo han empezado a aparecer los casos de taxistas a quienes les cobran cupos “por seguridad” grupos de jóvenes con adultos, mientras que en el caso de Ica han aparecido bandas denominadas “roba fondos” con jóvenes en sus filas. ¿Qué tipo proceso de crecimiento genera un incremento en la delincuencia? Evidentemente se trata de uno en el que ha habido exclusión. Por esta razón, políticas que reduzcan la exclusión laboral de los jóvenes son de las más urgentes, especialmente en las zonas donde ha habido un *boom* de las agroexportaciones.

## 5. Conclusiones y propuestas

El sector de la agroexportación ha crecido de manera impresionante, especialmente en la última década en el Perú. Valles enteros, sobre todo de la costa, han cambiado sus cédulas de cultivos aprovechando precios internacionales favorables, obras de infraestructura importantes, y una legislación específica.

Al 2008, se dedicaban unas 80 mil hectáreas a las actividades de agroexportación, que incluyendo actividades en campo y planta, daban empleo a unos 250 mil trabajadores (Cilloniz 2008). A pesar de este crecimiento excepcional, eso representa solo el 7% del empleo total del sector agrícola en el Perú, lo que muestra que esta estrategia aún es incipiente en el país y, en cualquier caso, no ha sido suficiente para las enormes necesidades existentes en el campo. La mayor parte del agro peruano no se ha beneficiado de este proceso de crecimiento, que, además, ha estado concentrado en ciertas zonas, especialmente de la costa peruana.

El *boom* del empleo en la agroexportación ha logrado generar un importante número de puestos de trabajo, y de empleo registrado, lo que era casi inexistente en la actividad agrícola. A nivel local, este impulso ha sido muy significativo, al punto que ha movilizó mano de obra de otras localidades, especialmente de la sierra. Esto ha generado hasta una dinámica poblacional distinta, ya que los migrantes estacionales eventualmente se vuelven migrantes permanentes. En Ica, por ejemplo, existe un moderado optimismo en relación a la crisis económica actual. Esto es así debido a que se considera a esta región como un lugar donde siempre habrá agroexportación por las condiciones naturales existentes. En el momento del estudio de campo realizado, la desaceleración aún era leve, aunque se veía a la crisis como inminente, pero al mismo tiempo como una oportunidad para avanzar en otro tipo de actividades relacionadas, por ejemplo, experimentar en otros cultivos y con gran potencial a fin de no seguir exportando productos cuya demanda ha bajado en el mercado.

Una estimación general realizada en este estudio indica que del total de trabajadores en este sector aproximadamente un 45% (unos 113 mil) son jóvenes. Esto revela una alta intensidad de uso de jóvenes. Cabe recordar que en la agricultura general el porcentaje es menor al 30% y que el peso demográfico de los jóvenes en el empleo total es de 28%.

¿Por qué hay una mayor intensidad de uso de mano de obra juvenil en la agroexportación? Por el lado de las empresas, los jóvenes son usualmente demandados en actividades de baja calificación y de baja calidad, con salarios también bajos. Además, los requerimientos técnicos para el trabajo (metas diarias o por período de tiempo) se hacen pensando en personas en la plenitud de su capacidad física. Por el lado de los jóvenes, el principal problema es que terminan la secundaria y no saben qué hacer y la agroexportación es justamente una actividad en donde no se necesita tener calificaciones previas. Esta preferencia de los jóvenes por la agroexportación puede continuar debido a la facilidad para encontrar trabajo en este sector por temporadas, y a la imposibilidad por parte de los padres de darle a los hijos una educación superior de calidad.

Los indicadores de condiciones de trabajo son claramente más bajos para los jóvenes que para los adultos. Los jóvenes son además considerados como personal con un desempeño inferior al de los adultos por problemas o casos de irresponsabilidad. Las mujeres jóvenes son más responsables que los hombres jóvenes.

Existe discusión sobre los beneficios de esta actividad respecto de las trayectorias laborales de jóvenes hacia el futuro. Se ha observado que muchos jóvenes dejan de estudiar en parte porque hay capacidad por conseguir trabajo y, entonces, no se dedican a carreras que tengan un mejor horizonte profesional. A esto contribuye también sin duda que la oferta formativa en las zonas donde se produce el *boom* de la agroexportación no necesariamente asegure una trayectoria laboral exitosa.

Debido a los bajos niveles de calificación demandados en los campos de cultivo, surge la pregunta de cómo implementar políticas de calificación. Es necesario dimensionar y caracterizar la demanda de calificaciones surgida a partir del *boom* de la agroexportación, considerando que en muchas de las ocupaciones se requiere muy poca calificación. De lo contrario, puede llegar a ocurrir que se produzca una sobreoferta laboral en ciertas ocupaciones y una eventual competencia entre nuevos y antiguos trabajadores. La calificación, por tanto, debe pensarse como una oportunidad para los jóvenes para mejorar su trayectoria laboral, no solamente fomentando una mayor calificación en el sector, sino también apostando por sectores alternativos (en Ica, por ejemplo, se mencionó el turismo, los servicios y la petroquímica).

La vía de la formación para el asalariamiento en el sector agroexportador solo aseguraría una trayectoria exitosa si permite hacer un tránsito en distintas etapas

dentro de las propias empresas llegando a posiciones de administración o técnicas. La otra vía es la del emprendimiento empresarial. En este documento se ha analizado que esto requiere además calificaciones, políticas específicas que potencien el espíritu empresarial de los y las jóvenes, y que además se eliminen las restricciones más importantes en la constitución de los negocios, como por ejemplo el crédito, que es más difícil de conseguir para los jóvenes. Para esto, se puede aprovechar que en muchos casos la agroexportación requiere de la coordinación entre empresas grandes y empresas más pequeñas, en donde los jóvenes podrían tener una oportunidad. Aquí la labor promotora del Estado debe ser combinada con una laboral reguladora, ya que las relaciones productivas entre empresas suelen ser asimétricas.

