



2006

## Dimensión de Calidad para la Formación Profesional: Evaluación y Seguimiento de Egresados

### Manual de Actividades



MINISTERIO *de*  
**TRABAJO**  
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

Programa de Calidad del Empleo  
y la Formación Profesional



Universidad  
Nacional  
de Córdoba

Cooperación Interuniversitaria



2006

Dimensión de Calidad para la Formación Profesional:  
Evaluación y Seguimiento de Egresados

Manual de Actividades



MINISTERIO *de*  
**TRABAJO**  
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

Programa de Calidad del Empleo  
y la Formación Profesional



Universidad  
Nacional  
de Córdoba

Cooperación Interuniversitaria



## ■ Autoridades

MINISTERIO DE TRABAJO,  
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad  
Social  
Dr. Carlos A. Tomada

Secretario de Empleo  
Lic. Enrique Deibe

Subsecretario de Orientación  
y Formación Profesional  
Lic. Daniel Hernández

Directora Nacional de Orientación  
y Formación Profesional  
Susana Barasatian

UNIVERSIDAD NACIONAL  
DE CÓRDOBA

Rector  
Ing. Jorge Horacio González

Vicerector  
Daniel Di Giusto

COOPERACIÓN INTERUNIVERSITARIA

Coordinadora  
Dra. Yrene Poletto

## ■ Staff

CONTENIDO EDITORIAL

Equipo Técnico

Coordinadora  
Lic. Graciela Aparicio

Lic. Natalia I. Bartolini  
Lic. Néstor R. Martiarena

[equipotecnicounc@yahoo.com.ar](mailto:equipotecnicounc@yahoo.com.ar)

Córdoba, 2006



# Dimensión de Calidad para la Formación Profesional: Evaluación y Seguimiento de Egresados

## Índice

|  |    |
|--|----|
| ■ Consideraciones Generales  | 07 |
| Presentación del Módulo  | 07 |
| Objetivos Generales  | 07 |
| Objetivos Específicos  | 08 |
| ■ Eje Temático I: ¿Por qué hacer Seguimiento de Egresados?                               |    |
| Capítulo 1. El Seguimiento como dimensión estratégica                                    | 11 |
| De que hablamos cuando hablamos de Seguimiento de Egresados                              | 11 |
| Seguimiento: una indagación que busca información  | 13 |
| De que hablamos cuando hablamos de Evaluación  | 14 |
| La evaluación en el marco del Seguimiento a egresados                                    | 16 |
| Por que es importante el Seguimiento y evaluación de Egresados de la IFP                 | 17 |
| La planificación y ejecución de una política: una construcción de diversos actores       | 19 |
| ■ Eje Temático II: ¿Para qué hacer Seguimiento de Egresados?                             |    |
| Capítulo 1: Medición de los efectos de la formación: Trabajo decente, trabajo competente | 29 |
| Trabajo Decente  | 30 |
| Trabajo Competente   | 32 |
| Capítulo 2: La Calidad como criterio para el seguimiento: los Referenciales              | 45 |
| Hacia dónde apuntan los referenciales de calidad   | 45 |
| Capítulo 3: El Seguimiento de Egresados en el marco de las IFP                           | 55 |
| La función del seguimiento en la IFP   | 55 |
| ■ Eje Temático III: ¿Cómo hacer Seguimiento de Egresados?                                |    |
| Capítulo 1. Etapas del Seguimiento de Egresados  | 65 |
| La planificación del proceso de Seguimiento de Egresados                                 | 65 |
| Planificación metodológica del Proceso de Seguimiento de Egresados                       | 68 |
| Capítulo 2. Determinación del objeto a evaluar y la construcción de Indicadores          | 77 |
| El primer paso: saber qué queremos saber   | 77 |
| Elementos necesarios para construir un dato  | 78 |
| La construcción de indicadores (etapa 2)   | 79 |
| Datos y indicadores relevantes para la IFP   | 81 |

# Dimensión de Calidad para la Formación Profesional: Evaluación y Seguimiento de Egresados

## Indice

|   |     |
|---|-----|
| Indicadores de Trabajo Decente _____  | 82  |
| Capítulo 3. Delimitación de la muestra _____  | 99  |
| Delimitación de la Muestra (Etapa 3) _____  | 99  |
| ¿Cuál debe ser el tamaño de la muestra? _____                                       | 100 |
| ¿Qué tipos de muestreo se puede hacer? _____  | 100 |
| Capítulo 4. Instrumentos de recolección de datos _____                              | 105 |
| Elaboración de Instrumentos y Recolección de datos (Etapa 4) _____                  | 105 |
| Construcción de instrumentos _____  | 107 |
| La encuesta _____   | 107 |
| La entrevista _____   | 108 |
| Capítulo 5. Procesamiento de Información: análisis y construcción del informe _____ | 123 |
| Analizar y Procesar la Información. (Etapa 5) _____                                 | 123 |
| Usos y Utilidades de la información en el proceso de seguimiento de egresados _____ | 125 |
| ■ Bibliografía _____  | 135 |



# CONSIDERACIONES GENERALES

## ■ PRESENTACIÓN DEL MÓDULO

---

### **Fundamentación**

El presente material desarrolla contenidos relacionados con la dimensión Seguimiento y evaluación de egresados, a desarrollar en los talleres de Fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional, dirigidos a docentes y directivos de dichas instituciones.

Esta propuesta de capacitación surge mediante un convenio de cooperación firmado entre el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y la Universidad Nacional de Córdoba, Secretaría de Asuntos Institucionales, en el marco del Programa de Calidad y Formación Profesional (Convenio de Cooperación MTEySS / UNC N° 156/05).

La finalidad de este convenio es el establecimiento de mecanismos de cooperación con el objetivo de promover la calidad de los servicios de formación profesional involucrados en las políticas de empleo y formación profesional.

De esta manera, la Universidad se compromete a trabajar en forma conjunta en el fortalecimiento de las Instituciones de Formación Profesional de la región en dimensiones claves de la calidad según parámetros establecidos por dicho Ministerio.

A través de la Unidad de Evaluación Monitoreo y Asistencia Técnica (UEMAT), se ha definido al **Seguimiento de Egresados** como una de las **dimensiones** que debe desarrollar una institución de formación profesional para elevar el estándar de calidad de los servicios que ofrece.

Esta dimensión posibilita la evaluación del impacto de la formación de los sujetos egresados de las IFPs, fundamentalmente en relación a la inserción laboral y la empleabilidad. Ello implica realizar "acciones sistemáticas que nos permiten verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos y conocer las dificultades que se presentan al tratar de alcanzarlos"<sup>1</sup>

## ■ OBJETIVO GENERAL DEL MÓDULO

---

Fortalecer la capacidad y el rol social de las Instituciones de Formación Profesional para mejorar la calidad en la formación de las personas destinatarias de los programas de formación y empleo.

---

<sup>1</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.3

## CONSIDERACIONES GENERALES

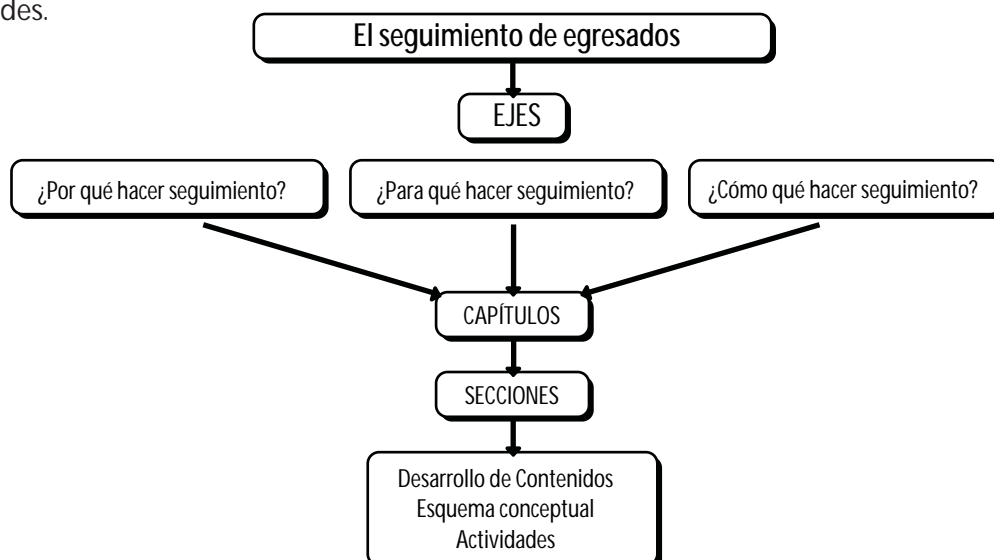
### ■ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar las prácticas de la IFP en relación al Seguimiento de Egresados.
- Comprender los fundamentos que conlleva la realización de Seguimiento de Egresados.
- Establecer relaciones entre los procesos de vinculación, orientación y formación, con el proceso de Seguimiento de Egresados.
- Reflexionar sobre los logros de los sujetos egresados de las IFPs y sobre cómo valorarlos y medirlos.
- Identificar las manifestaciones del impacto que tienen la orientación y la formación profesional de los sujetos egresados en la inserción laboral.
- Desarrollar metodologías, procedimientos e instrumentos pertinentes a acciones de Seguimiento de Egresados.
- Contribuir a una gestión de calidad sustentada en evaluaciones institucionales periódicas.
- Fomentar la reflexión sobre la práctica evaluativa.

Presentación:

Este módulo está organizado en 3 ejes temáticos orientados por los siguientes interrogantes: ¿por qué hacer Seguimiento de Egresados?, ¿para qué hacer Seguimiento de Egresados? y ¿cómo hacer Seguimiento de Egresados?. Cada interrogante constituye un eje temático, que, a los fines de su mejor apropiación, ha sido dividido en capítulos. Cada uno de los capítulos que componen el eje temático respectivo se presenta dividido a su vez en tres secciones:

- desarrollo del contenido
- esquema conceptual
- actividades.



## CONSIDERACIONES GENERALES

Así, la sección dedicada al desarrollo del contenido presenta el estado de discusión en el campo pertinente y propone algunas lecturas relevantes en la materia.

La sección esquema conceptual presenta una síntesis que permite la comprensión de las articulaciones entre los conceptos abordados en la sección anterior.

Finalmente, la sección actividades se orienta a facilitar la reflexión, discusión y aprendizaje grupal en torno a los conceptos presentados anteriormente.

Las actividades previstas están propuestas en dos dimensiones:

- desde los contenidos:** las actividades tienden a la profundización e integración de los ejes temáticos.
- desde los procedimientos:** las actividades posibilitan la construcción de instrumentos que posibilitan el seguimiento y evaluación de egresados en cada IFP.

A su vez, las actividades proponen

- herramientas de análisis para el fortalecimiento de criterios para la toma de decisiones
- instancias de análisis y reflexión del quehacer profesional de las IFPs
- estrategias para la acción aplicables a la práctica cotidiana
- articulación de las producciones grupales e individuales para el diseño de un proyecto de Seguimiento de Egresados para insertar en el Proyecto institucional

Finalmente, una *Bibliografía* con fuentes de consulta para los participantes en el ámbito de formación.



## ¿POR QUÉ HACER Seguimiento de Egresados?

### Capítulo 1: El Seguimiento como dimensión estratégica

#### ■ EL SEGUIMIENTO COMO DIMENSIÓN ESTRATÉGICA

##### Objetivos:

- Distinguir los procesos de Seguimiento de Egresados y de evaluación
- Especificar los beneficios del Seguimiento de Egresados en el marco de las IFPs.
- Analizar las concepciones y fundamentación para incluir las acciones de Seguimiento de Egresados como estratégicas en la gestión de las instituciones.
- Analizar las prácticas que la institución realiza en relación con el Seguimiento de Egresados.

##### Introducción

En este capítulo abordamos que es el Seguimiento de Egresados, las distintas concepciones referidas a la evaluación, la articulación de la evaluación con el seguimiento, y por qué este proceso debe realizarse en el marco de las IFPs.

#### ■ DE QUE HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS.

En el marco de un sistema de Formación Profesional, el Seguimiento de Egresados es una dimensión estratégica que deben fortalecer las IFPs para alcanzar los estándares que fijan las normas de calidad para su servicio.

Desde los lineamientos del MTEySS y en el marco de una gestión de calidad, el Seguimiento de Egresados posibilita evaluar el impacto de la formación de los sujetos egresados fundamentalmente en relación a la inserción laboral y la empleabilidad.

Lo que se sigue y evalúa es el trayecto laboral de los sujetos formados y egresados y la principal razón que justifica este proceso de seguimiento, es la comprobación de las condiciones en que ocurre la inserción laboral del egresado.

El proceso de seguimiento permite observar las inserciones y carreras profesionales de las personas en condiciones reales y analizar la articulación entre educación formal, capacitación y aprendizaje en el trabajo.

De esta manera se posibilita también, poner a consideración la eficacia de la formación profesional en el empleo tomando en cuenta tanto al sujeto de la formación como al contexto económico productivo en el que se inserta.

Para ello se trata de recabar información que permita evaluar el desempeño institucional pero partiendo de los destinatarios del servicio. “Las prácticas evaluatorias se han ampliado y se ha producido un deslizamiento: de un cuadro evaluatorio centrado en los “productores” –administración, enseñantes...– se ha pasado a un cuadro centrado en los “consumidores” –públicos destinatarios, demandantes–.”<sup>2</sup>

Las acciones de Seguimiento de Egresados implican, desde esta perspectiva, no solo el relevamiento de información a partir de los mismos, sino también desde la incorporación de otros actores como el sector empleador, los compañeros de trabajo, el entorno familiar. Constituye así, un proceso de investigación que supone conocer todas las vicisitudes del desarrollo de las condiciones de empleabilidad e inserción laboral de la población beneficiaria, en relación a sus propias condiciones, las del contexto productivo, de formación, etc.

“El sentido del **seguimiento** es aplicar un procedimiento lo más objetivo posible para **obtener información** acerca de la marcha de nuestro proyecto y mediante un riguroso análisis hacer posible que estos datos se transformen en información disponible y utilizable para distintos usuarios en diferentes niveles de gestión. **En este sentido es uno de los insumos que permite la evaluación.**”<sup>3</sup>

Podríamos definir el **Seguimiento** como “un conjunto de acciones sistemáticas que nos permiten verificar el cumplimiento de los objetivos propuestos y conocer las dificultades que se presentan al tratar de alcanzarlos”<sup>4</sup>

En el caso específico de las IFP el objetivo que se persigue es mejorar las competencias de la población trabajadora y favorecer su empleabilidad.

“El seguimiento constituye en si mismo un proceso de investigación que nos debe proveer información acerca de la situación de nuestros egresados para confrontar este patrón de deseabilidad- su inserción laboral y su calificación laboral- con su realidad al concluir la

---

<sup>2</sup> CIDE. Cuaderno de trabajo n°21 La calidad de la Formación.

<sup>3</sup> Idem, p.4.

<sup>4</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006, p.3

etapa de formación en la IFP”<sup>5</sup>

## ■ SEGUIMIENTO: UNA INDAGACIÓN QUE BUSCA INFORMACIÓN

El Seguimiento y la evaluación son procesos sistemáticos y metódicos que posibilitan el conocimiento de los efectos de las acciones de formación, relacionándolos con las metas propuestas y los recursos movilizadas.

Ya se dijo, que el Seguimiento es concebido como una investigación. Como todo proceso investigativo, implica distintas etapas que van desde la fundamentación y planificación, su ejecución, es decir, la recolección de datos para un posterior análisis que posibilite su transformación en información para valorar y tomar decisiones. A partir de ella lo que se busca es la obtención de información confiable que puede ser utilizada para distintos fines y a distintos niveles.

Dicha información debe serle útil a quienes realizan el Seguimiento: a los docentes y las personas responsables de otros procesos dentro de la IFP, a los directores de la misma y a los funcionarios de las reparticiones de la cual depende la institución.

En todas las instancias permite hacer retroalimentación de la marcha de las acciones y brindar información clara y objetiva a los responsables del diseño de las políticas de cómo marchan las cosas y que decisiones hace falta tomar. Es decir, que posibilita “la identificación, la recolección y la interpretación de informaciones útiles a los encargados de tomar decisiones y a los responsables de la ejecución y gestión de los programas”<sup>6</sup>

El Seguimiento supone un proceso continuo y permanente, en donde se realizan acciones diversas que se espera que tengan:

- coherencia:** existencia de una articulación entre los dispositivos utilizados y los objetivos que se pretenden medir y valorar;
- adecuación:** existencia de relación entre los objetivos a alcanzar y los recursos con que se cuentan;
- imputabilidad:** poder delimitar de los resultados logrados los que derivan específicamente de los dispositivos montados;
- eficiencia:** que exista una comparación de los resultados con los recursos utilizados, es decir que exista una relación costo-beneficios favorable.

<sup>5</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.4.

<sup>6</sup> Abdala, Ernesto. Evaluación de impacto: un reto ineludible para los programas de capacitación juvenil. Boletín 150. Cinterfor. p. 184.

¿Cómo se articulan la evaluación con el Seguimiento?

Podemos decir que para realizar una evaluación sistemática necesitamos de un seguimiento y que el fin de realizar acciones de seguimiento es el de poder evaluar<sup>7</sup>. Para entender más en detalle esto vamos a ver a continuación las distintas perspectivas metodológicas de evaluación.

### ■ DE QUE HABLAMOS CUANDO HABLAMOS DE EVALUACIÓN

La palabra evaluación tiene múltiples significados. “Una definición amplia de evaluación pone el acento en que esta actividad consiste en la atribución de un juicio de valor a una realidad observada”<sup>8</sup>

Precisando un poco podría decirse que las distintas acepciones pueden agruparse en dos perspectivas: La primera se relaciona con el hecho de medir con precisión, expresar una cantidad, es decir evaluar es expresar una medida cuantificada.

La segunda perspectiva entiende la evaluación en términos de estimar, apreciar, aprehender, es decir enunciar un juicio cualitativo y por lo tanto aproximativo sobre la realidad.

Siguiendo esta línea, podría decirse que existen instrumentos de medición que operan como instrumentos de control y otros abordajes evaluativos que implican la problematización sobre el sentido y los valores de lo que ocurre en la situación observada, importando la aprehensión de los significados más que la coherencia o conformidad con un modelo dado.

Cuando el seguimiento y la evaluación están planteadas desde una perspectiva cuantitativa, a lo que apunta es a medir el grado en que los objetivos fueron alcanzados. Se trata de comparar un estado de cosas con relación a un referente único. En nuestro caso el referente lo constituye el resultado perseguido por la política implementada, de la cual la IFP es co-ejecutora, es decir, el desarrollo de empleabilidad para una inserción laboral decente.

Si se considera que los Institutos de Formación Profesional cumplen un rol social al asistir en la formación para el trabajo de sectores en situación de vulnerabilidad, es de esperar que el Estado procure establecer en que medida los recursos que asigna a las políticas

<sup>7</sup> Si bien debe quedar claro que la finalidad última, tanto del seguimiento, como de la evaluación, es la de generar una mejora continua de la IFP que permita incidir en tanto ayuda para que las personas alcancen sus objetivos profesionales y laborales.

<sup>8</sup> Bertoni, Poggi y Teobaldo. Evaluación. Nuevos significados para una práctica compleja. Capítulo 1. p. 16



## ¿POR QUÉ HACER Seguimiento de Egresados?

## Capítulo 1: El Seguimiento como dimensión estratégica

que ejecutan estas instituciones están siendo capitalizados correctamente. Por lo tanto hay una intención de medir el grado de eficacia para a partir de allí tomar decisiones que promuevan cambios que acerquen los resultados al objetivo propuesto.

Por Ejemplo:

“Un 43,2 % de los inactivos eligen las especialidades de oficios en relación con un 42% de los ocupados, lo mismo sucede con la especialidad PC informática que es elegida por un 34 % de los inactivos y un 37% de los que actualmente trabajan”.....

“La proporción de desempleados es menor entre los que estudiaron informática, seguidos por los que estudiaron cursos de administración, se capacitaron en oficios y finalmente los que estudiaron inglés. ....”

Fuente: Boletín Cinterfor N° 153.

Cuando nos situamos en una perspectiva cualitativa, el interés se traslada a tratar de indagar y detectar cuales son los elementos, factores, acciones, etc. que operan como obstáculos en el logro de los objetivos.

“La cuestión del sentido introduce otra diferencia sustancial: mientras el control siempre opera a partir de un solo referente, que es el patrón de medida como norma homogeneizadora de lo que se mide, la evaluación es multirreferencial en tanto debe aprehender significaciones heterogéneas. Está siempre abierta al sentido y, por lo mismo, es inacabada”<sup>9</sup>

Por Ejemplo:

“La formación en habilidades básicas y competencias de empleabilidad para los jóvenes que han abandonado tempranamente la escuela puede ser un elemento necesario para obtener un buen trabajo”

Fuente: Gallart, María Antonia. Investigación sobre Seguimiento de Egresados de cursos de capacitación laboral. Boletín Cinterfor.

Como se puede observar estas dos perspectivas, a primera vista opuestas, en realidad se complementan, y pueden ser concebidas como un “continuum” compuesto por dos polos: el control, en un extremo, y la evaluación interpretativa, en el otro.

