



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



KLAIPĖDOS ERNESTO GALVANAUSKO  
PROFESINIO MOKYMO CENTRAS



# InTheLoop4VET

**O2-T4: Desarrollo de una guía de  
formación para la creación de circuitos de  
retroalimentación en instituciones VET**

Tipo de producto: Producto intelectual

**KLAIPEDA ERNESTAS GALVANAUSKAS VOCATIONAL  
TRAINING CENTRE**

Diciembre de 2020



Acrónimo del proyecto: InTheLoop4VET  
Nombre del proyecto: Desarrollo de una guía de formación para la creación de circuitos de retroalimentación en instituciones de FP  
Código de proyecto: 2019-1-SE01-KA202-060542

### **Historia del documento**

Versiones	Fecha	Cambios	Tipo de cambio	Entregado por
Versión 1.0	01/10/2020	Documento inicial	-	Centro de formación profesional Klaipėda Ernestas Galvanauskas

### **Información del Documento**

Nombre de identificación del documento: 2020-01-10\_InTheLoop4VET\_PMI\_Plan de garantía de calidad  
Título del documento: Desarrollo de una guía de formación para la creación de circuitos de retroalimentación en instituciones de FP  
Tipo de producto: Producto intelectual  
Fecha de entrega: 21/05/2020  
Tipo de actividad: Guía de formación  
Líder de la actividad: KLAIPEDA ERNESTAS GALVANAUSKAS VOCATIONAL TRAINING CENTRE  
Nivel de difusión: Público

### **Descargo de responsabilidad**

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye un respaldo del contenido que refleja únicamente los puntos de vista de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

Este documento es propiedad del Consorcio InTheLoop4VET. El material del proyecto desarrollado en el contexto de las actividades de Gestión e Implementación de Proyectos no se puede copiar ni distribuir de ninguna forma ni por ningún medio, sin el consentimiento previo por escrito del consorcio InTheLoop4VET.



## Tabla de contenido

1.	Introducción.....	4
2	Elementos metodológicos para configurar o mejorar el rendimiento de un circuito de retroalimentación .....	5
2.1	Evaluación .....	5
2.2	¿Qué es un indicador? .....	7
3	Ejemplos de formas de rastrear los datos de retroalimentación de los graduados en diferentes países .....	7
3.1	Promea - Grecia .....	7
3.2	Folkuniversitetet - Suecia.....	8
3.3	Centro de formación profesional Klaipėda Ernestas Galvanauskas - Lituania.....	8
3.4	CIPFP VALLE DE ELDA .....	9
3,5	EVBB - Alemania.....	9
3.6	Resumen .....	10
4	Seguimiento de graduados a nivel nacional .....	10
4.1	Instrumentos.....	11
4.2	Uso .....	11
5	Seguimiento de graduados a nivel institucional .....	11
5.1	Instrumentos.....	11
5.2	Uso .....	12
6	Métodos de seguimiento: encuestas y datos administrativos .....	12
6.1	Encuestas .....	12
6.2	Usando encuestas .....	13
6.3	Datos administrativos .....	13
7	Metodología de recolección de datos .....	14
8	Metodología.....	20

---



## 1. Introducción

Esta tarea está enfocada a desarrollar una Guía de capacitación en bucle de retroalimentación. La Guía está destinada a proveedores de FP que deseen establecer fácilmente o mejorar un circuito de retroalimentación que aumente sus capacidades para explotar los datos de retroalimentación de manera que aumente la calidad de la prestación a nivel de proveedor.

La Guía de formación incluye elementos metodológicos para configurar o mejorar el rendimiento de un circuito de retroalimentación sobre la base de datos de seguimiento para su propia autoevaluación. Este segmento explicará en detalle los pasos a seguir para hacerlo. También incorpora secciones de optimización del uso de datos de guía, organización y metodología, destinadas a mejorar la toma de decisiones estratégicas independientes de los proveedores de FP. La Guía también contiene información sobre cómo utilizar la herramienta digital como ayuda para comprender los datos de correlación y registrar información relevante al planificar cómo organizar o solicitar (dentro de otros circuitos de retroalimentación) cambios en la provisión de capacitación.

La Guía de formación utiliza datos e investigaciones que fueron preparados por otros participantes del proyecto.

### 1.2. ¿Quién es el público objetivo de la guía?

Por lo general, muchos centros de FP no tienen forma formal o de ningún tipo de recopilación de comentarios de los estudiantes y fuentes de terceros para la autoevaluación. Esta guía de formación busca ayudar a los proveedores de FP en Europa a establecer fácilmente un sistema de circuito de retroalimentación que ayude a mejorar el sistema de calidad del centro. Dado que la mayoría de las veces no existe ningún tipo de profesionales que trabajen con este tipo de datos, la guía es accesible para principiantes o cualquier persona que esté asignada para establecer el circuito de retroalimentación. Conduce al alumno a través de pasos específicos sobre dónde empezar y le presenta buenos ejemplos de otros países.