Un elemento a tener en cuenta es que en zonas como Ica o Trujillo, y en general en el Perú, la agroexportación está para quedarse por un buen tiempo. Y es bueno que así sea. Estas actividades le han impregnado un nuevo dinamismo laboral a estas regiones, aun cuando su aporte al PBI no sea muy grande. Sin embargo, como otros estudios han mostrado, la composición de mano de obra que se demanda en esta actividad es en un 80% no calificada y solo un 20% calificada, lo cual impone un reto a la conformación de trayectorias laborales positivas.

Desde el punto de vista de las políticas, se requiere impulsar elementos que impulsen las trayectorias de los jóvenes. Para esto, algunas estrategias podrían ser:

- Propiciar que la experiencia en el trabajo de la agroindustria permita visualizar alternativas de progreso personal y laboral. Una opción es la profundización en actividades como trabajadores en las propias empresas agroindustriales, a través de la calificación permanente. Esto requiere mecanismos que permitan hacer carrera en este sector.
- En esta perspectiva, es necesario supervisar que las modalidades formativas en la agroexportación realmente formen y no terminen siendo un instrumento de contratación simplemente. Aquí una opción es impulsar el mecanismo del contrato de aprendizaje que existe para el sector industrial (vía la formación dual) y difundirlo/expandirlo al terreno agroindustrial. Esto requiere una revisión del contrato de aprendizaje en el Perú, que desafortunadamente ha incorporado demasiados elementos de control *ex ante*, cuando estos deberían ser implementados de manera *ex post*.
- Un esquema de formación que ha funcionado en otras partes es la formación en las propias empresas. Esto se viene discutiendo en el Perú a partir del tema de mecanismos de deducción de impuestos por capacitación, por ejemplo. Dada la baja propensión a capacitar de manera prolongada en la agroexportación, quizá esta sea una vía para prolongar la estadía del joven en la empresa para que aprenda oficios más complejos que permitan moldear su trayectoria.
- Otra opción es impulsar una salida emprendedora, luego la experiencia asalariada en las empresas agroexportadoras. Esta opción requiere el desarrollo de habilidades



emprendedoras en los jóvenes y, al mismo tiempo, acceso a los recursos productivos. Como se sabe, la actividad agroexportadora es intensiva en tierra (y necesita por tanto capital), ante lo cual algún mecanismo de acceso a la tierra debería ser previsto para esta opción<sup>14</sup>. Una variante de este sistema sería el impulso de empresas de servicios para la agroexportación, aprovechando algunos encadenamientos o articulaciones existentes (tanto en la provisión de bienes, servicios o en labores específicas).

Como se ha dicho, las propuestas de política deben ser entonces concebidas en el marco de un esquema de trayectoria laboral exitosa para los jóvenes. Aquí hay que considerar que las primeras experiencias laborales del joven usualmente influyen decisivamente en las trayectorias y, por tanto, es necesario que las experiencias laborales en la agroexportación no trunquen sino potencien dichas trayectorias. El riesgo mayor, como se ha dicho, es que la oportunidad de un empleo inmediato en la agroexportación genere procesos negativos para esa trayectoria, como por ejemplo la adopción de trayectorias de bajo nivel o hasta el abandono de estudios.

Hacer un seguimiento de estas trayectorias también es una opción interesante, incluso hasta edades adultas, a fin de establecer qué tipo de referentes se están construyendo en la agroexportación para los jóvenes.

---

14 En otros países, como en México, existen experiencias de colaboración entre generaciones mayores (que ya no desean utilizar sus tierras) y se facilita el trabajo asociado hasta que el joven está en capacidad de adquirir la tierra. También es importante el impulso de mecanismos de ahorro de los jóvenes. Por ejemplo, en Colombia el programa "Incentivo al ahorro para jóvenes rurales" por cada peso ahorrado se les entregan 50 centavos por un lapso de tres años y por un monto no superior a 360.000 pesos anuales.

# Referencias bibliográficas

Calisaya y Flores (2006). *La agroexportación en el país de las maravillas*. Lima: Asociación Aurora Vivar.

Cepal-OIJ (2004). *La juventud en Iberoamérica: tendencias y urgencias*. Santiago de Chile.

Conaju (2004a). *Una apuesta para transformar el futuro: lineamientos de política de juventud 2003-2010*. Documento para la discusión. Lima.

----- (2004b). *Juventud y Estado: oferta de servicios públicos 2004*. Lima: Conaju-GTZ.

----- (2003). *Juventud peruana en cifras 2002*. Lima: Conaju-GTZ.

Chacaltana, J. (2006). *Empleos para los jóvenes*. Lima: Cedep Cepal.

Chacaltana, J. (2005). *Productividad del trabajo en el Perú: una mirada desde la economía laboral*. Lima: OIT.

Chacaltana, Juan (2005a). *Capacitación proporcionada por las empresas: el caso peruano*. Documento de trabajo. Lima: Consorcio de Investigación Económica y Social.

----- (2005b). *Programas de empleo en el Perú: racionalidad e impacto*. Lima: Cedep-CIES.

----- (2004). *Productividad del trabajo en el Perú: una mirada desde la economía laboral*. ILO Documento de Trabajo. Mimeo.

