



Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos



Sweden
Sverige

De la formación profesional al campo laboral:

Guía para construir un sistema
de seguimiento de trayectorias laborales







Organización
Internacional
del Trabajo



Lazos



Sweden
Sverige

De la formación profesional al campo laboral:

Guía para construir un sistema de seguimiento de
trayectorias laborales

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023
Primera edición 2023

Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – OIT 2023. *Evaluación de la oferta de servicios de desarrollo empresarial y financieros para promover el acceso de mujeres migrantes y refugiadas procedentes de Venezuela y de las comunidades de acogida en República Dominicana*, Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2023.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN: 9789220399866 (versión impresa)

ISBN: 9789220399873 (versión web PDF)

AGRADECIMIENTOS
El contenido de esta publicación ha sido elaborado por el consultor Felipe Migueo y ha contado con la supervisión técnica de Fernando Vargas del CINTERFOR de la OIT.
El texto ha sido revisado por María Olave, Carolina Ibañez, Katherine Martínez, Alejandra Páez y Mariana Beheran, del equipo técnico del Proyecto Lazos.
Este informe ha sido posible gracias a la financiación de la Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (Asdi), en el marco del Proyecto Lazos “Brindar a las personas refugiadas y migrantes de Venezuela acceso a trabajo decente en los países de acogida de América Latina y el Caribe” (RLA/21/09/SWE). Su contenido no refleja necesariamente las opiniones o políticas de la OIT o de Asdi y la mención en el mismo de marcas registradas, productos comerciales u organizaciones no implica que el Gobierno de Suecia los apruebe o respalde.

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

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	6
2. DISEÑO DE ESTUDIOS DE TRAYECTORIAS Y DEFINICIONES PREVIAS	8
▶ Seguir trayectorias, para qué y cómo	8
▶ Definición de resultados e impactos de la formación profesional	9
▶ Definición del alcance del seguimiento	9
▶ Fuentes de información	10
▶ Uso de los estudios de trayectorias	12
3. FASES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UN SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE TRAYECTORIAS	13
▶ Actores y roles en la construcción de un sistema de seguimiento de trayectorias de egresados	13
▶ Fases y hoja de ruta	18
FASE 1: Sentando las bases del sistema	18
FASE 2: Incorporando información cualitativa	24
FASE 3: Escalabilidad del sistema	28
4. RESUMEN Y COMENTARIOS FINALES	31
ANEXO I. COMPONENTES DE UNA ENCUESTA A PERSONAS EGRESADAS	35

1 Introducción

Uno de los mandatos principales de las instituciones de formación profesional (IFP) es contribuir a la empleabilidad de calidad de quienes allí se forman. Por lo tanto, conocer las trayectorias de vinculación con el mercado de trabajo posteriores al egreso es un elemento central para el diseño, evaluación y gestión de la política de formación profesional y de los propios centros.

Un estudio de trayectorias se define como un relevamiento de información cuantitativa y/o cualitativa orientado a conocer la situación laboral, en sentido amplio, de las personas egresadas de la formación profesional. En este se busca responder preguntas vinculadas con la transición de la educación al trabajo, acceso al empleo, desarrollo profesional, uso de las competencias adquiridas en la formación, ocupación actual, formación continua, entre otros componentes que pueden formar parte del estudio.

En esta guía se propone el desarrollo de un sistema de seguimiento de trayectorias de personas egresadas de la formación profesional. Se define un sistema en la medida que es capaz de llevar adelante estudios permanentes y sistemáticos de trayectorias, con estándares de calidad comunes a todas las IFP, utilizando un conjunto amplio de herramientas, complementando abordajes cuantitativos y cualitativos e involucrando a todos los actores del contexto. También se piensa en sistema ya que los resultados que arrojan los estudios son utilizados de forma efectiva como insumos relevantes para la mejora permanente de la oferta de formación profesional y su pertinencia y de las políticas educativas y laborales. Un sistema implica, además, la identificación de actores y roles que lo sostengan, los cuales también son presentados en esta guía.



Las instituciones de formación profesional en el continente ofrecen una amplia gama de servicios: formación propiamente dicha, certificación de competencias laborales o reconocimiento de aprendizajes previos, intermediación y orientación laboral, entre otros. Las sugerencias de esta guía incluyen todos estos servicios. Como técnicamente no hay diferencias entre ellos, para facilitar la lectura se hablará de formación profesional o formación sin que en ningún caso se refiera exclusivamente a una porción de la oferta educativa de las instituciones de formación profesional.

Esta guía práctica tiene como propósito la implementación de un sistema de análisis de trayectorias laborales donde se identificarán las entidades que inciden en su construcción y los roles que deberán asumir. A su vez, se establecerán los pasos asociados a tareas específicas para el desarrollo del mencionado sistema. En ese sentido, con esta guía se espera aportar una hoja de ruta viable de interés tanto para hacedores de política como para las instituciones de formación.

Por este motivo, se repasan algunos conceptos preliminares para el desarrollo de un estudio de trayectorias y, a partir de esas definiciones, se presentan tres fases para el desarrollo de un sistema de seguimiento de trayectorias. La idoneidad de cada fase está determinada por el contexto de la oferta de formación profesional. Como se abordará más adelante, en contextos de concentración de la oferta en una institución pública, es conveniente comenzar por la fase uno, mientras que, si el contexto es de mayor diversificación institucional de la oferta, la fase tres es la más aconsejable.

Esta guía retoma los resultados de los diagnósticos realizados en Colombia, Perú y República Dominicana en el marco del **Proyecto Lazos**, que busca brindar a las personas migrantes y refugiadas de Venezuela acceso a trabajo decente en los países de América Latina y el Caribe, lo cual complementa la acción que realiza la OIT para fortalecer las capacidades de las instituciones



públicas y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, en tanto actores clave del mercado de trabajo, con el fin de avanzar en una efectiva integración socioeconómica de las personas migrantes y refugiadas de Venezuela en sus comunidades de acogida.

El documento se divide en tres grandes partes.

- ▶ En la primera se repasan algunos conceptos para estudiar trayectorias e identificar potenciales alcances y las diferencias entre impacto y resultado, se revisan las principales fuentes de información y se muestran de manera resumida los posibles usos de los resultados de los estudios.
- ▶ En la segunda se presentan los actores y las fases de desarrollo del sistema asociadas a objetivos y tareas.
- ▶ En la tercera se incluye un resumen y los comentarios finales. A lo largo de la guía se presentan algunas experiencias orientadoras que fueron identificadas en el proyecto Lazos. Un siguiente paso de profundización para ampliar esta guía podría orientarse a analizar mecanismos de estudios de trayectorias profesionales en otros países de la región.

2 Diseño de estudios de trayectorias y definiciones previas

Antes de pensar en la lógica de un sistema, conviene repasar algunas definiciones previas de los estudios de trayectorias que pueden contribuir a los diseños específicos de cada ejercicio de seguimiento de trayectorias laborales de egresados, que son la base en la que se funda el sistema propuesto.

► Seguir trayectorias, para qué y cómo

Seguir las trayectorias de egresados de la formación profesional implica en primer lugar definir los logros esperados o deseados del proceso de formación, que son los que definen qué y cómo se va a proseguir. En formación profesional típicamente es de interés relevar información para caracterizar el vínculo del egresado con el mercado de trabajo y en aquellas áreas específicas en las que se entiende que la formación recibida puede incidir: inserción laboral, características del empleo y su vinculación con la formación recibida y, en caso de estar desempleado, cuáles han sido los medios a través de los cuales ha buscado empleo, entre otros aspectos.

En general, las IFP también realizan estudios en los que se contacta a un conjunto de egresados para valorar el nivel de satisfacción con la formación recibida. Si bien estos estudios no son necesariamente el foco de este trabajo, constituyen información de interés ya que utilizan herramientas y dispositivos útiles para el estudio de trayectorias y demuestran la capacidad institucional para llevarlos adelante, habida cuenta de que uno de los principales desafíos de los estudios de trayectorias es identificar y contactar a la población objetivo.



Un estudio de trayectorias podría ser definido como un relevamiento de información que permite conocer la situación laboral, en sentido amplio, de los egresados de manera cuantitativa o cualitativa.

► Definición de resultados e impactos de la formación profesional

Para identificar y definir los resultados de la participación en la formación profesional, hay preguntas que pueden ser orientadoras: ¿Qué puede alcanzar un egresado producto de su formación? ¿Qué se espera de un egresado? ¿En qué áreas de su trayectoria vital incide ser egresado de la formación profesional? ¿Cómo se expresa el perfil de egreso y las competencias desarrolladas en la vida de un egresado?.

Para una institución de formación profesional el área de interés por excelencia es la vinculación del egresado con el mercado de trabajo. Hay una serie de áreas de interés de estudio de las trayectorias laborales del egresado, como las que se plantean a continuación: ¿Está empleado? ¿En qué tipo de actividad económica? ¿Es un empleo de calidad? ¿En qué medida su formación es pertinente para desarrollar las actividades de su ocupación? ¿La formación recibida fue suficiente para desempeñarse profesionalmente?.

En caso de estar desempleado, sería importante preguntar: ¿Cómo ha sido el vínculo con el mercado de trabajo? ¿Por qué medios ha buscado empleo? ¿Por qué no ha conseguido empleo?.

Otro bloque de preguntas que puede ser relevante, especialmente en el contexto de los profundos cambios en el mercado de trabajo, es la formación a lo largo de la vida. Luego de egresar de la IFP, ¿ha continuado su formación? ¿Dónde? ¿En qué áreas? Si no lo ha hecho, ¿por qué? Estas pueden ser también preguntas que guíen la definición de resultados en las trayectorias de formación de los egresados.

Todas las preguntas mencionadas y sus respuestas o resultados son luego utilizadas para compararlas con la situación inicial del propio egresado antes de pasar por la formación (línea de base) o con alguna población que se entienda similar salvo por no haber recibido la formación en cuestión (población de control).

► Definición del alcance del seguimiento

Una vez definidos los resultados, sus indicadores y medios de verificación, es importante definir el alcance de la evaluación que se va a realizar. En el caso del seguimiento de trayectorias pueden definirse dos alcances: identificar los resultados o el impacto de la formación profesional.

Evaluar un resultado es verificar si algo sucedió o no y en qué cuantía para la población objeto de estudio: ¿Qué tasa de empleo tienen los egresados de la formación profesional? ¿Los egresados de la formación profesional consiguen empleo? En este caso es independiente de si la formación recibida es la responsable de estos resultados.

Una evaluación de impacto, por su parte, supone un paso posterior a la evaluación de resultados. Se trata de identificar y cuantificar el efecto causal de la formación profesional (tratamiento) sobre los resultados observados en la población objetivo (población tratada). El esfuerzo técnico es significativamente superior porque implica desarrollar un contrafáctico, para definir una población de control que es, en resumidas cuentas, un conjunto de individuos muy parecido a la población tratada (egresados) en las variables relevantes para los resultados a estudiar, pero que no se benefició del tratamiento de la población objetivo. El *impacto o efecto tratamiento* se define como la diferencia entre los resultados observados por ambas poblaciones luego de finalizado el tratamiento (formación profesional) respecto de un punto de partida o momento cero (línea de base), que es previo al tratamiento.