---



### 1.3. ¿Cuál es el objetivo de la Guía de formación?

La guía tiene como objetivo ayudar a los proveedores de EFP a establecer un circuito de retroalimentación que ayudará a recopilar datos y aumentar los parámetros de calidad que necesitan revisión y ajuste (por ejemplo, planes de estudio y programas, medios de formación, servicios de orientación, estándares y cualificaciones ofrecidos). También incluye instrucciones útiles sobre qué es un buen ejemplo y qué no lo es para tratar los problemas que surgen durante el proceso. Posibles formas de recopilar datos y una herramienta digital que ayudará a implementar el ciclo de retroalimentación. La función principal de este resultado es capacitar a los proveedores de EFP en la identificación estratégica de las formas adecuadas de utilizar los datos de seguimiento para controlar cualquiera de los parámetros de la calidad de la oferta.

## 2 Elementos metodológicos para configurar o mejorar el rendimiento de un circuito de retroalimentación

### 2.1 Evaluación

Para que la evaluación de la calidad de la formación profesional sea significativa, se requieren dos aspectos importantes: Una verificación interna con los procedimientos, habilidades y herramientas necesarias para evaluar y controlar los niveles de calidad. Una verificación externa, basada en un dispositivo de prueba externo, con los instrumentos necesarios para verificar de manera confiable la calidad obtenida. Los conceptos de calidad y evaluación requieren, en el ámbito educativo, ser abordados de forma conjunta. Es decir, es necesario establecer los referentes de calidad de la educación en general, y de la formación profesional en particular, para poder realizar la evaluación de la formación profesional. El concepto de calidad se entiende a partir del logro de la mejora del sistema de formación profesional en términos de los resultados obtenidos (efectividad), y también del análisis de la relación entre los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos (eficiencia). Al evaluar la calidad es muy importante definir los indicadores. Por ejemplo, ¿cuáles son los criterios, factores y logros o hitos del objetivo para el centro? El objetivo es especificar el objetivo del proveedor de FP. Ese objetivo puede ser definido por una fuente externa en algunos casos (por ejemplo, el ministerio de educación). Pero también es importante que la evaluación de la calidad del sistema también se realice en base a las autoevaluaciones de cada uno de los centros, por lo que es necesario que los centros cuenten con

---



procedimientos e instrumentos que les permitan evaluar y autoevaluarse. controlar los niveles de calidad que están logrando. Los indicadores de calidad permiten a los proveedores de EFP evaluar la eficacia y eficiencia de la gestión del centro. por ello es necesario que los centros cuenten con procedimientos e instrumentos que les permitan evaluar y autocontrolar los niveles de calidad que están logrando. Los indicadores de calidad permiten a los proveedores de FP evaluar la eficacia y eficiencia de la gestión del centro. por ello es necesario que los centros cuenten con procedimientos e instrumentos que les permitan evaluar y autocontrolar los niveles de calidad que están logrando. Los indicadores de calidad permiten a los proveedores de FP evaluar la eficacia y eficiencia de la gestión del centro.

Uno de los mayores problemas en la mejora de los centros de formación profesional es la falta de información fiable que permita tomar decisiones tanto a la dirección como a la administración educativa. Esta parte de la Guía tiene como objetivo ayudar a establecer un sistema de indicadores que sería útil para los centros de FP que es comúnmente aceptado por todos los grupos de interés (profesores, administración, etc.) del centro de formación y que sería útil para la toma de decisiones de cada uno. centro individualmente y para el sistema formativo reglado en su conjunto.



## 2.2 ¿Qué es un indicador?

1. Deben estar directamente relacionados con un objetivo específico del centro de FP.
2. Los indicadores deben evitar estar condicionados por factores externos, como la situación del país o acciones de terceros, ya sean públicos o privados.
3. Deben ser claros y comprensibles para todos los niveles de la administración pública, así como para el usuario público (estudiantes y profesores).
4. Los indicadores deben emanar de una actividad participativa, es decir, en el proceso de desarrollo deben involucrar a todos los actores relevantes, de tal manera que se garantice su legitimidad y el compromiso con la tarea de evaluación y medición.

La medición de estos indicadores tiene como objetivo dar cuenta de la actividad, productividad y calidad del servicio brindado por cada una de las instituciones educativas. En resumen, la medición debe proporcionar un perfil de lo que es y hace cada organización.

## 3 Ejemplos de formas de rastrear los datos de retroalimentación de los graduados en diferentes países

### 3.1 Promea - Grecia

El Sistema de Monitoreo Integrado PRAXIS de IEK PRAXIS este proveedor de FP que cuenta con una oficina de orientación y carrera para estudiantes y graduados, ofreciéndoles servicios como desarrollo de CV / cartas de presentación y reenvío en negocios seleccionados acompañados de cartas de recomendación, apoyo continuo del proveedor Departamento de Promoción del Empleo, tutorías en temas de legislación laboral, etc. IEK PRAXIS implementa un registro sistemático de la situación laboral y el progreso de sus egresados a través de su Sistema de Monitoreo Integrado PRAXIS. Sin embargo, no se puede obtener información específica sobre este sistema de monitoreo en esta etapa, ya que alguien necesitaría credenciales para iniciar sesión en la base de datos del proveedor.

La Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y Orientación Profesional (EOPPEP) es un organismo legal que invierte en servicios de aprendizaje permanente de mejor calidad, más eficientes y fiables en Grecia. Su misión está orientada a vincular la EFP con las necesidades del mercado laboral, mejorar las cualificaciones profesionales de las personas, reforzar sus perspectivas laborales y fortalecer la cohesión social. EOPPEP es el punto de referencia nacional para el aseguramiento de la calidad en la EFP y representa a Grecia en la red europea para el aseguramiento de la calidad en la educación y formación profesional (EQAVET).



### 3.2 Folkuniversitetet - Suecia

LADOK es un sistema de administración de estudiantes que se utiliza en todas las universidades y universidades de Suecia. Es un sistema de documentación de registro y calificación de estudiantes. LADOK ha combinado datos y diseñado una base de datos que les permite seguir a los estudiantes desde antes, al inicio, durante y después a nivel institucional y de programa.

La Agencia Nacional Sueca de Educación Superior es una agencia gubernamental en Suecia que supervisa el sistema de escuelas públicas sueco para niños y adultos.

La Agencia Nacional Sueca de Educación Superior monitorea y analiza los desarrollos y tendencias dentro de la educación superior sueca. También son responsables de las estadísticas oficiales sobre educación superior.

Las estadísticas que recopilan incluyen, por ejemplo, cifras sobre el número de estudiantes en diferentes programas, seguimiento de los estudiantes después de la graduación, distribución del personal docente por edad y género, así como la información financiera de la institución de educación superior.

El área a monitorear es grande ya que involucra todas las operaciones de las instituciones de educación superior.

Algunos países usan encuestas para monitorear cómo los estudiantes se establecen en el mercado laboral, mientras que Suecia usa datos administrativos.

### 3.3 Centro de formación profesional Klaipėda Ernestas Galvanauskas - Lituania

El sistema nacional de seguimiento de recursos humanos de Lituania integra los datos de varias instituciones profesionales (también instituciones de educación superior), lo que permite la evaluación del estado y la alteración del empleo de los residentes lituanos, pronosticando tendencias futuras y tomando decisiones basadas en los datos. El Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte utiliza los datos proporcionados para la planificación y financiación de los estudios financiados por el estado, para la evaluación de las instituciones de educación y estudio, para la previsión de la oferta de especialistas, para informar a la sociedad y otros grupos interesados en la carrera de los egresados, y también para la concesión de licencias de programas de formación profesional.



Las instituciones responsables del seguimiento de graduados en Lituania son:

- Junta Nacional de Seguimiento de Recursos Humanos;
- Servicio de Empleo;
- Proveedor de servicios educativos (institución de formación profesional, institución de educación superior, etc.)
- ESOC (Centro de Observación y Análisis de Estudios y Educación) que recopila información sobre el empleo de los egresados de instituciones de educación superior.

### 3.4 CIPFP VALLE DE ELDA

Según el Informe final “Mapeo de las medidas de seguimiento de los graduados de FP en los Estados miembros de la UE” (2018) de la Comisión Europea, en España el seguimiento de los graduados de FP se realiza a nivel regional solo en las dos regiones cubiertas en este estudio (Cataluña y País Vasco ) esto se hace de forma regular.

Hay muchas iniciativas independientes, pero no están lo suficientemente desarrolladas (Fundación Bertelsman, Fundación Mapfre, Fundación Atresmedia, Adecco, asociaciones empresariales, etc.). No se ha llegado a una definición conjunta de competencias y habilidades: parece que agentes y entidades están en la misma página pero no se han puesto de acuerdo en un punto de partida común.

Según el documento Informe de inserción en el mercado laboral. Egresados de FP en el sistema educativo. Ministerio de Educación y Formación Profesional. Ministerio de Economía y Empresa de la Encuesta de Transición Educativo-Formativo e Inserción Laboral. El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social es responsable de la información de mercado mensual / anual del trabajo de los graduados en FP.

### 3.5 EVBB - Alemania

El Estudio del Panel Educativo Nacional (NEPS) es un estudio realizado por el Instituto Leibniz de Trayectorias Educativas (LIfBi) de la Universidad de Bamberg. La actividad objetivo de la NEPS fue recopilar datos longitudinales sobre el desarrollo de competencias, procesos educativos, decisiones educativas y retornos a la educación en contextos formales, no formales e informales a lo largo de la vida. NEPS es una de las principales fuentes de datos del sistema de seguimiento de la EFP hasta la fecha, y se utiliza en gran medida para la presente investigación. En la NEPS, la recopilación de datos de seguimiento de la FP está claramente conceptualizada como una encuesta longitudinal y mide diferentes cohortes cada año hasta 20 años después de la graduación, según el tamaño de la muestra del panel.