----- (2003). *¿Qué funciona y qué no funciona en PROjoven? Proceso de capacitación y lineamientos para su medición*. Consultoría realizada para el BID.

----- (2001). "Reforma en la contratación y despido en el Perú de los 90: lecciones y perspectivas". En: *Revista de Economía*. Vol. XXIV, N° 48. Lima: PUCP.

----- (2000). *Un análisis dinámico del desempleo en el Perú*. Instituto Nacional de Estadística e Informática. Programa Mecovi-Perú.

----- (2007). "*El boom del empleo en Ica*". En: *Desafiando al desierto: realidad y perspectivas del empleo en Ica*. Lima: Cedep.

Chacaltana, Juan y Denis Sulmont (2004). "Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo". En: García, Roberto *et al. Políticas de empleo en el Perú*, tomo I. Lima: CIES.

Chlimper, J (2006). Manejo Laboral en Ica. ¡Así no! En: *Diario Correo* del 8 de marzo de 2006. Lima.

De Soto, Hernando (1986). *El otro sendero: la revolución informal*. Lima: El Barranco.

Ministerio de Trabajo (2005). Situación del mercado de trabajo en la región Ica. En: *Boletín de Economía Laboral* No. 30. Lima: MTPE.

Federación Provincial de Mujeres de Ica (2000). "Mujeres asalariadas en la agroindustria del espárrago". Ica: FMI.

Fernández Maldonado, E. (2006) "La agroexportación en el país de las maravillas". *Revista Quehacer* 163. Lima: Desco.

Gallart, María Antonia (2000). "Los desafíos de la integración social de los jóvenes pobres". En: *Formación, pobreza y exclusión: Los programas para jóvenes*. Montevideo: OIT, Cinterfor.

González de Olarte, Efraín (1983). *Economías regionales del Perú*. Lima: PUCP.

Graña, A (2006). *Crecimiento exportador y bases teóricas y normativas de la desigualdad en el Perú*. Cedep (mimeo).

Jaramillo, Miguel y Sandro Parodi (2003). *Jóvenes emprendedores. Evaluación de programas de promoción*. Lima: Grade.

Miroquesada y Moreno (2006). *Condiciones laborales en fundos de agroexportación costeña*. Lima: Universidad del Pacífico.

OIT (2005). Conferencia Internacional del Trabajo, 93a. Reunión, Ginebra, 2005. "El empleo de los jóvenes: vías para acceder a un trabajo decente. Informe VI". Ginebra.

OIT (2007). Trabajo decente y juventud Lima Oficina Regional.

Plades (2007). *El trabajo decente en la agroexportación: el caso de Ica*. Lima: Programa Laboral de Desarrollo.

Saavedra, Jaime y Juan Chacaltana (2001). *Exclusión y oportunidad: jóvenes urbanos y su inserción en el mercado de trabajo y en el mercado de capacitación*. Lima: Grade.

Vega Centeno, Máximo y Jackeline Velazco (1999). *Empleo, desempleo y capacitación de jóvenes en ciudades secundarias en el Perú*. Lima: OIT - Oficina de Área y Equipo Técnico Multidisciplinario para los Países Andinos.

# Anexo

**CUADRO A1.  
OPINIÓN DE LAS EMPRESAS**

Tema	Empresa grande	Empresa asociativa
Rol / importancia de experiencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Principales ocupaciones que demandan mayor mano de obra joven: cosecha, raleo. Las mujeres jóvenes se dedican a labores de raleo.</li> <li>• No es requerida mano de obra calificada para dichas labores y la demanda por mano de obra no es constante, sino que depende del tiempo de cosecha y sembrío.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las ocupaciones con mayor demanda por mano de obra son la cosecha (cortar el espárrago) y abonar el campo. En esta última ocupación, los varones son los más requeridos debido a lo pesado que se torna el trabajo al manejar lampa y grandes máquinas.</li> <li>• Se contrata mano de obra joven para las labores y no se requiere que el personal sea calificado.</li> </ul>
Demanda por mano de obra	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los medios utilizados para contratar mano de obra son los anuncios en la puerta de los fundos, los llamados “jaladores” y anuncios en la municipalidad.</li> <li>• La dificultad que atraviesan al momento de contratar personal es la competencia, pues llegan personas de otros fundos a contratar personal para labores en el campo ofreciendo jornales más altos pero engañando a los trabajadores debido a que los descuentos efectuados son también más elevados.</li> <li>• No existe diferencia por edades en el momento de la contratación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La demanda de trabajadores es equitativa tanto para hombres como para mujeres (50-50).</li> <li>• No se hacen convocatorias para mano de obra, pues todos los trabajadores son vecinos, conocidos, hijos de los parceleros o van a buscar trabajo de pueblos aledaños.</li> <li>• El principal problema en el momento de contratar trabajadores se concentra en las condiciones de salud en la que estos vienen, pues no saben si tienen alguna enfermedad.</li> </ul>
Características de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alrededor del 30% de trabajadores de la empresa son inmigrantes, es decir, vienen de otros departamentos.</li> <li>• La empresa suele contratar a bachilleres en agroindustria dentro del personal administrativo bajo la modalidad de prácticas pre-profesionales durante el verano.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Señalan que casi el 80% de los trabajadores de las parcelas viene de otros departamentos.</li> <li>• No requieren que el personal sea calificado debido a que ellos mismo les enseñan las labores de cosecha y “demoran tres días para aprender por completo las técnicas”.</li> </ul>