“La complementariedad de los enfoques permitirá indagar sobre las causas de los resultados cuantitativos obtenidos, es decir, sobre el fundamento de ellos, incorporando el uso de instrumentos que permitan recoger información adicional de carácter cualitativo. Tal complementariedad permitirá trabajar en el nivel de lo implícito, de los presupuestos, de

<sup>9</sup> Bertoni, Poggi y Teobaldo. Evaluación. Nuevos significados para una práctica compleja. Capítulo 1. p.26.

los esquemas de valoración, etc. que operan en la dinámica de la interacción de los actores, en las distintas fases del proceso evaluativo.”<sup>10</sup>

Tradicionalmente la evaluación fue concebida como “medir” tomándose en cuenta solo los aspectos cuantitativos. Actualmente se la concibe como un proceso más amplio y global que, sumando un abordaje cualitativo, permite valorar las determinantes de los resultados cuantitativos. Es quizá por esto y por una falta de cultura de evaluación y autoevaluación que en general suele ser un proceso resistido.

“La gente tiene una especie de rechazo a todo lo que implique evaluación, pues detrás de toda evaluación siempre hay un “juicio de valor”; tal vez dicho rechazo se deba a que por aquellas cosas de la vida (la ansiosa búsqueda de un ilusorio perfeccionismo), los seres humanos miramos y juzgamos, en una primera instancia, los aspectos negativos de nuestras acciones y de las acciones de los demás.

En igual forma, la gente se resiste a las evaluaciones externas, no dejando de reconocer que ellas son

necesarias por cuanto permiten apreciar, con ojos frescos, las maneras como actuamos dentro del Centro de Formación y los resultados que alcanzamos. Y, nuevamente por aquellas cosas de la vida (tal vez por la falta de una cultura de evaluación y autoevaluación), no nos enfrentamos frecuente y sistemáticamente a evaluaciones internas (personales, profesionales e institucionales) que nos permitan juzgar el sentido y resultado de nuestras propias acciones.”

Fuente: Galeano, Alberto. Manual de Capacitación para Directivos de Centros de Formación. Cap. 5. p. 172

La evaluación “constituye siempre una actividad de comunicación en la medida en que implica producir un conocimiento y transmitirlo, es decir, ponerlo en circulación entre diversos actores involucrados. En tanto acción comunicativa, la evaluación padece las mismas vicisitudes que toda comunicación entre los sujetos sociales implicados en ella”<sup>11</sup>

Por esto es importante que todos los miembros de la institución visualicen claramente el por qué, el para qué y como se pretende evaluar.

## ■ LA EVALUACIÓN EN EL MARCO DEL SEGUIMIENTO A EGRESADOS

Si se considera al seguimiento una instancia investigativa, la evaluación constituye los momentos dentro del acontecer del seguimiento que permiten otorgarle un significado y un valor a la información recabada. Es a partir de la evaluación que el seguimiento se torna útil para valorar la medida en que los objetivos están siendo cumplidos por la IFP.

<sup>10</sup> Bertoni, Poggi y Teobaldo. Evaluación. Nuevos significados para una práctica compleja. Capítulo 1. 28/29.

<sup>11</sup> Idem, p.10.

Es por ello que el MTEySS, especifica que el seguimiento debe realizarse desde una doble perspectiva metodológica<sup>12</sup>:

- ❑ **Cuantitativa:** que permita determinar el grado o nivel relativo en que los objetivos fueron logrados por los egresados de las IFPs; es decir, se concentra en medir **resultados**. Una perspectiva de este tipo permite calcular índices matemáticos y porcentajes para describir o graficar la situación investigada, a veces permite también establecer probabilidades matemáticas sobre la posibilidad de que una situación aumente o disminuya en una dirección determinada. Es una perspectiva que suele reducir los aspectos humanos del problema estudiado a valores numéricos, lo cual sin embargo facilita mentalmente la toma de decisiones, que se ajustarán a prioridades establecidas en función de un criterio tradicionalmente considerado objetivo (el de las magnitudes matemáticas).
- ❑ **Cualitativa:** que permita captar y comprender las particularidades del proceso compartido por la IFP y sus egresados, pudiendo definir en alguna medida “la diferencia entre lo que nos propusimos y lo que alcanzamos [como IFP], y la percepción que la población involucrada posee acerca de los logros obtenidos”<sup>13</sup>. Esta perspectiva invita a relevar expresiones verbales, opiniones, creencias y valores de los sujetos participantes (egresados, empleadores, otros miembros de la comunidad, el propio personal de la institución) a los fines de comprender cómo se interrelacionan los distintos actores, sus discursos, sus comportamientos.

Como se puede apreciar se habla de Seguimiento apelando a las concepciones metodológicas que tiene la evaluación. Esto es porque los dos procesos son elementos ineludibles de una misma dimensión: el Seguimiento de Egresados. Carece de sentido realizar acciones de Seguimiento de Egresados si no prevén acciones evaluativas. Equivaldría a recabar datos sin luego sistematizarlos ni transformarlos en información útil para algo o alguien.

## ■ POR QUÉ ES IMPORTANTE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE EGRESADOS DE LA IFP.

Si nos preguntamos **por qué** evaluar, ponemos el acento en la intención de quien construye el objeto de evaluación y esta variará en relación a su concepción de evaluación. Si nos preguntamos **para qué** se evalúa, la atención recae sobre los efectos de la evaluación

<sup>12</sup> Bertoni, Poggi y Teobaldo. Evaluación. Nuevos significados para una práctica compleja. p.4

<sup>13</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.4.

sobre la acción, es decir, que se hará con los resultados.

En este caso la interrogación sobre el **por qué** esta guiada por una doble intención: medir resultados y identificar cualitativamente aspectos a trabajar para mejorar los procesos.

¿En que la beneficia a la IFP hacer Seguimiento de Egresados? En que le permite poder sistematizar las acciones realizadas, pudiendo identificar errores, aciertos, resultados deseados e indeseados, capitalizar experiencia anterior y rescatar buenas prácticas a fin de sostenerlas en el tiempo. Permite, a partir del contacto con los egresados y sus empleadores, sostener un vínculo permanente con el contexto que suministra información puntual sobre requerimientos del contexto productivo, desempeño del egresado, adecuación entre las expectativas y el nivel de formación alcanzada por el egresado a partir de los cursos y las vicisitudes de su inserción concreta.

No debe perderse de vista, que si bien la evaluación parte del seguimiento al egresado, esto no quiere decir que el evaluado sea sólo este último. Se trata, también, de valorar el desempeño de toda la institución a partir de la satisfacción del destinatario de sus servicios. Es por esto que los datos e información que se generen a partir de este proceso debe ser recogido y utilizado para el reforzamiento o redefinición de acciones ligadas a las demás dimensiones: la vinculación con el contexto, la orientación profesional y los contenidos y metodologías de la propia formación.

“Las tareas de seguimiento y evaluación –que como se advirtió inicialmente son unas herramientas indispensables para la conducción del Centro de Formación– conforman una gran ayuda para recordar y saber constantemente:

• ¿Qué estamos haciendo?

• ¿Cómo lo hacemos?

• ¿Qué resultados estamos obteniendo?

• ¿Qué ajustes o correcciones hemos requerido (o estamos requiriendo)?

• Y, en última instancia, ¿lo visualizado y acordado fue alcanzado?”

Fuente: Galeano, Alberto. Manual de Capacitación para Directivos de Centros de Formación. Cap. 5. CINTERFOR / OIT. p. 172

En definitiva la detección de todos estos aspectos contribuye a la mejora continua y esta posibilita brindar un servicio de calidad, que no termina ni es valorado solo al término de una Formación específica sino que se ocupa de verificar que la misma produzca cambios importantes y duraderos en los sujetos, ligados al incremento de su empleabilidad y de la calidad de su inserción laboral.

## ■ LA PLANIFICACIÓN Y EJECUCIÓN DE UNA POLÍTICA: UNA CONSTRUCCIÓN DE DIVERSOS ACTORES

Las razones del Seguimiento de Egresados están estrechamente ligadas a sus finalidades: se hace seguimiento porque necesitamos establecer la relación existente entre la formación brindada y la inserción laboral que el egresado efectivamente logra. Tal información permite determinar el grado de eficacia de la institución, así como mejorar su oferta y modalidad formativa, para garantizar una formación que promueva la empleabilidad y la ocupabilidad de las personas. Es decir, buscamos evaluar los logros obtenidos por una política y por una institución particular con relación a las metas propuestas y a los efectos buscados en los grupos sociales objetivos, tratando de establecer el grado de cumplimiento de las metas y las causas de la distancia entre aquéllas y los logros obtenidos.

“La evaluación debe permitir medir el grado de éxito de un dispositivo en función de los objetivos y metas propuestos, y debe permitir determinar en qué medida y por qué se está cumpliendo o no lo previsto. Justamente la determinación de resultados no previstos y sus posibles causas es uno de los mayores intereses de la evaluación. En esta línea, debería servir para señalar posibles debilidades o errores en los diagnósticos y previsiones iniciales y en las estrategias adoptadas. De este modo, proveería elementos esenciales para la toma de decisiones sobre la continuidad o reorientación de una política.”<sup>14</sup>

Es necesario tomar en cuenta que los resultados de una política son el producto de la acción de diversos actores individuales y colectivos, que con sus orientaciones políticas, sus intereses, valores, etc. influyen y modifican las decisiones iniciales. Pensar que las políticas se diseñan, se ejecutan y luego se evalúan, implica desconocer que quienes la llevan adelante son distintos actores que lo hacen a partir de sus propias expectativas, estrategias y posibilidades.

Podríamos decir que la ejecución es “construida” por quienes participan en los distintos niveles de desarrollo del programa: comenzando por el equipo de funcionarios y políticos que realizan el diseño central de todo el dispositivo, pasando por los equipos técnicos que asesoran y funcionarios de las distintas jurisdicciones, hasta las instituciones de formación, las empresas y los propios sujetos destinatarios de la formación.

“Los aspectos metodológicos plantean los alcances y los límites de los distintos tipos de medición. La evaluación de procesos, de la ejecución, de los resultados y del impacto social requieren la utilización de diferentes dispositivos metodológicos. Los interrogantes

<sup>14</sup> Jacinto, Claudia” Contextos y actores sociales en la evaluación de los programas de capacitación de jóvenes, en Enrique Pieck coordinador Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social P.263

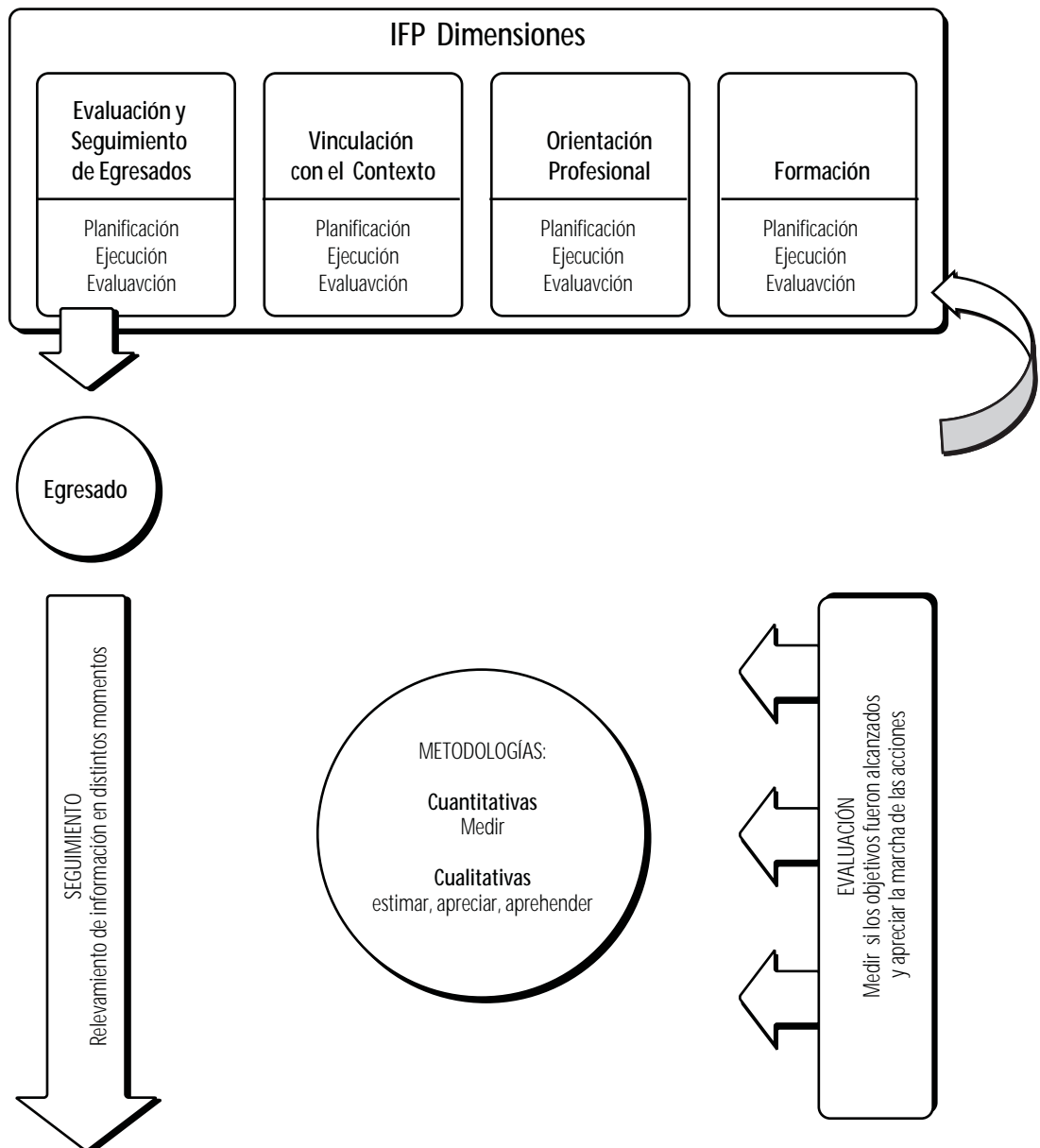
planteados marcarán el camino metodológico más apropiado. Aunque los costos económicos, las urgencias y prioridades formularán las condiciones de la evaluación y llevarán a realizar las opciones más viables en cada circunstancia. Sin embargo, no debe perderse de vista que la complementación de niveles de análisis micro, macro y de la perspectiva de los actores, la introducción complementaria de evaluaciones formativas y sumativas, la utilización articulada de estrategias metodológicas cuantitativas y cualitativas, conducen a enriquecer la estrategia y los posibles resultados de la evaluación.”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Jacinto, Claudia” Contextos y actores sociales en la evaluación de los programas de capacitación de jóvenes, en Enrique Pieck coordinador Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social P.264.

## ESQUEMA CONCEPTUAL I

## El Seguimiento como dimensión estratégica







**ACTIVIDAD 1****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Evaluar las acciones de Seguimiento que se han realizado en la IFP.

**Actividades**

Describa las experiencias realizadas en relación a Seguimiento de Egresados en su IFP.

Para cada una determine:

- El alcances
- Los obstáculos
- Los logros obtenidos
- Los aspectos por resolver



**ACTIVIDAD 2****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Reflexionar sobre los supuestos en base a los cuales se hacen acciones de Seguimiento y evaluación.

**Consigna**

A partir de las experiencias descritas en la actividad anterior:

Reflexione y explicita los supuestos que guiaron esas acciones.

Identificar a cual perspectiva de evaluación (cuantitativa – cualitativa) pertenecen esos supuestos.



**ACTIVIDAD 3****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Comprender los beneficios y limitaciones de utilizar metodologías de evaluación cuantitativas o cualitativas.

**Actividades**

Analizar ejemplos de experiencias de evaluación.

Confrontar los supuestos, establecer relaciones de semejanza y diferencia.



## ¿PARA QUÉ HACER Seguimiento de Egresados?

Capítulo 1: Medición de los efectos de la formación: Trabajo decente, trabajo competente

### ■ MEDICIÓN DE LOS EFECTOS DE LA FORMACIÓN: TRABAJO DECENTE, TRABAJO COMPETENTE

#### Objetivos:

- Reflexionar sobre las implicancias de buscar una inserción laboral decente y competente.

#### Introducción

El seguimiento y evaluación de cualquier proceso se realiza para comprender y/o comprobar una situación, establecer problemas y determinar prioridades, anticipar posibles derivaciones de las acciones en curso, orientar próximas decisiones; en síntesis, generar aprendizajes útiles para la institución.

La principal razón que justifica el proceso de seguimiento en el marco de las IFPs es la comprobación de las condiciones en que ocurre la **inserción laboral del egresado**, como insumo de información que retroalimente a la institución y le permita mejorar su gestión, aportándole más calidad y eficacia al servicio que brinda.

El objetivo final es mejorar la oferta y modalidad formativa, tendiendo a que la formación promueva la ocupabilidad y empleabilidad de las personas, bajo condiciones de **trabajo decente y trabajo competente**.

Tales características se adjudican idealmente al trabajo hoy en día. Atributos que, en última instancia, refieren al trabajo de calidad.

Se espera que la inserción laboral de las personas presente condiciones decentes, acordes a los principios cívicos fundamentales que la Constitución Nacional dispone. Al mismo tiempo se espera que la formación profesional brindada fortalezca al sistema productivo y empodere a los sujetos; a ambos en términos de competencias laborales efectivamente disponibles.

Entonces, las mediciones y comprobaciones que el Seguimiento de Egresados intenta efectuar, precisamente deben focalizarse en estas dos grandes dimensiones: la decencia y la competencia del trabajo o empleo logrado por los sujetos.

Tales supuestos (trabajo decente, trabajo competente) le dan al Seguimiento un sentido o finalidad: medir, concretamente, qué pudo haber aportado la formación ofrecida, al logro por parte del sujeto de empleo u ocupación en términos de decencia y competencia.

## ■ TRABAJO DECENTE

Este concepto refiere a “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social”... “el calificativo decente distingue al trabajo como digno, satisfactorio, suficiente en calidad y cantidad”<sup>16</sup> para que los seres humanos puedan realizarse socialmente.

No es casual que se haga explícita mención al trabajo digno y decente en determinadas etapas de la historia, como la actual. En momentos históricos próximos a grandes “convulsiones” globales se ha buscado reorganizar las condiciones culturales de la humanidad y recuperar cierto ordenamiento o instalar cierto orden.

“...el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante; la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos; la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad

Constitución de la OIT. Conferencia de Paz de 1919 (Tratado de Versalles).

con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común. Como así también, que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades”

“...fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan: a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida; b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y

Anexo de la Constitución de la OIT. Declaración de Filadelfia, 1944.

conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común; c) conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional...”

<sup>16</sup> Lanari, M.E. (comp.) (2005) Trabajo decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local. Mar del Plata 1996-2002. Ed. Suárez. Mar del Plata.



## ¿PARA QUÉ HACER Seguimiento de Egresados?

## Capítulo 1: Medición de los efectos de la formación: Trabajo decente, trabajo competente

“La misión de la OIT es mejorar la situación de los seres humanos en el mundo del trabajo. Hoy en día, esa misión concuerda con el afán general, en una coyuntura de grandes cambios, de encontrar oportunidades de *trabajo decente*.”

Memoria del Director General de la OIT. 87º Conferencia Internacional del Trabajo, “Trabajo Decente”, 1999.

Las tres expresiones que acabamos de considerar forman parte de tres hitos históricos: el final de la 1º Guerra Mundial, el momento en que los Aliados sabían que ganarían la 2º Guerra Mundial, y el actual auge de la globalización como paradigma de toda la humanidad.

Pero en el último caso, el más próximo en el tiempo, lo que más llama la atención es que, mientras numerosos teóricos del trabajo han planteado a lo largo de la década del ‘90 el “fin del trabajo” o el “fin de la centralidad del trabajo”, este documento de la OIT de 1999 reivindica el papel del trabajo... ¿Un intento de dar marcha atrás en relación a las teorías en boga a comienzos de esa década, teorías que el neoliberalismo supo promover?

“Bajo la invocación de la globalización y del progreso técnico, el neoliberalismo tuvo éxito en poner en cuestión la condición productiva del trabajo; es decir, en dudar de la necesidad (social) de trabajo para crear riqueza (“ya ven, ahí están las fabulosas tasas de desempleo para demostrarlo”); y, al hacerlo, cuestionó su utilidad social.”

... “con la oleada globalizadora surgieron condiciones favorables para instalar esas “razones” en el sentido común, presentarlas como “evidentes por sí mismas” y quebrar la resistencia de movimientos sindicales, sociales y políticos diversos”

... “Durante los ‘90 (...) el término “desempleado” perdió su condición de adjetivo (trabajador desempleado),

devino un sustantivo y los desempleados pasaron a ser superfluos social y económicamente e invisibles políticamente. ¿Qué otra cosa, sino convertirse en no-sujetos, podía suceder con quienes son portadores de algo carente de utilidad social?”

... “aquella resignificación (el trabajo como de interés sólo para las personas) y estas prácticas políticas y sindicales produjeron la más fabulosa transformación regresiva de que se tenga memoria: convirtieron al trabajo en ayuda, en asistencia, en un favor del empresario al trabajador. Como en un sueño –o mejor una pesadilla– las personas “piden” trabajo y deben demostrar que lo merecen, o quedarán condenadas a la ilegalidad y la indecencia.”