En Alemania no existe un control centralizado para el seguimiento de los graduados, ni una obligación legal de hacerlo. Por lo tanto, cualquier instituto es libre de rastrear o no a los graduados, dependiendo de su interés en hacerlo. A veces, institutos más grandes como Leibniz realizan estudios más amplios del sector.

### 3.6 Resumen

Los diferentes proveedores de FP comienzan con diferentes sistemas de recopilación de comentarios. Algunos países tienen sistemas nacionales que rastrean los datos de los graduados, mientras que otros los tienen regionales o ninguno, pero todos tienden a enfocarse en las mismas medidas de calidad, es decir, qué tan rápido los graduados pueden encontrar un trabajo después de sus estudios. Esta guía tiene como objetivo específico ayudar a los proveedores de EFP a establecer un sistema de bucle de retroalimentación eficaz y sugiere formas de almacenar datos de manera eficiente y universal. Cada proveedor de FP puede recopilar datos a nivel institucional y compararlos con los datos proporcionados por las instituciones nacionales (si los hay). Las siguientes secciones serán para presentar formas de recopilar datos a nivel nacional e institucional.

## 4 Seguimiento de graduados a nivel nacional

Hay dos formas en que los graduados eligen después de graduarse. El primero es la búsqueda de empleo y el ingreso al mercado laboral, el segundo es continuar sus estudios en otra o en la misma institución. Para promover a los graduados en el mercado laboral o ayudarlos en la siguiente etapa de la educación, es necesario crear herramientas especiales que brinden información y brinden información personal y calificada sobre el estudiante durante el empleo y la educación superior.

Este sistema también debe contener un cuestionario para graduados. Las preguntas deben relacionarse con información personal sobre el graduado, después de la graduación, tales preguntas pueden ser:

- ¿Qué tan rápido se las arregló para conseguir un trabajo?
- ¿Trabajas en tu especialidad?
- ¿Tus conocimientos en el instituto satisfacen las necesidades del empleador? etc.

Dicho cuestionario permitirá a los institutos hacer predicciones sobre métodos de enseñanza, bases de formación, especialidades populares y menos populares, etc.

---



#### 4.1 Instrumentos

La encuesta es el método principal para recopilar información sobre las direcciones de los graduados. El seguimiento de los graduados se basa en datos administrativos. Dichas herramientas se basan en la capacidad de vincular información sobre estudiantes de educación superior con otros conjuntos de datos, como la base de datos nacional de seguridad social.

Por ejemplo, en Suecia, el sistema LADOK es una encuesta a los graduados después de un año y medio después de la graduación, que se realiza con regularidad. Los caminos de progresión de los estudiantes se pueden seguir a través de LADOK.

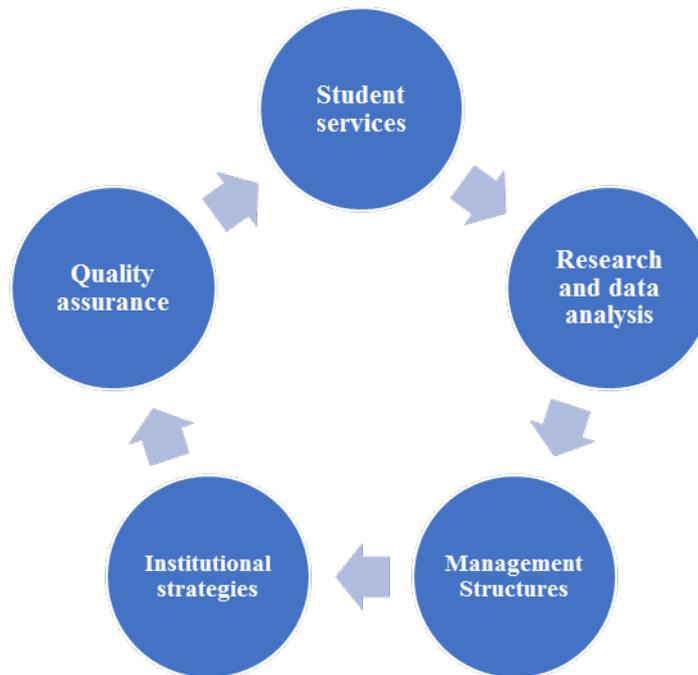
#### 4.2 Uso

Los gobiernos utilizan herramientas nacionales de seguimiento de ex alumnos principalmente con fines estadísticos y analíticos. Entre los usos más específicos, se menciona con mayor frecuencia la planificación y el desarrollo de políticas, lo que demuestra que el seguimiento de los graduados es de hecho políticamente importante. Además, según se informa, los gobiernos se basan en los datos de seguimiento de los graduados como parte de sus actividades de garantía de calidad.