Tema	Empresa grande	Empresa asociativa
Opinión acerca de trabajadores jóvenes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La opinión acerca de los trabajadores jóvenes se centra en la innovación: "vienen con nuevas ideas y más ganas de trabajar".</li> <li>• Con respecto a la productividad, concluye que los trabajadores adultos son más productivos que los jóvenes, y específicamente los adultos con familia. Esto debido a que los jóvenes tienden a faltar al trabajo. La principal limitación que encuentran en la mano de obra juvenil es la falta de responsabilidad en su trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dado que las parcelas son familiares, siempre se piensa que los jóvenes trabajan bien. Para ello, los dueños de las parcelas les dan charlas de motivación cada semana.</li> <li>• El principal problema que encuentran en los jóvenes es que no son responsables en el trabajo y, al mismo tiempo, no están de acuerdo con el pensamiento del padre (dueño de la parcela), por lo cual prefieren muchas veces no trabajar.</li> </ul>
Relación empresa / instituciones formación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las instituciones de educación superior sí satisfacen las demandas del mercado, aunque no existe convenio alguno con alguna de estas instituciones y la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tienen relación alguna con las instituciones de educación superior debido a que no tienen los medios para pagar la educación de los hijos, por ello no conocen institución de formación laboral alguna.</li> <li>• La única institución que se ha puesto en contacto con ellos para brindarles capacitación eventual es la PSI (Programa Subsectorial de Irrigaciones) mediante charlas. Por otro lado, trabajan con Cedep permanentemente en cuestiones de tecnificación en riego y cultivo.</li> </ul>
Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La agrícola sí capacita al personal. Para los trabajadores de campo, la capacitación viene por el lado del riesgo laboral y la salud, mientras que para los ingenieros las capacitaciones son acerca de técnicas de cosecha: una hora al año e incluye tanto al personal administrativo como al personal de campo. Generalmente se lleva a cabo un mes antes del inicio de la temporada de cosecha (abril).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitación a través de enseñanza directa. El aprendizaje se lleva a cabo a través de los mismos compañeros. El tiempo de aprendizaje lo calculan en una semana.</li> </ul>
Relación laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe asociaciones o sindicatos dentro de la agrícola. Existe un comité de salubridad y salud constituido por tres miembros de cargos administrativos y tres trabajadores de campo. Los jóvenes saben quiénes son los delegados y es a través de ellos que hacen conocer las necesidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existen gremios o asociaciones debido a que las parcela tienen como máximo cuatro hectáreas y contratan alrededor de cinco o seis trabajadores al día.</li> </ul>



Tema	Empresa grande	Empresa asociativa
Relación laboral		<ul style="list-style-type: none"> <li>Los requerimientos por parte de los trabajadores se hacen conocer directamente con el dueño de la parcela. Señalan que “es criterio de cada productor reunirse con sus trabajadores a tratar sobre aquellos temas”. En estas reuniones se discute acerca de cómo han venido trabajando, en qué están fallando y hacen llegar los requerimientos de los intermediarios.</li> </ul>
Perspectivas futuras de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>En relación a 2008, la empresa espera que aumente el número de trabajadores; esto debido a la adquisición de más hectáreas. Los puestos en que se espera se eleve la demanda por mano de obra son en raleo, cosecha y plantado.</li> <li>Se espera incluir ocupaciones relacionadas con el <i>packing</i> debido a que se pretende abrir una planta nueva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No esperan que los períodos 2009 y 2010 sean fructíferos, pero el número de trabajadores no puede reducirse debido a que el espárrago es una planta que tiene que cosecharse continuamente (necesidad de cosecha por brote rápido). Por el contrario, prevén que la mano de obra requerida puede aumentar dependiendo del brote, pues si no lo hacen “matarían sus sembríos”.</li> </ul>



CUADRO A2

<p>Demanda laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Problemática: contratación de mano de obra barata y para ocupaciones que no requieren calificación.</li> <li>• El empleo en agroexportación viene dado por un alto porcentaje de subempleo.</li> <li>• Sobreoferta de mano de obra aprovechada por los productores para pagar bajos jornales.</li> <li>• “La agroexportación ha importado pobreza” y no ha sacado a estas personas de la pobreza durante el tiempo que trabajan.</li> <li>• Muchas personas vienen de los lugares más pobres de la sierra: principalmente Ayacucho y Puno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mano de obra barata. Los problemas son mínimos en cuanto no hay nivel de capacitación requerido.</li> <li>• Aceros Arequipa requiere personal capacitado. En este sector es evidente el desencuentro entre oferta y demanda laboral.</li> <li>• La mayor cantidad de trabajadores en empresas agroexportadoras son inmigrantes de departamentos de la sierra.</li> <li>• La información en cuanto a la mano de obra requerida es perfecta debido a que se anuncia por todos los medios posibles: bolsa de empleo de la Dirección Regional de Trabajo, la gente comunica los requerimientos por mano de obra y las empresas perifonean por toda la ciudad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El principal problema es que la juventud termina la secundaria y no sabe qué hacer. No están capacitados (podadores, abonadores, aplicadores de pesticida). Por otro lado, a los jóvenes no les gusta trabajar en el campo, por lo que buscan otro tipo de actividades más relajadas.</li> <li>• El desencuentro entre oferta y demanda se da en el cultivo de la vid, en la poda y cosecha debido a que hay que preparar e indicar a los jóvenes cómo se hace el trabajo.</li> <li>• La principal problemática con los jóvenes es la irresponsabilidad. Muchas veces se les ha encontrado tomando el agua del riego tecnificado, ignorando que esa agua contiene químicos utilizados para el control de plagas, trayendo enfermedades. Por otro lado, la inmigración es otro de los principales problemas, pues viene gente de la sierra para trabajar en el campo y muchos de ellos se quedan. Además, las empresas agroexportadoras necesitan acreditar que los aplicadores de pesticida están calificados y no existe personal calificado en la región.</li> <li>• Con respecto a la información acerca de la demanda por mano de obra es muy buena y siempre llega a todos los posibles lugares del departamento.</li> </ul>
------------------------	--	---	--



Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Ica existen dos centros que se consideran como los mejores en temas de agronomía: la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica y el Instituto Catalina Buendía de Pecho.</li> <li>• La calidad de estos centros en general es buena a nivel técnico, pero aún falta mucho para alcanzar las exigencias del mercado.</li> <li>• Las “carreras” o cursos que más demanda tienen en Ica son computación, enfermería y ensamblaje de computadoras, aun cuando el mercado local no requiere técnicos especializados en estas carreras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay muchos centros de capacitación y los que existen tienen un bajo nivel de enseñanza. Por otro lado, han existido planes de capacitación como el Programa Projovent, Aprolab, etc.</li> <li>• No existe personal docente calificado para impartir este tipo de enseñanza requerida.</li> <li>• De ninguna manera satisfacen la demanda de trabajo. Los jóvenes dedican su tiempo a carreras cortas como computación, contabilidad técnica, enfermería y educación. Las empresas no buscan este tipo de trabajos, con lo cual muchos de los jóvenes que han estudiado estas carreras y no encuentran trabajo se van a Lima, muchos otros trabajan en otro tipo de actividades como la agroexportación y algunos otros simplemente no trabajan.</li> <li>• Los jóvenes dejan de estudiar porque hay capacidad por conseguir trabajo, por ello no se dedican a carreras que tengan un mejor horizonte profesional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los institutos tecnológicos no cumplen su rol. Preparan secretarías, auxiliares contables, con lo cual no se forma lo que se necesita en el mercado. No elaboran un estudio de mercado para ofrecer carreras afines con ello.</li> <li>• Existe un solo instituto en Ica. Muchos jóvenes viajan a Chincha a capacitarse en ESAR (Escuela Superior de Administración Rural). Las carreras que aquí tienen mayor demanda son administración y derecho, y todos los demás institutos ofrecen lo mismo. Existe también otra institución que brinda capacitación: Vallegrande (Cañete)</li> </ul>
Perspectivas juveniles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los jóvenes siguen trabajando en agroexportación porque es el único trabajo que encuentran y que requiere de mano de obra no calificada.</li> <li>• La productividad de los trabajadores jóvenes es baja debido a la irresponsabilidad en el trabajo y tienden a malograr la producción dada su inexperiencia. Es por esta razón que los jornales son bajos para estas personas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En Ica, anteriormente era imposible conseguir trabajo. Antes del <b>boom</b>, era muy difícil llegar a los fundos debido a que no existía movilidad, lo cual complicaba aún más el problema. Con esto, aparecieron los llamados <b>services</b>, pero poco tiempo después desaparecieron.</li> <li>• Actualmente hay una nueva modalidad de captar personal: los colocadores, quienes cobran un Nuevo Sol por trabajador que ellos reclutan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los jóvenes siguen captando del mismo modo el trabajo en la agroexportación. Aquellos jóvenes que trabajan en el campo son únicamente los que viven en zonas periféricas de la ciudad. En tiempos del <b>boom</b>, faltaba mano de obra y la gente venía de otros lados a complementar esa carencia.</li> <li>• En cuanto a los jóvenes, son poco responsables con el trabajo que tienen, lo cual marca una diferencia de productividad respecto de los adultos.</li> </ul>



<p>Perspectivas futuras</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el largo plazo aún continuará la preferencia por estas actividades si es que los jóvenes no se dedican a formarse profesionalmente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Con respecto a la productividad de los jóvenes, su nivel es muy bajo. Sin embargo, cabe diferenciar entre hombres y mujeres. Las mujeres son más responsables en su trabajo, pero en el espárrago no son muy demandadas para labores que requieren mayor fuerza, lo cual es un aspecto en contra.</li> <li>• Las preferencias por la agroexportación aún continuarán debido a la facilidad por encontrar trabajo y a la imposibilidad por parte de los padres de darle a los hijos una educación superior de calidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existe fuente de trabajo, por ello, muchos jóvenes trabajan en estas actividades por necesidad, lo cual se traduce en una continuación a futuro.</li> <li>• lca siempre va a dedicarse a la agroexportación debido a que hay en esta zona la capacidad de pasar de un cultivo a otro fácilmente (espárrago, alcachofa, vid, algodón).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En este tiempo de crisis es momento de hacer estudios para experimentar otros cultivos que aún no se tienen, pero que pueden tener gran potencial; no vale seguir exportando productos que el mercado ha bajado su demanda.</li> <li>• En cuanto a los jóvenes, capacitarlos para que sigan trabajando en este tipo de actividades no es una alternativa coherente dada la sobreoferta laboral, esto ocasionaría una lucha entre los nuevos y antiguos trabajadores. La solución es buscar sectores alternativos como el turismo y servicios dado que lca es la segunda ciudad que más turistas extranjeros recibe al año. En estos sectores vale la pena capacitar a jóvenes emprendedores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los problemas pronosticados a futuro empiezan ya a verse. Los principales son: crisis de inmigrantes, mala capacitación, falta de centros adecuados de capacitación laboral.</li> <li>• Otro problema es que las empresas privadas se encuentran aisladas con respecto a los estudios públicos. Así, no asisten a convocatorias para elaborar estudios, lo cual conlleva a la imposibilidad de consenso.</li> <li>• Una de las posibles tendencias laborales por parte de los jóvenes puede ser la petroquímica, pero una vez más falta capacitar a la juventud para llevar a cabo estos grandes proyectos que requieren gran cantidad de mano de obra calificada.</li> <li>• La única solución es que exista una política activa y agresiva de capacitación laboral de acuerdo a los planes de inversión futura en la región.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los problemas que ahora mismo se está viviendo son las opciones de estudio. Falta preparación para los jóvenes.</li> <li>• Por otro lado, hace falta instituciones que brinden capacitación de calidad, y formalidad en este tipo de instituciones.</li> </ul>