Fuente: Claudia Danani, Para una historia política del trabajo, Le Monde diplomatique, julio 2006

Distintos autores plantean que el concepto “trabajo decente” en realidad está en construcción (no está totalmente determinado), suele interpretarse con diversos matices en cada país y es un concepto que apunta a integrar varias dimensiones del trabajo, sobre todo su dimensión económica y su dimensión ética.

El riesgo de un concepto tan amplio y relativo es que según lo que se considere como

trabajo en cada época, variará lo que se entienda como “trabajo decente”. Por eso es de gran importancia el esfuerzo que hace el MTEySS por establecer criterios concretos para la medición del trabajo decente.

Como dice Claudia Danani, investigadora del Instituto del Conurbano (Universidad Nacional de General Sarmiento) y de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, “a la vista de las transformaciones y del “sentido común” actuales, es probable que los proyectos genuinamente alternativos deban ser radicales, porque estarán obligados a empezar por reconstruir la definición misma del trabajo, del trabajador y de sus derechos. Lo que implica replantear los contenidos de un orden socialmente deseable”<sup>17</sup>.

Conceptos emparentados con el concepto de Trabajo Decente:

“Trabajo Digno”: es un concepto que acentúa sobre todo los aspectos morales del trabajo, tales como el resguardo del trabajador y su familia, el fomento de la educación para contrarrestar la pobreza, la eliminación del trabajo forzado y del trabajo infantil. Es un

concepto que fundamentalmente es defendido por los sindicatos que adhieren a creencias religiosas, sobre todo cristianas. En 2001 el representante del Vaticano en la OIT planteó el “trabajo digno” como una mejor alternativa que el trabajo decente.

“Trabajo Genuino”: este concepto alude al trabajo legítimo y al derecho de todas las personas a acceder a él.

Fuente: MTEySS. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2006) Trabajo Decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición.

## ■ TRABAJO COMPETENTE

También en los últimos años, el concepto de competencia se ha convertido en central para referirse al trabajo, valorarlo y medirlo. Sobre todo se ha convertido en un argumento necesario dentro del discurso de la competitividad empresarial; y también es un argumento central a la hora de analizar la ocupabilidad de las personas. Además, se supone que las propias IFP tienden a formar por competencia. Por ende, el Seguimiento de Egresados debería considerar a las competencias como una de las dimensiones a observar y seguir en sus egresados.

Las **competencias**, refiere a la capacidad efectiva o real de la persona para dominar el conjunto de tareas que constituyen su función concreta, para llegar así a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada. De este modo, las tareas son concebidas como un medio (en constante cambio) entre los conocimientos y habilidades que la persona posee y el resultado buscado por la organización. Se le adjudica así al sujeto un rol

<sup>17</sup> Claudia Danani, Para una historia política del trabajo, Le Monde diplomatique, julio 2006

protagónico en la evolución organizacional, ya que las competencias se desarrollan a cada rato, en cada circunstancia de la vida de la persona.

El modelo de la competencia nace, según Zarifian<sup>18</sup>, de un cambio profundo en las organizaciones del trabajo y en las relaciones sociales en el seno de las empresas. Consiste en el abandono de la prescripción de las operaciones de trabajo, lo cual tiene efectos contundentes sobre los contenidos profesionales y sobre los objetivos que le son dados a los equipos de trabajadores y que ellos deben asumir.

El trabajo actualmente exige a los trabajadores un más amplio rango de capacidades que involucran no solo conocimientos y habilidades sino también la comprensión de lo que están haciendo. Por ello, en forma creciente se solicitan más competencias de contenido social asociadas a la comunicación, capacidad de diálogo, capacidad de negociación y facilidad para plantear y resolver problemas.

Tanto el trabajo competente como la empleabilidad y ocupabilidad están determinadas por el desarrollo de competencias por parte del sujeto. El Seguimiento de Egresados es una instancia que posibilita la constatación de, en que medida, las IFP están propiciando el desarrollo de éstas en sus beneficiarios

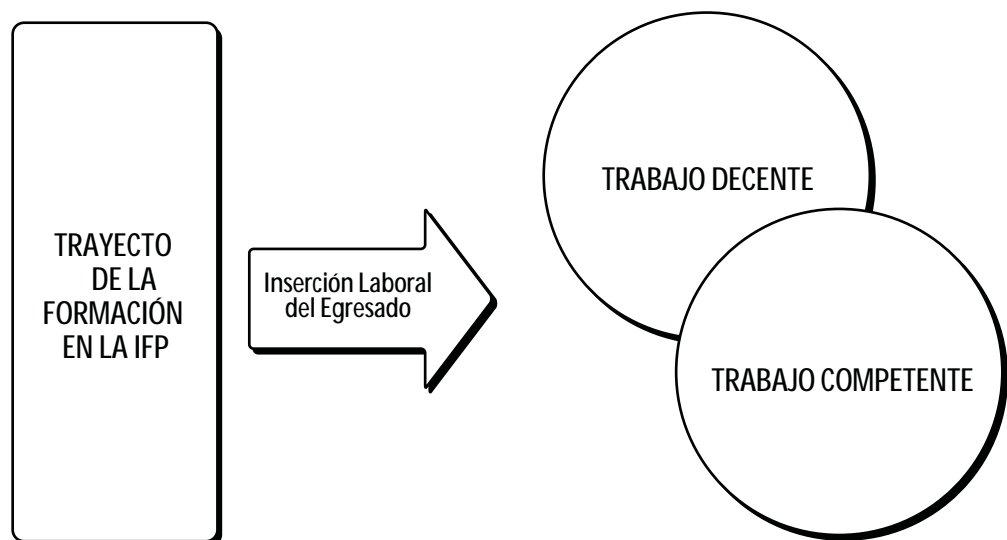
---

<sup>18</sup> Zarifian, Philippe (1999) Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales. CINTERFOR-OIT. Montevideo.



**ESQUEMA CONCEPTUAL II**

Medición de los efectos de la formación: Trabajo decente, trabajo competente





**ACTIVIDAD 4****ACTIVIDAD DE CONTENIDO****Objetivos**

Integrar los conceptos de trabajo decente y el trabajo competente con los trabajados en otras dimensiones

**Consigna**

- a) Establecer relaciones entre estos dos conceptos y algunos otros trabajados en anteriores dimensiones (vinculación, orientación).
- b) Graficar en un mapa conceptual.





**ACTIVIDAD 5****ACTIVIDAD DE CONTENIDO****Objetivos**

Reflexionar sobre el significado del trabajo decente y el trabajo competente, en tanto resultados o impactos de la formación brindada

**Consigna**

- a) Debatir grupalmente sobre el significado que tienen los conceptos de trabajo decente y de trabajo competente.
- b) Inferir la posibilidad de evaluación de los mismos. Establecer que obstáculos supondría esto.
- c) Señalar la incidencia que pueden tener los datos sobre trabajo decente y trabajo competente, en cada una de las dimensiones de la IFP.



**ACTIVIDAD 6****ACTIVIDAD DE CONTENIDO****Objetivos**

Identificar desde una experiencia concreta los conceptos centrales referidos a la calidad del trabajo.

**Consigna**

- a) Describir algún caso en el que se visualice la inserción laboral de un egresado como resultado de las acciones brindada por su IFP.
- b) Tomando en cuenta los conceptos trabajados evalúe la experiencia analizada.



**ACTIVIDAD 7****ACTIVIDAD DE CONTENIDO****Objetivos**

Identificar las competencias más relevantes a indagar en el seguimiento.

**Consigna**

Seleccionar las competencias más importantes desarrolladas en las ofertas formativas que la institución brinda a los efectos del Seguimiento de Egresado.



## ¿PARA QUÉ HACER Seguimiento de Egresados?

Capítulo 2: La Calidad como criterio para el seguimiento: los Referenciales

### ■ LA CALIDAD COMO CRITERIO PARA EL SEGUIMIENTO: LOS REFERENCIALES

#### Objetivos:

- Comprender el concepto de calidad aplicado a la dimensión Seguimiento de Egresados.
- Conocer las prescripciones del Referencial de Calidad en relación al Seguimiento de Egresados.

#### Introducción

Cómo se ha visto a lo largo de los talleres de fortalecimiento de las IFP, la calidad es un paradigma para el desarrollo de las mismas.

“La calidad jamás es un accidente” plantea Dupont<sup>19</sup> Para el caso específico de las instituciones educativas, más que controlarla hay que construirla en cada uno de los procesos en los que intervienen cada uno de los actores institucionales.

Entender la calidad como proceso, permite transformar esta idea en un principio de actuación, que si bien se preocupa por los resultados, lo hace relacionándolos con los procesos que la gestaron. Desde esta perspectiva la preocupación por la calidad coloca el acento en los modos de actuación como una manera de enfrentarse a las situaciones para lograr mejores resultados.

En la dimensión de Seguimiento de Egresados ello también es así. En este capítulo analizaremos las implicancias de los referenciales de calidad en relación a esta dimensión<sup>20</sup>.

### ■ HACIA DÓNDE APUNTAN LOS REFERENCIALES DE CALIDAD

La calidad en tanto criterio orientador, se aplicó inicialmente en las actividades productivas industriales. Pero desde entonces se ha expandido a prácticamente todos los sectores directa o indirectamente vinculados a la economía y la producción.

<sup>19</sup> En FBonnet F, Dupont, P: L'École et le management. Bruselas, De Boeck université 1989

<sup>20</sup> En los últimos párrafos de este mismo capítulo presentamos el punto 4.3.5. “Seguimiento de Egresados/as” del Referencial IRAM-MTEySS para la Gestión de la Calidad de las IFP.

Por caso, las instituciones educativas han adoptado mecanismos de aseguramiento de la calidad tales como ajustar su oferta curricular a la demanda o multiplicar las posibilidades de elección de propuestas académicas.

La Organización Internacional de Normalización (ISO) es una federación mundial de normalización dedicada a la preparación de normas internacionales de calidad, que se validan y revisan periódicamente. Dichas normas son documentos técnicos que sirven como protocolos, reglamentos o referenciales de normalización, útiles para verificar que las instituciones cumplan con ciertos estándares o criterios de calidad.

Las normas de la familia ISO 9000 “se centran en garantizar que la institución defina y planifique sus procesos, los documente correctamente, compruebe su actitud hacia el mejoramiento continuo y garantice el control y revisión permanentes.”<sup>21</sup>

“La Norma ISO 9001 especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad que puede aplicarse al interior de las organizaciones para la certificación o con fines contractuales. Se centra en la eficacia del sistema de gestión de calidad para dar cumplimiento a los requisitos del cliente.

“La Norma ISO 9004 proporciona una orientación sobre un rango más amplio de objetivos de un sistema de calidad que la norma anterior, especialmente en cuanto el énfasis en el aspecto vinculado con la mejora continua del desempeño y la eficiencia global, así como la eficacia de la institución en conjunto.

“La Norma ISO 9001:2000, aplicada en algunos centros educativos establece como eje el análisis de los procesos institucionales y las derivaciones de los mismos en términos de gestión, por ello el énfasis de este modelo está dado por la consideración de aspectos tales como: la comprensión y el cumplimiento de los requisitos institucionales, el análisis de los procesos

institucionales en términos del valor que aporten, la obtención de resultados del desempeño y eficacia en los procesos, y la mejora continua de los procesos institucionales con base en mediciones objetivas.

“Este modelo establece, como requisitos generales, que la organización defina, documente, implemente y mantenga un sistema de gestión de la calidad y mejora continua. Al respecto la institución educativa debe: identificar los procesos necesarios para el sistema de calidad y su aplicación; determinar la secuencia e interacción de estos procesos; determinar criterios y métodos necesarios para asegurarse, tanto la operación como el control de estos procesos; asegurar la disponibilidad de recursos e información necesarios para sostener la operación y seguimiento de estos procesos; realizar el seguimiento y alguna forma de medición de estos procesos; y por último, implementar las acciones necesarias para alcanzar los resultados planificados y la mejora continua de estos procesos.”

Fuente: CINTERFOR-OIT. Publicación 15. CECAP: Competencia y Evaluación. Dos vías hacia la mejora de la calidad en la educación. p. 40. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/15/index.htm>

<sup>21</sup> Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. CINTERFOR-OIT. En: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm>



En la guía de interpretación de la norma ISO 9001 en el ámbito de la educación, del Instituto Argentino de Normalización (IRAM), se hace expresa mención a la medición de variables asociadas a la calidad del servicio educativo y de los procesos que lo componen, así como de la satisfacción del cliente<sup>22</sup>.

El sentido de tal medición es la mejora continua de la calidad del servicio prestado por la organización educativa, mediante procesos de medición y análisis de la situación existente, que provea de información útil para establecer objetivos, buscar soluciones, implementarlas y volver a medir o evaluar.

Se recomienda en el citado documento que la organización educativa diseñe e implemente procesos de seguimiento, medición, análisis y mejora necesarios para:

- a) "DEMOSTRAR la conformidad del producto,
- b) ASEGURAR la conformidad del sistema de calidad, y
- c) MEJORAR CONTINUAMENTE LA EFICACIA del sistema de gestión de la calidad"<sup>23</sup>

En relación a la dimensión Seguimiento de Egresados, nos interesa rescatar lo que el recién mencionado documento de IRAM refiere sobre **satisfacción del cliente**:

"Como una de las medidas del desempeño del sistema de gestión de la calidad, la organización debe realizar el seguimiento de la información, relativa a la percepción del cliente del grado en que la organización ha satisfecho sus requisitos"

Y en relación al concepto de "cliente", cabe aquí que recordemos para el caso de las IFPs, que son instituciones que se constituyen en la intersección entre las necesidades de las personas usuarias de la formación y los requerimientos de mano de obra calificada del mercado laboral (lo que se ha dado en llamar doble pertinencia), motivo por el cual al pensar en la "satisfacción del cliente", es claro que debemos satisfacer a dos clientes a la vez, el usuario de la formación, por un lado, y el empleador de los sujetos formados, por otro. Es por ello que luego, cuando en el siguiente Eje describamos el "cómo" hacer dicho Seguimiento, le daremos igual importancia al relevamiento de información proveniente de ambos clientes de las IFP.

Para dar indicaciones más concretas todavía sobre el "para qué" u objetivo del proceso de Seguimiento de Egresados en las instituciones, reproducimos a continuación el punto 4.3.5. "Seguimiento de Egresados/as" del Referencial IRAM-MTEySS para la Gestión de la

<sup>22</sup> IRAM (2000) Norma IRAM 3000. Guía para la interpretación de la norma ISO 9001:2000 en la educación. Documento en estudio. Punto 8. p. 46.

<sup>23</sup> IRAM (2000) Norma IRAM 3000. Guía para la interpretación de la norma ISO 9001:2000 en la educación. Documento en estudio. Punto 8. p. 47 (las mayúsculas son nuestras)

Calidad de las IFP:

### Seguimiento de Egresados/as

#### Propósito

- verificar la incidencia de los procesos de aprendizaje en la trayectoria o la inserción laboral de los egresados/as;
- mejorar la propuesta formativa en función de los datos obtenidos;

#### Requisitos

La IFP debe establecer un procedimiento documentado para:

- planificar un sistema de seguimiento continuo que le permita disponer información actualizada de sus egresados/as y empleadores de su zona de influencia;
- establecer vinculaciones sistemáticas con las Oficinas de Empleo;
- analizar la información con el fin de identificar oportunidades de mejora en los procesos formativos;
- difundir los resultados al personal de la IFP.

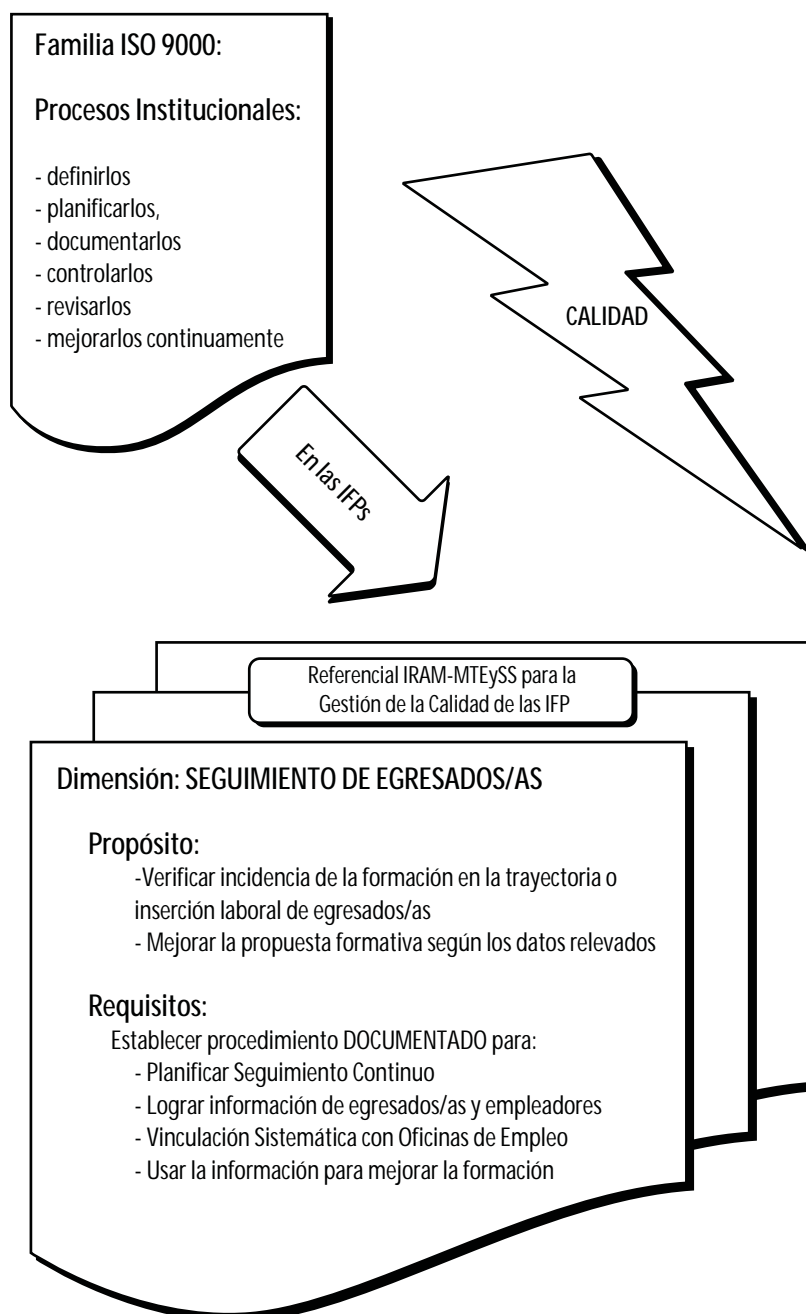
En síntesis, debemos pensar la calidad no solo como un resultado posible, sino antes que nada como un proceso y como un principio de actuación.

Los procesos básicos o dimensiones de las IFP (por caso el Seguimiento de Egresados), si bien están dirigidos a resultados, sólo se hacen posibles si se relacionan y articulan con los otros procesos y dimensiones.

Desde esta perspectiva la preocupación por la calidad coloca el acento en los modos de actuación como una manera de enfrentarse a las situaciones para lograr mejores resultados.

## ESQUEMA CONCEPTUAL III

## La Calidad como criterio para el seguimiento: los Referenciales





**ACTIVIDAD 8****ACTIVIDAD DE CONTENIDO****Objetivos**

Comprender los supuestos de las prescripciones de las normas ISO 9001, en materia de seguimiento, aplicada a organizaciones educativas y formativas.

**Consigna**

- a) Reflexionar sobre el sentido de “demostrar”, “asegurar” y “mejorar”; y relacionar dichas términos.
- b) Describir el alcance de las siguientes metas en el marco de su IFP:
- DEMOSTRAR la conformidad del producto,  
ASEGURAR la conformidad del sistema de calidad,  
MEJORAR CONTINUAMENTE LA EFICACIA del sistema de gestión de calidad.



**ACTIVIDAD 9****ACTIVIDAD DE CONTENIDO****Objetivos**

Evaluar la factibilidad de implementación de acciones de seguimiento promotoras de calidad en las IFP.

**Consigna**

Tomando como referencia el punto 4.3.5. del Referencial IRAM-MTEySS para la Gestión de la Calidad de las IFP, y centrándose en el caso de la IFP de la cual forma parte:

- a) Establecer un orden de factibilidad en su IFP para lograr cada uno de los 4 requisitos planteados por el referencial ¿Cuál es más factible de realizar? ¿Cuál menos? ¿Por qué?
- b) Especificar acciones concretas, realizadas o en ejecución, que contribuyan al logro de cada uno de estos cuatro requisitos.





## ¿PARA QUÉ HACER Seguimiento de Egresados?

Capítulo 3: El Seguimiento de Egresados en el marco de las IFP

### ■ EL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS EN EL MARCO DE LAS IFP

#### Objetivos:

- Comprender la función del Seguimiento de Egresados en el marco de una IFP.

#### Introducción

En este capítulo se abordará la función que tiene el Seguimiento de Egresados y la evaluación de impacto para el mejoramiento de las instituciones de formación profesional. Para ello recurriremos a lo que señalan los respectivos ministerios de trabajo (Nación y Provincia) y algunas indicaciones hechas por especialistas en evaluación.