## 5 Seguimiento de graduados a nivel institucional

#### 5.1 Instrumentos

A nivel institucional, las instituciones de educación superior utilizan encuestas para rastrear a los graduados. Las instituciones combinan datos que han sido recopilados por departamentos administrativos de forma anónima. En cada país, la regularidad de la encuesta es diferente; puede oscilar entre 6 plazas y 3 años.



## 5.2 Uso

Las instituciones de educación superior utilizan datos de seguimiento para una variedad de propósitos. Además de contribuir a las estadísticas generales, los estudios y la actividad administrativa y de gestión, las instituciones utilizan los datos de seguimiento principalmente para garantizar la calidad, mejorar o reformar los estudios y asignar recursos. En comparación con el uso que hacen de los datos de seguimiento de los estudiantes, los datos de seguimiento de los graduados se asocian más a menudo con la actividad promocional, ya que el éxito de los graduados en el mercado laboral puede aumentar el prestigio o la clasificación nacional de las instituciones. Varios expertos también informaron que los resultados del seguimiento de los graduados fueron útiles para asesorar a los estudiantes, especialmente con fines de orientación profesional.

## 6 Métodos de seguimiento: encuestas y datos administrativos

### 6.1 Encuestas

Una de las ventajas de desarrollar, usar e implementar un sistema de encuestas como herramienta para el seguimiento de los graduados después de graduarse es su capacidad para identificar y analizar la medición del progreso y la entrada al mercado laboral. Formas de entrevistar a los egresados de diferentes formas, depende del país y de las más altas instituciones educativas. Las encuestas más comunes son cuestionarios y entrevistas.

Las encuestas se realizan para obtener información fáctica del egresado, así como retroalimentación sobre motivos, actitudes y acciones de seguimiento después de la graduación.

Desafortunadamente, junto con el valor positivo de la encuesta, hay una desventaja. Los graduados no siempre están de acuerdo con una encuesta en forma de cuestionario, especialmente para una



entrevista, así como en el contexto de empleo difícil de obtener un cuestionario, puede haber una amenaza de evaluación incompleta y adecuada de los graduados.

Por lo tanto, también deben tenerse en cuenta otros tipos y formas de seguimiento de los graduados. Para obtener y brindar información veraz, también es necesario involucrar una base de datos, que incluye: información de contacto del egresado, llamadas, mailings, visitas y reuniones con los encuestados.

## 6.2 Usando encuestas

Pros	Contras
<b><i>Encuesta electrónica</i></b>	
Acceso a datos a bajo costo y en tiempo real, ahorro de tiempo, automatización de datos para entrada, manejo, análisis e informes	Dependencia de las direcciones de correo electrónico y su exactitud, incertidumbre para obtener una respuesta a la encuesta.
<b>Entrevistas</b>	
El entrevistador puede aumentar el nivel de respuesta, es posible obtener datos más profundos sobre preguntas abiertas, mayor control sobre la implementación de tipos específicos de muestreo	Mayor costo, más tiempo, menos categorías y menos preguntas para ser respondidas extensamente, dificultad para establecer días y horarios para que sea conveniente para ambos participantes.
<b>Encuesta en papel</b>	
Se puede completar rápidamente, relativamente conveniente para los graduados.	Más tiempo para la implementación, lo que reduce las oportunidades de preguntas abiertas, costos de encuestas en papel, mayor riesgo de cuestionarios incompletos o completados incorrectamente.

## 6.3 Datos administrativos

Antes de ingresar a la universidad, inscribirse a exámenes, realizar pasantías en organizaciones dentro del país y en el exterior, y todos estos datos administrativos se encuentran en la base de datos de las instituciones de educación superior.

Toda la información contenida en la base de datos electrónica de las universidades se actualiza periódicamente, lo que permite a las instituciones de educación superior hacer un seguimiento de las acciones de los estudiantes, en qué cursos están inscritos, a qué lecciones asisten y qué exámenes tienen que tomar. De esta forma, te permite recopilar datos sobre todos los estudiantes universitarios. Sobre la base de la información y los datos recibidos es posible realizar cálculos, conclusiones, investigaciones y comparaciones que permitan a la administración y hacer previsiones para el futuro en diversas esferas del instituto, y también fuera de él. Por lo tanto, el análisis y la recopilación de información a partir de datos administrativos puede servir como una forma económica de rastrear el progreso de los estudiantes y las instituciones de educación superior.



Obtener datos administrativos sobre la vida, participación y desarrollo de los estudiantes dentro de las instituciones de educación superior es más fácil de obtener que los datos sobre el desarrollo de los graduados. Las instituciones de educación superior, lamentablemente, no tienen la oportunidad de utilizar datos administrativos sobre los graduados, especialmente su camino de desarrollo en el mercado laboral.

Después de todo, sin un sistema especialmente diseñado para rastrear a los graduados, es difícil rastrear la transición de los graduados de una institución a otra, ingresar al mercado laboral y trabajar en el extranjero.