CUADRO A3

	Emprendedor	Emprendedora (Vivero)
Inicio del negocio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Quiso continuar por experiencia de los padres pero no pudo por cuestiones económicas. Empezó como evaluador de plagas pero tuvo problemas en la empresa donde trabajaba porque robaban la gasolina de las máquinas y pagaban muy poco. De este modo, contando ya con estudios se vinculó a Citevid y empezó su vivero en el año 2007. En el año 2008 tuvo un pedido de 70.000 plantas, con lo cual tuvo que formalizar su empresa para emitir factura.</li> <li>No fue fácil encontrar financiamiento. Este es para él la principal dificultad. Ahora tiene viveros en Cañete y en Ica.</li> <li>Estudió agronomía en Ica. Decidió cambiarse de comerciante a productor agroexportador debido a que la agroindustria creció bastante durante esos años y encontró el nicho del vivero debido a que no muchas empresas ofrecían este tipo de servicio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un familiar le avisó que faltaba mano de obra para trabajo en agroexportación. Ingresó porque le pagaban beneficios y tiempo después trabajó en la enfermería. Posteriormente, dadas sus habilidades en el campo la ascendieron a supervisora de planta y empaque.</li> <li>La dificultad que tuvo al ingresar fue que era muy joven y no sabía diferenciar los colores de la uva. Por otro lado, el trabajo era muy pesado debido a que tenía que cargar jvas (10 desde el campo hasta el huerto).</li> <li>Estudió en el instituto superior Catalina Buendía de Pecho. Actualmente se encuentra estudiando también en este instituto y es ahí, con unos amigos, que han empezado con el negocio del vivero.</li> </ul>
Perspectiva juvenil en el sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>Encuentran en los jóvenes entusiasmo por aprender e implantar cosas que han aprendido, incentivan a trabajar y ganan mucha experiencia.</li> <li>El principal problema con los jóvenes es la irresponsabilidad en el trabajo (levantarse muy temprano), por ello, muchos renuncian. Además, encuentra que los jóvenes se embriagan muy seguido y así van a trabajar.</li> <li>Los jóvenes han optado por trabajar en agro exportación porque a muchos les gusta o porque no tienen otra cosa más que llegar al campo, aún cuando a muchos no les guste. El principal problema para que más jóvenes se inserten exitosamente en la agro exportación es el acceso a financiamiento.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La principal dificultad que tienen los jóvenes es la inexperiencia. Como son nuevos no se acostumbran a las labores del campo y les cuesta aprender. Por otro lado, no son responsables con su trabajo debido a que muchas veces llegan tarde y hasta se ausentan. Por otro lado, los jóvenes tienden a conversar mucho, es por eso que siempre se junta en parejas a jóvenes con adultos (nuevos con antiguos).</li> <li>Los jóvenes han optado por trabajar en la agro exportación por el salario y los beneficios. Además, van ganando experiencia para poder ir a trabajar a otras empresas. Existen muchos jóvenes que trabajan y estudian al mismo tiempo y tienen espíritu de salir adelante, con ello motivan a trabajar más que los trabajadores antiguos.</li> </ul>

	Emprendedor	Emprendedora (Vivero)
<p>Perspectiva de futuro</p>	<p><b>Empresa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piensa abrir un vivero más en Piura y llegar a una producción de 100 mil plantas durante el año 2009. En tres años quiere posicionarse en Ica. Planifica no entrar solo en vivero, sino darle mayor facilidad al productor tanto en asesoría, como en laboratorio y análisis de plagas.</li> <li>• Planifica contratar biólogos (actualmente cursa el 5to. año de su carrera) para laboratorio.</li> </ul> <p><b>Sector:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piensa que en tres años la uva se satura en Ica. El mercado internacional está dejando de lado mucho los pesticidas y en Ica no trabajan mucho con producción de orgánicos, de tal manera que muchos países prefieren comprar plantas orgánicas de Chile o California.</li> <li>• Tuvo el caso de un cliente que lo contrató para sembrar 25 hectáreas de espárrago y por bajar el precio le pidieron que siembre uva. El cliente vendió la plantación de espárrago.</li> </ul> <p><b>Él:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quiere comprar su terreno propio para el crecimiento de su empresa.</li> <li>• Actualmente estudia Derecho y pretende terminarlo con éxito. No siempre quiere dedicarse a trabajar en el campo.</li> </ul>	<p><b>Empresa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Va a crecer. Está dando más oportunidades de trabajo y apoyando mucho a madres solteras.</li> <li>• Con respecto al pequeño vivero, pretendemos sacar adelante el proyecto. Por ahora, estamos en la etapa de producción y aprendiendo del negocio.</li> </ul> <p><b>Sector:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No afectará tanto la crisis. Aún existen amplias oportunidades de crecer.</li> </ul> <p><b>Ella:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seguir trabajando en Agrícola Don Ricardo. Terminar sus estudios y pretende incursionar próximamente en el negocio de control de plagas.</li> </ul>
<p>Perspectivas de inserción juvenil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí, hay muchos jóvenes que quieren incursionar en el negocio, que aún falta mucho por madurar.</li> </ul>	<p>Sí, quieren hacer huertos y proyectan insertarse en el sector como una microempresa.</p>