La evaluación de impacto es técnicamente más compleja y en varias ocasiones irrealizable desde el punto de vista operativo, en general porque no se ha identificado o construido oportunamente el contrafáctico, si bien



existen técnicas econométricas para hacerlo. En este sentido, es importante ser precisos en qué se busca hacer con el estudio de trayectorias y qué información se quiere obtener a través de él. Por un lado, si se quiere conocer las trayectorias de los egresados para caracterizarlas, analizar la pertinencia de la formación recibida, conocer

la situación de empleo y el tipo de empleo al que acceden, es suficiente evaluar resultados. Si lo que se busca es conocer si existe incidencia causal entre la formación profesional recibida y los resultados observados y la dimensión de la incidencia, entonces la única forma técnicamente válida es la evaluación de impacto.

► Fuentes de información

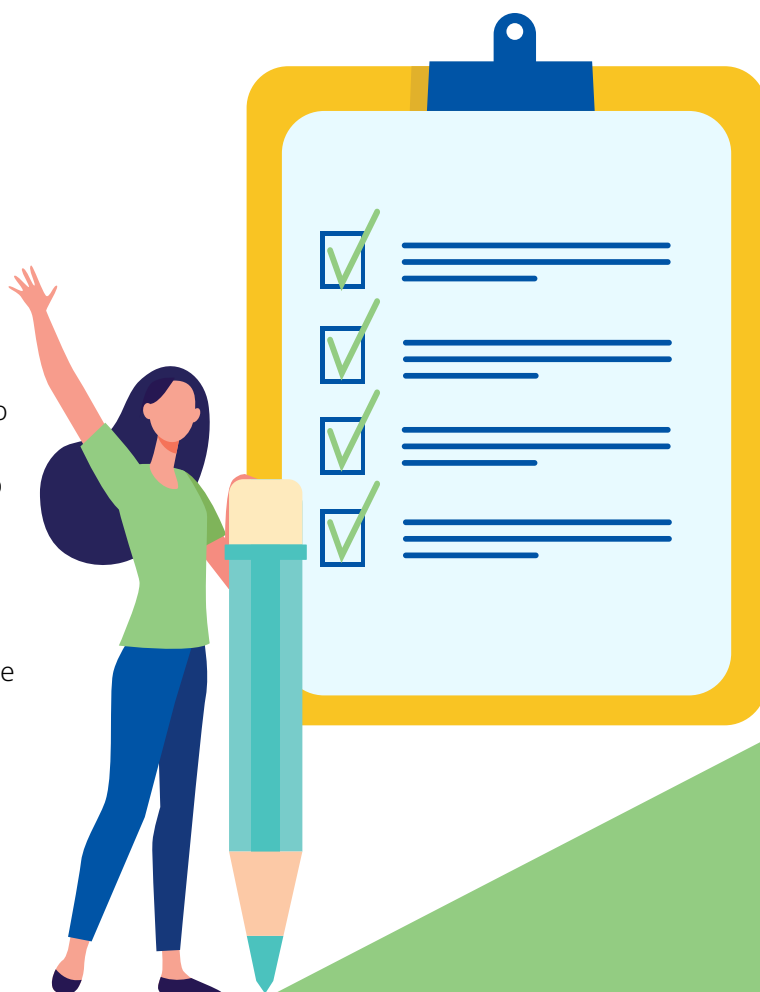
Las fuentes de información necesarias suelen variar en función de los objetivos del seguimiento, pero esencialmente podrían dividirse en tres: registros administrativos, encuestas e información secundaria.



1. Los registros administrativos.

Para estos estudios se utilizan comúnmente los registros de las instituciones locales de seguridad social, que tienen identificadas las altas y bajas de contratos para cada individuo y los propios registros de las IFP de donde egresa la población que interesa estudiar. Los primeros, tienen la virtud de ser sencillos, comparables, creíbles e interpretables. El principal desafío suele ser la accesibilidad de estos datos, pero en la medida que las IFP sean públicas es esperable que este problema sea menos complejo de resolver. En contrapartida, solo permiten observar el mercado laboral formal y, dependiendo del país, pueden no aportar información salarial de la calidad del empleo en términos de desarrollo profesional o vinculación de la ocupación con la formación recibida. En contextos de alta informalidad o en los que la población de estudio tenga mayor propensión al empleo informal, los registros administrativos pueden estar fuertemente sesgados y no ser información suficiente para valorar las trayectorias laborales de las personas, pues no figurar en los registros no significa que la persona no esté trabajando. En el caso de los registros de las IFP importa que se tenga información periódica de su matrícula y de los

egresados que contemple la sociodemográfica mínima: edad, sexo, formación previa, nacionalidad y registro de su país de origen, que típicamente queda registrada a través del documento con el cual realizan la inscripción. En segundo lugar, se debe identificar de qué parte de la oferta educativa han participado: formación, certificación de competencias, orientación educativa y laboral y, en el caso de las dos primeras, conocer detalles del curso: perfil ocupacional, actividad económica y formato de la formación recibida.





2. Las encuestas.

Tienen la virtud de abarcar cuantas áreas se definan en el diseño del estudio y ser adaptables a las necesidades. En contrapartida, pueden tener problemas de credibilidad si no hay buenos medios de verificación o una estrategia de muestreo que asegure representatividad. Asimismo, son costosas de implementar porque implican elaborar alguna estrategia de muestreo, contactar y dar seguimiento a la tasa de respuesta en caso de que sean autoadministradas o completar el cuestionario individualmente en caso de que sean asistidas. Adicionalmente, para que la información declarada sea fiable es aconsejable definir medios de verificación de algunas de las respuestas, sobre todo las vinculadas a las características del empleo. Esta dificultad puede subsanarse, por ejemplo, solicitando algún recibo de sueldo al encuestado.



3. La Información secundaria.

Podría definirse como información generada en la operativa de otras organizaciones, ajenas a la IFP, a través de la cual es posible identificar a egresados que utilizan sus servicios. En este caso el desafío consiste en identificar la información y acceder a ella para, luego de analizarla, establecer cómo cruzarla con la generada en la IFP o en los registros administrativos.

Las tres fuentes de información son sinérgicas y pueden combinarse y complementarse, dependiendo del alcance y necesidades del estudio. Más aún, los registros administrativos pueden ser, por ejemplo, buenos medios de verificación de las encuestas que se puedan realizar.



► Uso de los estudios de trayectorias

Las fases y el sistema presentado buscan aprovechar al máximo los resultados de estudios de trayectorias de personas egresadas de la formación profesional, que pueden resumirse en dos:

- a. **Análisis de pertinencia de la formación por parte de una IFP:** la empleabilidad de calidad de las personas egresadas es uno de los objetivos esenciales de la formación profesional. Por este motivo los resultados de empleo de sus egresados son un insumo para evaluar el ajuste de una capacitación específica con la demanda del mercado laboral.
- b. **Evaluación general del sistema de formación profesional:** los estudios de trayectorias laborales pueden ser insumo para el diseño o mejora de la política laboral y de formación profesional o el diseño de programas específicos que apunten a la inclusión de determinadas poblaciones: mujeres, personas migrantes, entre otros.

Estos dos usos potenciales de la información, que resulta de los estudios de trayectorias laborales, definen dos posibles alternativas para identificar la institución encargada de llevarlos adelante, un rol clave en la construcción del sistema.

En contextos donde la oferta de formación profesional está centralizada en una institución pública, estudiar la trayectoria de sus egresados puede ser suficiente en la primera fase y asumir el desafío de incorporar a los demás oferentes en la tercera. Por otro lado, en contextos donde la oferta se encuentra más diversificada en varios oferentes no necesariamente públicos, se hace necesario definir el supervisor del sistema desde la primera fase.¹

En **República Dominicana** el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) ofrece sus servicios a unas 780 mil personas y ha acreditado a más de

300 Centros Operativos del Sistema (COS)

que ofrecen formación certificada por INFOTEP y permiten que la oferta formativa llegue a lugares de difícil acceso para el Instituto.

En **Colombia** existen Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (IETDH) que ofrecen formación para el trabajo basada en competencias¹. Estas instituciones se encontraban supervisadas por el Ministerio de Educación, pero el MNC estipula que sean supervisadas por el Ministerio de Trabajo. De acuerdo con los datos del Ministerio de Educación, en 2022 existían 4.172 IETDH activas, que ofrecían en total 22.686 programas de formación y entre todas acumulaban cerca de 517 mil matriculados, los que representan alrededor del 4 % de los aprendices de los servicios del SENA en el mismo año.

Un ejemplo de contexto diversificado es **Perú**, donde además del Servicio Nacional de Aprendizaje Técnico Industrial (SENATI), de carácter privado, la oferta de formación profesional está distribuida en Centros de Educación Técnico-Productiva (CETPRO), algunos de gestión pública y privada, que según el censo educativo de 2017 alcanzaban los 1.826.

¹ Decreto 1650 de 2021.

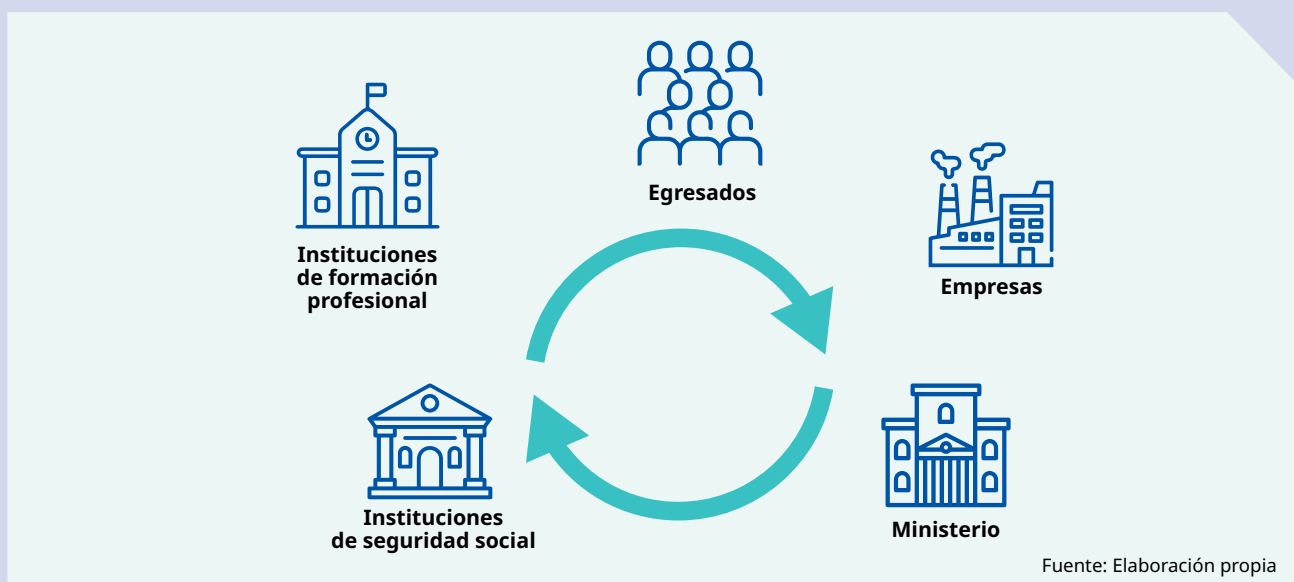
3 Fases para la construcción de un sistema de seguimiento de trayectorias

En esta sección se presentan primero los actores que integran el sistema de seguimiento de trayectorias y qué tipo de información pueden obtenerse de cada uno. En el sistema se utiliza de manera genérica la palabra “ministerio” en el rol de la supervisión porque en cada país el o los ministerios con competencia y rectoría sobre la formación profesional pueden variar. Luego se presentan las tres fases para que puedan ser contextualizadas de forma sencilla a cada país. En cada una se busca definir objetivos y actividades o tareas para orientar la hoja de ruta.