### ■ LA FUNCIÓN DEL SEGUIMIENTO EN LA IFP

La actividad de Seguimiento de Egresados constituye una de las dimensiones que las IFPs deben considerar para su gestión. Y como ya se ha adelantado en el capítulo anterior, el Seguimiento debe orientarse hacia la construcción, implementación y validación de un sistema centrado en la calidad y la mejora continua de la institución y sus servicios.

Según el MTEySS de la Nación, “el sentido del seguimiento es aplicar un procedimiento lo más objetivo posible para obtener información acerca de la marcha de nuestro proyecto y mediante un riguroso análisis hacer posible que estos datos se transformen en información disponible y utilizable para distintos usuarios en diferentes niveles de gestión”<sup>24</sup>.

En este sentido es muy interesante rescatar la Propuesta de Diseño para la Unidad de Evaluación y Monitoreo de la Gerencia de Promoción de Empleo del Ministerio de Producción y Trabajo de la Provincia de Córdoba<sup>25</sup>:

“El Seguimiento de Egresados y egresadas es concebido como un sistema completo de evaluación de los efectos y el impacto de las acciones de Formación profesional

<sup>24</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p. 4.

<sup>25</sup> Propuesta de Diseño para la Unidad de Evaluación y Monitoreo de la Gerencia de Promoción de Empleo del Ministerio de Producción y Trabajo de la Provincia de Córdoba, Córdoba, mayo 2006

en las condiciones de empleabilidad de la población, tanto en cuanto cierre de un ciclo de formación como en cuanto aprendizaje institucional para la mejora de las ofertas.

En este sentido, el Seguimiento tiende a producir información relevante para tomar decisiones al menos en dos escalas:

- ❑ A escala provincial, partiendo de la Gerencia de Promoción de Empleo, aporta datos para la toma de decisiones acerca de la definición de las políticas y sus estrategias para la promoción del empleo y, más específicamente, la formación profesional.
- ❑ A escala local, plantea información relevante para potenciar la vinculación local con actores socio productivos y el mejoramiento de la oferta de formación y promoción de la empleabilidad, en las comunidades, bajo responsabilidad de las direcciones de los CEDER (Centro de Desarrollo Regional) y los COMCAL (Complejo de Capacitación Laboral)."

Otra referencia que nos permitirá comprender la finalidad de un sistema de Seguimiento en el marco de las IFPs surge de considerarlo en algunos de sus elementos. Por caso, una serie de evaluaciones de impacto.

La evaluación de impacto "es aquella que pretende identificar "cómo" y en "qué" medida se modificaron aspectos críticos de un problema. Surge de los objetivos del proyecto, en donde las variables del problema son desagregadas en indicadores, que sirven para observar, medir y verificar los cambios cuantitativos y cualitativos que presenta, en un determinado momento de tiempo, cierta variable. Es decir, intenta medir los resultados de las intervenciones formativas, en calidad, cantidad y extensión, busca comparar la planeación con el resultado de la ejecución"<sup>26</sup>.

El diseño del Seguimiento de Egresados seguramente adoptará una serie o secuencia de evaluaciones de impacto.

Ernesto Abdala<sup>27</sup>, desde una perspectiva metodológica cuantitativa y experimental, nos señala la utilidad de la evaluación de impacto en programas de formación profesional:

"La evaluación de impacto, al medir los resultados permite:

<sup>26</sup> Navarra, Javier (2003) Hacia una práctica: La Formación Profesional. Ficha de cátedra. Cátedra de Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.

<sup>27</sup> Abdala, Ernesto (2004) Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. Introducción a los métodos experimentales y cuasi-experimentales para la evaluación de programas de capacitación. CINTERFOR-OIT. Montevideo.

- registrar y analizar todas las experiencias (positivas y negativas), mediante la comparación en el grupo control, sistematizándolas<sup>28</sup>;
- evaluar el contexto socioeconómico y político en que se da la experiencia;
- identificar los actores involucrados y su peso específico en los resultados;
- estudiar la articulación interinstitucional y público-privado;
- ofrecer estudios de costo-beneficio;
- concertar aportes de los técnicos en gestión, mediante la difusión de la información proveniente de la evaluación y su posterior discusión entre todos los responsables de la gestión;
- informar de forma clara y objetiva a los responsables de la toma de decisiones sobre la marcha de los programas; esta retroalimentación promueve el reforzamiento institucional.”

En conclusión, las acciones formativas de una IFP siempre generan algún efecto en relación a la ocupabilidad y empleabilidad de los sujetos. Arriban a resultados determinados, en el corto, en el mediano y en el largo plazo. Y tales efectos se espera que tengan impacto sobre las condiciones de desarrollo de la población (en el mediano plazo) y sobre el desarrollo provincial y nacional (en el largo plazo)<sup>29</sup>.

La dimensión Seguimiento de Egresados es un elemento del círculo virtuoso de calidad de la institución que resulta clave para la comprobación y retroalimentación de las acciones institucionales. Desde el MTEySS<sup>30</sup> se reconoce el esfuerzo particular y el proceso de planificación que requiere llevarlo adelante y al tiempo se lo concibe como:

- Una dimensión estratégica
- Una acción sistemática
- Que surge de una aplicación metodológica
- Transforma datos en información útil para distintos niveles de gestión
- Un insumo básico para la toma de decisiones.

---

<sup>28</sup> En metodología experimental, una metodología de perspectiva cuantitativa, se denomina “grupo control” a un grupo con características subjetivas similares a la del “grupo experimental”; pero donde el “grupo experimental” está expuesto a unas determinadas variables o “tratamiento experimental” (por ejemplo, una modalidad dada de enseñanza, digamos con tutorías, dispositivos de autorreflexión, pasantías, etc), mientras que el “grupo control” presenta un tratamiento convencional (por ejemplo, clases en aula tradicionales). De la comparación entre ambos grupos se espera que surjan diferencias medibles que confirmen o no las hipótesis sobre la eficacia de la modalidad de enseñanza que se pretende validar.

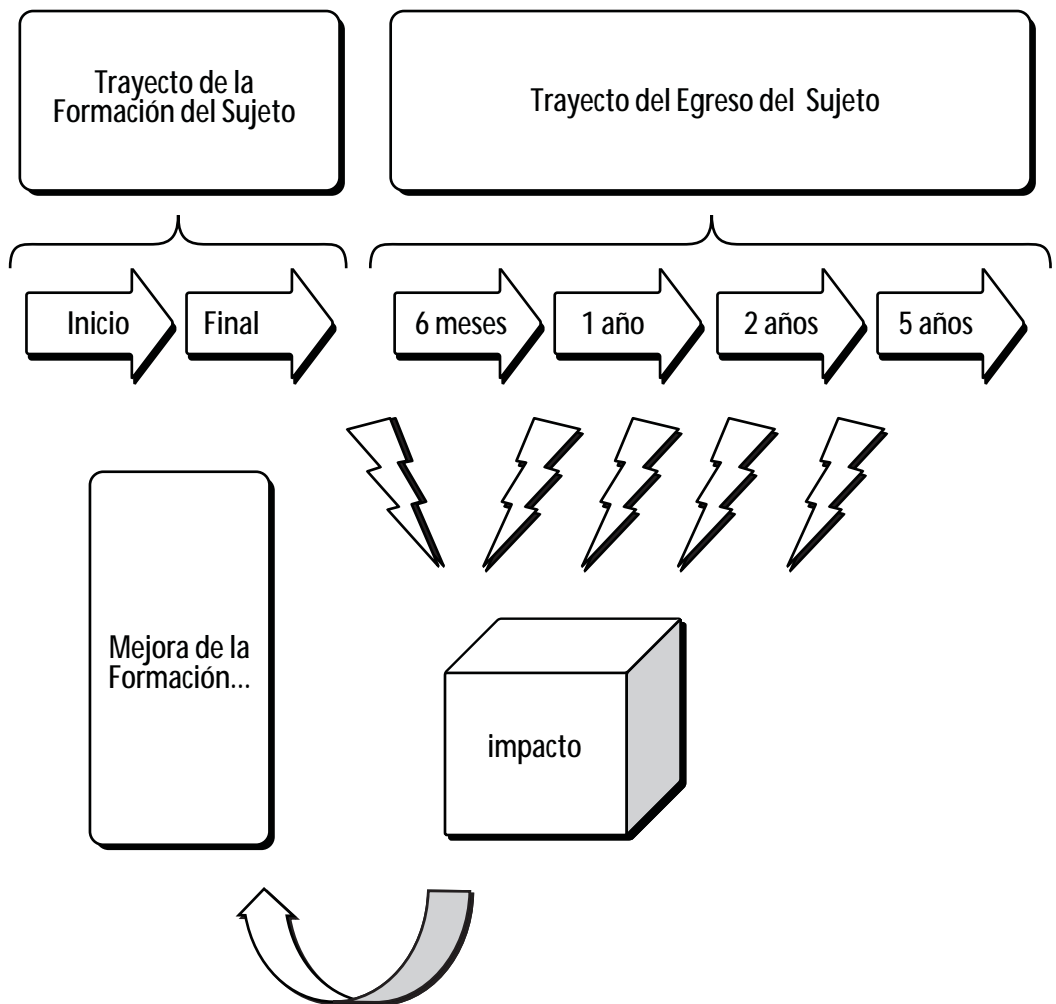
<sup>29</sup> Propuesta de Diseño para la Unidad de Evaluación y Monitoreo de la Gerencia de Promoción de Empleo del Ministerio de Producción y Trabajo de la Provincia de Córdoba, Córdoba, mayo 2006

<sup>30</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p. 4.



**ESQUEMA CONCEPTUAL IV**

El Seguimiento de Egresados en el marco de las IFPs





**ACTIVIDAD 10****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Evaluar la potencialidad de las IFPs para implementar el Seguimiento de Egresados.

**Consigna**

- a) Describir la situación de hace 1 año y el estado actual del dispositivo de Seguimiento de Egresados en la institución.
- b) Señalar factores internos o externos que inciden en tales logros.
- c) Contrastar y comprobar situaciones institucionales distintas.

DISPOSITIVOS DE SEGUIMIENTO HACE 1 AÑO

DISPOSITIVOS DE SEGUIMIENTO HOY

Obstáculos

Facilitadores





**ACTIVIDAD 11****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Delimitar los objetivos institucionales del proceso de Seguimiento de Egresados.

**Consigna**

Establecer los objetivos de su IFP para el Seguimiento de Egresados, tomando en cuenta los propósitos incluidos en el Referencial para dicho proceso.



## ¿CÓMO HACER Seguimiento de Egresados?

### Capítulo 1. Etapas del Seguimiento de Egresados

#### ■ ETAPAS DEL SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

##### Objetivos:

- Reflexionar sobre la planificación y la metodología del proceso de Seguimiento de Egresados.
- Conocer las etapas metodológicas del proceso de Seguimiento de Egresados.

##### Introducción

Se presenta un esquema general de las etapas que conforman un Seguimiento de Egresados para posibilitar una visión general del proceso. En los capítulos siguientes se trabajan los contenidos puntuales de cada una.

#### ■ LA PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

En la guía de interpretación de la norma ISO 9001 en el ámbito de la educación, del Instituto Argentino de Normalización (IRAM), se recomienda, en general, que las propias instituciones educativas determinen o definan qué dimensiones y variables medir, **cómo** se hará la medición (con qué tipo de instrumentos, tamaño de la muestra, criterios muestrales, tiempos) y **quiénes** intervendrán en la medición, ya sea diseñando los instrumentos o realizando concretamente la medición.

La IFP comienza el seguimiento de los egresados decidiendo qué evaluar y cómo hacerlo. Así la planificación de este proceso constituye un momento de relevancia que permite trabajar las acciones a seguir.

“Antes del inicio del proceso de evaluación, se deben tener presentes los siguientes señalamientos:  
 - Es necesario “saber lo que se desea saber” sobre el programa y acordarlo entre todas las partes involucradas, (...) a fin de que los encargados de la planeación y de la ejecución de la evaluación conozcan de antemano la cantidad y la calidad de la información que se desea recopilar, la profundidad del análisis a la que serán sometidos los datos y la difusión y el uso que se dará a los resultados. El acuerdo propuesto evita las falsas expectativas. Al respecto, MONREALZIA, J. expresa que «desde nuestro punto de vista la evaluación exige, dentro de unos principios básicos de objetividad y neutralidad, un acuerdo previo entre los distintos agentes implicados sobre el contenido y el alcance de la misma. Interesa tanto el grado de satisfacción de los propios gestores de las políticas o el de sus propulsores, siempre que los procesos establecidos proporcionen información que apunten hacia líneas de mejorar en futuras programaciones».

Fuente: Abdala, Ernesto. Evaluación de impacto: un reto ineludible para los programas de capacitación juvenil. Boletín 150. Cinterfor. p.189

Es importante tomar en cuenta que para que la planificación y el proceso sea óptimo, se hace necesario una definición clara de cada etapa para evitar la confusión metodológica y la falta de sistematización que obstaculizará luego la apreciación y medición del impacto real de las acciones. En esta misma línea es importante que el modo de llevar adelante el proceso no presente demasiada complejidad y se pueda realizar a partir de los recursos con los que se cuentan. Finalmente y tomando en cuenta la enorme complejidad de los factores en juego, es oportuno considerar que las propuestas conceptuales de seguimiento y evaluación constituyen modelos ideales que es necesario adecuarlos a las características y requerimiento de cada programa o política. Es decir constituyen guías, lineamientos que facilitan la construcción de la planificación y ejecución de los procesos.

El primer paso es designar a los responsables directos del diseño y planificación del proceso. Lo ideal sería que en esta primera etapa participen todos los miembros de la institución, para que todos puedan acordar y tener claro que se va a evaluar y como se va a hacer. Ello también posibilita un mayor compromiso, al margen de quienes realicen la tarea concreta de la recolección de información, ya que la misma impactará y será útil, en distinta medida, a todos los que conforman la institución.

También es importante designar quienes serán los responsables de recoger la información, con los medios y las técnicas diseñados; quienes los que procesarán la misma<sup>31</sup> y elaborarán los datos y quienes se encargarán de realizar el análisis y de elaborar el informe final. En el caso del procesamiento de información y análisis y elaboración de informe pueden

<sup>31</sup> Al pensar el relevamiento y procesamiento de información, nos estamos refiriendo a un proceso más amplio, que atraviesa la gestión de las cuatro dimensiones de calidad de las IFP. En ese sentido, la mención a bases de datos integradas que se propone para optimizar la Vinculación con el Contexto Socioproductivo o las bases de datos y mapeos por competencias de sectores laborales propuestos para la gestión de la Orientación Profesional, tienen que ver con esto. Como se ve, la gestión de información es un proceso complejo que atraviesa todas las dimensiones y que debería ser realizada de forma integral.

ser la misma o no.

En todos los casos es necesario prever la realización de una evaluación de la adecuación del perfil de cada persona con el requerido por la tarea y realizar acciones de capacitación de ser necesario.

Este tipo de procedimiento requiere de una planificación previa. De la misma emerge un plan de trabajo del Seguimiento de Egresados, en el que es preciso tener en cuenta los siguientes ítems:

1. Actividades que integran el Seguimiento propiamente dicho:

- Relevamiento de la Información
- Procesamiento de la Información
- Análisis de Resultados
- Elaboración de Informe

2. Establecimiento de un Cronograma: plazos, periodicidad y fechas propuestas

3. Asignación de Responsables para cada etapa.

4. Recursos Necesarios: materiales, humanos, económicos, etc.

Para cada una de las actividades deben especificarse los elementos contenidos en los ítems 2, 3 y 4.

### **El Seguimiento como investigación**

El Seguimiento de Egresados debe ser comprendido como un **proceso de investigación** capaz de brindarle a la institución información confiable acerca de la situación laboral de sus egresados.

“Por tanto, el Seguimiento de Egresados y egresadas supera las condiciones de una evaluación y se constituye en un proceso de investigación constante acerca de las condiciones de empleabilidad de sectores de la población de la Provincia, recurriendo a cortes de lectura en ciclos de formación, sectores participantes y procesos de continuidad en el mundo del trabajo y la formación”<sup>32</sup>.

---

<sup>32</sup> Unidad de Evaluación y Monitoreo, Gerencia de Promoción de Empleo del Ministerio de Producción y Trabajo de la Provincia de Córdoba. Propuesta de Diseño. Córdoba, mayo de 2006.

Metodológicamente el **seguimiento** supone un proceso evaluativo continuo, longitudinal, a lo largo del tiempo, con varias instancias de análisis, de relevamiento, como de valoración, procesamiento y actualización de la información.

Como ya se trabajó en el primer Eje del presente manual, al Seguimiento es necesario abordarlo desde una doble perspectiva metodológica: una cuantitativa y otra cualitativa, complementando la información obtenida por ambas para una descripción y valoración general del proceso de seguimiento.

Para ello se hace necesario ir delimitando etapas que conforman dicho proceso, Considerándose cada una de ellas una intervención fundamental en sí misma ya que su coherencia y rigurosidad (en cada una y entre ellas) nos permitirá obtener del seguimiento los resultados deseados. Si las preguntas que nos formulamos no son las adecuadas o si los instrumentos construidos no guardan relación con los que queremos investigar, no podremos acercarnos al objeto que queremos investigar: “los egresados de las IFP”

## ■ PLANIFICACIÓN METODOLÓGICA DEL PROCESO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

### **Etapas 1: Delimitación de lo que se quiere evaluar**

Definir el problema de investigación, definir los aspectos o atributos que queremos indagar. Esto se realiza mediante **preguntas** o interrogantes, que serán nuestro punto de partida en el proceso de construcción de datos.

### **Etapas 2: Establecer criterios para la Construcción de los datos:**

Para la construcción de un dato es necesario tener en cuenta los elementos que constituirán esos datos. Como elementos consideramos a las “Unidades de análisis”, las “Variables”, los “Valores” e “Indicadores”

### **Etapas 3: Delimitación de la Muestra:**

Refiere a la elección por parte del investigador de la población que nos servirá como muestra. Es decir quiénes son las personas que nos van a brindar los datos. Este muestreo puede ser Aleatorio, Sistemático, estratificado.

### **Etapas 4: Elaboración de Instrumentos y Recolección de datos**

En esta etapa se elige la técnica de indagación más útil para abordar a la población objetivo. En este caso tenemos a la entrevista y a la encuesta como las dos técnicas utilizadas en la investigación social. Luego se establece quien y en que plazos relevarán la información.

### **Etapas 5: Análisis y Procesamiento de la Información**

El procedimiento será distinto según se trate de datos cualitativos o cuantitativos. En el primer caso, buscaremos encontrar regularidades en las expresiones de nuestros entrevistados o encuestados, lo que implica una organización y análisis simultáneo. En el segundo caso, realizaremos un ordenamiento de los datos para un posterior tratamiento estadístico de los mismos.

**Etapa 6: Elaboración de informes. Transmisión de la Información.**

El proceso concluye con una producción escrita que da cuenta de los datos obtenidos y de los significados o conclusiones extraídas de los mismos. Es indispensables que los datos se transformen en información útil como así también que esta información puedan ser socializada a distintos niveles de gestión para que pueda utilizarse para la toma de decisiones.

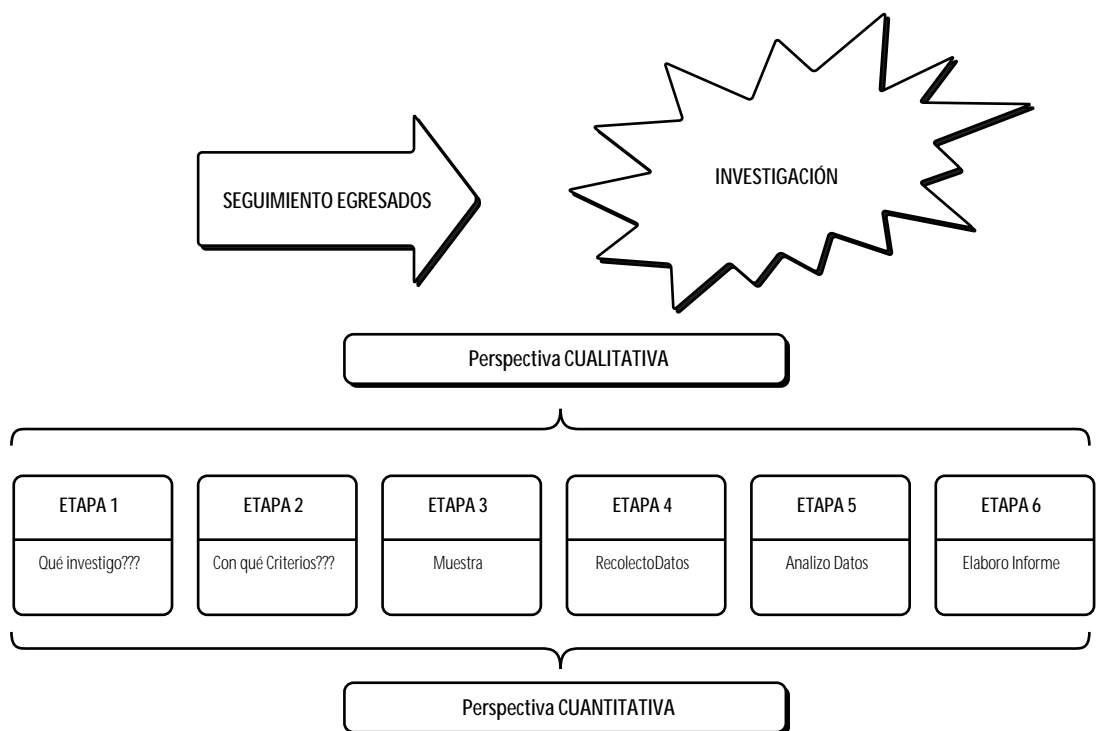
Hasta aquí una breve reseña de las etapas que necesariamente deben realizarse en un seguimiento y evaluación de egresados. En los capítulos siguientes nos referiremos a cada una de ellas más extensamente.





