



© Helvetas/Simon B. Opladen

90.000 JÓVENES SE INCORPORAN

AL MERCADO LABORAL Y GANAN CONFIANZA

Capacitación cambió las vidas de jóvenes en desventaja en Nepal

El Fondo de Empleo apoyó la capacitación de aproximadamente 100.000 mujeres y hombres jóvenes de Nepal. Más del 90% de los graduados encontró trabajo, el 75% logró tener un ingreso encima del salario mínimo oficial y el 80% provino de grupos desfavorecidos. El grupo en mayor desventaja, mujeres jóvenes dalit, dijo que el impacto más significativo del programa de capacitación fue que ahora gozan de mayor reconocimiento en sus comunidades y ganaron mayor confianza en sí mismas e independencia.

El programa aplicó un sistema de pagos basados en resultados que recompensaba el éxito en la obtención de empleo más que enfocarse a la capacitación misma – un mecanismo exitoso para la incorporación de jóvenes en desventaja en el mercado laboral. La inclusión de varias modalidades del Fondo de Empleo en la política de Capacitación y Educación Profesional del gobierno nepalí es una indicación clara de que el Fondo de Empleo goza de reconocimiento nacional.

CONTEXTO

HELVETAS está sumamente comprometido con la medición de los resultados y el impacto de sus intervenciones. Los proyectos de HELVETAS aplican un sistema integral de monitoreo y evaluación (MyE) con indicadores de desempeño e informes de resultados estandarizados. Esos sistemas de MyE orientados a resultados son cruciales para la dirección del proyecto, el aprendizaje organizacional desde el proyecto y para rendir cuentas a las partes interesadas y los donantes. Asimismo, HELVETAS realiza evaluaciones internas o externas regulares y revisa la sostenibilidad de los resultados y los cambios sistémicos. Se aplican estudios de seguimiento o tracer studies – que son métodos de encuestas que proporcionan información sobre la situación en cuanto al empleo, el contrato y el ingreso de los graduados después de la capacitación – en muchos proyectos de desarrollo de capacidades profesionales de HELVETAS.

HELVETAS regularmente encarga la evaluación del impacto de sus proyectos más relevantes a institutos de investigación especializados. En el caso del Fondo de Empleo, HELVETAS contrató a la empresa de investigación nepalesa RIDA (Research Inputs and Development Action) y a la Facultad de Geografía de la Universidad de Zúrich (UNIZH), quienes de forma conjunta examinaron el impacto general del Fondo de Empleo al igual que su impacto específico en la vida de las personas marginadas.

EL FONDO DE EMPLEO EN NEPAL

Cada año un número estimado de 500.000 jóvenes se incorporan al mercado laboral de Nepal. Es un desafío para estos jóvenes conseguir un empleo remunerado, sobre todo para los que vienen de un entorno desfavorecido. Esto se debe a una serie de razones que incluyen una educación formal deficiente, responsabilidades familiares y capacidades técnicas limitadas, además de un sector privado poco desarrollado. Por lo tanto, se creó el Fondo de Empleo en 2008 con el fin de ofrecer empleo remunerado a jóvenes en desventaja y desempleados que no asisten a la escuela. El proyecto se ejecutó hasta el año 2016.

El Fondo de Empleo fue financiado por la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, UK Aid y el Banco Mundial, con un presupuesto total que estuvo alrededor de los 35 millones de francos suizos. HELVETAS operó como el secretariado del fondo que abarcaba al 87% de todos los distritos en Nepal y aproximadamente 80 actividades profesionales en diferentes sectores (p.ej. construcción, hotelería, prendas de vestir y textiles, agricultura, electrónica, etc.) y en colaboración con 57 proveedores de capacitación. Generalmente, los cursos de capacitación tenían una duración entre tres a cuatro meses. El 80% del contenido era práctico y el otro 20% fueron clases teóricas.

LAKSHMI, LA ELECTRICISTA CONFIABLE

Laxmi Shah, de 20 años, proviene de Mrigaulia en el distrito de Morang. Ella tenía problemas para ganar dinero porque abandonó la escuela después del octavo grado en vista de que su familia era grande (7 niños) y además de muy bajos recursos económicos. “Empecé a trabajar como electricista una vez que terminé el curso de tres meses el año pasado,” dijo.