CUADRO A4. EXPERIENCIAS DE JÓVENES QUE LABORAN EN EL SECTOR AGROEXPORTADOR

	Asistente de contabilidad (hombre, 26 años, universitaria)	Consechador (hombre, 23 años, secundaria)	Cortadora de espárrago (mujer, 26 años, secundaria)
Experiencia de ingreso en el sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>Después de regresar de Barranca, donde estudió informática a nivel técnico, presentó su currículum e ingresó a trabajar desde agosto de 2008. Lleva trabajando ahí seis meses.</li> <li>No ha trabajado en ningún otro sector.</li> <li>Es la única empresa agroexportadora en la que ha trabajado.</li> <li>La modalidad de contrato es permanente, con contrato por seis meses que irá renovando.</li> <li>Ingresó como practicante y se dio cuenta de que el trabajo era distinto a lo que pensaba debido a que tenía que programar planillas y eran demasiados trabajadores. Entre los aspectos positivos que encontró está que todos sus compañeros eran jóvenes y encontraba apoyo en ellos.</li> <li>Una dificultad que encontró también es identificar personalmente a los trabajadores en tiempos de cosecha, pues hay más mano de obra.</li> <li>Un aspecto positivo es la experiencia en lo que es el trabajo compartido, pues en lo que ha estudiado no se acostumbra a trabajar con otras personas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabaja por cuestiones de necesidad familiar desde hace seis años.</li> <li>No ha trabajado en ningún otro sector y ha laborado en tres empresas distintas.</li> <li>Se ha enterado del requerimiento de personal directamente en la empresa y a través de algunos vecinos quienes le avisaron del trabajo.</li> <li>Los contratos que firma son temporales (tiempo de cosecha).</li> <li>La dificultad que ha tenido al ingresar a trabajar en este sector es adaptarse al modo de trabajo (explotación).</li> <li>Las ventajas que encuentra son los salarios, donde mínimo recibe 15 Nuevos Soles diarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trabaja en una empresa productora de espárrago debido a que en esta actividad se gana más que en el algodón y con un sueldo fijo.</li> <li>Empezó trabajando por necesidad desde hace siete años. Este es el único empleo que tiene. Trabaja como cortadora de espárrago.</li> <li>Anteriormente trabajaba en el cultivo de algodón. Ha trabajado también como seleccionadora y prefiere este puesto debido a que se descansa más (cortar espárragos requiere una posición continua de encontrarse agachado).</li> <li>La dificultad que encontró en la agroexportación es la exigencia, pues todos tienen que acabar toda el área que abarca el campo diariamente.</li> <li>Las facilidades que encuentra son los horarios debido a que tiene hijos y trabaja de 6:30 a 11 am, con lo cual puede regresar a su casa temprano a continuar con las labores del hogar.</li> <li>La información de la demanda laboral es perfecta con respecto a los requerimientos de trabajo y los salarios, es por eso que los salarios son muy parejos entre los trabajadores de campo.</li> </ul>
Perspectiva del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los aspectos positivos que ha divisado son las condiciones laborales y la flexibilidad de horarios. Los aspectos negativos son la escasez de mano de obra calificada para labores del campo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un aspecto positivo que ha podido divisar en los fondos es la mejora en la tecnificación de empaque y ritmo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los aspectos negativos que ha distinguido son los horarios determinados de trabajo, el transporte, la dificultad de mantener a los hijos con los quehaceres del hogar y la dependencia del trabajo de los compañeros.</li> </ul>





	Asistente de contabilidad (hombre, 26 años, universitaria)	Consechador (hombre, 23 años, secundaria)	Cortadora de espárrago (mujer, 26 años, secundaria)
Perspectiva del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las condiciones han mejorado en el transporte, salarios y la apertura de nuevos "wawa wasis" y el apoyo para las madres solteras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para los pequeños parceleros (donde actualmente labora), cree que el riego ha sido la principal mejora pues antiguamente se regaba por gravedad y actualmente se ha pasado a un sistema de riego por goteo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En los aspectos que ha mejorado es en el transporte y en los mejores salarios que se perciben.</li> <li>Otra dificultad que ha encontrado es que en las temporadas bajas las primeras en salir son las mujeres debido a que empieza la época de abono y el hombre se dedica a estas labores.</li> </ul>
Características personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actualmente se encuentra trabajando y pagando sus estudios universitarios como ingeniero agrónomo. El nivel de estudios alcanzado es superior técnica completa.</li> <li>Nació en Ica pero parte de su vida la vivió en Barranca.</li> <li>Se dedicaría a trabajar en algún otro sector vinculado a su especialidad (técnico en computación), pero pretende buscar en algún fundo algo más relacionado con la informática.</li> <li>Ningún miembro de su familia se dedica a trabajar en agroexportación.</li> <li>Pretende terminar sus estudios universitarios para ver otras oportunidades de empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ha estudiado carreras de duración corta como computación y ensamblaje de computadoras.</li> <li>Pretende estudiar mecánica y electrónica, pero no puede pagarlos debido a la precaria situación en la que se encuentra.</li> <li>No se dedicaría a trabajar en otro sector debido a la cercanía que tiene con su trabajo y la falta de empleo en otras actividades. Además su padre es socio de los pequeños productores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Es natural de Ayacucho. Llegó a Ica en 1984 por la violencia terrorista.</li> <li>No ha estudiado ninguna carrera y no tiene posibilidades de estudio debido a que no tiene recursos suficientes. El nivel de educación alcanzado es secundaria completa.</li> <li>En su familia, ella y su esposo trabajan en el campo como cortadores de espárrago.</li> </ul>
Perspectivas futuras del sector	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuaría trabajando en el sector agroexportador por el salario, los beneficios que recibe para él y su familia y porque cree que existen oportunidades de seguir ascendiendo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuaría trabajando en este sector debido a que es la única posibilidad de trabajo que tiene.</li> <li>En un futuro mediano quiere completar sus estudios.</li> </ul> <p>Ve que ha habido un crecimiento en el sector pero en los últimos años ha decrecido y no sabe cómo seguirá durante los años futuros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuaría trabajando en la agroexportación por la necesidad, el salario que recibe y la experiencia que ya ha ganado. Recibe beneficios en Navidad y seguro médico.</li> </ul> <p>No tiene idea de cómo continuará en el futuro el sector agroexportador, pero ve que ha habido mejoras, aunque muy pocas, en los fondos agroexportadores, sobre todo en los beneficios que otorgan.</p>