## ESQUEMA CONCEPTUAL V

## Etapas del Seguimiento de Egresados





**ACTIVIDAD 12****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Diseñar la planificación del Seguimiento de Egresados en la IFP.

**Actividades**

Caracterice para su IFP cada una de las etapas metodológicas del Seguimiento de Egresados.

|  | QUÉ hacer | CÓMO hacerlo | QUIÉNES lo hacen |
|--|-----------|--------------|------------------|
| <b>Etapa 1:</b><br>Delimitación de lo que se quiere evaluar                |           |              |                  |
| <b>Etapa 2:</b><br>Establecer criterios para la Construcción de los datos  |           |              |                  |
| <b>Etapa 3:</b><br>Delimitación de la Muestra                              |           |              |                  |
| <b>Etapa 4:</b><br>Elaboración de Instrumentos y Recolección de datos      |           |              |                  |
| <b>Etapa 5:</b><br>Análisis y Procesamiento de la Información              |           |              |                  |
| <b>Etapa 6:</b><br>Elaboración de informes y Transmisión de la Información |           |              |                  |



**ACTIVIDAD 13****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Diferenciar acciones correspondientes a una perspectiva cualitativa, de acciones de perspectiva cuantitativa, en la planificación del Seguimiento de Egresados en su IFP.

**Actividades**

Determinar para cada etapa de la planificación las acciones corresponderían desde las distintas perspectivas metodológicas.

**Perspectiva Cualitativa****Perspectiva Cuantitativa****Etapa 1:**

Delimitación de lo que se quiere evaluar

**Etapa 2:**

Establecer criterios para la Construcción de los datos

**Etapa 3:**

Delimitación de la Muestra

**Etapa 4:**

Elaboración de Instrumentos y Recolección de datos

**Etapa 5:**

Análisis y Procesamiento de la Información

**Etapa 6:**

Elaboración de informes y Transmisión de la Información



## ¿CÓMO HACER Seguimiento de Egresados?

Capítulo 2. Determinación del objeto a evaluar y la construcción de Indicadores

### ■ DETERMINACIÓN DEL OBJETO A EVALUAR Y LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES.

#### Objetivos:

- Conocer como se inicia el proceso de Seguimiento de Egresados.
- Caracterizar el proceso de construcción de un dato.
- Proponer indicadores posibles para el Seguimiento de Egresados.

#### Introducción

Una habilidad que todo diseñador y ejecutor de sistemas de Seguimiento debe tener es la de construir indicadores que permitan visualizar si los objetivos perseguidos se están cumpliendo.

En este capítulo se desarrollará la primer etapa en la formulación del Seguimiento de Egresados, planteada en términos de los interrogantes iniciales de una investigación. A continuación se abordará la construcción del dato y de los indicadores que son la herramienta más concreta para captar el dato. Por último, en este capítulo también veremos algunos ejemplos de indicadores y su relación con los otros elementos del dato que acabamos de enumerar.

### ■ EL PRIMER PASO: SABER QUE QUEREMOS SABER

El paso inicial para planificar la metodología de seguimiento más apropiada, es el mismo que se debe considerar en toda investigación científica: definir previamente el problema de investigación, definir los aspectos o atributos que queremos indagar. Esto se realiza mediante **preguntas** o interrogantes, que serán nuestro punto de partida en el proceso de construcción de datos.

Este "saber qué se quiere saber" debe estar claro al inicio, ya que constituye el eje en el que se asienta el resto del proceso. Y este conocimiento de los interrogantes de partida y de la cantidad y la calidad de la información que se desea recabar abarca tanto a quienes diseñan como a quienes ejecutaran las acciones.

Algunos ejemplos podrían ser:

- ¿Qué impacto alcanzó la formación en la trayectoria vital de los egresados?
- ¿Qué impacto ha tenido la formación para promover las condiciones de ocupabilidad y empleabilidad de los sujetos?
- ¿Qué impacto logró la formación en relación a la inserción laboral de los sujetos?
- ¿Cuál es la calidad del empleo o trabajo logrado por los egresados?
- ¿Cuál es el grado de competencias aprendidas en la formación que se transfirieron efectivamente al desempeño en el puesto de trabajo?
- ¿Cuál es el nivel de trabajo decente logrado por los sujetos que se han insertado?
- ¿Existe alguna relación entre los atributos evaluados y características de edad, género, etnia, clase social o nivel educativo de los sujetos?
- ¿Existe alguna relación entre la duración del período de desempleo y la posibilidad de insertarse laboralmente?
- ¿Cuáles son los factores que favorecieron según los egresados su inserción laboral? ¿Cuáles la obstaculizaron?

### ■ ELEMENTOS NECESARIOS PARA CONSTRUIR UN DATO

Formular los interrogantes de inicio permiten pasar al siguiente paso: la constitución del dato. Un dato se estructura a partir de cuatro elementos: La unidad de análisis, las variables, los valores y los indicadores. Veamos en detalle cada uno de ellos:

**Unidades de análisis:** como lo plantea Samaja, "una unidad de análisis (o individuo de estudio) puede ser concebida como un 'miembro' (de un sistema, es decir, como formando parte de un universal) o como un 'colectivo' (como conteniendo 'particularidades')"<sup>33</sup>. Para nuestro caso, el MTEySS indica que las unidades de análisis estarán "compuestas por los sujetos egresados y por los empleadores de aquellos que se hayan insertado laboralmente"<sup>34</sup>. Estas unidades de análisis pueden involucrar a toda la población o a una muestra representativa y proporcional de la misma.

**Variables:** son aquellos atributos o aspectos que elegimos para describir las unidades de análisis. Por ejemplo, el proceso básico de Seguimiento de Egresados tiene por objetivo indagar acerca del impacto que tiene la formación profesional sobre variables como la empleabilidad, la inserción laboral, trabajo decente, trabajo competente, la trayectoria vital de los sujetos, etc.

<sup>33</sup> Samaja, Juan (1993) Epistemología y Metodología. Elementos para una teoría de la investigación científica. EUDEBA. Bs.As. p. 176.

<sup>34</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.5.



**Valores:** son los distintas lecturas o estados que presentan las variables en estudio y que suelen variar dinámicamente según el momento y la circunstancia en que se haga la medición. Por ejemplo, para el caso de la variable inserción laboral, se trata de una variable dicotómica o que admite dos valores posibles: empleado o desempleado. Para el caso de nivel de instrucción: primario incompleto, primario completo, secundario incompleto, etc.

**Indicadores:** son las evidencias que permiten hacer una descripción de cada dimensión o variable estudiada. Por ejemplo, si quiero definir la calidad del trabajo de un asalariado elijo observar "registro", "remuneración", "estabilidad en el puesto", "vacaciones", "normas de seguridad e higiene".

## ■ LA CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES (ETAPA 2)

Como se señaló en los párrafos arriba, toda institución que se propone realizar un seguimiento debe partir siempre de decidir qué evaluar. Pero no es lo único que debe decidir y diseñar. Para poder realizar las mediciones es necesario construir indicadores.

Gerhard Kaminski define INDICADORES SOCIALES como "diversas magnitudes teóricas concernientes a la vida social, destinadas a mostrar el estado cualitativo de una sociedad". Y continúa diciendo que "tanto los datos subjetivos de diversos subsistemas de la sociedad (p.ej., porcentaje de parados, mortalidad infantil, grado de contaminación ambiental, etc), como también estimaciones subjetivas de satisfacción y bienestar, se pueden utilizar como criterios para planificación y evaluación de medidas sociales".

Dato: hecho, elemento, relación o magnitud conocida directamente, por observación directa. Generalmente el dato se expresa en términos estadísticos. Por ejemplo:

número de egresados que están trabajando, porcentaje de mujeres egresadas trabajando, tiempo promedio de permanencia en un mismo puesto de trabajo.

Estimación: son indicios o informaciones mucho más subjetivas, generalmente opiniones y valoraciones de los sujetos involucrados en la escala social investigada, de informantes clave o de expertos en la materia. Por ejemplo: grado de satisfacción del egresado por la formación recibida en una escala de cinco puntos, grado de satisfacción del empleador por el desempeño laboral del egresado empleado, expresiones diagnósticas de un consultor externo a la institución, expresiones críticas de una serie de informantes claves.

Fuente: Dorsch, Friedrich (1994) Diccionario de Psicología. Herder. Barcelona.

Son ingredientes esenciales de todo indicador:

- a. la dimensión considerada como observable (el **qué** observar)
- b. el procedimiento para ejecutar la observación (el **cómo** observar y **quiénes** lo hacen)

El **qué** observar hace mención al concepto de **validez**.

El **cómo** y el **quiénes** hacen mención al concepto de **confiabilidad**.

“Por un lado, la identificación de las dimensiones de la variable y la selección de aquellas que, poseyendo efectivamente el carácter de relevancia, y especificidad y sensibilidad, ponen en juego la médula misma del concepto de validez”

“Y, por otro lado, la ideación y construcción de los procedimientos que produzcan resultados con independencia de factores externos (de contexto) al asunto de la medición, es la base de lo que se denomina ‘confiabilidad del dato’”.

Fuente: Samaja, Juan (1993) Epistemología y Metodología. Elementos para una teoría de la investigación científica. EUDEBA. Bs.As. p. 172. (las mayúsculas son nuestras)

En el documento de IRAM sobre la gestión de calidad en las instituciones educativas se hace específica mención a la cuestión de la **confiabilidad**. “Se sugiere que los responsables de las mediciones sean capacitados para mantener el criterio planificado y que pueda asegurarse la continuidad de las mediciones mediante procedimientos escritos que los describan. Esto último es de suma importancia para poder comparar las mediciones (evaluaciones) en tiempos distintos”<sup>35</sup>.

Luego, cuando en dicho documento de IRAM se habla de medición y seguimiento de la satisfacción del cliente se subraya la importancia que tiene que la institución “mantenga una comunicación fluida con los clientes de los servicios educativos que presta, y materialice ésta comunicación con método y registros escritos que permitan realizar un seguimiento”<sup>36</sup>.

También para garantizar que los datos sean confiables y comparables a lo largo del tiempo es que se sugiere que una vez establecida la metodología de medición y seguimiento, ésta no cambie por mucho tiempo. Es decir que es muy importante confeccionar un método lo suficientemente válido y acertado en el tipo de datos que provea, para que así dicho método se explicita en un manual de procedimientos de seguimiento y se aplique adecuadamente durante varios años.

Otras recomendaciones que se dan específicamente en lo relativo a Seguimiento de Egresados y satisfacción del cliente son, a parte de describir los sistemas, métodos e indicadores empleados para obtener la información, indicar cómo la institución evalúa y mejora continuamente los mismísimos sistemas de medición de la satisfacción de los clientes, comparando de ser posible la información de Seguimiento de Egresados de la IFP con los datos de otras instituciones tomadas como referentes regionales<sup>37</sup>.

<sup>35</sup> IRAM (2000) Norma IRAM 3000. Guía para la interpretación de la norma ISO 9001:2000 en la educación. Documento en estudio, p. 47.

<sup>36</sup> Idem, p. 48.

<sup>37</sup> Idem, p. 48.

### ■ DATOS E INDICADORES RELEVANTES PARA LA IFP

Se explica que los indicadores son las evidencias que permiten hacer una descripción de cada dimensión estudiada. Para cada dimensión se pueden construir varios indicadores e incluso agruparlos y en función de ello determinar el grado en que esa dimensión se cumple, o esta presente, etc. en la realidad que estamos investigando.

Al tiempo, podremos obtener información más precisa sobre un indicador si existen varias fuentes a partir de las cuales relevar la información. "El modo en que la información se recoja debe garantizar en lo posible que no son ni deseos ni objetivos a alcanzar, sino hechos, o la descripción de éstos desde las distintas perspectivas. Esto requiere el conocimiento de la subcultura del centro y la interacción con el campo de aquellos que se encarguen de recoger información, , que basándose en varias fuentes validarán el aspecto concreto que se convierte en dato."<sup>38</sup>

El siguiente cuadro muestra los elementos que conforman un dato y sus indicadores. El mismo forma parte de un borrador de base elaborado por el MTEySS al es que es posible enriquecer.

| Variables                 | Dimensiones        | Indicadores          | Básicos                      | Complementarios   |
|---------------------------|--------------------|----------------------|------------------------------|---|
| Características población |                    | Edad                 |                              |   |
|                           |                    | Genero               |                              |   |
|                           | Ocupacional        | Periodo de desempleo |                              |   |
|                           | Educativa          | Nivel de instrucción |                              |   |
|                           | Formativa          | Trayectoria anterior |                              |   |
| Inserción laboral         | Calidad del empleo | Asalariado           | Registración<br>Remuneración | Jornada<br>Vacaciones<br>Estabilidad<br>Seguridad e higiene |
|                           |                    | No Asalariado        | Registración<br>Remuneración | Jornada<br>Vacaciones<br>Seguridad e higiene                |
| Empleado/ocupado          |                    |                      |                              |   |
| Desempleado               |                    |                      |                              |   |

<sup>38</sup> Sáez Brézmes, M y Fernández Sánchez, M. La evaluación del proyecto educativo de un centro: el problema de los indicadores . p 27

**INDICADORES DE TRABAJO DECENTE**

La Secretaría de Empleo ha diseñado una metodología para captar el déficit de trabajo decente tomando como unidad de análisis el puesto de trabajo. Esta pretende evaluar la calidad de empleo mediante la identificación combinada de indicadores, definiendo unos como básicos y otros como complementarios, construyendo a partir de estos un índice. "Este permite: analizar la situación de la población ocupada –tomando como base las condiciones en que ésta trabaja- e inferir la calidad del empleo que esta posee." <sup>39</sup>

"Para identificar los rasgos de trabajo decente (TD) se dividió a los ocupados en asalariados y no asalariados para abarcar de este modo a todo el universo de ocupados. Seguidamente, se seleccionaron indicadores según un rango considerado acorde con nuestra realidad. Para el caso de los asalariados, se calificaron como 'básicos' los indicadores referidos a registración y remuneraciones y como complementarios aquellos referidos a la jornada, las vacaciones, la estabilidad y las normas de seguridad e higiene." <sup>40</sup>

Tabla de indicadores de trabajo para población asalariada. <sup>41</sup>

| INDICADORES PARA ASALARIADOS   |   |
|--|---|
| BÁSICOS  | COMPLEMENTARIOS   |
| Registración: considera registrado al trabajador si tiene se aportes jubilatorios  | Jornada: se define según la Ley N° 11.544; debe ser menor o igual a 48 hs. semanales.   |
| Remuneración: se refiere a la percepción de una remuneración digna, para la medición se utiliza el ingreso horario y se subdivide en dos indicadores:  | Vacaciones: beneficio de licencia anual.  |
| remuneración absoluta: surge de comparar el ingreso con un salario mínimo de subsistencia CBT * TDae (canasta básica total * tasa de dependencia promedio según adulto equivalente).   | Estabilidad: la permanencia será un atributo a considerar sólo entre los no registrados, ya que existen trabajos temporarios que son registrados y no por ello dejan de ser decentes. |
| remuneración relativa: es aquella que evalúa si el ingreso percibido por el asalariado es similar al promedio de ingresos para igual calificación. Si el ingreso está por debajo de ese valor significa que el ocupado está muy por debajo de sus pares. | Seguridad e higiene: normas de efectivo cumplimiento de acuerdo   |

<sup>39</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.6

<sup>40</sup> Idem anterior. p 6

<sup>41</sup> "Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad"

Tabla de indicadores para la población no asalariada

| INDICADORES PARA NO ASALARIADOS  |  |
|--|--|
| BÁSICOS  | COMPLEMENTARIOS  |
| <p><b>Registación:</b> se evalúa que el establecimiento (negocio) este inscripto aunque no se tiene en cuenta si cumple o no con los pagos prescriptos por ley, es decir si el negocio desarrolla una actividad "visible" para la sociedad cumpliendo con la legislación.</p> <p>.....</p> <p><b>Remuneración:</b> ídem asalariados.</p> <p><b>remuneración absoluta:</b> ídem asalariados.</p> <p><b>remuneración relativa:</b> en el caso de los cuenta propia se utiliza el mismo criterio que asalariados (grupos por calificación), en tanto que para patrones los grupos se definen según el tamaño del establecimiento.</p> | <p><b>Jornada:</b> si bien la jornada no debería ser evaluada porque las horas trabajadas en esta categoría son una decisión personal, se tiene en cuenta un criterio de "dignidad" según el cual, la jornada no debiera superar las 48 semanales.</p> <p>.....</p> <p><b>Vacaciones:</b> se pondera la posibilidad de acceder a un descanso anual.</p> <p>.....</p> <p><b>Seguridad e higiene:</b> si cumple con las elementales normas de seguridad e higiene.</p> |

Para establecer si el trabajo es Decente, los indicadores son agrupados en cinco rangos estratificados según la cantidad y cualidad de los indicadores verificados, según se detalla a continuación:

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

Rango 2: Cumple al menos con todos los indicadores básicos.

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

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

Rango 5: No cumple con ningún indicador.

El establecimiento de los indicadores y la determinación de las instancias en que se lo considerará presente o no, representa un arduo trabajo. Por ejemplo: para medir la estabilidad en el empleo, "la permanencia será un atributo a considerar sólo entre los no registrados, ya que existen trabajos temporarios que son registrados y no por ello dejan de ser decentes"<sup>42</sup>

<sup>42</sup> "Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad". p 7

Si bien el punto central que se intenta medir es el grado de inserción alcanzado por los egresados y la calidad de esa inserción. Es igualmente relevante valorar el grado de desarrollo de su empleabilidad u ocupabilidad, al margen de que no haya podido insertarse. Si ha habido un cambio en este sentido, hablaría de un alcance parcial del objetivo perseguido, que ubicaría a la persona en mejores condiciones frente al trabajo de las que inicialmente (antes de la formación) tenía. Ello permitiría valorar los logros con relación a las acciones tendientes al desarrollo de empleabilidad que realiza la IFP sobre todo pensando en las poblaciones vulnerables, en las que es más difícil lograr cambios sustantivos en el corto plazo.

A modo de ejemplo, se podría pensar en tomar como indicadores de desarrollo de ocupabilidad en relación al empleo:

- Acciones concretas realizadas por los egresados para buscar trabajo (lectura de clasificados, contactos, etc.)
- En cuantos lugares presentaron Curriculum Vitae
- Si el egresado fue entrevistado por alguna empresa (Nos permite indagar sobre el nivel de acercamiento de los egresados a las empresas)
- Si fue entrevistado y contratado por la empresa
- Si fue entrevistado, contratado y desvinculado
- En relación al trabajo independiente: (por ejemplo acciones concretas tendientes a la puesta en marcha del emprendimiento)
- Si buscaron información sobre posibles financiamientos o subsidios.
- Si detectaron necesidades de formación
- Si se contactaron con gente del rubro

Ejemplo de medición de la satisfacción del cliente:

“La Dirección de una Organización Educativa puede considerar que un cliente satisfecho es aquel que supera el valor X (límite inferior establecido por la Dirección) en la puntuación total de la encuesta anual preparada para tal fin. Dicha encuesta está preparada con opciones de juicio de valor y que los clientes deben volcar en la encuesta.

“La encuesta ha sido preparada a efectos de conocer si los objetivos propuestos por la organización educativa se están cumpliendo desde la percepción del cliente.

“Cada respuesta contiene una puntuación tal que a través de la suma de dichos puntos, se refleja un resultado, estableciendo, de acuerdo al puntaje obtenido, si el cliente está satisfecho o no. Con esta información, la organización educativa establece el promedio de los clientes satisfechos y su desvío estándar con un procedimiento de cálculo que está previamente esta-

blecido y documentado. Estos resultados se registran y generan una base que sirve para conocer la evolución y los progresos en el sistema de gestión de la calidad de la Organización a través de análisis comparativos con futuras encuestas.

“Además agrupa todos los casos de insatisfacción (puntajes menores a X) y analiza sobre cada uno de ellos, en qué cuestiones se han producido juicios de valor no satisfactorios.

“Esta información es muy valiosa para generar ideas de cambio y nuevas propuestas a implementar con el fin de mejorar el sistema de gestión y finalmente la satisfacción de los clientes.

“El proceso de encuestas (medición) y el análisis de lo obtenido a la luz del proyecto educativo de la organización (objetivos) permite observar una evolución que es la esencia del mejoramiento continuo.”

Fuente: IRAM (2000) Norma IRAM 3000. Guía para la interpretación de la norma ISO 9001:2000 en la educación. p. 48

Ejemplo:

**El diseño del Sistema de Seguimiento de Egresados/as de IFPs de Córdoba**

“En cuanto al Seguimiento de Egresados y egresadas de los centros participantes del Programa de Calidad en el empleo y la formación profesional la propuesta fue estructurada en función del Referencial de Calidad en la Formación Profesional<sup>1</sup>.