Además de los indicadores anteriores, los datos administrativos son limitados, ya que esta base de datos acumula información específica que solo está relacionada directamente con las instituciones de educación superior, así como información adicional proporcionada por los estudiantes a voluntad y es opcional.

## 7 Metodología de recolección de datos

Encuesta	Instrumentos administrativos de recolección de datos
Entrevistas	Registro de población
Grupos de enfoque	Registro de seguridad social
Encuesta telefónica	Registrarse en logros educativos
Encuesta en papel	Registro de desempleo
Encuesta electrónica	Registro de impuestos
Combinando encuestas y cotejo de datos administrativos	

## 8 Vincular la educación superior y el mercado laboral a través del seguimiento de graduados.

El seguimiento de los graduados permite a las instituciones de educación superior determinar el impacto de la educación en las carreras de sus graduados, así como proporcionar a los empleados e



instituciones en el mercado laboral una evaluación de los planes de estudios de educación superior y el nivel de preparación profesional de los graduados.

El uso del seguimiento de egresados permite a los docentes, profesores de instituciones educativas obtener información sobre el lugar de trabajo del egresado, la carrera y el crecimiento profesional, el éxito del egresado, quién trabaja en la especialidad y quién fuera de la disciplina profesional.

Hay una serie de razones externas para el seguimiento de los graduados, como los requisitos legales, los incentivos de financiación, la garantía de calidad y las normas de acreditación nacionales e internacionales.

El seguimiento de los graduados estimula la graduación con un fuerte énfasis en el impacto económico de la educación superior, especialmente en países con tasas de desempleo relativamente altas entre los graduados.

La relación entre el sistema de educación superior y el mercado laboral se puede ver desde diferentes perspectivas: el primer aspecto se considera a nivel macro, donde se evalúa la efectividad de la educación superior para cada individuo. Desde este punto de vista, podemos decir que la efectividad del mercado de servicios educativos se manifiesta mejor a través del mercado laboral, donde se concentra el potencial profesional de los jóvenes profesionales y donde se produce su autorrealización profesional. Pero un problema significativo es el desajuste entre la oferta y la demanda de jóvenes profesionales en este mercado, lo que complica el análisis de la efectividad de la educación superior en la especialidad. Por lo tanto, para evaluar la efectividad y aumentar la eficiencia profesional de los graduados en el mercado laboral, se utiliza el seguimiento de graduados.

El segundo aspecto de la relación entre la educación superior y el mercado laboral se manifiesta a nivel nacional.

Otro tercer aspecto de la relación entre la educación superior y el mercado laboral puede considerarse un efecto multiplicador profesional. El desarrollo de la educación conduce a la complicación de los tipos de trabajo, lo que lleva a la división del trabajo en la sociedad entre especialidades por su calidad, si existe un llamado "árbol de profesiones" en cada área, donde se plantea el desarrollo del conocimiento. nuevas preguntas y tareas. Esto estimula la demanda de nuevos trabajadores en estas industrias, así como de nuevos puestos de trabajo.

## 9 Características e indicadores clave de las actividades de seguimiento de graduados a nivel del sistema

**Estado de Empleo:** situación laboral (empleado, a tiempo completo, a tiempo parcial, desempleado, autónomo, etc.), duración del empleo / desempleo, duración de la búsqueda de empleo, nivel salarial, formas de acceso al trabajo, trayectorias profesionales, ubicación del trabajo.

---



**Información sociobiográfica y socioeconómica:** edad, sexo, nacionalidad, lugar de residencia, origen social, discapacidad, lengua materna, origen étnico, país de nacimiento, hijos (edad de los hijos), estado civil, educación y formación formales completadas, educación superior, año de graduación.

**Más itinerarios de educación y formación:** nivel y tipo de educación y formación, participación en la formación (número de días de formación / educación), campos de estudio, calificaciones adicionales obtenidas.

**Enlace a nivel, campo de estudio:** nivel y campo de estudio, tipo de estudio (a tiempo completo, a tiempo parcial, mientras esté en el empleo), factores para la elección de la institución y el campo de estudio, duración del estudio, experiencia laboral.

**Satisfacción:** satisfacción con el programa de estudios / formación, satisfacción con las condiciones del estudio, satisfacción con el trabajo actual, satisfacción con el ingreso / salario actual, satisfacción con el progreso profesional, satisfacción con la relevancia de la educación / formación para el trabajo actual.

**Relevancia / uso de las habilidades adquiridas en el lugar de trabajo:** uso del estudio para el empleo actual, adecuación de las habilidades adquiridas durante la educación y su uso en el empleo, relevancia del estudio para la progresión profesional.

**Lugar de residencia / migración a otros países:** lugar de residencia / empleo actual, lugar de residencia durante el estudio, antecedentes migratorios, país de nacimiento, migración de los padres, país de nacimiento de los padres.

**Actividades sociales y cívicas y participación en estas:** valores democráticos, actitudes hacia Europa, ciudadanía activa, compromiso social y cívico, presencia y elaboración de perfiles en las redes sociales, trabajo no remunerado, actividades en asociaciones, actividades de ocio.