► Actores y roles en la construcción de un sistema de seguimiento de trayectorias de egresados

Como primer paso se presentan los diferentes actores de un sistema de seguimiento de trayectorias. Algunas de ellas se definen como un punto focal o puntos focales en la medida que generan información relevante que es necesario recopilar. Se presentan a continuación de forma esquemática:

Figura 1: Esquema de actores que integran el sistema





Instituciones de formación profesional (IFP):

son el punto de partida, común a cualquier contexto, del sistema de formación profesional.

En ellas se lleva a cabo la formación y por ende se genera la información esencial de línea de base y caracterización socioeconómica de quienes egresaron, su trayectoria educativa y la información de contacto necesaria para seguir su trayectoria ocupacional al finalizar (típicamente el registro de identidad civil y el contacto personal con los datos esenciales). Allí se identifican tres momentos de generación de información: inscripción, trayectoria y egreso².

Para los estudios de trayectorias el momento de inscripción puede ser visto como la instancia de línea de base en la que se recopila información para la caracterización educativa, socioeconómica y laboral de las personas que acceden a la oferta de la institución. Es importante que se defina qué y cómo se va a preguntar al momento de la inscripción. Un nivel básico de información debe incluir:

- a. **Nombre completo y datos de contacto** (registro de celular y correo electrónico).
- b. **Información de identificación:** tipo de documento y número de identidad (detallar si son documentos nacionales y cuáles son válidos; explicitar los de residencia en el país para personas extranjeras si son documentos internacionales, como pasaporte, carné de refugiado o solicitante de asilo, etc.).
- c. **Información personal:** (edad, sexo, lugar de nacimiento y país de residencia actual, estado civil, si tiene hijos a cargo, entre otras).
- d. **Trayectoria educativa:** con qué nivel educativo se inscribe en la formación.
- e. **Trayectoria laboral previa y situación laboral actual:** ¿Está empleado al momento de la inscripción? Si no lo está, ¿tiene experiencia laboral previa? ¿En qué ocupaciones o

sectores? Si está empleado, ¿en qué sector de actividad? ¿En qué ocupación? ¿Empleo (formal o informal) y nivel de ingreso? Esta información es clave porque en un estudio de trayectorias el ingreso es una variable de resultado de interés sobre la cual medir el impacto de la formación o certificación recibida.

f. Información de contexto socioeconómico.

La trayectoria educativa de la persona que accede a las IFP es la segunda instancia de generación de información dentro de las instituciones de formación profesional. Para esto, el sistema de gestión educativa utilizado por el centro debe ser capaz de identificar para cada persona, al menos: (i) Formación cursada y su nivel, perfil ocupacional y sector de actividad económica asociado y (ii) desempeño del estudiante. La misma información se considera para los casos en que se registren para procesos de certificación de competencias.

La información registrada al momento del ingreso debe ser actualizada al egreso de la IFP, que es la última instancia de generación de información. Allí pueden incluirse preguntas sobre intereses laborales y expectativas de empleo.



Instituciones de seguridad social³:

son el segundo punto focal o nodo básico del sistema de seguimiento de trayectorias laborales. En ellas se encuentran registradas las personas

que aportan a los regímenes contributivos por medio de vínculos laborales formales. Como parte de ese registro se suministra una serie de informaciones que identifican: la empresa contratante y su actividad económica, fecha de inicio y de posible cierre del vínculo laboral, salario, ocupación, tareas para la que es contratada la persona, entre otras. Estos registros también pueden incluir información de aquellas personas trabajadoras independientes con capacidad de

² Para esto las instituciones suelen tener un sistema de gestión educativa (SIGED). La necesidad de revisarlo para valorar que sea suficiente se aborda en la fase 1.

³ A los efectos de esta guía se hace referencia a las instituciones a cargo del sistema de previsión social, donde queda registro de los contratos laborales formales. Se nombran de forma genérica para adaptarse de mejor manera al contexto en el que se busque implementar la guía.

pago por los ingresos que generan y que aportan al sistema. La calidad y la cantidad de los datos de esta fuente de información está determinada por los niveles de informalidad de cada mercado laboral.

Este tipo de institución/actor brinda información cuantitativa y objetiva del sistema y constituye la base para la estimación de tasas de empleabilidad de personas egresadas. En la medida que la formación profesional es un instrumento de política pública, la inserción laboral buscada a través de esta oferta es necesariamente formal, como condición mínima de calidad.

Acceder a la información de los servicios de seguridad social supone un conjunto de tareas que serán descritas más adelante, pero conviene señalar que un desafío en general suele ser el de la seguridad y confidencialidad de la información, en tanto que los datos allí generados son usualmente privados y no de acceso público, según la legislación de cada país.



Personas egresadas: son el tercer punto focal de generación de información y, al igual que las empresas, aportan información complementaria y cualitativa de

su inserción laboral, también de su percepción del servicio recibido y de su desempeño en el puesto de trabajo a la luz de su experiencia laboral. Las encuestas⁴ a un conjunto específico de personas egresadas (cohorte) se considera el instrumento más pertinente debido a la cantidad de usuarios que acceden al servicio. El trabajo de diseño suele realizarse una vez y luego, con base en sucesivas revisiones, se repite su aplicación a distintas cohortes. Para identificar y contactar a estas personas es necesario que la IFP tenga registro de sus datos en el formulario de registro inicial.

Las encuestas pueden realizarse desde dos perspectivas: cortes transversales o estudios

de panel. La primera implica el estudio de una cohorte de personas egresadas por única vez en el tiempo, por ejemplo, al año de egreso, y repetir el estudio anualmente para cada nueva cohorte. Es decir, que la población de estudio es la misma (de los diferentes programas de la oferta), pero los individuos que la componen cambian en cada aplicación. Los datos de panel se utilizan, sin embargo, para seguir a un mismo conjunto de individuos en diferentes momentos: las personas egresadas de la generación 2019 al año, dos años y cinco años de su egreso. Esta estrategia suele ser más precisa para observar efectos a largo plazo y aislar aquellos temporales, pero es generalmente más costosa y compleja de crear por la dificultad de contactar a los mismos egresados tanto tiempo después de finalizada la formación. Por ese motivo, se recomienda la realización permanente de estudios de corte transversal, en especial en las fases iniciales de desarrollo del sistema de seguimiento de trayectorias. Los datos de panel se aconsejan para estudios de mayor alcance y no permanentes.



⁴ En el Anexo I se ofrece una guía para el diseño de la encuesta.

Las personas egresadas son una fuente de información fundamental en los estudios de trayectorias por los datos que pueden aportar sobre su formación y utilidad para el mercado de trabajo. En todo caso, conviene precisar que sus respuestas parten de transmitir percepciones que pueden verse influenciadas por un conjunto importante y potencialmente no relevante de factores.

Con base en estudios previos y en trabajos de sistematización, revisados para elaborar esta guía, se puede tomar como referencia los siguientes componentes para ser incluidos en encuestas a personas egresadas⁵:

- Estudios realizados dentro de la IFP.
- Experiencia de prácticas formativas durante la formación.
- Evaluación de las condiciones de estudio e infraestructura didáctica de la IFP.
- Competencias y satisfacción con la formación recibida.
- Formación posterior al egreso.
- Estado actual de empleo.
- Demandas laborales actuales.
- Relación entre la formación recibida y el empleo actual.
- Satisfacción con la situación laboral actual.
- Formación y situación laboral previa al ingreso a la IFP.
- Información demográfica y socioeconómica.



Empresas: son el cuarto punto focal de acceso de información del sistema, del que se obtiene información cualitativa y complementaria a los datos cuantitativos obtenidos de las IFP y de las instituciones de seguridad social y de la cuantitativa obtenida de los egresados.

El principal desafío consiste en identificar a las empresas a las cuales se vinculan las personas egresadas de la formación profesional. Para

esto se pueden utilizar los registros de las instituciones de seguridad social o los datos suministrados por las propias personas en los registros o encuestas realizadas. Es usual que las IFP tengan algún mecanismo de diálogo más o menos estructurado y fluido con las empresas del mundo productivo local, por lo cual también se recomienda aprovecharlos, por ejemplo, las bolsas de empleo, las mesas sectoriales, los comités técnicos sectoriales, los consejos sectoriales de competencias o los paneles de expertos en estudios prospectivos.

De igual manera, se pueden diseñar y aplicar herramientas específicas para la recopilación de los datos necesarios en las empresas, que serán esencialmente cualitativos respecto de la calidad de la formación, su pertinencia en relación con las necesidades de talento humano, así como la preparación específica de las personas egresadas para desenvolverse de manera satisfactoria en las tareas para las cuales fueron contratadas.



⁵ Schomburg, H. (2016). Carrying out tracer studies: Guide to anticipating and matching skills and jobs. Luxembourg: Publications Office of the European Union.



Ministerio: en la medida que se busca generar un sistema de estudios de trayectorias laborales, es conveniente pensar en la creación

o definición de alguna oficina u organismo que lo supervise. En la mayor parte de los países de la región hay un ministerio con competencia y rectoría sobre la política de formación profesional, en algunos casos puede ser el de Trabajo, en otros el de Educación y en otros ambos pueden tener competencia. Por este motivo, se menciona de forma genérica para adaptarse a cada contexto. Este actor no genera información de las trayectorias de las personas egresadas, sino que es quien la centraliza, procesa y socializa.

En muchos países de la región, cuando la oferta de formación profesional está centralizada y es esencialmente pública, las propias IFP tienen observatorios del mercado laboral y llevan adelante estudios⁶ de este tipo. No obstante, en tanto se busca abarcar la totalidad de las personas egresadas del sistema de formación profesional como herramienta de monitoreo e insumo para el diseño de políticas públicas, es recomendable que se identifique si existe un rol externo a las IFP para la rectoría del sistema, como, por ejemplo, en los ministerios de trabajo.