Un par de meses después de su capacitación, había instalado electricidad en 14 casas y ganaba entre 150-200 rupias por días, lo cual fue motivo de gran felicidad para ella. Dijo que poco a poco su familia era más solvente. Ella se quedaba con la mitad de su ingreso y contribuía la otra mitad para solventar los gastos familiares. Ahora, está ahorrando para tener su propia tienda de artículos eléctricos.

Sabitri Pyakurel de Itahari, en cuya casa Laxmi Shaw instaló electricidad, dijo: “Nos da lo mismo si es una mujer o un hombre quien nos hace el trabajo. Estoy feliz que las mujeres jóvenes estén trabajando como electricistas.” Sin embargo, no todos en la comunidad estaban felices de tener a una mujer electricista. Preguntaron por qué una mujer, que debería estar detrás de un velo en su casa, se dedica a este tipo de trabajo. Pero Laxmi es fuerte y dice: “No hubiera podido hacer nada si les hubiera escuchado a los demás. Ahora, por mis propios medios, me he convertido en un ejemplo.” (Fondo de Empleo, 2010).



El Fondo de Empleo aplicó un enfoque de financiamiento por resultados, en el que se pagaba a los proveedores sobre la base de su éxito en capacitar y luego vincular a los jóvenes con el mercado laboral. Asimismo, el Fondo de Empleo prestó especial atención a la inclusión de mujeres y otros grupos en desventaja en los cursos, por ejemplo a través de incentivos focalizados, campañas de comunicación y servicios de consejería.



Electricistas trabajando en Dhangadhi: Amar y Rabin Chaudhary, graduados del Fondo de Empleo.

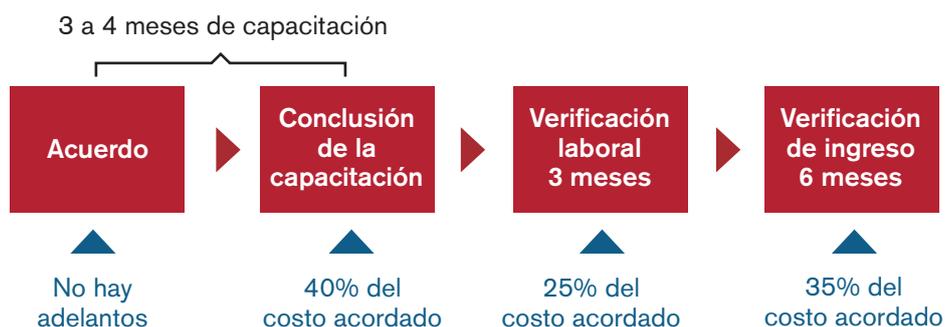
¿CÓMO FUNCIONA EL FINANCIAMIENTO POR RESULTADOS?

El Fondo de Empleo contrató sobre todo a empresas privadas para que provean servicios de capacitación y de empleo. Al terminar un curso, las empresas encargadas recibían sólo el 40% de la tarifa acordada por cada graduado, lo cual no cubría todos sus costos. Recibían el 25% recién si los graduados conseguían trabajo y el restante 35% de la tarifa si los graduados ganaban más que el salario mínimo oficial (CHF 40 a 50, dependiendo del tipo de cambio).

Esto significa que los proveedores de los cursos de capacitación estaban ansiosos por ofrecer cursos que resulten en empleo con una remuneración mayor al ingreso mínimo (que se conoce como “empleo remunerado”). Sólo si los proveedores de los cursos de capacitación lograban vincular de manera exitosa a los

graduados con un trabajo durante más de seis meses, recibían el pago completo que cubría sus costos y un pequeño margen de ganancia.