“Las dimensiones (objetivos e indicadores) fueron confrontados, por un lado, con los requerimientos y las posibilidades del sistema provincial de formación profesional y promoción del empleo y, por otro, con las experiencias previas desarrolladas desde la Gerencia en acciones estratégicas como la promoción del empleo de las mujeres y de los y las jóvenes.

<sup>1</sup> “Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad”

“Al momento de diseñar los indicadores, se contemplaron como áreas temáticas de abordaje los servicios de orientación, formación profesional, intermediación laboral y apoyo a microemprendimientos y autoempleo.

“El diseño de los indicadores se realizó en forma participativa, dando cabida a los diferentes agentes de la Gerencia planteando como pregunta de producción ‘¿Cuándo podemos afirmar que el servicio ha promovido las condiciones de empleabilidad y ha mejorado la trayectoria laboral de los egresados y las egresadas?’.

“Con las respuestas de todas las personas participantes, se estructuraron 42 (cuarenta y dos) indicadores para determinar el efecto y el impacto de los servicios de los CEDER y COMCAL en la trayectoria laboral y la empleabilidad de la población.

## ¿ CÓMO HACER Seguimiento de Egresados?

## Capítulo 2. Determinación del objeto a evaluar y la construcción de Indicadores

“A partir de los indicadores elaborados en forma participativa se construyó la matriz de informaciones requeridas para dar cuenta de cada uno de ellos y se redactaron las preguntas iniciales que conformarán posteriormente la encuesta a ser implementada.

“El trabajo de diseño de la encuesta incorporó una revisión de los instrumentos disponibles actualmente en la Gerencia de Promoción de Empleo a partir de los cuales se genera la información actual y su inclusión como fuente de datos.

“Asimismo, se realizó la revisión de las encuestas de Seguimiento de Egresados y egresadas ejecutadas en

acciones estratégicas previas destinadas a poblaciones específicas como las mujeres y los y las jóvenes de la Provincia, ya referidas.

“La encuesta fue diseñada en conjunto entre la Consultoría y las personas responsables de los sistemas informáticos en la Gerencia de Promoción de Empleo, con el fin de asegurar la instalación de las capacidades en función de las posibilidades efectivas de la Gerencia.

“La encuesta consolidada a partir de los indicadores referidos, debe ser revisada actualmente por la Coordinación del Área a fin de que pueda ser desarrollado el Sistema informático en función de la misma.”

Fuente: Programa de Calidad en el Empleo y Formación Profesional, Informe Intermedio de la Actividad, Luis Claudio Celma, Diseñador de Sistema de Seguimiento de Egresados y Egresadas, Córdoba, 31 de mayo de 2006

En relación a este caso mostramos a continuación algunos ejemplos de indicadores, extraídos de un total de 42 indicadores diseñados para el Sistema de Seguimiento de Egresados y Egresadas de IFPs de la Provincia de Córdoba.

| DIMENSIÓN DEL SEGUIMIENTO:<br>ORIENTACIÓN ASOCIADA A LA EMPLEABILIDAD Y A LA TRAYECTORIA LABORAL  |  |  |   |
|---|--|--|---|
| Indicadores   | Información requerida  | Fuente de datos                                  | Pregunta  |
| Indicador 5. El sujeto identifica los procedimientos y las condiciones de contratación de personal en el sector económico dentro del cual se formó. | Nómina de procedimientos y condiciones de contratación de personal en el sector económico referidas por el sujeto.   | Encuesta a egresados                             | Para empleados/as: ¿Conoce Ud. los procedimientos de contratación de las empresas del (sector)? (sí/no) Si SI ¿Podría enumerarlos?<br>Para emprendedores/as: Si Ud. tuviera que contratar personal para su emprendimiento, ¿conoce Ud. los procedimientos y las condiciones de contratación en el sector (sector)? (sí/no) Si SI ¿Podría enumerarlos? |
|   | Nómina de procedimientos y condiciones de contratación de personal en el sector económico vigentes en la actualidad. | Reglamentos de contratación por sector económico |   |



**DIMENSIÓN DEL SEGUIMIENTO: CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL  
ASOCIADOS A LA EMPLEABILIDAD Y A LA TRAYECTORIA LABORAL**

| Indicadores  | Información Requerida  | Fuente de datos      | Pregunta  |
|--|--|----------------------|---|
| Indicador 2. El sujeto consiguió un trabajo en el sector para el cual recibió la formación | Referencia del sujeto a trabajos desarrollados a partir de la finalización del curso | Encuesta a egresados | <p>Al final del curso, ¿realizó Ud. algún trabajo? (sí/no)</p> <p>Si SI ¿fue Ud. contratado o se trató de un emprendimiento propio?</p> <p>Si CONTRATADO: ¿es un trabajo como (certificación)? (sí/no) si NO ¿es un trabajo asociado al sector (sector)? (sí/no). ¿cuánto tiempo duró/dura en ese trabajo? (meses)</p> <p>¿fue/es un trabajo en blanco? (sí/no)</p> <p>Si es en blanco: ¿cuál es el nombre de su contratante/ empleador?</p> <p>(para seis meses pensar en al menos 4 trabajos)</p> <p>Si EMPRENDIMIENTO PROPIO : ¿es un emprendimiento como (certificación)? (sí/no) si NO ¿es un trabajo asociado al sector (sector)? (sí/no)</p> <p>¿cuánto tiempo duró/dura en ese emprendimiento? (meses)</p> <p>¿está inscripto como independiente? (sí/no)</p> <p>¿cuenta con empleados/as? (sí/no) (para seis meses pensar en al menos 2 emprendimientos)</p> |

**DIMENSIÓN DEL SEGUIMIENTO: INTERMEDIACIÓN LABORAL  
ASOCIADA A LA EMPLEABILIDAD Y A LA TRAYECTORIA LABORAL**

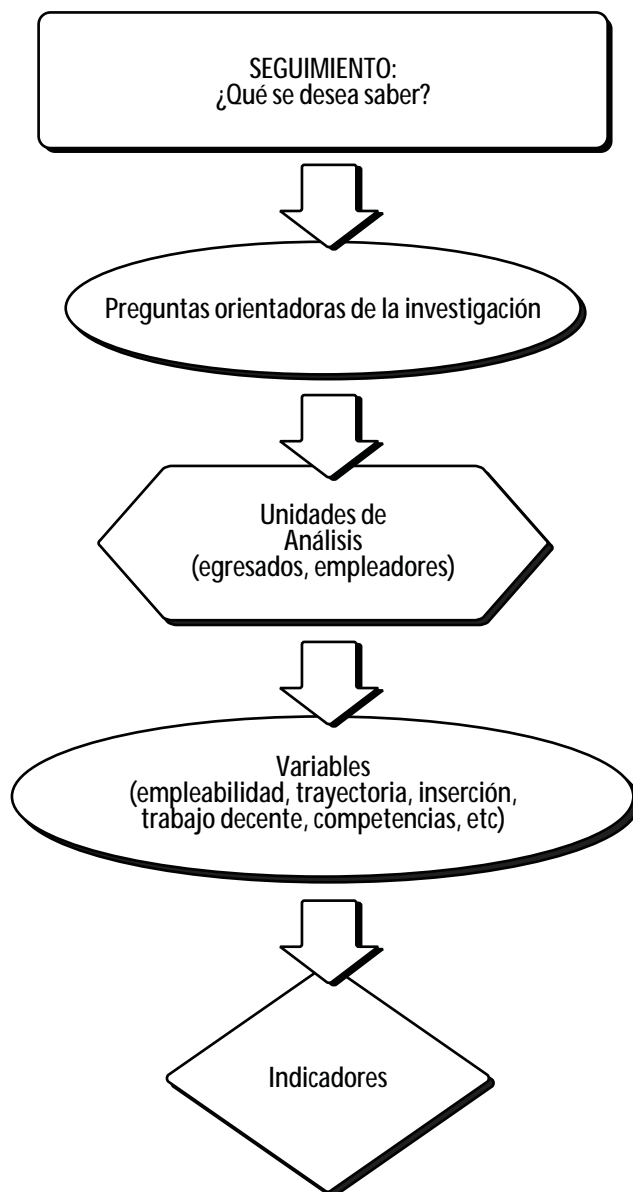
| Indicadores  | Información Requerida  | Fuente de datos                          | Pregunta   |
|--|--|--|--|
| Indicador 1. El sujeto permanece en el lugar de trabajo por al menos seis meses. | Acceso a servicio de intermediación laboral                              | Encuesta a egresados                     | ¿Le ofrecieron algún otro servicio en el Ceder aparte de los cursos? Por ejemplo, un taller, una bolsa de empleo, contactos con empresas... (taller de búsqueda de empleo, bolsa de empleo, contacto con empresa, contacto con empleadores, orientaciones para crédito, orientaciones para microemprendimientos, otros) ¿Cuáles? |
|  | Contratación por parte de una empresa a través de intermediación laboral | Encuesta a egresados                     | Si SI contacto con empresas, empleadores o bolsa de trabajo:<br>¿Tuvo Ud. una entrevista de trabajo gracias a ese contacto/ bolsa?<br>¿Fue contratado por la empresa? (sí/no)<br>¿En qué condiciones? (en blanco/en negro) (temporal/ permanente/por producto) (en relación de dependencia/ como independiente)                  |
|  | Permanencia en la empresa por al menos seis meses                        | Encuesta a egresados<br>Registro de CUIL | ¿Cuánto tiempo trabajó en la empresa?  |

**DIMENSIÓN DEL SEGUIMIENTO: APOYO A MICROEMPREDIMIENTOS  
Y AUTOEMPLEO ASOCIADO A LA EMPLEABILIDAD Y LA TRAYECTORIA LABORAL**

| Indicadores   | Información Requerida  | Fuente de datos      | Pregunta   |
|---|--|----------------------|--|
| Indicador 1. El sujeto ha iniciado gestiones para microemprendimientos y autoempleo | Acceso a Apoyo a microemprendimientos y autoempleo                                 | Encuesta a egresados | ¿Le ofrecieron algún otro servicio en el Ceder aparte de los cursos? Por ejemplo, un taller, una bolsa de empleo, contactos con empresas... (taller de búsqueda de empleo, bolsa de empleo, contacto con empresa, contacto con empleadores, orientaciones para crédito, orientaciones para microemprendimientos, otros) ¿Cuáles? |
|   | Referencia del sujeto a inicio de gestiones para microemprendimientos y autoempleo | Encuesta a egresados | ¿Ha realizado alguna acción para iniciar su negocio? (sí/no)<br>¿Cuáles?<br>¿Cuál ha sido el resultado hasta ahora?  |
|   | Inicio efectivo de gestiones para microemprendimientos y autoempleo con subsidios  |                      | ¿Cuánto tiempo trabajó en la empresa?  |

**ESQUEMA CONCEPTUAL VI**

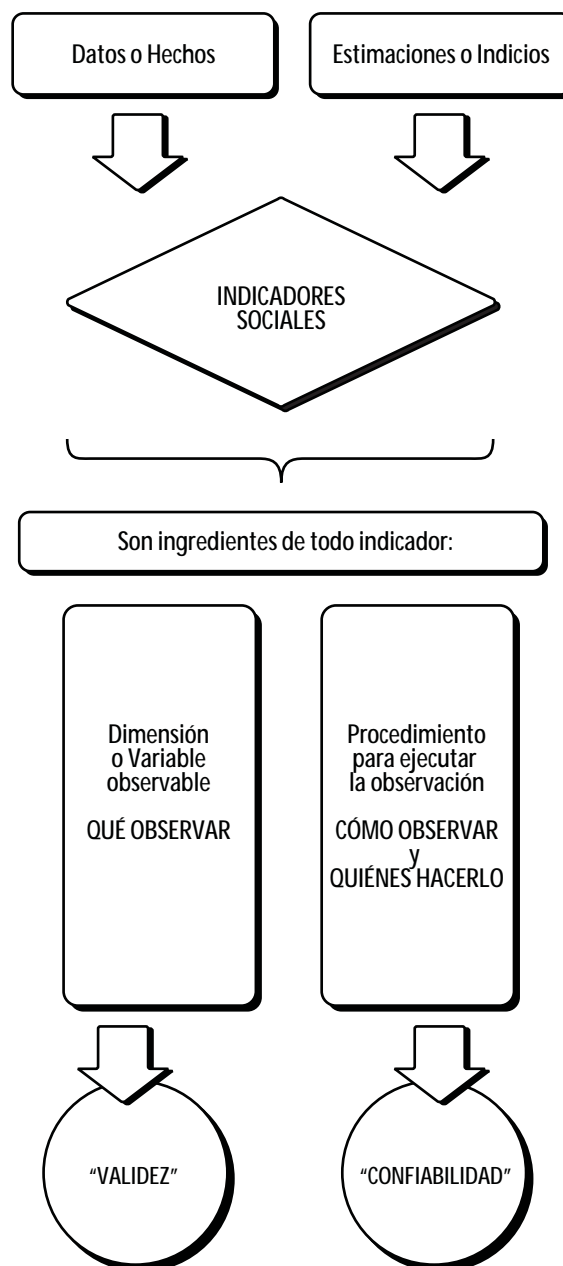
Determinar que vamos a evaluar.





## ESQUEMA CONCEPTUAL VII

## La construcción de Indicadores





**ACTIVIDAD 14****ACTIVIDAD DE CONTENIDO****Objetivos**

Comprender los conceptos metodológicos básicos necesarios para la construcción de indicadores.

**Actividades**

a) Definir el significado de los siguientes conceptos y graficar sus relaciones en un mapa conceptual:

- Pregunta de investigación
- Dato
- Unidad de Análisis
- Variables
- Valores
- Indicadores

b) Ejemplificar cada uno de ellos para el caso del proyecto de Seguimiento de Egresados de su IFP.





**ACTIVIDAD 15****ACTIVIDAD DE CONTENIDO****Objetivos**

Comprender y diferenciar los conceptos de validez y confiabilidad.

**Actividades**

Seleccionar una variable a ser tomada en cuenta para el Seguimiento de Egresados en su IFP.

- Ejemplificar uno o más indicadores válidos para captar dicha variable.
- Ejemplificar uno o más indicadores no válidos para dicha variable.
- Ejemplificar cómo haría confiable el dato relevado a través de dicho indicador.
- Ejemplificar qué factores o acontecimiento podrían restarle confiabilidad a dicho dato.

**Variable Elegida:**

**Ejemplos de Indicadores VÁLIDOS:**

**Ejemplos de Indicadores no válidos:**

**Ejemplos de CONFIABILIDAD de tales datos:**

**Ejemplos de disminución de la confiabilidad:**



**ACTIVIDAD 16****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Construir indicadores.

**Actividades**

Elaborar indicadores para las variables o dimensiones propuestas a continuación.

|   | <b>INDICADORES</b> |
|---|--------------------|
| <b>Trabajo Decente</b>                              |                    |
| <b>Empleabilidad del Egresado</b>                   |                    |
| <b>Ocupabilidad del Egresado</b>                    |                    |
| <b>Inserción laboral y Ocupacional del egresado</b> |                    |
| <b>Trabajo Competente</b>                           |                    |



## ¿CÓMO HACER Seguimiento de Egresados?

### Capítulo 3. Delimitación de la muestra

#### ■ DELIMITACIÓN DE LA MUESTRA

##### Objetivos:

- Definir los diferentes tipos de muestreo.

##### Introducción:

En este capítulo nos ocuparemos de explicar que es el muestreo y los tipos de muestreo que se pueden realizar para definir a quienes se le hará el Seguimiento de los egresados.

#### ■ DELIMITACIÓN DE LA MUESTRA (ETAPA 3)

¿Que es el Muestreo? Es el procedimiento a partir del cual determinamos quienes nos van a proporcionar los datos, es decir como se seleccionara del universo total de población a quienes vamos a hacerles el seguimiento.

En nuestro caso, la "población esta constituida por el total de personas que han concluido su formación en la IFP –los egresados- y en el caso de que se encuentren trabajando, sus respectivos empleadores (ya sea que se encuentren trabajando en el momento de contestar a nuestro requerimiento o que lo hayan estado haciendo una vez terminada la formación pero en ese preciso momento)"<sup>43</sup>

Por cuestiones de disponibilidad de tiempo o falta de recursos, no siempre es posible acceder a todos los individuos, en esos casos debe fijarse algún criterio de selección de los mismos, que garantice que los resultados obtenidos podrán generalizarse al resto de la población. A ese grupo de individuos que se seleccionaron para entrevistar, se los denomina muestra. Para asegurarnos que la muestra realmente represente a la totalidad de nuestros egresados podemos recurrir a una técnica de muestreo probabilística o una muestra intencionada.

<sup>43</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.9

### ■ ¿CUÁL DEBE SER EL TAMAÑO DE LA MUESTRA?

---

En el momento que se determina el tamaño de la muestra conviene tener en cuenta:

1. “Una muestra demasiado pequeña no es representativa de la población y una demasiado grande es un gasto innecesario de recursos.
2. Cuanto mayor es la muestra menor es la probabilidad de trasladar los errores de muestreo a la generalización que hagamos y por lo tanto mejores serán los resultados
3. Si existen subgrupos en el seguimiento, en lo que se refiere a grupos de edades, género, o a características específicas como residentes urbanos o rurales, conviene que la selección inicial de sujetos sea lo bastante grande como para contemplar los distintos subgrupos.
4. Cuando el medio elegido sea el correo debe contemplarse un aumento del 40/50% de tamaño muestral”<sup>44</sup> En el caso de las poblaciones más vulnerables posiblemente la modalidad de relevamiento a través de encuestas autoadministrada sea poco recomendable.

### ■ ¿QUÉ TIPOS DE MUESTREO SE PUEDE HACER?

---

El MTEySS plantea la utilización de muestreo probabilísticos. Dentro de dichos muestreos se puede optar por:

#### **Muestreo aleatorio simple:**

Este procedimiento asigna a todos los miembros de la población una probabilidad igual e independiente de ser entrevistado. Con Igual refiere a que no hay predisposición para elegir a una u otra persona e independiente porque la elección de un sujeto no predispone ni a favor ni encontrar de la selección siguiente.

¿Cómo hacer este muestreo?

Para hacer el muestreo aleatorio simple es necesario seguir una serie de pasos. Como primera medida es necesario definir la población de la cual se desea seleccionar la muestra (el total de los egresados darán el inicio de nuestra selección) Luego será necesario listar todos los miembros de la población asignándole un número a cada miembro con un criterio determinado.

---

<sup>44</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.12

En la siguiente tabla se ha listado una población de 50 sujetos asignándole a cada uno de ellos un número, con lo cual hemos cumplido los tres primeros pasos. De esta población vamos a seleccionar 20 individuos utilizando números aleatorios. Al listar la población le asignamos a cada sujeto de la tabla un número y para ello debemos respetar también un criterio aleatorio. Concretamente al confeccionar la lista no debemos hacerlo por orden alfabético ni por lugar de origen ni por ninguna otra característica que pueda predisponer la muestra.

|    | Nombre   |    | Nombre    |    | Nombre    |    | Nombre   |    | Nombre   |
|----|----------|----|-----------|----|-----------|----|----------|----|----------|
| 1  | Juan     | 11 | Cristian  | 21 | Laura     | 31 | Luciana  | 41 | Romi     |
| 2  | Pedro    | 12 | Clariza   | 22 | Stella    | 32 | Milagros | 42 | Ileana   |
| 3  | Carmen   | 13 | Alejandra | 23 | Maria     | 33 | Candela  | 43 | Lucas    |
| 4  | Micaela  | 14 | Eugenia   | 24 | Facundo   | 34 | Martin   | 44 | Nicolas  |
| 5  | Sara     | 15 | Natalia   | 25 | Mauricio  | 35 | Manuel   | 45 | Cecilia  |
| 6  | Perla    | 16 | Matias    | 26 | Roberto   | 36 | Carolina | 46 | Celina   |
| 7  | German   | 17 | Andrea    | 27 | Ezequiel  | 37 | Agustina | 47 | Silvia   |
| 8  | Jesús    | 18 | Javier    | 28 | Azucena   | 38 | Rosa     | 48 | Patricia |
| 9  | Federico | 19 | Nestor    | 29 | Constanza | 39 | Manuel   | 49 | Julieta  |
| 10 | Carlos   | 20 | Tania     | 30 | Gretel    | 40 | Pablo    | 50 | Fernando |

Finalmente debemos pasar al último paso que es elegir un criterio para seleccionar la muestra de la lista que hemos confeccionado. Una tabla de números aleatorios es la herramienta menos predispuesta que podemos usar para seleccionar los participantes al azar. Para generar esta tabla lo podemos hacer sencillamente en Excel por medio de la función ALEATORIO.

Debemos escribir los límites de la población de acuerdo al número de sujetos que la misma comprenda, en nuestro caso la población es de 50 sujetos por lo cual los números que queremos generar están entre 1 y 50. La formula deberá consignar limite superior (50) –limite inferior + 1. De esta forma garantizamos que el primer sujeto de la lista pueda ser elegido. La formula que debemos introducir en este caso sería: ALEATORIO ()\*(50-0)+1. Con este procedimiento podemos conseguir 20 números aleatorios para seleccionar 20 sujetos. Por ejemplo obtuvimos 42, 4, 39, 34, 9, 37, 5, 23, 15, 22, 18, 19, 29, 30, 19, 10, 39, 38, 36.