En la mayoría de los países de la región existe una institución nacional con un rol central y significativo en la definición de políticas y ejecución de acciones formativas, que usualmente genera la mayor parte de la matrícula de participantes. En estos casos, es de todos modos recomendable que los estudios de trayectoria puedan ser complementados con información de otros oferentes de acuerdo con su relevancia para disponer de información más completa.

Los cinco actores descritos para un sistema de estudio de trayectorias formativo-laborales (IFP, instituciones de seguridad social, observatorios laborales, empresas y personas egresadas) tienen roles, responsabilidades, contribuciones

específicas y complementarias y, como se ha dicho, son situacionales de acuerdo con el contexto y el ecosistema de formación profesional de cada país.

En **Colombia** el Observatorio Laboral y Ocupacional (OLO) monitorea el comportamiento de los egresados en diversas ocupaciones a partir de diferentes fuentes de información del mercado laboral. Provee información a nivel nacional, que contribuye a la orientación de acciones de formación, emprendimiento y empleo. Además, genera alertas de proyectos de inversión que se quieren realizar en las diferentes regiones y sectores económicos.

En **República Dominicana** el Observatorio del Mercado Laboral Dominicano (OMLAD) es la instancia de investigación del Ministerio de Trabajo, ubicada en la Dirección General de Empleo, que realiza estudios continuos y ofrece productos y servicios de información sobre el comportamiento y tendencias del mercado de trabajo.



⁶ Ver por ejemplo el Caso del Servicio Nacional de Aprendizaje de Colombia (SENA) en <https://observatorio.sena.edu.co/>

► Fases y hoja de ruta

Con base en los actores identificados y los potenciales usos de los resultados de estudios de trayectorias laborales, se propone a continuación una hoja de ruta, organizada en tres fases, para desarrollar el sistema. Las fases son acumulativas y se presentan como una secuencia, en la medida que cada una se construye a partir de aprendizajes y herramientas desarrolladas en la anterior.

Si bien las fases pueden ser consideradas genéricas, esta guía se basa en las experiencias, características y necesidades de los países cubiertos por el Proyecto Lazos, por lo que considera de manera especial la situación de Colombia, República Dominicana y Perú. Con base en el informe de revisión del contexto, se identifica la fase en que se encuentra cada uno de ellos y los pasos que se recomienda seguir para avanzar en la construcción del sistema de estudios de trayectorias laborales.

FASE 1: Sentando las bases del sistema

Esta fase está contemplada para países con una oferta centralizada en una institución pública, que no tienen mecanismos desarrollados para la realización permanente de estudios de trayectorias laborales, como insumo para sus actividades.

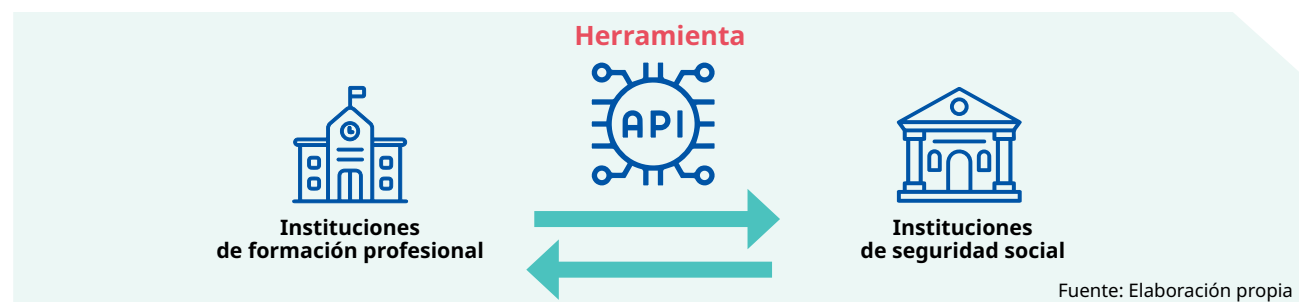
Las entidades centrales en esta fase son las IFP que concentren la mayoría de la matrícula y la base de datos de la institución de seguridad social. El esquema podría resumirse de la siguiente manera:

El objetivo en esta fase es establecer un mecanismo permanente y sostenible para el intercambio de información entre los dos actores primarios previstos: IFP e institución de seguridad social. Es importante destacar que esta fase es muy recomendable para contextos donde la oferta de formación profesional esté concentrada en una IFP, que llamaremos central. Esto hace que el uso de los resultados de los estudios de trayectoria sea suficiente también para el estudio de pertinencia de la formación profesional de la IFP nacional. Cuanto más significativo sea el rol de la IFP en el total de la matrícula, mayor alcance se tendrá para hablar de la formación profesional a nivel nacional en esta etapa.

La primera fase abarca los nodos esenciales del sistema y tiene por objetivo conocer el estado de empleo de las personas egresadas para responder a preguntas cómo:

- ¿Qué porcentaje de las personas egresadas que estaban desempleadas al iniciar su formación consiguen empleo al finalizarla?
- ¿Cuántas personas egresadas que estaban empleadas al iniciar su formación mejoraron su situación laboral al finalizarla?
- ¿Cuántas personas egresadas logran sostener su empleo por un período suficiente de tiempo?
- ¿Qué tipo de formaciones tienen mejores niveles de inserción laboral?
- ¿Cuál es el ingreso esperado o retorno de la formación por tipo de curso?

Figura 2: Esquema de actores, flujo de información y herramientas de la fase 1



⁷ Se pueden considerar plazos de tres o cuatro meses, asociados a los períodos de prueba, o plazos más largos, como puede ser un año.

- ▶ ¿En qué sector de la economía o cadena productiva se encuentra trabajando la persona egresada?
- ▶ ¿Qué diferencias de empleabilidad se observan por características del alumnado (sexo, edad, nacionalidad, entre otros)?

La primera tarea es revisar los procesos y herramientas de generación de información en los tres hitos identificados: inscripción, trayectoria y egreso. Para esto la IFP deberá, en primera instancia, definir la información por recopilar en cada hito.

Al momento del ingreso, primer hito, se sugiere recopilar la siguiente información mínima para cada persona inscrita:

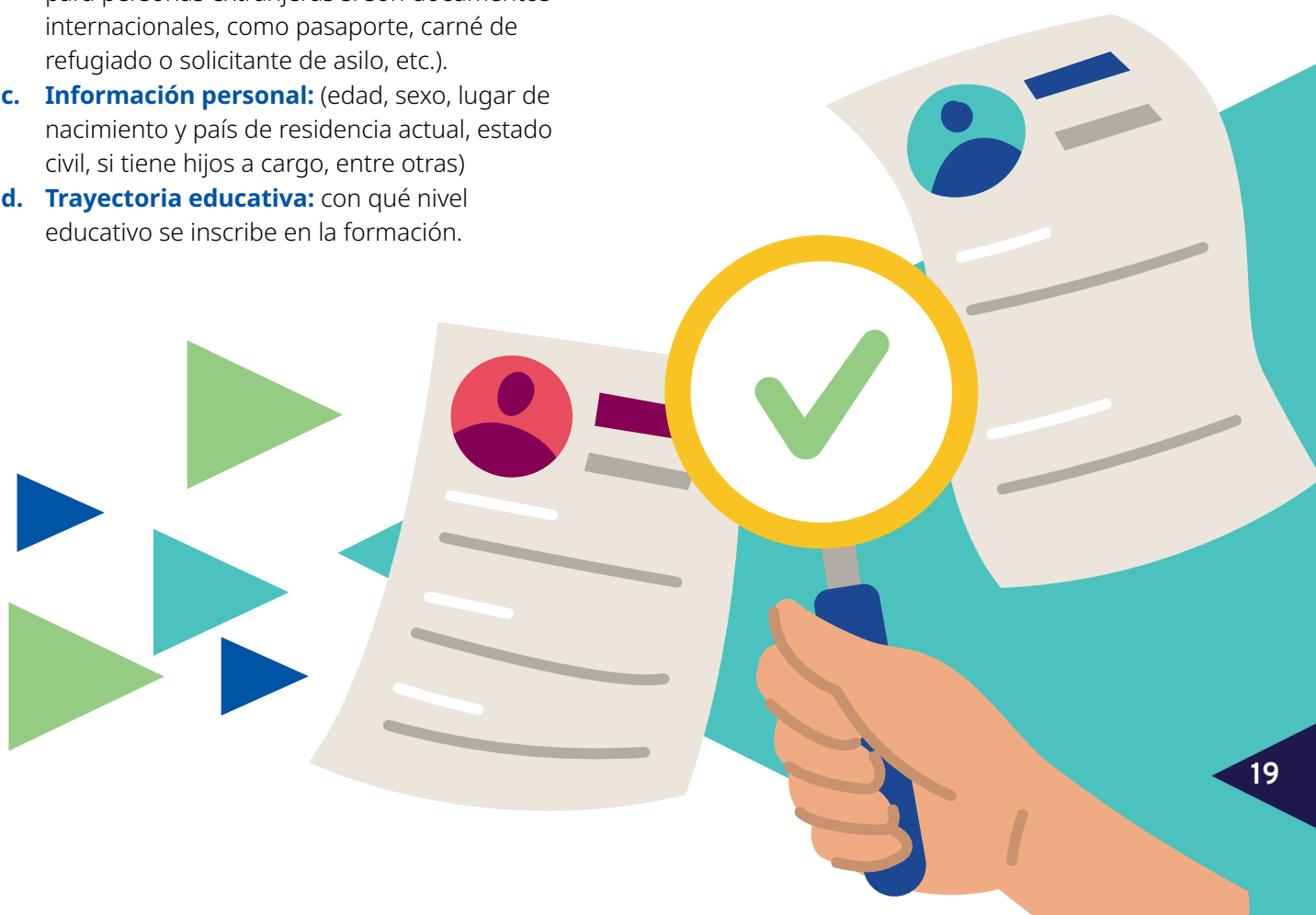
- a. **Nombre completo y datos de contacto** (registro de celular y correo electrónico).
- b. **Información de identificación:** tipo de documento y número de identidad (detallar si son documentos nacionales y cuáles son válidos; explicitar los de residencia en el país para personas extranjeras si son documentos internacionales, como pasaporte, carné de refugiado o solicitante de asilo, etc.).
- c. **Información personal:** (edad, sexo, lugar de nacimiento y país de residencia actual, estado civil, si tiene hijos a cargo, entre otras)
- d. **Trayectoria educativa:** con qué nivel educativo se inscribe en la formación.

e. **Trayectoria laboral previa y situación**

laboral actual: ¿Está empleado al momento de la inscripción? Si no lo está, ¿tiene experiencia laboral previa? ¿En qué ocupaciones o sectores? Si está empleado, ¿en qué sector de actividad? ¿En qué ocupación? ¿Empleo (formal o informal) y nivel de ingreso? Esta información es clave porque en un estudio de trayectorias el ingreso es una variable de resultado de interés sobre la cual medir el impacto de la formación o certificación recibida.

f. **Información de contexto socioeconómico.**

En la trayectoria, segundo hito dentro de la IFP, referida al paso de la persona por la institución, se debe revisar el sistema de gestión educativa vigente sobre la base de dos criterios: su capacidad de generar información respecto de la trayectoria del estudiante y su desempeño y las funcionalidades para la extracción de esa información para su análisis y procesamiento.