En vista de que el pago de los proveedores de los cursos dependía directamente de si los graduados encontraban empleo remunerado, hubo cierto riesgo de que los proveedores exageraran la tasa de graduados con un empleo remunerado. Se implementaron varias medidas para limitar este tipo de irregularidades, tales como un monitoreo cercano y regular de la situación laboral de los graduados y visitas sorpresa aleatorias a los empleadores para verificar la situación laboral y el ingreso. Además, se trabajó con expertos externos para que evaluaran el riesgo de manipulación del enfoque de financiamiento por resultados, pero no encontraron evidencia de prácticas indebidas. Concluyeron que probablemente no había manipulación y que si había, era baja en vista de las medidas efectivas



INCLUSIÓN DE GRUPOS EN DESVENTAJA

El Fondo de Empleo hizo un enorme esfuerzo por incluir a grupos en desventaja. Se dio un incentivo adicional a los proveedores de la capacitación para que incluyeran a personas en desventaja, que fueron agrupadas en cuatro categorías (Cuadro 1).

Categorías de Grupos Meta

A Mujeres económicamente pobres de grupos discriminados (mujeres dalit, viudas, mujeres con discapacidad física, mujeres internamente desplazadas, etc.)

B Mujeres económicamente pobres de todos los grupos étnicos

C Hombres económicamente pobres de grupos discriminados

D Hombres económicamente pobres de todos los grupos étnicos

Cuadro 1: Categorías de grupos meta, en que la categoría A recibe el incentivo más alto y la categoría D el incentivo más bajo.



Hem Ray Sapkota, futuro soldador.

EMPLEO MASIVO

Los resultados presentados en esta sección sobre todo se basan en la base de datos resultante del monitoreo del proyecto, un estudio de seguimiento realizado en 2012 por Development Division Nepal Ltd. y, en menor medida, un estudio de seguimiento realizado en 2013.

A continuación explicamos la metodología del estudio de seguimiento realizado en 2012. Se tomó una muestra aleatoria (estratificada por grupo comercial) con un total de 670 de los 10.485 graduados, que representan a 17 diferentes grupos comerciales. Mientras que los albañiles eran el grupo comercial más grande con 1.481 graduados, se capacitó a sólo 52 trabajadores de sanidad animal, siendo este último el grupo más pequeño en el conjunto del estudio de seguimiento.

Todos los graduados habían asistido a cursos dos a tres años antes. Se realizaron entrevistas personales con los graduados sobre la base del cuestionario de la Caja de Herramientas para Estudios de Seguimiento de HELVETAS. Además se entrevistó a empleadores, proveedores de cursos de capacitación y representantes de instituciones de apoyo o se organizaron discusiones en grupos focales con ellos.

Resultados de la capacitación y resultados laborales

Hasta fines de 2015, el Fondo de Empleo había financiado cursos de capacitación para alrededor de 100.000 hombres y mujeres jóvenes de Nepal, de los cuales más del 90% encontraron empleo y el 75% empleo remunerado (ver Figura 1). Más del 50% de la población capacitada fueron mujeres. El modelo de financiamiento por resultados generó un cambio de paradigma en la implementación de proyectos de desarrollo de capacidades en Nepal: la capacitación y los servicios laborales se centraron en las necesidades del empleador y sólo se podía considerar que estos servicios eran exitosos si es que la persona capacitada hubiese encontrado un empleo remunerado.

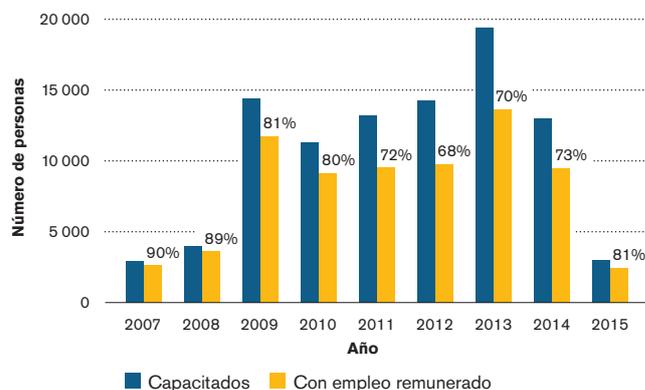


Figure 1: Trained and gainfully employed young women and men supported by the Employment Fund, 2008-15.

De la capacitación al empleo

El periodo de transición entre la culminación de la capacitación y el empleo tenía una duración promedio de menos de dos meses (ver Figura 2). Sin embargo, hubo grandes variaciones entre diferentes ocupaciones. En algunas actividades, hubo diferencias significativas entre hombres y mujeres, pero a nivel general estas diferencias eran insignificantes (mujeres: 1.8 meses; hombres: 1.9 meses).