**CUADRO A5. EXPERIENCIAS Y OPINIÓN DE JÓVENES QUE NO LABORAN EN EL SECTOR AGROEXPORTADOR**

Trabajo actual (otro sector económico)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se encuentra trabajando en el sector servicios porque no ha conseguido trabajo en algún fundo. Lleva trabajando tres meses en este sector.</li> <li>• Ha trabajado anteriormente en el sector agroexportador.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se encuentra trabajando como estibador debido a que experimentó mucha explotación en los fundos cuando trabajó en la agroexportación.</li> <li>• Trabajó durante dos años en distintos fundos (4-5 fundos).</li> <li>• Trabaja como estibador debido a que tiene mayor independencia y el trabajo no es tan sacrificado.</li> </ul>
Características personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es natural de Ica y siempre ha vivido en este departamento.</li> <li>• El nivel de estudios alcanzado es universitaria completa y tiene pensado seguir otros estudios técnicos para conseguir mayores oportunidades de empleo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nació en Nazca y siempre ha vivido ahí hasta el año 2004 que se mudó a la ciudad de Ica.</li> </ul>
Opinión agro exportación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dado que tiene experiencia trabajando en el sector agroexportador, opina que es un trabajo rudo y pesado; gratificante en cuestiones de salario pero que a veces no compensa debido a los maltratos por parte de los capataces.</li> <li>• Además, piensa que las condiciones laborales van mejorando cada año: en años anteriores los trabajadores eran transportados en camiones. Ahora se ha contratado buses especiales para el transporte de la ciudad al fundo.</li> <li>• Volvería a trabajar en la agroexportación por necesidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opina que el sueldo en este trabajo es alto pero que existe mucha presión (rapidez) por parte del empleador y el trabajo es arduo debido a que tenían que terminar de cosechar todo el fundo. Por otro lado, únicamente se otorgaban beneficios laborales en algunos fundos.</li> <li>• Las condiciones laborales en la agroexportación se han mantenido igual. Lo único que ha mejorado es el transporte, pues antes llevaban en camiones a la gente.</li> <li>• Por otro lado, la agroexportación ha dado empleo para los jóvenes inmigrantes debido a que ellos en la sierra ganan casi ocho Nuevos Soles por día y trabajando en los fundos (ganando 20 Nuevos Soles diarios) ellos se sienten muy contentos con su salario.</li> </ul>
Perspectivas futuras personales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Su principal objetivo a futuro es desempeñarse en la carrera que ha seguido (educación), por lo cual quiere trabajar en Ica como profesor en educación secundaria.</li> <li>• Piensa viajar a la sierra sur si no consigue empleo en Ica como profesor, pues dice que “allá hay más oportunidades en este rubro”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A mediano plazo, piensa irse del país debido a que no tiene muchas oportunidades de empleo aquí.</li> <li>• Considera viajar a Europa, juntando dinero durante dos años.</li> <li>• Ahora está indeciso sobre si cambiarse de trabajo, pues ha recibido una oferta para dedicarse al comercio de frutas.</li> </ul>





<p>Perspectivas históricas de trabajo juvenil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El sector donde los jóvenes han encontrado más trabajo es en el agro debido al <b>boom</b> agroexportador durante los últimos años.</li> <li>• Siempre ha sido este sector el que más ha demandado mano de obra en la región, pero anteriormente no era así debido a que los agricultores se dedicaban al sembrío de algodón y pallares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los jóvenes se dedican más a trabajar en fundos agroexportadores debido a que no tienen otra salida. Es por eso que este sector ha demandado tanta mano de obra.</li> <li>• El tema de la mano de obra juvenil pasa también por cuestiones de sacrificio porque las personas tienen que estar en una posición incómoda durante toda la jornada y los capataces les gritan si es que los ven conversando o descansando en algún momento.</li> </ul>
<p>Perspectivas futuras de trabajo juvenil</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A futuro, el agro va a seguir siendo el sector más demandante de mano de obra debido a los Tratados de Libre Comercio por lo que va a continuar la tecnificación en cultivos de agroexportación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No tiene idea de qué nuevo tipo de trabajo pueda existir en un futuro, pero opina que los jóvenes aún se van a dedicar al agro debido a falta de oportunidades.</li> </ul>