En el egreso, tercer hito, para la generación de información, el objetivo es recopilar o actualizar los datos de contacto futuro en la institución de seguridad social y en fases siguientes para el envío de encuestas a personas egresadas.

La segunda tarea es suscribir un convenio marco para el acceso a la información disponible en las bases de datos de las instituciones de seguridad social. El convenio debe sentar las bases de un acuerdo para que las IFP del sistema puedan acceder a la información de afiliación y aportes de sus egresados de manera periódica y, a la vez, asegurar la confidencialidad de la información personal. El convenio debe ser diseñado con una perspectiva incremental, de manera tal que, si bien la primera etapa involucra solo a la IFP nacional, las siguientes deberán incorporar en su uso a las restantes del país.

En función de las herramientas tecnológicas, procesos posibles y experiencia internacional, se recomienda el desarrollo de una interfaz API⁸. Para esto, la experiencia del SENA con la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) es muy pertinente en el ámbito de la identificación y aprovechamiento de buenas prácticas y lecciones. La interfaz puede considerarse como un contrato de servicio entre dos aplicaciones que define cómo se comunican entre sí mediante solicitudes y respuestas. La documentación de una API contiene información sobre los datos y estructuras de las solicitudes y respuestas necesarias para los desarrolladores⁹.

A través de la API la IFP puede acceder autónomamente (mediante un usuario) a los datos de afiliación a la seguridad social y aportes (o la cesación de estos) de las personas egresadas, que son, en última instancia, el indicador de inserción laboral formal y el dato cuantitativo esencial para los estudios de trayectorias laborales. Si bien el desarrollo puede ser tercerizado completamente, se destacan a continuación las etapas requeridas que también pueden ser ejecutadas por los equipos de tecnología digital de las instituciones.



⁸ API es la sigla en inglés de “interfaz de programación de aplicaciones” y son mecanismos que permiten a dos componentes de software comunicarse entre sí mediante un conjunto de definiciones y procedimientos.

⁹ Adaptado de Amazon Web Services <https://aws.amazon.com/es/what-is/api/>

Breve esquema para el desarrollo de una Interfaz de Programación de Aplicaciones (API)

La API es la herramienta más eficiente en términos de automatización, minimización del error de uso y, a la vez, permite incorporar gradualmente a todas las instituciones que conforman la oferta de formación profesional en las siguientes fases, para que consulten datos y lleven adelante estudios de trayectorias laborales.

1. Acuerdo marco

El desarrollo de una API parte de un acuerdo marco entre las instituciones que, con base en la legislación nacional, contemple todos los requisitos de seguridad y confidencialidad de la información personal y las comprometa para su uso y mantenimiento exclusivamente en el contexto de estudios de trayectorias laborales de las personas egresadas de la formación profesional a partir del registro de identidad civil. En este sentido, deberán buscarse mecanismos y protocolos de acceso que garanticen la seguridad de la información para preservar la confidencialidad de los datos personales.

2. Planificación y diseño

La IFP, o conjunto de IFP, debe definir cuál es la información que necesita obtener de las bases de las instituciones de seguridad social y definirla con precisión: fecha de inicio de aportes, existencia de aportes para cada mes del período consultado, identificación de la empresa por la que se realiza el aporte, salario asociado al aporte, pueden ser algunos ejemplos de la información a solicitar. A su vez, deberá definir cómo y en qué formato desea recibir la información para acoplarse a las posibilidades de la institución.

En esta etapa se define el propósito y objetivo de la API, sus funcionalidades y

como se integrará con los sistemas de información de las instituciones para establecer el plan de desarrollo. Se definen los puntos finales de información y las operaciones que estarán disponibles para los usuarios.

A partir de estas definiciones se comienza a trabajar con la institución de seguridad social para identificar dónde y cómo están almacenados los datos y comprender los procesos de generación de información y registros, así como la estructura general de la base de datos. Luego se puede valorar la calidad de esa información y diseñar los indicadores a generar a partir de los registros. Con esta información se recomienda la elaboración de un diccionario de datos y metadatos para orientar el trabajo.

3. Desarrollo de la API

La etapa tres es el desarrollo propiamente dicho de la API a partir de la definición de requerimientos de información realizada en la etapa anterior, testeo y puesta en funcionamiento.

4. Capacitación y mantenimiento

Una vez desarrollada la API, y en paralelo a su puesta en funcionamiento, es necesario definir las personas responsables del manejo de información y fortalecer y capacitar a las unidades de cada IFP para el uso y análisis de datos a partir de las consultas. A su vez, es necesario definir un equipo de mantenimiento y consulta en la base de datos de la institución de seguridad social para abordar potenciales fallas o consultas que puedan surgir en su uso y también registrar e identificar desarrollos futuros que puedan surgir de la interacción con las IFP.

Una vez celebrado el convenio y puesta en funcionamiento la API, están sentadas las bases para la realización periódica de estudios de trayectorias laborales en su primer nivel de alcance: análisis de datos cuantitativos: ¿quiénes? ¿cuántos y desde cuándo tienen empleo formal o como trabajadores independientes?

Es importante destacar que el alcance de esta fase está en función del nivel de informalidad laboral del país en cuestión, ya que por definición la información de las instituciones de seguridad social abarca los contratos formales o el aporte de trabajadores independientes con capacidad de pago.

Caso de estudio

Desde el Observatorio Laboral y Ocupacional (OLO) del SENA se estima periódicamente la tasa de vinculación de sus egresados con el mercado laboral. Esta tasa de vinculación es, además de un indicador de gestión, parte del conjunto de indicadores que componen la matriz de pertinencia, a partir de la cual el SENA evalúa su oferta formativa y de certificación de competencias, como se muestra en la siguiente tabla. Nótese que también se usa información complementaria de la Agencia Pública de Empleo (APE) que gestiona el SENA, algunos datos del Ministerio de Salud y otros del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE).

A partir de la matriz se observa que además del indicador de vinculación formal se calculan otros cuatro más que lo complementan. El OLO fue foco esencial de este trabajo, por lo cual se gestionó una entrevista para conocer de cerca el trabajo que realizan. Los principales hallazgos y descubrimientos se resumen a continuación:

- Entre el Ministerio de Salud y Protección Social y el SENA existe un convenio interadministrativo de cooperación firmado en 2012 que permite al OLO acceder a la información existente en PILA para el cálculo de la tasa de

egresados afiliados y aportantes a la seguridad social. El convenio tiene un plazo de cuatro años y en 2022 tuvo su segunda prórroga.

- Este convenio habilita el desarrollo de una API¹⁰ de uso exclusivo del OLO para acceder a la información de PILA y conocer si el documento de identidad que figura en la base de egresados del SENA realizó o no aportes en el período de consulta y, en caso de que lo haya hecho, conocer el salario por el cual lo hizo, el sector económico de actividad de la empresa contratante y la localización de esa empresa.
- Es posible caracterizar egresados del SENA y cotizantes a PILA por su país de origen en la medida que existe un identificador en los documentos utilizados. Este permite identificar si es migrante, pero no necesariamente de qué país proviene. En el caso de la migración venezolana que se acoge al ETPV sí es posible identificar su nacionalidad porque son titulares del Permiso por Protección Temporal.
- Al menos desde la información en SENA el punto anterior no sería un problema, porque los informes de gestión analizados dejan claramente establecido que sí se cuenta con la información del país de origen.

¹⁰ Las API son mecanismos que permiten a dos componentes de software comunicarse entre sí mediante un conjunto de definiciones y protocolos. En este caso le permite a OLO acceder a datos específicos que se encuentran guardados en PILA.



Tabla 1: indicadores de la matriz de pertinencia 2022

Dimensión o pilar	Indicaciones	Fuente
Empleo y vinculación laboral	Vinculación laboral formal	OLO - Min. Salud
	Colocado	OLO - APE
	Colocación	OLO - APE
	Salarios	OLO - APE
	Tasa de informalidad	DANE
Contexto regional y productivo	Vinculación en las vocaciones	OLO - Min. Salud
	Vinculación en el mismo sector	OLO - Min. Salud
	Programa en las vocaciones	OLO
	Programa en las estrategias	OLO
Desempeño del programa	Demanda efectiva	Formación profesional
	Compleitud de la demanda	Formación profesional
	Retención de aprendices	Formación profesional
Necesidades empresariales	Solicitud de formación	Formación profesional
	Vacantes	OLO - APE
	Brecha entre oferta y demanda	OLO - APE
	Disposición a contratar	OLO - DANE

Fuente: Extraído del informe de 2022 de la gestión del SENA.

Consolidar esta fase supone realizar las primeras consultas e informes de seguimiento de trayectorias laborales e incorporarlos como herramienta permanente de análisis de la pertinencia de la oferta de formación profesional en el país.



En **República Dominicana** se identifican algunos antecedentes valiosos de intercambio de información entre INFOTEP y la Tesorería de la Seguridad Social, que son la base para la implementación de la fase 1. En 2021 OIT/CINTERFOR realizó un estudio de egresados de INFOTEP que incluyó el análisis de una encuesta a egresados realizada por esa institución, así como el cruce con la base de datos del Sistema Integrado de Seguridad Social (SIRLA)¹¹.

En el caso de **Colombia** el SENA tiene ya desarrollada una API para el intercambio de información con la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes, por lo que esta fase se considera implementada y se recomienda comenzar por la implementación de la fase 3 de esta guía.

En **Perú** se observa una oferta educativa atomizada en un conjunto importante de instituciones objeto de estudios de trayectorias, por lo que esta primera fase no parece viable y se recomienda iniciar por la tercera de esta guía y luego por la segunda.

FASE 2: Incorporando información cualitativa

Una vez consolidada la fase 1, en la fase 2 se genera información cualitativa de los actores, empresas y egresados que pueda complementar el análisis de la información cuantitativa.