### Muestreo sistemático

En este tipo de muestreo se escoge cada cierta cantidad de números un sujeto de la lista. "Por ejemplo se divide el numero total de sujetos por el numero que corresponda al grupo que se va a seleccionar. En nuestro caso  $50/20= 2,5$ , por lo tanto elegiremos el 3. Nos paramos en cualquier lugar de tabla sin mirarla y cada 3 elementos seleccionamos uno. Si co-

menzamos por el 7 los seleccionados serán: 7, 10, 13, 16, 19, 22, etc. Hasta llegar al número total de sujetos necesarios para formar nuestra muestra.”<sup>45</sup>

### Muestreo estratificado

Este tipo de muestreo se utiliza cuando queremos conservar las características específicas de los distintos grupos de individuos de nuestra población, como edad, sexo, etc.

“Esto garantiza que la representación de estos sea igual dentro de la muestra. Por lo tanto la muestra respetará en forma proporcional las características de los individuos que quiera conservar. Por ejemplo, si las características que se quiere conservar es el género –hombres y mujeres- en la tabla 2 contamos con 27 hombres que representan el 54% de la población. Por lo tanto en una muestra de 20 sujetos debería haber 11 hombres. El procedimiento sería:

1. Listar hombres y mujeres por separado
2. Cada miembro del grupo recibe un número. En este caso se numeran los hombres de 1 a 27 y las mujeres de 1 a 23.
3. Usando una tabla aleatoria se seleccionan 9 mujeres. Usando una tabla de números aleatorios se seleccionan 11 hombres.”<sup>46</sup>

El siguiente cuadro proporcionado por el MTEySS<sup>47</sup> sintetiza las ventajas y desventajas de la utilización de cada tipo de muestreo:

| VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA UTILIZACIÓN DE CADA TIPO DE MUESTREO: |   |  |   |
|--|---|--|---|
| Tipo de muestreo   | Cuándo usarlo   | Ventajas   | Desventajas                             |
| <b>Aleatorio simple</b>  | Cuando los miembros de la población son similares   | Asegura un alto grado de representatividad   | Trabajoso y tedioso                     |
| <b>Sistemático</b>   | Cuando los miembros de la población son similares   | Asegura un alto grado de representatividad y no hay que usar una tabla de números aleatorios | Menos aleatorio que el aleatorio simple |
| <b>Estratificado</b>   | Cuando la población es de características heterogéneas y quiero conocer los distintos grupos. | Asegura un alto grado de representatividad de todos los estratos de la población.            | Trabajoso y tedioso                     |

<sup>45</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.11

<sup>46</sup> Idem anterior. P 11

<sup>47</sup> Idem anterior. P 11



**ACTIVIDAD 17****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Realizar y diferenciar distintos tipos de muestreos aleatorios

**Consigna**

Realizar a partir de la siguiente lista:

- El muestreo simple
- El muestreo sistemático
- El muestreo estratificado por sexo
- El muestreo estratificado por edad

|    |               |            |    |                |            |    |                  |                |
|----|---------------|------------|----|----------------|------------|----|------------------|----------------|
| 1  | Alejandra     | 18-25 años | 26 | Marcelo        | 25-40 años | 43 | Agustín          | 40-55 años     |
| 2  | Silvia        | 18-25 años | 27 | Evangelina     | 25-40 años | 44 | Mario            | 40-55 años     |
| 3  | Carolina      | 18-25 años | 28 | Laura          | 25-40 años | 45 | Liliana          | 40-55 años     |
| 4  | Agustín       | 18-25 años | 29 | Marcos         | 25-40 años | 46 | Eliana           | 40-55 años     |
| 5  | Lorena Elvira | 18-25 años | 30 | Analia         | 25-40 años | 47 | Lorenzo          | 40-55 años     |
| 6  | Daniela       | 18-25 años | 31 | Ma. Eva        | 25-40 años | 48 | Mariano          | 40-55 años     |
| 7  | María Lilén   | 18-25 años | 32 | Daniela        | 25-40 años | 49 | Silvio           | 40-55 años     |
| 8  | Verónica      | 18-25 años | 33 | Tamara         | 25-40 años | 50 | Armando Saúl     | 40-55 años     |
| 9  | Evangelina    | 18-25 años | 34 | Raúl Gastón    | 25-40 años | 51 | Yesica           | 40-55 años     |
| 10 | Alejo         | 18-25 años | 35 | Noelia         | 25-40 años | 52 | Ivana            | 40-55 años     |
| 11 | Julieta       | 18-25 años | 36 | Ma. Luz        | 25-40 años | 53 | Florencia        | 40-55 años     |
| 12 | Gustavo       | 18-25 años | 37 | Lucio          | 25-40 años | 54 | Cecilia          | 40-55 años     |
| 13 | Estela        | 18-25 años | 38 | Sebastián      | 25-40 años | 55 | Ana Catalina     | más de 55 años |
| 14 | Manuel        | 18-25 años | 39 | Claudia        | 25-40 años | 56 | María del Carmen | más de 55 años |
| 15 | María Isabel  | 18-25 años | 40 | Carlos Alberto | 25-40 años | 57 | Diego Sebastián  | más de 55 años |
| 16 | Franco        | 18-25 años | 41 | Débora         | 25-40 años | 58 | Nahuel           | más de 55 años |
| 17 | Alejandro     | 18-25 años | 42 | Anahí          | 25-40 años | 59 | Rodolfo          | más de 55 años |
| 18 | Romina Paola  | 18-25 años |    |                |            | 60 | Jorge            | más de 55 años |
| 19 | Ma. Victoria  | 18-25 años |    |                |            |    |                  |                |
| 20 | Raúl Alberto  | 18-25 años |    |                |            |    |                  |                |
| 21 | Walter        | 18-25 años |    |                |            |    |                  |                |
| 22 | Lucas Damián  | 18-25 años |    |                |            |    |                  |                |
| 23 | Eulogia       | 18-25 años |    |                |            |    |                  |                |
| 24 | Paula         | 18-25 años |    |                |            |    |                  |                |
| 25 | María Elena   | 18-25 años |    |                |            |    |                  |                |



## ¿CÓMO HACER Seguimiento de Egresados?

### Capítulo 4. Instrumentos de recolección de datos

#### ■ INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

##### Objetivos:

- Caracterizar el relevamiento de información del proceso de Seguimiento de Egresados.
- Caracterizar alguno de los instrumentos y modos de relevamiento de información.

##### Introducción:

Entendemos por relevamiento de información al conjunto de acciones / intervenciones profesionales que nos permitirán en el proceso de Seguimiento de Egresados caracterizar la población en estudio. En este capítulo abordaremos la construcción de herramientas metodológicas como la encuesta y la entrevista, que nos permitirán recabar la información buscada.

#### ■ ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS Y RECOLECCIÓN DE DATOS (ETAPA 4)

##### El seguimiento de los egresados en “ciclos”

En esta etapa del proceso de Seguimiento de Egresados nos preguntamos por la periodicidad del seguimiento de los egresados como de la construcción de los instrumentos para obtener la información correspondiente.

Antes que nada cabe señalar que el seguimiento es un proceso continuo y sistemático. Esto quiere decir que el “seguimiento debe realizarse sistemáticamente dentro de lapsos temporales estipulados”<sup>48</sup> previamente. Es conveniente realizar cohortes parciales<sup>49</sup> que nos permitan obtener información sobre el modo como se va desarrollando la inserción en un plazo de tiempo. Por ello es “conveniente realizar una primera recolección de información al mes de concluida la formación”<sup>50</sup>, lo que favorece mantener el vínculo con el egresado pudiendo además realizar diferentes lecturas sobre el grado de empleabilidad y/o de ocupabilidad del egresado, como así también sobre el tipo de empleo o trabajos obtenidos.

<sup>48</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.9

<sup>49</sup> El término cohorte proviene de la antigüedad, cuando se lo usaba para designar a las unidades o secciones del ejército romano. En metodología se lo emplea como término técnico, sinónimo de grupo o serie de sujetos investigados. Una cohorte parcial hace referencia a la idea de muestra, es decir una parte o fracción de una cohorte, sobre la cual se focaliza el seguimiento a lo largo del tiempo.

<sup>50</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.9

Para llevar a cabo este seguimiento en ciclos es conveniente contar con una base informática actualizada de los datos personales (teléfonos y direcciones) de los egresados que faciliten el contacto fluido entre egresados e IFPs.

En este capítulo daremos recomendaciones técnicas más específicas sobre cómo implementar metodológicamente el seguimiento. Una buena introducción al respecto nos la brinda María Antonia Gallart:

“Al iniciar un estudio de seguimiento deben tomarse algunas decisiones que, obviamente, limitan sus posibilidades, por lo que es menester que sean consideradas cuidadosamente. Entre ellas se cuentan:

- 1) La población a cubrir, que dependerá del objetivo del estudio, y también del presupuesto disponible. Puede abarcar a todos los egresados, a los egresados en tal o cual especialidad, a los realmente diplomados, etc.
- 2) La identificación de los encuestados: se refiere a las condiciones que posibilitan conocer cuáles serán los posibles individuos a entrevistar, por ejemplo los inscriptos para un examen, o los egresados de un determinado año o especialidad.
- 3) El período de referencia, es decir el período sobre el cual se interrogará y recogerá información.
- 4) El modo de recolección: es la forma que toma la encuesta. La misma depende fundamentalmente del nivel de instrucción de los encuestados, y del sistema de comunicación de cada país (correo, teléfono, personal). Puede tratarse de entrevistas personales relativamente abiertas, entrevistas sobre cuestionarios cerrados o envío por correo de cuestionarios.
- 5) La forma de llegar al encuestado: se refiere a cuestiones tales como la consigna elegida y el lugar en que se realiza la encuesta; en general se efectúan en el domicilio o el lugar de trabajo del encuestado.”

“Para que el estudio cumpla con las condiciones mínimas de idoneidad y brinde información relevante para

la toma de decisiones, es necesario considerar cuidadosamente los siguientes pasos:

- a) La definición de los objetivos de la investigación, lo cual comprende la interpretación de las demandas que llevan a su realización, su traducción en objetivos y problemáticas, y la elaboración de las hipótesis que respondan a estas problemáticas.
- b) La definición y construcción de la muestra, lo que marcará el alcance de los resultados. Se recomienda particularmente el asesoramiento estadístico cuando se pretende representatividad.
- c) La construcción de la encuesta. De acuerdo con los objetivos y con la información ya obtenida, se pueden elegir diversos tipos de cuestionarios con distintos grados de estructuración.
- d) Las etapas y el cronograma de la realización de la encuesta, ejecución de la encuesta piloto, reclutamiento de encuestadores, codificación y supervisión, entre otros requisitos similares.
- e) El análisis de los resultados, su tabulación e interpretación.

De la seriedad y coherencia entre los pasos mencionados dependerá la validez de los resultados obtenidos.”

Fuente: Gallart, María; Bertonecello, Rodolfo (1997) Cuestiones actuales de la Formación. Los estudios de Seguimiento de Egresados. CINTERFOR-OIT. Montevideo

## ■ CONSTRUCCIÓN DE INSTRUMENTOS.

---

Al momento de elaborar los instrumentos para llevar a cabo la recolección de datos, nos debemos hacer una pregunta imprescindible: ¿Qué herramienta utilizaremos para realizar nuestro estudio? ¿A través de que medios nos contactaremos con los sujetos: personalmente, por teléfono, por correo? La decisiones en relación a estos interrogantes están condicionadas por los recursos (materiales, económicos, humanos, etc) con los que se cuenta, como por la realidad del contexto en el cual se va a intervenir.

De este modo al momento de elegir el instrumento metodológico a utilizar es preciso definir ¿Qué queremos investigar?, ¿Con qué medios contamos?, y con ¿Cuánto tiempo disponemos para realizar la investigación?

A continuación describiremos dos tipos de instrumento metodológicos:

## ■ LA ENCUESTA

---

La encuesta es una técnica de relevamiento de información que permite llegar a más personas en menos tiempo contando de este modo con una descripción amplia de variables más bien duras de la población estudiada. Generalmente su administración no presenta dificultades y el personal puede ser fácilmente capacitado (tanto aquellas personas que se ocupan de su administración como de su procesamiento)

Las modalidades de realización de las encuestas pueden ser:

- ❑ **Autoadministradas o autoinformes:** una vez entregadas (personalmente, por correo, por e-mail, por fax) son completadas autónomamente por el propio egresado. El problema que presentan es que no siempre el sujeto responde en tiempo y forma la información requerida.
- ❑ **Entrevista personal:** supone una mayor garantía en la validez y confiabilidad de los datos, porque es alguien del personal de la institución, debidamente capacitado, quien administra el cuestionario al egresado. Puede realizarse cara a cara o por vía telefónica. Requiere de mayor tiempo para concertar el contacto con los egresados y realizar las encuestas.

Las encuestas pueden clasificarse en:

| TIPOS                     | DEFINICIÓN   | EJEMPLOS   |
|---------------------------|--|--|
| <b>Estructuradas</b>      | Se elaboran en base a preguntas o consignas que admiten una única respuesta posible. Es decir, la persona da la respuesta con una sola palabra, o dando una cifra o seleccionando entre alternativas dadas. Su ventaja reside en que permite sistematizar fácilmente la información. | ¿Se encuentra trabajando actualmente?<br><br>Respuestas posibles:<br>1. Si<br>2. No<br>3. No sabe/No contesta                                      |
| <b>Semi estructuradas</b> | La pregunta supone que el informante tiene la posibilidad de elaborar su respuesta. Esta permite al entrevistado expresarse más libremente. El riesgo es que la persona se desvíe del objetivo planteado.  | ¿Cuáles son los cambios que ud. experimento luego de su etapa de formación?<br><br>¿Cuales son los factores que lo ayudaron a encontrar un empleo? |

## ■ LA ENTREVISTA

La entrevista, es la técnica cardinal en todo proceso de investigación. La entrevista tiene en cuanto técnica, determinados procedimientos y reglas, como también una teoría que los sustenta.

La entrevista es entendida como una relación que se establece entre dos o más personas, que se produce en una situación cara a cara, en donde uno de los participantes es un técnico, cuyo rol le permite actuar según un conocimiento específico y desde donde puede leer lo que en esa relación acontece. Asimismo, el entrevistado, en el transcurso de esa relación desplegará aspectos de su historia, configurando la misma desde su rol de entrevistado. De este modo Oxmar. C (1998, p.11) sostiene que "...la entrevista es sin duda un importante modo de acceso a los muy diversos tipos de problemáticas que se encarnan en actores concretos..."

La misma permite iniciar un dialogo con el entrevistado, profundizando temas y reflexionando en conjunto sobre su experiencia. La entrevista nos brinda información sobre las percepciones, creencias que tienen las personas sobre su realidad cotidiana, brindando una descripción amplia de la información que buscamos obtener. El riesgo de la entrevista es que depende de la capacidad y experiencia del entrevistador para evitar

desviarse de los objetivos de la misma.

Por ello es que a continuación vamos a profundizar sobre la técnica de la entrevista para que la misma pueda ser construida y aplicada por los diferentes actores de la IFP.

La entrevista como tal esta compuesta por un **Encuadre** el cual funciona como una estandarización de la situación que se le ofrece al entrevistado, la cual funciona como estímulo. Así se busca que la situación de entrevista no que deje de actuar como estímulo para el entrevistado, sino que deje de oscilar como variable para el entrevistador. (Bleger, 1971). Por ello es necesario que como entrevistador normalicemos determinadas “variables” en “constantes”, las cuales se hacen presente en toda entrevista.

De este modo las variables de **Espacio, Tiempo, Roles de entrevistados / entrevistado y Objetivos de la entrevista**, son transformadas en constantes, quedando constituido un campo relacional que permite observar de manera controlada lo que emerge en el.

Esta variables que deben transformarse en constantes son:

- ❑ **Espacio:** el desarrollo de la entrevista se lleva a cabo en un lugar determinado. Este debe ser un lugar privado y cómodo, en lo posible se deberá evitar la presencia o interrupción de terceros. Esto puede ser vivenciado por el entrevistado como una falta de respeto y/o una invasión a la privacidad de este.
- ❑ **Tiempo:** se le debe explicitar al entrevistado que la entrevista tienen un momento de inicio, un desarrollo y un final. La misma tiene una duración promedio de 30 a 45 minutos. No obstante, se debe evitar al desarrollar la agenda de entrevistas la superposición con otros compromisos, en el caso de producirse una demora o por una eventual prolongación de su duración.
- ❑ **Roles específicos:** la relación (entrevistador y entrevistado) es mutuamente condicionante, por ello el establecimiento de los roles deben ser explicitados de ante mano por el entrevistador. (\*)
- ❑ **Objetivos:** la realización de una entrevista tiene como finalidad indagar sobre los objetivos planteados en la investigación, en este caso a modo de ejemplo el entrevistador plantea: “Nos interesa conocer el impacto que ha tenido la formación recibida en la IFP en los egresados, para ello queremos explorar las posibilidades de inserción laboral real o potencial que haya tenido” Estos objetivos son comentados al entrevistado en el inicio de la entrevista permitiendo guiar la entrevista, evitando que se transforme en una suma de anécdotas sobre las vicisitudes del sector.

(\*) Los roles del entrevistador y del entrevistado

Es importante que el entrevistador conozca el objetivo de lo que se quiere indagar y que maneje fluidamente la lista de preguntas posibles a realizarle al entrevistado. Es frecuente que el entrevistado al responder una pregunta incluya en esa información la respuesta de otra. En tal sentido es importante no volver a preguntar lo mismo. Esto no significa que a veces cuando las expresiones del entrevistado son confusas, resulte necesario replantear la pregunta para obtener mayor información.

Así es como el conjunto de situaciones que se hacen presentes en la entrevista requieren del entrevistador un rol muy activo quien debe guiar al entrevistado en la reflexión de sí mismo. Siendo importante evitar preguntar a partir de categorías teóricas y/o del sentido común, suponiendo que el entrevistado nos tiene que contestar desde allí. Aquí lo que hacemos es imponer desde la pregunta una categoría que no necesariamente responde a una categoría de la historia laboral del entrevistado.

“Es importante que a partir del eje de investigación y de los objetivos se constituyan los nudos semánticos a indagar, donde el entrevistador permita que el entrevistado se relacione con lo que el ya tiene estructurado de su historia laboral”<sup>51</sup>

Luego de conocer los elementos que componen una entrevista es necesario definir los modos de preguntar en una entrevista, el tipo de preguntas que podemos hacer, la forma de presentación que deberíamos utilizar, la manera de hacer el registro.

### **Contrato de comunicación**

Así es como consideramos a la entrevista como un dispositivo en el que entrevistador y entrevistado co-construyen un discurso, que en su mayoría es enunciado por el entrevistado pero que comprende también intervenciones del entrevistador. Este discurso se desarrolla a partir del establecimiento de un contrato de comunicación, que se “halla constituido inicialmente por unos parámetros que representan los saberes mínimos compartidos de los interlocutores sobre lo que hay en juego y los objetivos del diálogo”<sup>52</sup>, pudiendo estos parámetros ser renegociados en el transcurso de la entrevista.

<sup>51</sup> Proyecto de Investigación 2006 “Procesos de desarrollo de competencias laborales en jóvenes trabajadores de la calle” Director San Emeterio, César Cátedra de Psicología Laboral. Facultad de Psicología. UNC.

<sup>52</sup> Blanchet, Alain, en Técnicas de investigación en Ciencias Sociales. Pagina 101.-



### Modos de preguntar en una entrevista

Es pertinente y oportuno al momento de realizar una entrevista, trabajar con los supuestos que uno mismo posee como entrevistador. Debido a que uno posee (de modo implícito) creencias y supuestos acerca de lo que va a investigar. Para ello es conveniente explicitar de antemano supuestos relacionados con la edad, con el género, los orígenes o condición social del entrevistado. A modo de ejemplo dichos supuestos muchas veces se traducen en frases como: *“sino esta trabajando seguro que es porque no buscó empleo en ningún lado”, “capaz que es vago y no hizo esfuerzo en mantenerse empleado”...*

Por ello antes de comenzar con la entrevista es pertinente saber que tenemos una serie de supuestos como entrevistadores y que debemos reconocer y controlar en el momento de preguntar en toda entrevista, evitando que limiten la recopilación de información o que anulen la capacidad del entrevistado para brindarla.

Al momento de comenzar con las primeras interpelaciones, resulta relevante realizar preguntas más bien descriptivas y lo suficientemente abiertas que le permita al entrevistado explicitar lo que considera prioritario contar de la demanda del sector, respetando sus significados y percepciones, obteniendo el modo cómo ellos ven y perciben su realidad de inserción.

Las preguntas que formulamos pueden ser abiertas como cerradas. Una pregunta abierta es del tipo *¿qué cambio para ud en el oficio del sector en el que esta?, ¿han cambiado los requerimientos de selección de personal en el sector en el que esta?* Estas preguntas son lo suficientemente amplias como para que el entrevistador se explore y lo suficientemente cerradas como para que no se derive a otros temas que no sea estrictamente el de conocer los nuevos requerimientos de su oficio.

La preguntas cerradas implican la selección por parte del entrevistador de opciones. Por ejemplo, retomando los ejemplos dados para preguntas abiertas, se las podría convertir en cerradas si se pregunta: *“Entre los cambios que ha vivido en el oficio del sector en el que esta, Usted ¿Ha visto satisfechas sus principales expectativas?”; “Los requerimientos de selección de personal en el sector en el que Usted está ¿Se han vuelto más estrictos?”* .