El análisis del periodo de transición de la capacitación al empleo era importante para la selección futura de actividades ocupacionales y proveedores de capacitación y para las decisiones sobre las medidas específicas por género y la inserción laboral, y además para hacer seguimiento y asegurar que los graduados encuentren trabajo en un periodo de tiempo razonable.

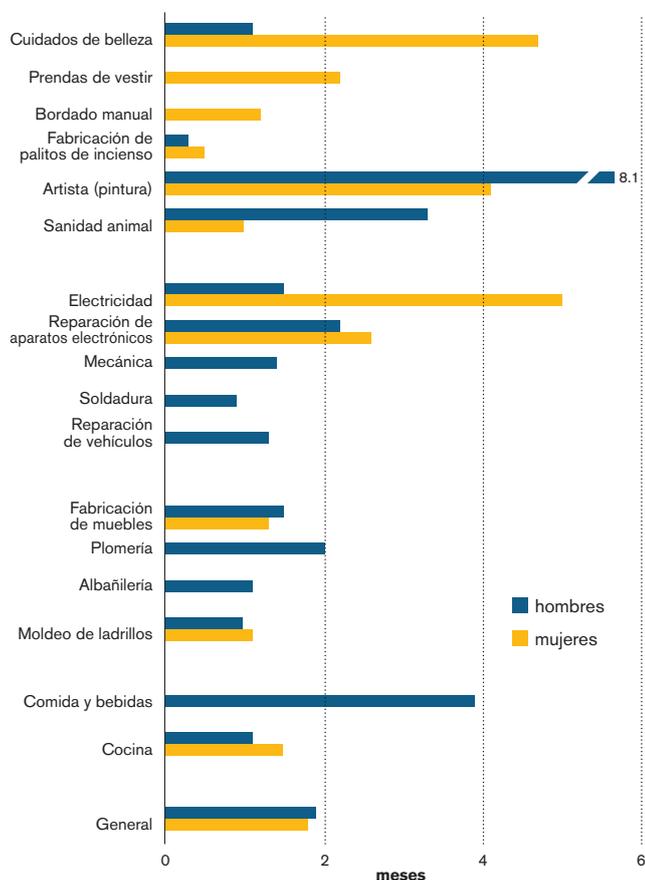


Figura 2: Periodo de transición de la capacitación al empleo.

Situación laboral en el tiempo

El 80% de los graduados empezó a trabajar por cuenta propia o encontró un trabajo asalariado dentro de los primeros tres meses, a pesar de que no todos encontraron un trabajo remunerado. El 92% estaba trabajando entre los seis a nueve meses después del curso de capacitación (Figura 3). En el tiempo se vio una tendencia hacia el trabajo por cuenta propia. Inmediatamente después de graduarse, el 56% de los graduados había encontrado empleo remunerado y el 44% trabajaba por cuenta propia. Dos años más tarde, ocurrió exactamente lo contrario con un 44% en empleos remunerados y el 56% en trabajos por cuenta propia.

Más o menos la mitad de los empresarios tenía éxito, mientras que la otra mitad estaba teniendo problemas con sus actividades empresariales, sobre todo por la falta de habilidades adicionales relevantes y mercados poco favorables. El empleo por cuenta propia era un desafío, porque no sólo requiere capacidad técnica sino además otros tipos de capacidades como ser educación financiera, la asunción de riesgos y, sobre todo, una mentalidad empresarial.

Los resultados del estudio de seguimiento mostraron que el 91% de los estudiantes preferían el empleo por cuenta propia en caso de tener acceso a fondos para la inversión inicial. A lo mejor es la razón por la cual los graduados a menudo empezaban como trabajadores asalariados para luego cambiar a un empleo por cuenta propia después de unos meses.

Muchos graduados tenían la esperanza de tener un entorno de trabajo más seguro, un mayor ingreso y una mayor autonomía al trabajar por cuenta propia. En la economía informal, que es la que prevalece en Nepal, a menudo los empleados no tienen contratos de trabajo formales con detalles claros sobre su salario, su horario, sus obligaciones y derechos. Esto implica que tampoco tienen seguridad social ni jubilación, ambos beneficios laborales importantes en las economías desarrolladas.