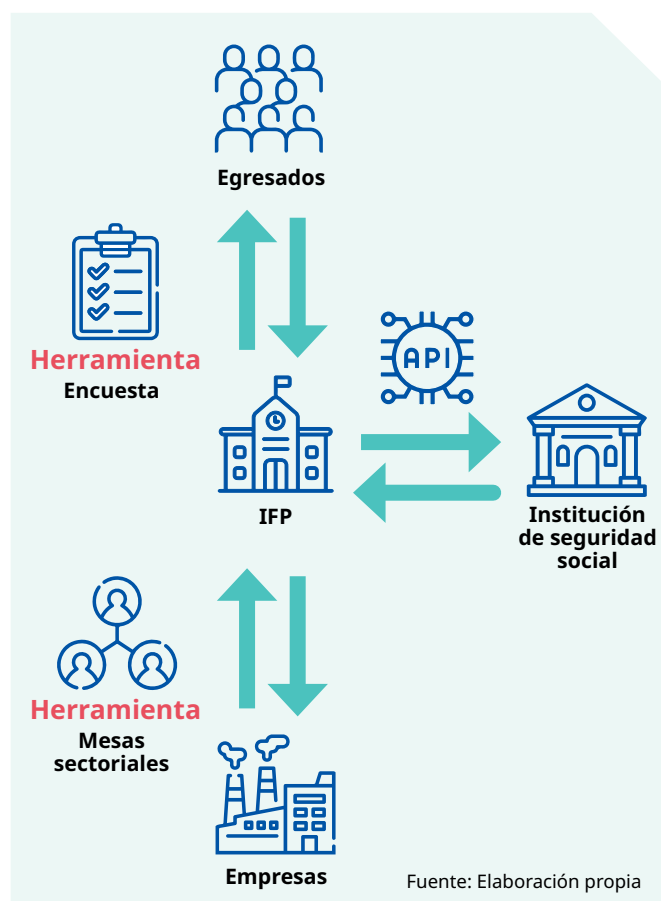
La información cualitativa generada en esta fase tiene por objetivo recabar las percepciones de las personas egresadas y de los empleadores respecto de su participación en el mercado de trabajo y valoración de la formación profesional. Adicionalmente, es posible recopilar información a empleados con empleos informales, personas desempleadas y personas en búsqueda de empleo para conocer su realidad y contribuir a potenciar los servicios de intermediación y políticas laborales en general.

Para la recopilación de información de las personas egresadas, la herramienta comúnmente utilizada es la encuesta. Como se mencionó anteriormente, puede ser de corte transversal o de panel. Los primeros suponen encuestar a una población en un momento específico, en este caso a los egresados de cada generación al año de su egreso, por ejemplo. Es decir, el momento es fijo y la población concreta encuestada cambia. Los datos de panel suponen el seguimiento en varios momentos a la misma cohorte de egresados. Si bien estos últimos son más robustos para analizar potenciales impactos de la formación recibida a largo plazo, son ciertamente más costosos de generar financiera y operativamente, por lo cual no es razonable realizarlos de forma

¹¹ Ver informe completo en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/BigData_RepDominicana.pdf

periódica o frecuente. Más aún, para la evaluación de pertinencia y empleabilidad los estudios de corte transversal son suficientes para arrojar la información básica necesaria y son los que se recomienda desarrollar de manera periódica y sistemática.

Figura 3: Esquema de actores, flujo de información y herramientas de la Fase 2



La tercera tarea es el diseño y ejecución de la encuesta, para lo que, a continuación, se aportan elementos para su desarrollo e implementación¹².

Para el diseño se plantean tres preguntas básicas:

- ¿Cuál es el objetivo y el alcance del estudio? Resultados o impacto**
- ¿Quiénes son las personas egresadas que serán parte del estudio?**
- Tiempo desde la graduación**
- Mecanismo de encuesta**

Definiciones para tomar

a) Objetivo y alcance del estudio

Evaluar un resultado es verificar si algo sucedió o no y en qué cuantía para la población objeto de estudio: ¿Qué tasa de empleo tienen los egresados de la formación profesional? ¿Los egresados de la formación profesional consiguen empleo? En este caso es independiente de si la formación recibida es la responsable de estos resultados.

Una evaluación de impacto, por su parte, supone un paso posterior a la evaluación de resultados, a saber, implica identificar y cuantificar el efecto causal de la formación profesional (tratamiento) sobre los resultados observados en la población objetivo (población tratada). El esfuerzo técnico es significativamente superior porque requiere desarrollar un contrafáctico, que en general implica definir una población de control que es, en resumidas cuentas, un conjunto de individuos muy parecido a la población tratada (egresados) en las variables relevantes para los resultados a estudiar. El *impacto o efecto tratamiento* se define como la diferencia entre los resultados observados por ambas poblaciones luego de finalizado el tratamiento (formación profesional) respecto de un punto de partida o momento cero (línea de base), que es previo al tratamiento.

¹² Elaborado con base en Schomburg, H. (2016). *Carrying out tracer studies: Guide to anticipating and matching skills and jobs*, vol. 6. European Training Foundation, European Centre for the Development of Vocational Training, International Labour Office.

La evaluación de impacto es técnicamente más compleja y en varias ocasiones irrealizable desde el punto de vista operativo, en general porque no es posible identificar o construir el contrafáctico, si bien existen técnicas econométricas para hacerlo. En este sentido, es importante ser precisos en qué se busca hacer con el estudio de trayectorias y qué información se quiere obtener a través de él. Por un lado, si se quiere conocer las trayectorias de los egresados para caracterizarlas, analizar la pertinencia de la formación recibida, conocer la situación de empleo y el tipo de empleo al que acceden es suficiente evaluar resultados. Si lo que se busca es conocer si existe incidencia causal entre la formación profesional recibida y los resultados observados y la dimensión de la incidencia, entonces la única forma técnicamente válida es la evaluación de impacto.

b) Población de estudio

La mayoría de los estudios de trayectorias laborales buscan enfocarse en un conjunto homogéneo de personas que terminaron sus estudios en un mismo momento, que se llama cohorte de graduados. Por ejemplo, todos los estudiantes graduados en 2015. El principal motivo para esta decisión es que se considera que las condiciones de ingreso al mercado laboral pueden cambiar de un año al otro y afectar los resultados de empleabilidad como sucedería en caso de que se considere, por ejemplo, la generación de egresados en 2015 y 2016.

c) Tiempo desde la graduación

Refiere al período de tiempo que se dejará pasar entre el egreso y la recopilación de los datos. La principal ventaja de definir el momento más cercano al de egreso, por ejemplo, a los dos meses, es que aumenta la probabilidad de contactar a la población de estudio. Como contrapartida, es probable que la cantidad de personas egresadas que han conseguido empleo a los pocos meses del

egreso sea poca, debido a fricciones naturales del mercado de trabajo no asociadas necesariamente a la formación o eventualmente solo con su pertinencia¹³. Por lo general, los estudios de trayectorias laborales consideran períodos cercanos a un año después del egreso.

d) Mecanismo de encuesta

Esencialmente se pueden identificar dos mecanismos para implementar una encuesta: a) entrevistas personales o telefónicas y b) encuestas autoadministradas. Las encuestas a través de entrevistas personales o telefónicas tienen como ventaja la posibilidad de calibrar las preguntas y asegurarse de que la persona encuestada las comprende antes de contestar, pero su alto costo para alcanzar a grandes cohortes, las hacen poco usadas. Típicamente son utilizadas en los casos en los que se espera o se ha obtenido poca respuesta de las encuestas autoadministradas, por ejemplo, para acceder a poblaciones aisladas por el contexto geográfico o de conectividad del país. Las encuestas autoadministradas son típicamente enviadas por mail o en línea y las personas egresadas las llenan individualmente. El desafío que tienen es, por un lado, calibrar las preguntas para que no sean ambiguas y puedan ser interpretadas de la misma forma por todas las personas y, por otro lado, tener los datos de contacto necesarios (dirección de correo electrónico) de la cohorte para contactarlos. Si esto se logra, es la herramienta de menor costo y mayor posibilidad de alcanzar a una cohorte grande de personas egresadas. Asimismo, permite que los resultados estén disponibles rápidamente sin necesidad de cargarlos a los sistemas informáticos. Además, el cuestionario se puede ajustar a distintos grupos dentro de la cohorte, por lo que es el instrumento más utilizado y recomendado.

Las observaciones de cada método para definir cuál utilizar para el estudio se resumen a continuación:

¹³ Para esto, las encuestas permanentes de hogares suelen incluir preguntas que permiten conocer cuál es el período promedio de búsqueda de empleo, para tomar como referencia.

Tabla 2: Instrumentos de recolección de información y consideraciones

Instrumento	Observación
Entrevistas personales	Lentas y costosas de llevar adelante si la cohorte es grande. Posibilidad de recabar respuestas no estructuradas.
Encuestas por email	Método más efectivo si se tiene el contacto. Usualmente la más usada. Requiere de infraestructura nacional de conectividad a internet para su implementación.

Fuente: Extraído de Schomburg, H. (2016).

Schomburg, H. (2016) ordena el desarrollo de estos estudios y los divide en tres etapas, como se muestra a continuación.

Las empresas o empleadores son, en última instancia, quienes validan la pertinencia de las personas egresadas de la formación profesional en la medida que las contratan. La principal dificultad es identificar un conjunto de empresas que contraten a personas egresadas de la formación profesional en una cantidad suficiente para tener una perspectiva más completa de la oferta educativa.

En general, las IFP tiene ya diferentes mecanismos de vinculación y diálogo más o menos estructurado y fluido con las empresas, que pueden ser: mesas sectoriales, bolsas de empleo y servicios de intermediación laboral, estudios prospectivos, entre otros. En este sentido, antes de diseñar mecanismos nuevos se sugiere revisar los ya existentes para incorporar de manera permanente consultas relevantes para los estudios de trayectorias.

Tabla 3: Fases y tareas de la construcción de encuestas a personas egresadas

Fase	Tareas
Diseño y desarrollo del instrumento	Definición de objetivos Definición del mecanismo de encuesta Diseño del cuestionario Definir la cohorte Recolección y actualización de datos de contacto Calibración y ajuste del cuestionario
Recolección de datos	Envío de la encuesta Seguimiento a respuestas Compilación de las respuestas
Análisis de resultados y elaboración del informe	Codificación de preguntas abiertas Control de calidad de las respuestas Análisis de las respuestas Redacción del informe Socialización de los resultados Definición de acciones para incorporar los resultados al diseño de la oferta educativa

Fuente: Extraído de Schomburg, H. (2016).

En la medida que existan mesas sectoriales o mecanismos similares de diálogo (comités técnicos sectoriales, consejos sectoriales), se pueden aprovechar para consultar respecto de la empleabilidad de las personas egresadas o de la pertinencia de la formación ofrecida, el currículo vigente y las prácticas educativas. Esencialmente, estas mesas pueden ser vistas como grupos focales. La ventaja de ser sectoriales es que permiten acotar la evaluación a sectores de actividad. Como contrapartida, estas mesas pueden abarcar un conjunto amplio de temas y no ser convocadas con la frecuencia suficiente para llegar a tiempo ante cambios en el mercado de trabajo. A su vez, es posible que algunos sectores tengan mayor apertura que otros.

Las mesas sectoriales pueden complementarse con recolecciones de información específicas que pueden ser sectoriales o de especialistas, necesidades de formación específica en torno a nuevas tecnologías o conjunto de ocupaciones transversales a los sectores de actividad económica o también con estudios prospectivos comúnmente realizados para la anticipación de demandas.

Los estudios prospectivos normalmente son enfoques multidisciplinarios, mayormente cualitativos, que implementan procesos sistemáticos que permiten recopilar información acerca del futuro y formarse una visión a mediano y largo plazo con el propósito de detectar oportunidades y zonas vulnerables que contribuyan a la toma de decisiones en el presente. Muchas IFP desarrollan estos estudios de forma periódica, por lo que pueden ser buenos instrumentos para consultar a las empresas sobre elementos del estudio de trayectorias.