De este modo, la selección de este tipo de preguntas va a depender mucho del tipo de información que se desea relevar.

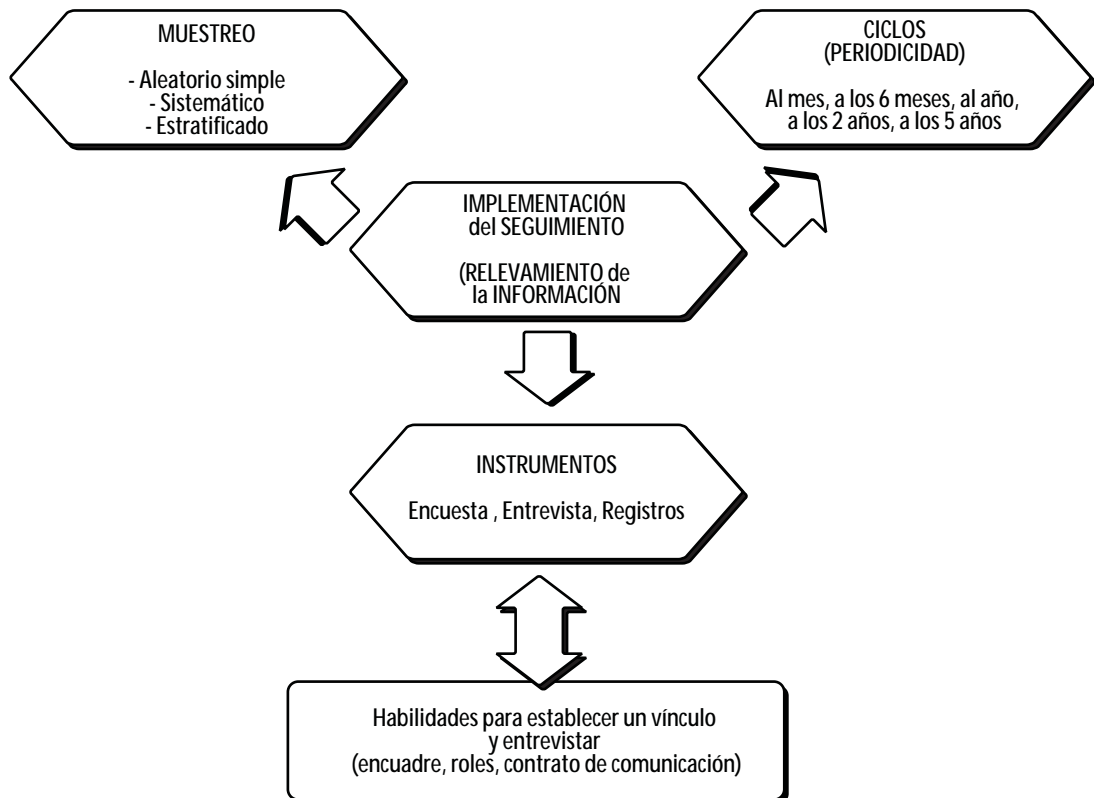
Aquí la **escucha** por parte del entrevistador, constituye una herramienta técnica fundamental para el desarrollo de una entrevista, siendo necesario que el entrevistador escuche

con interés crítico al entrevistado. El papel del entrevistador es activo en relación a introducir interrogantes que permitan abrir y profundizar en la visión que tiene el entrevistado de la formación recibida y de las posibilidades de inserción.

Por último, resulta de mucha utilidad que el entrevistador utilice una guía de preguntas como para asegurarse de que los nudos temáticos serán abordados. Es oportuno aclarar que esta guía no tiene la intención de ser un protocolo estructurado de preguntas que debe implementarse a rajatabla y en un orden determinado. Más bien tiene el propósito de guiar y recordar al entrevistador los temas que debe preguntar. Siendo el entrevistador quien resuelve cómo preguntar, en qué momento, sin perder de vista el tema y la forma no inductiva de formulación de las preguntas.

## ESQUEMA CONCEPTUAL VIII

## Instrumentos de recolección de datos





**ACTIVIDAD 18****ACTIVIDAD DE CONTENIDO****Objetivos**

Comprender la utilidad de hacer cortes temporales en el Seguimiento de Egresados

**Consigna**

- a) Determinar la periodicidad más conveniente para el relevamiento de información de Seguimiento de Egresados para su institución.
- b) Fundamentar.



**ACTIVIDAD 19****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Construir instrumentos para relevar información.

**Consigna**

Elija una variable del Seguimiento de Egresados de IFP, determine sus posibles indicadores y construya una breve encuesta que permita indagar sobre dicha variable y sus indicadores.





**ACTIVIDAD 20****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Construir instrumentos para relevar información.

**Consigna**

A partir de los indicadores trabajados en el capítulo 2 elaborar preguntas posibles para una entrevista:

- a) a un egresado
- b) a un empleador



**ACTIVIDAD 21****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Ejercitar el rol de entrevistador.

**Actividades**

Con un compañero y tomando como base las preguntas elaboradas en la actividad anterior, realizar un role playing donde uno será el entrevistador y otro el entrevistado.



## ¿CÓMO HACER Seguimiento de Egresados?

Capítulo 5. Procesamiento de Información: análisis y construcción del informe

### ■ PROCESAMIENTO DE INFORMACIÓN: ANÁLISIS Y CONSTRUCCIÓN DEL INFORME.

#### Objetivos:

- Caracterizar las etapas de análisis y construcción de informes del Seguimiento de Egresados
- Reflexionar sobre la finalidad de la etapa de procesamiento de la información en el proceso de Seguimiento de Egresados.

#### Introducción

En el tramo final de un diseño de seguimiento, se debe prever como se transformará los datos en información útil para los diversos niveles de gestión. Esto supone actividades de procesamiento y análisis de los mismos y su posterior redacción en formato informativo, para ser comunicado a sus destinatarios institucionales.

### ■ ANALIZAR Y PROCESAR LA INFORMACIÓN. (ETAPA 5)

El procesamiento y análisis de los datos obtenidos en las etapas de Relevamiento de Información requieren una serie de pasos que nos permiten transformar los datos en Información útil:

**1. Organizar y Clasificar los datos:** esto va a diferir según de trate de investigaciones cualitativas o cuantitativas.

Cuando se trate de **investigaciones cuantitativas** será necesario proceder del siguiente modo: Primero hay que codificar y tabular los datos para darles un tratamiento estadístico. "La codificación es el procedimiento por el cual se asigna un código a las distintas respuestas posibles, facilitando el recuento de datos y su posterior tabulación."<sup>53</sup> La tabulación consiste en volcar los datos a una tabla que permite clasificarlos. Finalmente "el procedimiento estadístico permite establecer relaciones entre las variables que hemos indagado, observar su distribución de acuerdo a las características de la población, al curso realizado, establecer comparaciones, etc"<sup>54</sup> Cuando se trate de **investigaciones cualitativas** será necesario proceder del siguiente modo: Los datos recabados aquí nos permiten recoger las significaciones

<sup>53</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.18

<sup>54</sup> idem anterior p.18

que le atribuyen los mismos actores a los temas que estamos indagando. El primer paso del análisis consiste en ordenar los registros obtenidos. En este caso la organización y el análisis se van dando de forma simultánea. El objetivo de este enfoque es descubrir ciertas descripciones, regularidades que aparecen expresadas en las palabras de los sujetos que han sido entrevistados.

2- Analizar, Elaborar e Interpretar los datos: para realizarlo será preciso relacionar los datos obtenidos de los diferentes instrumentos de recolección de información (entrevistas, encuestas) realizados a lo largo del proceso de seguimiento. Este paso apunta a encontrar una significación a las relaciones que existen entre los datos. "Pretendemos responder mediante esta tarea los interrogantes que nos planteamos durante el transcurso de nuestra investigación"<sup>55</sup>

3- Redactar el Informe. Luego de la recolección de información resulta fundamental plasmar en una producción escrita los datos obtenidos para que puedan ser socializados y utilizados para la toma de decisiones. Es indispensable que las conclusiones y los juicios de valor que aparecen en el informe se sustenten en evidencias suficientemente identificadas en el mismo. "Es absolutamente necesario no pasar por alto este paso ya que, de lo contrario, el trabajo habrá sido en vano. Si los datos no se traducen en información esta no podrá ser comunicada y por lo tanto nadie podrá utilizarla."<sup>56</sup> (Etapa 6)

"La diseminación de las conclusiones de la evaluación, en relación con su extensión, alcance y profundidad, debe ser acordada al inicio del proceso tal como ya fue señalado. Este acuerdo es el sostén de la confidencialidad, que junto a la transparencia, son dos exigencias básicas de toda difusión. Resguardando la confidencialidad, el informe final completo está dirigido a las instancias centrales de decisión y responsables últimos de la puesta en marcha de la evaluación. Todos los restantes informes se adecuarán en cantidad y calidad de la información según aprobación del grupo central.

El informe final incluye la presentación de los datos, su análisis e interpretación, las conclusiones, las recomendaciones y los anexos con bibliografía.

El informe final es un documento que presenta en forma sistemática, ordenada e integral, los hallazgos y su discusión, por comparación con otras evaluaciones o consulta bibliográfica, lo que aporta significado a los datos obtenidos".

Fuente: Ernesto Abdala. "Evaluación de impacto: un reto ineludible para los programas de capacitación" Cinterfor

<sup>55</sup> Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados, MTEySS, primer borrador, julio 2006. p.19

<sup>56</sup> Idem anterior. p.19

### ■ USOS Y UTILIDADES DE LA INFORMACIÓN EN EL PROCESO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS

---

Al finalizar la recolección de datos es necesario transformar el conjunto de datos obtenidos en Información útil. La información puede servir para distintos niveles de gestión y debe estar disponible para que a partir de la misma se proceda a la toma de decisiones. Los estratos que utilizan esta información serán:

- La IFP utiliza la información producida por el Seguimiento de Egresados como insumo para la evaluación Institucional y el impacto de la formación brindada al egresado
- Las oficinas de empleo utilizan esta información para direccionar su trabajo en la zona, es decir, permite tener información confiable y certera sobre los niveles de empleabilidad y ocupabilidad de los egresados de una región determinada. Además de la visualizar las calidad de los Empleo en los que se insertan los egresados
- UEMAT
- El Ministerio de Trabajo

Es importante tomar en cuenta que la información recavada con el Seguimiento y la evaluación tienen como fin permitir ajustes en las acciones de la IFP y como tal tiene un carácter formativo, en el sentido de permitir un aprendizaje a partir de las propias prácticas. Por ello es importante que no sea utilizada para “señalar” a las personas. También es importante dar a conocer los resultados a todos a quienes les incumbe y en esta línea, se hace necesario adecuar las formas de comunicación a los destinatarios de la misma, para que pueda ser recibida de manera adecuada y capitalizada.





## ESQUEMA CONCEPTUAL IX

## Procesamiento de Información: análisis y construcción del informe



ORGANIZAR y CLASIFICAR los DATOS

Datos CUANTITATIVOS:  
Codificar y Tabular datosIndicios CUALITATIVOS:  
Sistematizar los dichos de los sujetos

ANALIZAR e INTERPRETAR LOS DATOS

PERSPECTIVA CUANTITATIVA:  
Aplicar métodos estadísticosPERSPECTIVA CUALITATIVA:  
Describir las relaciones y concordancias  
entre los dichos de diferentes sujetosREDACTAR EL INFORME  
(INTEGRANDO AMBAS PERSPECTIVAS...)



**ACTIVIDAD 22****ACTIVIDAD DE PROCEDIMIENTO****Objetivos**

Elaborar informes de Seguimiento de Egresados.

**Consigna**

a) Redactar un informe de Seguimiento de Egresados.  
Para ello se deberá tener en cuenta:

1. Preveer a qué institución va dirigido el informe y cual es la información de mayor interés que no debe faltar en el mismo.
2. Elaborar los items que deberían figurar en el informe.
3. Considerar el formato en que será presentada cada información (escrito en prosa, a través de cuadros, estadísticas, gráficos, otros recursos)

b) Tomar una o más de una de las variables o dimensiones trabajadas en anteriores actividades y redactar un breve pero sustancial informe referido a la cuestión.



**PRODUCTO FINAL: Proyecto de Seguimiento de Egresados**<sup>57</sup>**Objetivos**

Elaborar el proyecto de Seguimiento de Egresados que llevara adelante la IFP.

**Consigna**

- Realizar el esquema del Proyecto utilizando para ello las actividades resueltas en los capítulos anteriores
- En el siguiente esquema se articulan las actividades realizadas, como insumos del Proyecto de Seguimiento.

<sup>57</sup> El MTEySS, en el Instructivo para el diseño de esta dimensión, propone que el proyecto de Seguimiento de Egresado debe expresar: a) Universo que se va a relevar a través del Proyecto; b) Periodicidad y canal de realización de las entrevistas y encuestas (personales, teléfono); c) Descripción de los procedimientos para seleccionar los informantes; d) Descripción de los instrumentos de recolección de datos y presentación de modelos.



| ETAPAS DE ELABORACION                                      | ACTIVIDADES A UTILIZAR   |
|--|--|
| 1. NOMBRE DEL PROYECTO y BREVE DESCRIPCIÓN DEL MISMO       |  |
| 2. MARCO INSTITUCIONAL                                     | Caracterización e información actualizada de la institución y su contexto socio-productivo.<br>Se puede integrar lo trabajado en los dos proyectos anteriores y el Proyecto Institucional  |
| 3. MARCO TEORICO   | Actividad 2, 3, 4, 8, 14 y 15.   |
| 4. DIAGNOSTICO Y ANTECEDENTES                              | Actividad 1, 2 y 10  |
| 5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:<br>PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN | Actividad 1 y 10   |
| 6. JUSTIFICACIÓN DE LA PERTINANCIA DE<br>LA PROPUESTA      | Actividad 6 y 9  |
| 7. FINALIDAD DEL PROYECTO PARA LA<br>INSTITUCIÓN (metas)   | Actividad 5 y 8  |
| 8. OBJETIVOS DEL PROYECTO                                  | Actividad 11   |
| 9. CARACTERIZACION DE LA POBLACION<br>OBJETIVO             | Tomar como base y enriquecer lo realizado en el proyecto de Orientación Profesional  |
| 10- PLANIFICACIÓN DE ACCIONES E IMPL-<br>MENTACIÓN         | Actividad 7, 9, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19 y 22<br><br>Este apartado debe discriminar las siguientes 6 etapas:<br><br>1- Delimitación de lo que se quiere evaluar.<br>2- Establecimiento de criterios para la construcción de datos<br>3- Delimitación de la muestra<br>4- Elaboración de instrumentos y recolección de datos<br>5- Análisis y procesamiento de la información<br>6- Elaboración de informe y transmisión de la información<br><br>La planificación debe incluir los siguientes items:<br>Etapa, acciones, responsable de cada acción, recursos necesarios, plazos y producto. |





## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- ABDALA, Ernesto** (2000) Evaluación de impacto: un reto ineludible para los programas de capacitación juvenil. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, N° 150. CINTERFOR-OIT. Setiembre-diciembre 2000. p.183/216. Montevideo.
- ABDALA, Ernesto.** (2004). Manual para la evaluación de impacto en programas de formación para jóvenes. Introducción a los métodos experimentales y cuasi-experimentales para la evaluación de programas de capacitación. CINTERFOR-OIT. Montevideo.
- BERTONI, Alicia; POGGI, Margarita; TEOBALDO, Marta.** (1995) Evaluación. Nuevos significados para una práctica compleja. Capítulo 1: Los significados de la evaluación educativa: alternativas teóricas. Kapeluz. Buenos Aires.
- BLANCHET, Alain** (a/d) Técnicas de investigación en Ciencias Sociales.
- BLEGER, Jose** (1971) Simbiosis y Ambigüedad. Paidós. Buenos Aires.
- BONNET, F ; DUPONT, P ;HUGUET, G** (1987) L' ecoleet le management. De Boeck Université. Bruselas.
- CIDEC.** Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales Cuaderno de Trabajo N°21: La calidad de la Formación Departamento de justicia, economía, trabajo y seguridad social del Gobierno Vasco. San Sebastián.
- CINTERFOR-OIT** (2005) CECAP: Competencia y Evaluación. Dos vías hacia la mejora de la calidad en la educación. Papeles de la Oficina Técnica N° 15. CINTERFOR-OIT. Montevideo.
- DANANI, Claudia** (2006) Para una historia política del trabajo. Le Monde diplomatique. Julio 2006. Buenos Aires.
- DORSCH, Friedrich** (1994) Diccionario de Psicología. Herder. Barcelona
- EQUIPO DE INVESTIGACIÓN JÓVENES Y TRABAJO** (2006) Proyecto de Investigación "Procesos de desarrollo de competencias laborales en jóvenes trabajadores de la calle". Director: César San Emeterio. Equipo: Nestor Martiarena, Natalia Bartolini, Agustina Terrera, María Eugenia Olivera Rubia, Cecilia Carrizo y Constanza Miguel. Cátedra de Psicología Laboral. Facultad de Psicología UNC. Córdoba.
- FLICK, U.** (2004). Introducción a la investigación cualitativa. Capítulo 2: Posiciones teóricas de la investigación cualitativa. Ed. Morata. Madrid
- GALEANO RAMÍREZ, Alberto** (1999) Manual de Capacitación para Directivos de Centros de Formación. CINTERFOR / OIT. Montevideo.
- GALLART, María Antonia** (2002) Investigación sobre Seguimiento de Egresados de cursos de capacitación laboral. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional N° 153. Formación profesional, productividad y trabajo decente. Setiembre 2002. CINTERFOR-OIT. Montevideo.
- GALLART, María; BERTONCELLO, Rodolfo** (1997) Cuestiones actuales de formación. Los estudios de Seguimiento de Egresados. Papeles de la Oficina Técnica N° 2. CINTERFOR-OIT. Montevideo
- IRAM** (2000) Norma IRAM 3000. Guía para la interpretación de la norma ISO 9001:2000 en la educación. Documento en estudio. Buenos Aires.
- JACINTO, Claudia** (2001) "Contextos y actores sociales en la evaluación de los programas de capacitación de jóvenes"; en Enrique Pieck (coordinador). Los jóvenes y el trabajo: la educación frente a la exclusión social. Coedición: UIA/IML/UNICEF/ Cinterfor-OIT, RET y CONALEP. México.
- LANARI, M. E. (comp.)** (2005) Trabajo decente: diagnóstico y aportes para la medición del mercado laboral local. Mar del Plata 1996-2002. Ed. Suárez. Mar del Plata.
- MINISTERIO DE PRODUCCIÓN Y TRABAJO DE CÓRDOBA** (2006) Propuesta de Diseño para la Unidad de Evaluación y Monitoreo de la Gerencia de Promoción de Empleo. Mayo 2006. Córdoba.
- MTEySS** (2006) Instructivo para el diseño de la dimensión Seguimiento de Egresados. Borrador confidencial. Julio y setiembre de 2006. Buenos Aires.
- MTEySS.** (2004) Documento: Presentación del Programa de Calidad del Empleo y la Formación Profesional. Dirección Nacional de Orientación y Formación Profesional. Buenos Aires.
- MTEySS** (2006) Trabajo Decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición.
- MTEySS-IRAM-OIT-Italia Lavoro** (2006) Documento Referencial Institutos de Formación Profesional. Requisitos de Gestión de la Calidad. Buenos Aires.
- NAVARRA, Javier** (2003) Hacia una práctica: La Formación Profesional. Ficha de cátedra. Cátedra de Psicología Laboral. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.
- OXMAR. C** (1998) La entrevista de investigación en ciencias sociales Eudeba Universal. Buenos Aires.



## BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

### **PROGRAMA DE CALIDAD EN EL EMPLEO Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2006)**

Informe Intermedio de la Actividad. Luis Claudio Celma, Diseñador de Sistema de Seguimiento de Egresados y Egresadas, 31 de mayo de 2006. Córdoba.

**ROCKWEL, Elsie.** (1987). Reflexiones sobre el proceso etnográfico. Departamento de Investigaciones Educativas Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del IPN. (1982-1985)

**SÁEZ BRÉZMES, María José y FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, Manuela.** La evaluación del proyecto educativo de un centro: el problema de los indicadores. en Revista de Ciencias de la Educación N° 153 Enero-marzo 1993. España

**SAMAJA, Juan** (1993) Epistemología y Metodología. Elementos para una teoría de la investigación científica. EUDEBA. Bs.As.

**VARGAS ZUÑIGA** (2004) Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. Papeles de la Oficina Técnica N° 13. CINTERFOR-OIT. Montevideo.

**ZARIFIAN, Philippe** (1999) Mutación de los sistemas productivos y competencias profesionales: la producción industrial de servicio. El modelo de la competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales. CINTERFOR-OIT. Montevideo.

Programa de Calidad del Empleo  
y la Formación Profesional

Tel: (54 11) 4310-5856/5620  
calidad@trabajo.gov.ar  
<http://www.trabajo.gov.ar/calidad>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

COOPERACIÓN INTERUNIVERSITARIA

Tel: (54 351) 4332142  
equipotecnicounc@yahoo.com.ar



MINISTERIO *de*  
**TRABAJO**  
EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL

Programa de Calidad del Empleo  
y la Formación Profesional



Universidad  
Nacional  
de Córdoba

Secretaría de Relaciones  
Institucionales