En general, los estudios de seguimiento mostraron que el 93% de los graduados en empleos remunerados o por cuenta propia estaba satisfecho con su empleo actual. No obstante, los principales desafíos que identificaron fueron los salarios bajos, la falta de acceso a una mayor capacitación y la discriminación. Dos años después de graduarse, el 70% de los graduados seguía trabajando en la profesión para la cual habían sido capacitados.

Ingreso

Después del curso de capacitación, el ingreso mensual promedio aumentó de NPR 2.471 a 8.933. Antes de la capacitación, los graduados contribuían con el 48% del ingreso familiar mientras que después de la capacitación este porcentaje aumentó al 67%.

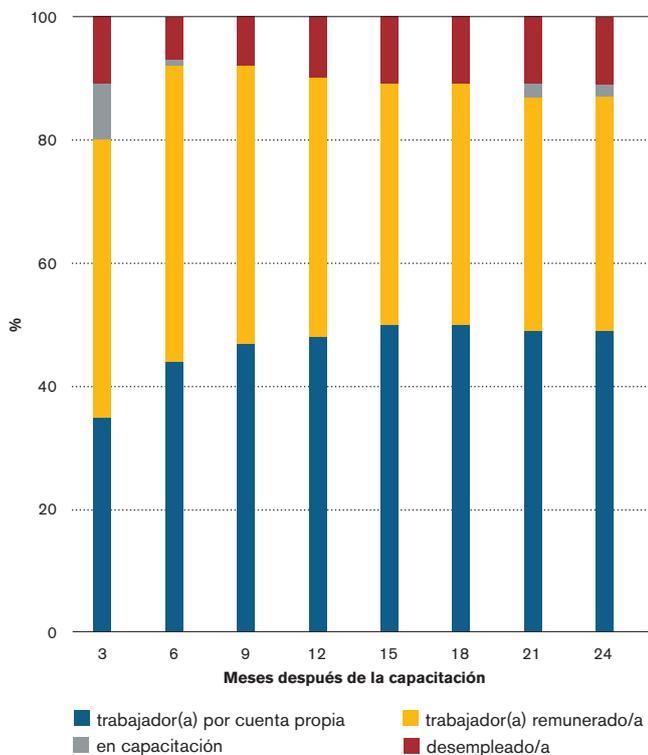


Figura 3: Situación laboral o de capacitación de los graduados en los primeros dos años después de la capacitación (2012).



Radhika Maka reparando un televisor en su tienda en Bhaktapur.

¿LLEGAMOS A LOS POBRES?

Se encargó al instituto nepalés RIDA para que, junto con la Facultad de Geografía de la Universidad de Zúrich, realizara un análisis en profundidad de los cambios cualitativos logrados por el Fondo de Empleo. Se enfocaron en los grupos en desventaja, sobre todos las mujeres y los dalit. El estudio se realizó en cinco distritos (Kanchanpur, Jumla, Kaski, Parsa y Terhathum, Figura 4) para asegurar que hubiera diversidad tanto regional como rural/urbana.

En cada distrito, se entrevistó a las siguientes personas:

- 2 proveedores de capacitación,
- 12–14 graduados, de los cuales 2 con empleo, 2 de un grupo en desventaja, 1 joven con necesidades especiales y 1 persona sin empleo,
- 2 personas sin capacitación: 1 hombre y 1 mujer,
- 2 familiares de graduados,
- 2 empleadores de graduados,
- 1 representante de una institución financiera (banco),
- 1 representante de un gobierno local,
- 1 representante de la Cámara de Comercio.

Además, en cada distrito se organizó una discusión con un grupo focal compuesto por 5–6 graduados. Esto significa que el estudio cualitativo cubría a más de 120 personas.