Conviene también que estas mesas deberían desarrollarse con una integración perspectiva tripartita e incorporar a las organizaciones de personas trabajadoras, organizaciones de empleadores y representantes del sector gobierno involucrados en la formación profesional.

En este sentido, la tarea asociada es revisar los puntos de contacto actuales que la IFP tiene con actores sociales (empleadores, trabajadores y gobierno), y aprovecharlos para incluir consultas sobre pertinencia de la formación. Para esto se recomienda el diseño de entrevistas o cuestionarios semiestructurados que permitan sistematizar los insumos que surjan y también poner como parte de la agenda de estas mesas el análisis de currículo y programas de formación.

FASE 3: Escalabilidad del sistema

La fase 3 tiene por objetivo incluir a la totalidad de IFP del país a los procesos ya desarrollados en la fase 1 contemplada para países que tienen la oferta de formación profesional mayoritariamente a cargo de una institución pública y nacional; además con pocos o ningún antecedente de realización de estudios de trayectorias laborales.

Los desarrollos alcanzados, especialmente en la fase 1, son el pilar para el trabajo en esta fase 3. Una vez desarrollada la API, que permite hacer consultas a las bases de datos de las instituciones de seguridad social, incluir a nuevas instituciones de formación profesional en su uso es un proceso relativamente sencillo (técnicamente). Ciertamente, las nuevas IFP deben ser parte del convenio ya firmado para el acceso a la información y suscribir a la regulación local respecto del cuidado de datos personales y uso de la información solicitada.

La fase 3 supone un desafío institucional adicional para resolver quién debe estar a cargo de la realización de los estudios de trayectorias, una vez que se incorpore la totalidad de IFP del país al sistema. En este sentido, parece razonable pensar que el ministerio rector de la política de formación profesional, a través de sus oficinas de estadísticas o monitoreo del mercado de trabajo, sea quien vele por la realización de estos estudios y tenga acceso a la API desarrollada, pero que no sea quien los ejecute permanente, sino que tenga potestades para auditar los estudios que serán realizados por las propias IFP en el marco de una regulación que las exija de forma periódica.



CASO DE ESTUDIO

El Decreto Supremo N 004-2019 del Ministerio de Educación de Perú puede marcar un diseño institucional orientador para esta fase. En el artículo 94 establece el conjunto de información académica oficial que cada Centro de Educación Técnico-Productiva (CETPRO) debe generar y conservar, dentro de la que se destaca la referida al seguimiento de personas egresadas. Más aún, una de las condiciones para la renovación del licenciamiento institucional es presentar al Ministerio de Educación un informe sobre los resultados de los servicios de bienestar y empleabilidad, obtenidos en los últimos dos años, que deberá enmarcarse en los lineamientos que para tal fin apruebe el MINEDU en formato digital. Incluso en el artículo 102 define los órganos y funciones de los CETPRO dentro de los que se destaca el Órgano de Bienestar y Empleabilidad, que tiene a su cargo la inserción laboral y seguimiento de egresados. Tanto los CETPRO como los Institutos de Educación Superior están obligados, para la renovación de la licencia, a entregar reportes estadísticos sobre la inserción y la trayectoria laboral de los egresados durante el período de vigencia de la licencia.

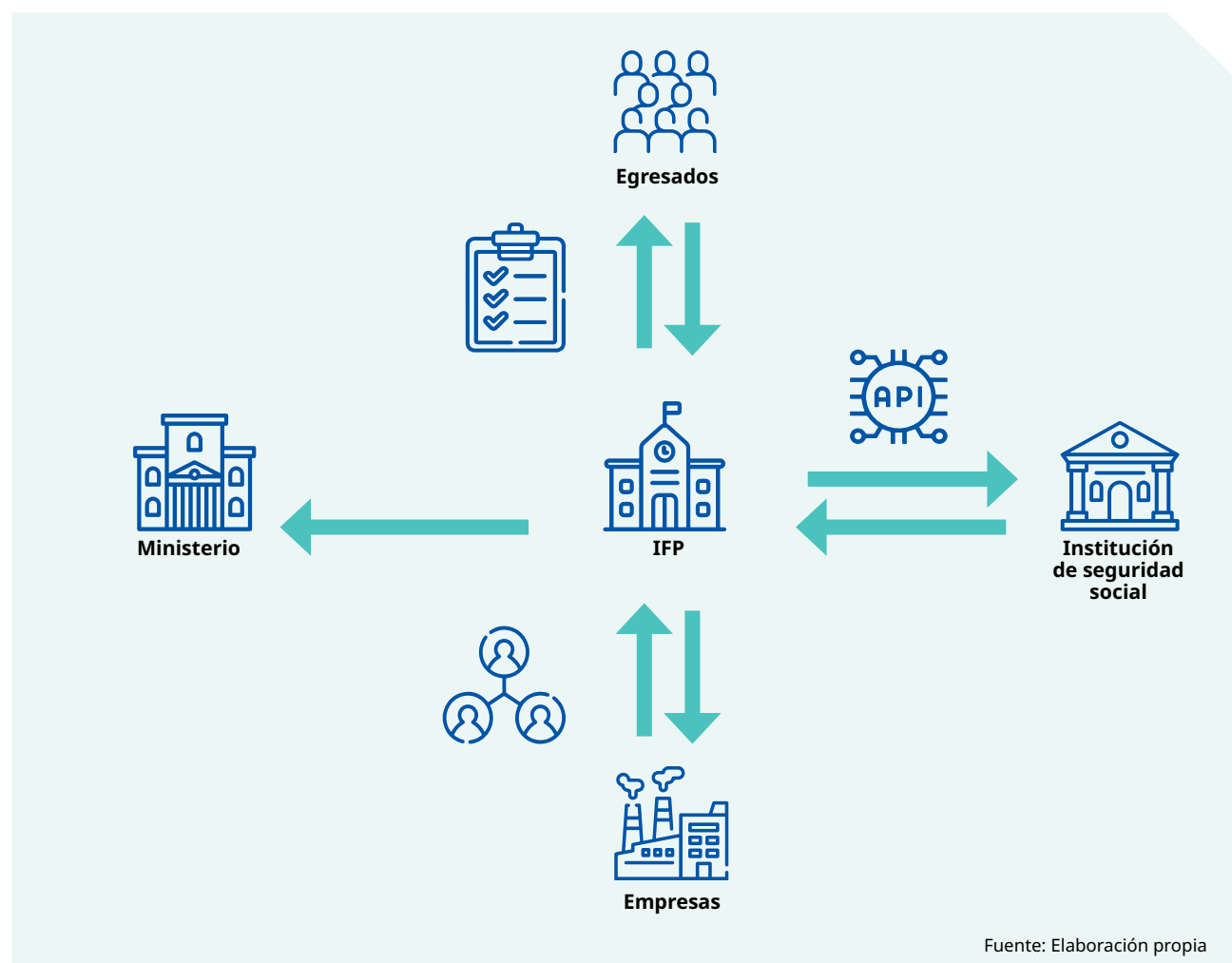
El supervisor del sistema debe establecer la reglamentación e incentivos para que las IFP desarrollen los seguimientos a sus egresados y a su vez cumplir funciones de auditoría de calidad y resultados. La reglamentación propuesta como caso de estudio es orientadora para el rol de ministerio supervisor del sistema ya que pone la responsabilidad de realizar los estudios en la IFP, define incentivos claros para su realización y otorga al Ministerio de Educación la supervisión de su realización.

En este sentido, una tarea importante de esta tercera fase sería el desarrollo de estándares técnicos para la realización de los estudios de trayectorias laborales, que sirvan de guía para su supervisión y auditoría con el fin de garantizar un nivel mínimo de calidad y la capacidad de agregarlos a nivel central para analizar la totalidad de personas egresadas de todas las IFP del país.

En el rol de supervisión del sistema podrían identificarse las siguientes funciones básicas:

- a. **Definir la regulación** a partir de la cual las IFP enviarán sus estudios de trayectorias de personas egresadas.
- b. **Definir los estándares de calidad** mínimos para la aprobación de los estudios.
- c. **Revisar y aprobar los estudios** que se reciben.
- d. **Auditar periódicamente las metodologías** utilizadas y resultados expuestos en los estudios.
- e. **Socializar los resultados** agregados del sistema.
- f. **Apoyar técnicamente a los equipos de las IFP** en el desarrollo de los estudios de trayectoria.

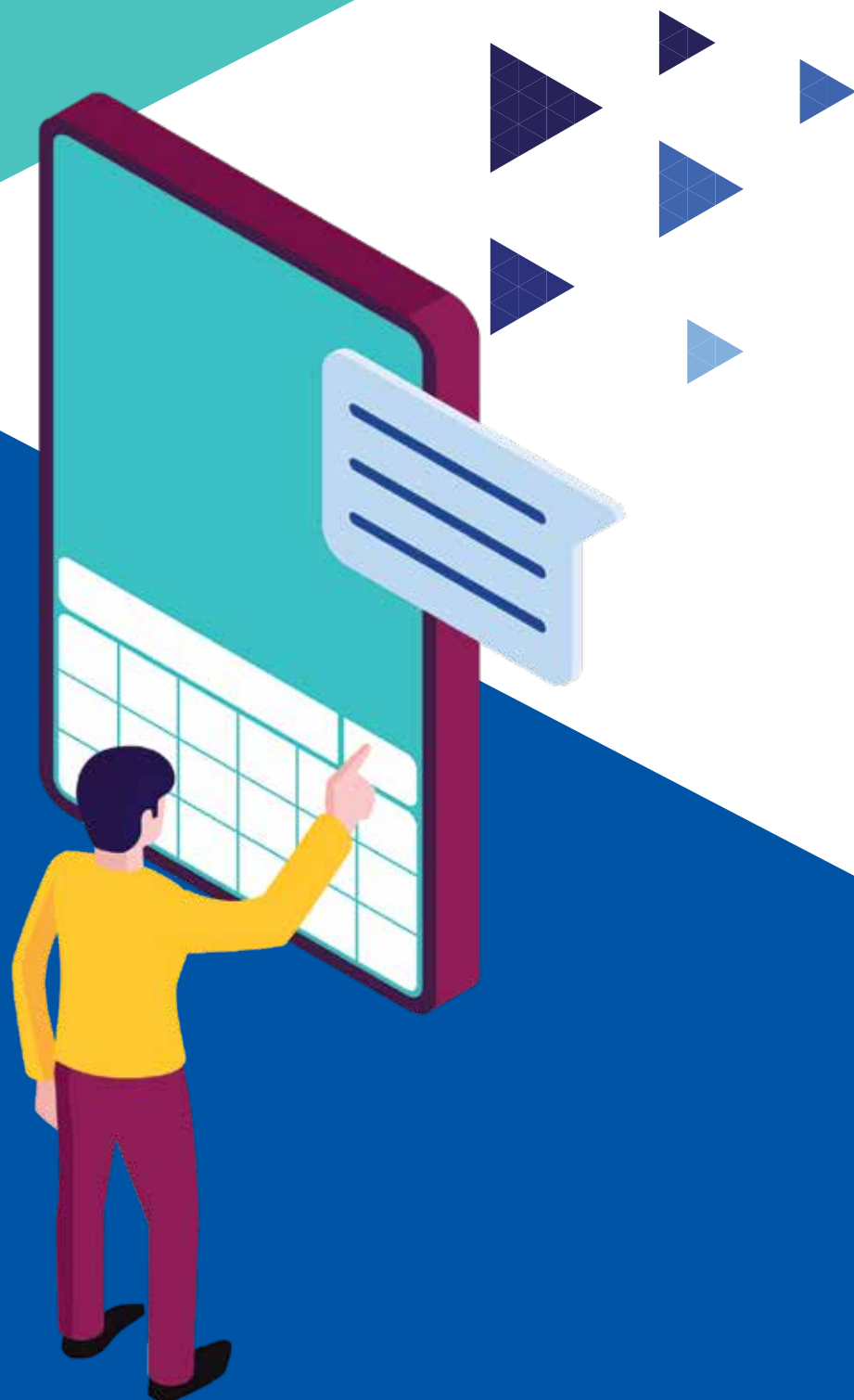
Figura 4: Esquema de actores, flujo de información y herramientas de la Fase 3



Este diseño institucional supone una descentralización del rol de realización de estudios de trayectorias laborales de personas egresadas, para lo cual es fundamental fortalecer o desarrollar capacidades técnicas en las diferentes IFP con el propósito de llevarlas adelante. Este fortalecimiento constituye una tarea central en todo proceso de descentralización y debe ser parte integral del desarrollo del sistema.