## 10 Descripción general de los estándares para la desagregación de datos

Se recopilaron datos de cuatro países para ver las tendencias generales de las características e indicadores clave de las actividades de seguimiento de graduados que se mencionan anteriormente.

### 10.1 Porcentaje de graduados masculinos y femeninos.

Según la mayoría de los encuestados, las mujeres tienen un mayor porcentaje de graduados que los hombres (en los últimos 3 años). Por ejemplo, en Grecia es del 36,7% para los hombres y del 49,3% para las mujeres. En Suecia es del 21% para los hombres y del 33% para las mujeres. Por otro lado, una mayor proporción de hombres (1,5 por ciento) que de mujeres (1,2 por ciento) tenía estudios de posgrado. El número de mujeres que se graduaron de la educación profesional superior en 2018 aumentó ligeramente en comparación con el año anterior. Más mujeres que hombres continúan completando la educación profesional superior. En total, en 2018, 13.400 personas se graduaron de la educación profesional superior, lo que es 200 más que en 2017. El número de hombres que se



graduaron disminuyó ligeramente, mientras que el número de mujeres que se graduaron aumentó en 300. Así, en Suecia, la proporción de mujeres entre el número de graduados está aumentando y la proporción de hombres no.

Sin embargo, en España la proporción de mujeres y hombres entre los graduados es aproximadamente la misma (50%). Y en Lituania en 2017, el 29,8% de los estudiantes eligieron la formación profesional. La mayoría de los hombres eligieron el transporte o profesiones afines, la mayoría de las mujeres eligieron el trabajo social en 2018.

### 10.2 La influencia de la nacionalidad del graduado en la elección del empleador.

Casi todos los representantes encuestados de los países señalaron que la ciudadanía casi no influye (muy poco) en la elección del empleador.

### 10.3 ¿Influye la nacionalidad del empleado en la elección del empleador?

Casi todos los representantes de los países encuestados señalaron que la nacionalidad del trabajador no afecta la elección del empleador. Sin embargo, esto puede depender del campo profesional.

### 10.4 Porcentaje de titulados que trabajan en la especialidad y fuera de la especialidad.

El nivel de empleo de los graduados de educación profesional varía ligeramente en diferentes países. Por ejemplo, en Grecia, el 19,9% de los graduados trabajan en el campo en el que estudiaron; en Suecia depende de la especialidad, pero en promedio es del 70-80%; en España, el empleo depende de la especialidad, pero de media es del 50%; En Lituania, el 56% de los graduados consiguen un trabajo en su especialidad después de graduarse, pero se da preferencia a los graduados con experiencia, incluso si no está relacionada con su profesión.

### 10.5 Profesiones que tienen mayor demanda y cuáles son menos.

En Grecia, existe una demanda especial de especialistas en el campo de las TIC, el comercio mayorista y minorista y los productos farmacéuticos. En el campo de las TIC, existe una gran demanda de desarrolladores de software con conocimientos de lenguajes de programación específicos, administradores de sistemas, diseñadores y desarrolladores y administradores de bases de datos. En el comercio mayorista y minorista, los ingenieros con habilidades integrales (por ejemplo, idiomas extranjeros, habilidades de ventas, servicio al cliente y soporte técnico) tienen una gran demanda.

---



Según el Servicio Estatal de Empleo de Suecia, las enfermeras, profesores, ingenieros, trabajadores de la construcción, especialistas en tecnologías de la información, cocineros, electricistas, carpinteros, soldadores, mecánicos y reparadores tendrán una mayor demanda en los próximos años. Y los especialistas en campos como las comunicaciones, el diseño, el arte y el comercio minorista tendrán más dificultades para encontrar trabajo.

En España, las industrias más populares son la logística, el marketing digital, el comercio electrónico y los servicios sociales.

Los especialistas en especialidades técnicas son los más populares en Lituania. La segunda profesión más popular está relacionada con el sector de servicios (servicios de hostelería, restauración, estética y cuidado del cabello). En 2018, los hombres eligieron especialidades como servicios de transporte, ingeniería mecánica, arquitectura y construcción. Las mujeres eligieron el trabajo social y la asistencia sanitaria.

### 10.6 El nivel de conocimiento de los graduados después de la graduación para el empleo, así como las teorías y prácticas que los graduados necesitan antes del empleo.

Casi todos los países encuestados señalaron que la mayoría de los estudiantes están satisfechos con los conocimientos y habilidades adquiridos en la universidad. Sin embargo, los graduados de las escuelas vocacionales griegas informan de una falta de aplicación práctica de sus habilidades durante sus estudios, por lo que quieren tener más experiencia práctica durante sus estudios.