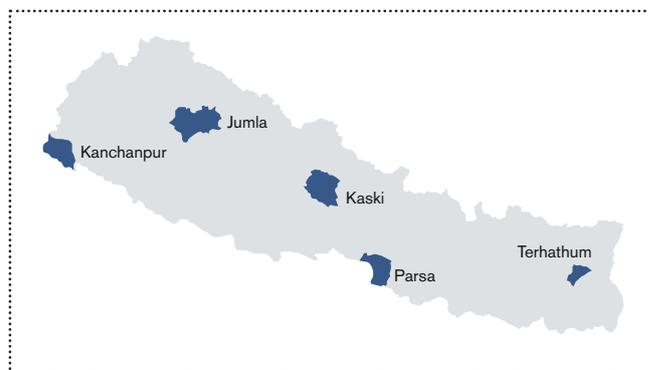


Figura 4: Distritos en Nepal donde se realizó el estudio.

.....

« Solía ganar 250 rupias por día. Ahora trabajo con un contratista y gano más o menos 15.000 por mes. Me paga mensualmente... ahorro entre 7.000 y 8.000 rupias por mes... además mando dinero a mis padres. »

.....

Sher Bahadur Tamang, 24, plomero júnior

.....

Resultados de las entrevistas

Los métodos de investigación se basaron en las percepciones de los mismos entrevistados. Los principales resultados de la capacitación, reportados por los entrevistados, incluyeron las habilidades adquiridas, el empleo y el ingreso adicional ganado.

Los graduados opinaron que la capacitación era de muy buena calidad y dijeron que gracias a las habilidades que habían adquirido tenían una mayor autoconfianza, por ejemplo al buscar trabajo. Sin embargo, sintieron que las habilidades adquiridas eran insuficientes para lograr sus aspiraciones, sobre todo en cuanto a su ingreso. De manera similar, los empleadores se refirieron a la necesidad de mayores habilidades y experiencia laboral para que los empleados tengan un mejor desempeño. Los graduados valoraron el reconocimiento de sus habilidades y la importancia del certificado que se les otorgó para probar sus competencias en su búsqueda de trabajo.

Si bien la gran mayoría de los graduados encontró trabajo después de la capacitación y estaban satisfechos con este cambio importante en su situación, casi todos los entrevistados estaban ansiosos por seguir avanzando y por convertirse en empresarios, lo cual fue una confirmación de los resultados de los estudios de seguimiento. Asimismo, debido a la discriminación basada en castas y las normas sociales, los grupos marginados como los dalit seguían teniendo dificultades para tener acceso a ciertos trabajos. Una mujer dalit, por ejemplo, pudo encontrar trabajo como costurera pero era casi imposible que fuera contratada como cocinera en un restaurante local.

En lo que respecta al ingreso, los graduados refirieron que tuvieron un incremento significativo y por ende una situación financiera segura. A pesar de que el Fondo de Empleo definió el empleo “remunerado” en el sentido de un ingreso mensual mínimo de NPR 4.600, la percepción de las personas en cuanto a su ingreso y la “adecuación” del mismo era muy diferente según su situación y aspiraciones personales, sus costos de vida y el ingreso familiar que necesitaban, su ingreso en el pasado y la disponibilidad de empleo en la región. Además, los costos de vida en el área rural eran significativamente más bajos, o sea que incluso un ingreso menor al salario mínimo era bienvenido.

El impacto general se pudo evidenciar en tres niveles:

Nivel personal: El principal cambio a nivel personal que los beneficiarios mencionaron en relación con la capacitación era una mayor autoconfianza e independencia. Sobre todo las mujeres graduadas subrayaron el hecho de no tener la necesidad de depender de nadie para satisfacer sus necesidades básicas y otras.

Nivel familiar: El ingreso del empleo nuevo sirvió para suplementar el ingreso familiar y a menudo era la principal – a veces la única – fuente de ingreso familiar. Por ende, este ingreso se utilizó para cubrir gastos básicos, como ser alimentos, ropa, educación y gastos médicos. Además ayudó a promover una “cultura de ahorro” entre muchos graduados y sus familias.

Nivel comunitario: La gran mayoría de los graduados informaron uno de los principales cambios en sus vidas fue que tenían una mejor relación con la comunidad. Los graduados y sus familias creyeron que la comunidad – incluidos los vecinos – tenían una actitud y percepción más positivas de ellos después de la capacitación. El reconocimiento de la sociedad era especialmente importante para las personas en desventaja que son consideradas inferiores en el sistema de castas. La capacitación seguida por el empleo fomentó que ganaran respeto y autoconfianza.