4 Resumen y comentarios finales



Esta guía retoma los resultados de los diagnósticos sobre la situación en cuanto al seguimiento de egresados, realizados para el contexto de Colombia, Perú y República Dominicana, a partir de los cuales se extraen buenas prácticas y estrategias orientadoras. A su vez, el contexto de cada uno de los países mencionados determina un enfoque situacional en el que el punto de partida es diferente, en función de su institucionalidad, roles, actores y antecedentes en la realización de estudios de trayectorias.

Las fases y el sistema presentado buscan aprovechar al máximo los resultados de estudios de trayectorias de personas egresadas de la formación profesional, que pueden resumirse en dos:

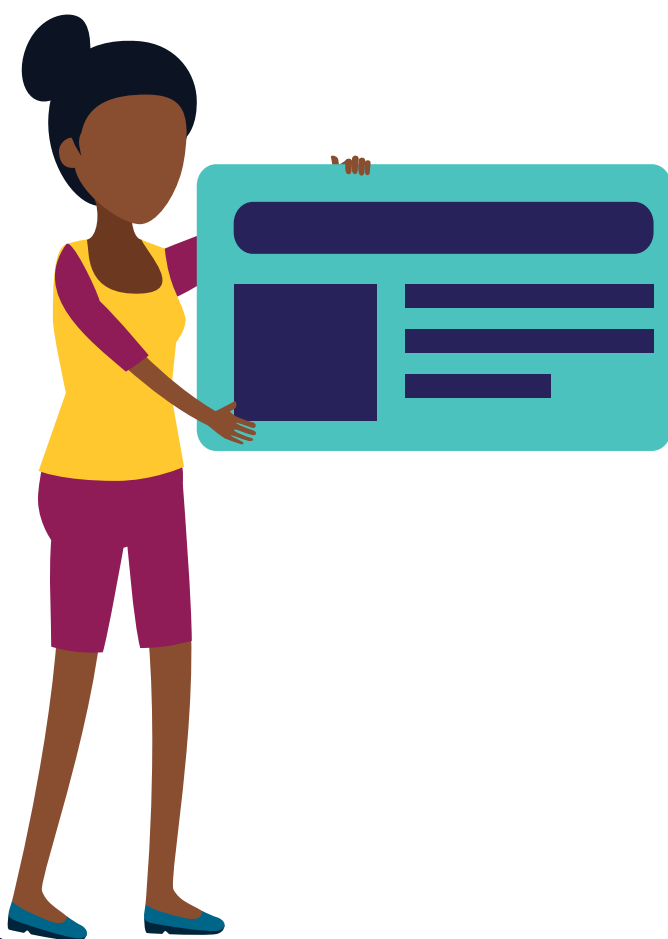
- a. Análisis de pertinencia de la formación por parte de una IFP:** la empleabilidad de calidad de las personas egresadas es uno de los objetivos esenciales de la formación

profesional. Por este motivo, los resultados de empleo de sus egresados son un insumo para evaluar el ajuste de una capacitación específica con la demanda del mercado laboral.

- b. Evaluación general del sistema de formación profesional:** estudios de trayectorias laborales pueden ser insumo para el diseño o mejora de la política laboral y de formación profesional o el diseño de programas específicos que apunten a la inclusión de determinadas poblaciones: mujeres, personas migrantes, entre otros.

Estos dos usos potenciales de la información, que resulta de los estudios de trayectorias laborales, definen dos posibles alternativas para identificar la institución encargada de llevarlos adelante, un rol clave en la construcción del sistema.

Si bien estas posibles alternativas son complementarias y pueden coexistir, es importante definirlas para avanzar. Por un lado, el interesado en ejecutarlas puede ser la propia IFP como instrumento para la evaluación de su oferta formativa e insumo para su actualización a las demandas del mercado de trabajo. En contextos donde la oferta de formación profesional está centralizada en una institución que es a su vez pública y nacional, estudiar la trayectoria de sus egresados puede ser suficiente en la primera fase y asumir el desafío de incorporar a los demás oferentes en la segunda. Por otro lado, en contextos donde la oferta se encuentra más diversificada en varios oferentes no necesariamente públicos (como es el caso de Perú), se hace necesario definir el supervisor del sistema desde la primera fase. Típicamente, el ministerio encargado de la rectoría del sistema de formación profesional es la institución idónea a través de sus oficinas o equipos de monitoreo u observatorio del mercado laboral.



A continuación, se presenta un esquema de las fases desarrolladas en la guía, donde se identifican objetivos de cada fase, tareas, actores participantes en cada una.

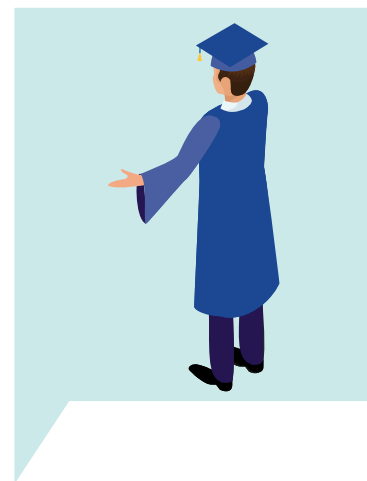
Tabla 4: Resumen de fases, objetivos, tareas propuestas y entidades identificadas

Fase	Objetivo	Tareas	Actores
Fase 1: Sentando las bases.	Establecer un mecanismo permanente y sustentable de intercambio de información entre los dos nodos previstos	Tarea 1: revisar los procesos y herramientas de generación de información en los tres hitos identificados Tarea 2: revisar el sistema de gestión educativa vigente Tarea 3: Definición del convenio marco entre la IFP principal y la institución de seguridad social para el desarrollo de una API. Tarea 2: desarrollo de la API. Tarea 3: realizar los primeros pilotos de estudios de trayectorias laborales de personas egresadas.	Actor 1: principal institución de formación profesional Actor 2: Institución de seguridad social.
Fase 2: Incorporando datos cualitativos	Incorporar a la información desarrollada en la fase 1 relevamientos a egresados y consultas a empresas.	Tarea 1: revisión y ajuste de los hitos de generación de información en la IFP (inscripción, trayectoria y egreso) Tarea 2: Diseño e implementación de encuestas a egresados. Tarea 3: diseño de mecanismos y herramientas para relevamientos con empresas. Tarea 4: prueba piloto de relevamiento con empresas	Actor 1: principal institución de formación profesional Actor 3: egresados Actor 4: empresas
Fase 3: Escalabilidad del sistema.	Incorporar todas las IFP al sistema de seguimiento de trayectorias de personas egresadas	Tarea 1: Definición de la institución supervisora del sistema Tarea 2: incorporar al uso de la API a la totalidad de las IFP Tarea 3: definir regulación y estándar para la solicitud de informes de seguimiento de trayectorias a nivel de las IFP Tarea 4: desarrollar capacidades en las IFP para sostener el desarrollo de estudios	

Fuente: Elaboración propia

Colombia

El SENA ya ha desarrollado una API para acceso a la información de PILA, por lo cual se consideran completas la primera fase y la segunda fase y se sugiere comenzar por la fase 3 de incorporación de la IETDH al sistema de seguimiento. Actualmente, el Ministerio de Trabajo se encuentra trabajando para avanzar en una regulación para el acceso a información de las IETDH.



Perú

La institucionalidad de la educación profesional en Perú hace necesario comenzar por el desarrollo de una API, considerando el uso de todas las IFP habilitadas, pero a partir de la fase 3 en su uso. Como ventaja para esto, se cuenta con el Decreto Supremo N 004-2019, como marco institucional, que si bien debería ser revisado para conocer su estado de implementación efectiva es un buen punto de partida.

República Dominicana

En República Dominicana se identifican algunas primeras experiencias de desarrollo de estudios de trayectorias de egresados y una oferta educativa de formación profesional fuertemente centralizada en el INFOTEP. Por este motivo, se sugiere recorrer todas las fases sugeridas en esta guía para el desarrollo del sistema.



ANEXO I.

Componentes de una encuesta a personas egresadas

A continuación, se deja un conjunto de componentes orientadores que Schomburg, H. (2016) en su guía *Carrying out tracer studies: Guide to anticipating and matching skills and jobs. Luxembourg: Publications Office of the European Union*. Si bien esta guía está orientada a desarrollar un sistema, el trabajo de Schomburg (2016) es muy ilustrativo para el desarrollo de encuestas a egresados y es recomendable su revisión.

Tabla A1. Componentes mínimos de una encuesta a personas egresadas de la formación profesional.

A. Descripción del servicio recibido de la IFP.
B. Experiencia de alternancia o laboral durante el curso de su paso por la IFP.
C. Evaluación de la formación recibida y condiciones de la IFP.
D. Nivel de satisfacción con el servicio recibido.
E. Vinculación con el mercado de trabajo luego del egreso (situación laboral actual, cómo ha buscado empleo, cuántas veces ha postulado, cuántas entrevistas ha tenido, entre otras).
F. Empleo y trabajo.
G. Demandas de la ocupación actual.
H. Vínculo entre formación y trabajo actual.
I. Satisfacción con el empleo actual.
J. Formación posterior al egreso.
K. Información demográfica.
L. Migración y movilidad regional.
M. Otros comentarios.

**Equipo de Migración
laboral y movilidad**

Oficina de la OIT para
América Latina y el Caribe



@OITAmericas



@OIT.Americas



migracionlac@ilo.org

Para más información