Tulasa Thapa, Conducadora.

LECCIONES APRENDIDAS

- El pago por resultados ha resultado ser un enfoque eficaz para brindar una capacitación relevante y práctica a grandes grupos de jóvenes y para establecer un vínculo entre ellos con empleos remunerados. El Gobierno de Nepal también reconoció este logro al incluir varias modalidades del Fondo de Empleo en su política de educación y de capacitación técnica y profesional. Además, servirá como modelo para un futuro fondo nacional de educación y capacitación técnica y profesional.
- HELVETAS y otros han replicado el pago por resultados para capacitación y empleo en Etiopía, Mozambique, Laos y otros países. El mecanismo tiene que ser adaptado al contexto local.
- El Fondo de Empleo ha contribuido a un cambio de ciertas percepciones sociales al capacitar a las mujeres en ocupaciones que tradicionalmente son consideradas como ocupaciones “masculinas”. Sin embargo, no es posible que se logre ese cambio social con un solo proyecto y sigue siendo más probable que las mujeres abandonen el empleo comparado con los hombres al casarse y al tener hijos.
- Es esencial tener un sistema de monitoreo integral para una buena conducción estratégica del proyecto. En el caso del Fondo de Empleo, que da incentivos a los proveedores de servicios de acuerdo con criterios de desempeño específicos, el monitoreo de los cursos de capacitación y del empleo de los graduados es una parte central del proyecto. El monitoreo asegura que los proveedores de capacitación cumplan con los acuerdos y además garantiza la rendición de cuentas. Esto es un factor clave para una buena focalización de la capacitación y para asegurar que esté alineada con el mercado laboral.
- Son importantes los estudios de seguimiento para no perder de vista a los graduados y seguir teniendo información sobre su evolución profesional. Ayudan al personal a ajustar la ejecución del proyecto, validar regularmente la hipótesis en cuanto al impacto y, por consiguiente, adaptar los criterios de incentivo. Al desarrollar la capacidad de los equipos y las organizaciones socias, es esencial establecer buenos sistemas de MyE que recopilen información cuantitativa y cualitativa, en los que se utilicen métodos como grupos focales y entrevistas en profundidad.



© Helvetas/Patrick Rohr

Daulima Sherpa aprendió a construir casas resilientes ante terremotos.

BIBLIOGRAFÍA

Development Vision – Nepal (P) Ltd., 2012: Tracer Study of Technical Skills Development Training Graduates.

Página web del Fondo de Empleo. www.employmentfund.org.np

Fondo de Empleo, 2010. Blossoms in the dust. Stories from the field.

HELVETAS, 2015. How to increase access of women to employment opportunities. HELVETAS Nepal.

HELVETAS Swiss Intercooperation, 2015. Results-based financing in technical and vocational training, a step-by-step guide. HELVETAS Swiss Intercooperation, Kathmandu.

Hofstetter, S., Jenny, B., 2016: Training and employment for masses: The Employment Fund in Nepal. En: Strahm, R., Geiger, B., Oertle, C. y Swars, E., 2016. Vocational and professional education and training in Switzerland.

Hollenbach, P., Jaggi A., Müller-Böker U., Seithel S., Lohani Jeevan R.,

Bhetwal B., Prasad Upadhyay U., Upreti K., 2015. Employment Fund Nepal: Qualitative Impact Evaluation Report. HELVETAS, Universidad de Zúrich, RIDA Nepal.

Macchi, M., Jenny, B., Wilhelm, K., 2009. Measuring education's path to prosperity. Tracer studies for Vocational Education and Training Programmes – A practical tool kit. HELVETAS and Practical Action Publishing.

Programmes – A practical tool kit. HELVETAS and Practical Action Publishing.

Bettina Jenny (Desarrollo de Habilidades y Educación) y Kai Schrader (Evaluación y Aprendizaje) de los Servicios de Asesoría de HELVETAS compilaron los resultados de varios estudios.



Bettina Jenny



Kai Schrader