### 10.7 ¿Cuánto tiempo se tarda en encontrar un trabajo después de la graduación?

En Grecia, el tiempo medio de espera para buscar trabajo después de la graduación es de 1 a 2 años. En Suecia, el 89% de los graduados encuentran trabajo en los 6 meses posteriores a la graduación. En España, el 30% de los graduados se quedan para trabajar en la empresa donde realizaron sus prácticas. En general, el 20% de los graduados españoles están empleados en un año. En Lituania, dos meses después de la graduación, se están recopilando datos sobre los graduados que han encontrado trabajo. Y, por lo general, los graduados ya están trabajando en ese momento.

---



## 11 Selección del área de adaptación / intervención y seguimiento de la implementación de los cambios y el curso de la adaptación institucional

Padres y alumnos: el seguimiento de graduados brinda una oportunidad para que los padres y los futuros estudiantes elijan una profesión demandada en la sociedad y en el mercado laboral. También ayuda a elegir una institución de educación superior que brinde las habilidades, conocimientos y habilidades necesarios para obtener la profesión soñada. A través del seguimiento, los padres y los estudiantes pueden monitorear los cambios en el mercado laboral y los cambios en los planes de estudio para los estudiantes en los institutos de educación superior.

Institutos de educación superior y profesional: Trazar un paralelismo entre expectativas y resultados, comprobando la justificación de los resultados esperados. Complementar y coordinar los planes de estudio para proporcionar a los estudiantes las habilidades y los conocimientos necesarios. Verifique los programas y capacitaciones que funcionan bien y pueden continuar existiendo, así como los programas que deben discontinuarse, mejorarse o reemplazarse. Esto permitirá satisfacer las necesidades del mercado laboral.

Formadores: Los datos permiten mejorar la oferta, métodos y tareas de los formadores. El seguimiento permite a los capacitadores sacar conclusiones sobre los programas que deben cambiarse, reemplazarse, desarrollarse y usarse de manera efectiva, etc.

Agencias de aseguramiento de la calidad: Utilización de datos como método de verificación y seguimiento de instituciones de educación superior y profesional.

Mercado laboral: restando el número de estudiantes que trabajan en la especialidad y se desarrollan en otros sectores. Los datos permiten comprender hasta qué punto el sistema educativo proporciona las habilidades necesarias para el mercado laboral.

Políticas gubernamentales en el campo de la educación: determinar en qué medida los programas financieros tienen un impacto en el desempeño estable. Además, verifique la efectividad de los nuevos programas que se necesitan en el mercado laboral.



## 12 Metodología

Esta parte de la guía se centra en ayudar a establecer un sistema de indicadores de calidad que tiene como objetivo ayudar a los proveedores de EFP a mantener y mejorar los procesos de calidad. Está basado en un gráfico PDCA. En total tiene 6 fases. El primero es la planificación: en la fase cero es crucial planificar los pasos que tomará y conocer las formas de recopilar datos de los estudiantes y de terceros. Para la primera fase es importante analizar los indicadores de calidad propuestos por las instituciones nacionales. La parte "Do" consta de dos fases: segunda y tercera. El segundo es asignar al personal responsable de establecer el circuito de retroalimentación. Esta guía pretende ser accesible para todos, por lo que puede ser cualquier persona del centro VET. La tercera fase consiste en decidir qué es un indicador de calidad, grupos de interés, indicadores y dimensiones de calidad, es esencialmente responder a lo que compone el catálogo de indicadores de calidad. Cuantos más indicadores, grupos de interés, indicadores de calidad y dimensiones de calidad se anoten mejor. La verificación es la tercera parte; La cuarta fase consiste en reducir el catálogo clasificando los indicadores por su importancia. La quinta fase consiste en decidir la versión final del catálogo. La parte final es "ACTUAR". La sexta fase consiste en diseñar el catálogo de indicadores de calidad. Analizar los datos de los grupos de interés que están disponibles y luego conectarlos con dimensiones e indicadores de calidad. Luego, finalmente, sacar conclusiones sobre lo que se puede hacer para mejorar o mantener la calidad de los servicios del centro de FP. La verificación es la tercera parte; La cuarta fase consiste en reducir el catálogo clasificando los indicadores por su importancia. La quinta fase consiste en decidir la versión final del catálogo. La parte final es "ACTUAR". La sexta fase consiste en diseñar el catálogo de indicadores de calidad. Analizar los datos de los grupos de interés que están disponibles y luego conectarlos con dimensiones e indicadores de calidad. Luego, finalmente, sacar conclusiones sobre lo que se puede hacer para mejorar o mantener la calidad de los servicios del centro de FP. La verificación es la tercera parte; La cuarta fase consiste en reducir el catálogo clasificando los indicadores por su importancia. La quinta fase consiste en decidir la versión final del catálogo. La parte final es "ACTUAR". La sexta fase consiste en diseñar el catálogo de indicadores de calidad. Analizar los datos de los grupos de interés que están disponibles y luego conectarlos con dimensiones e indicadores de calidad. Luego, finalmente, sacar conclusiones sobre lo que se puede hacer para mejorar o mantener la calidad de los servicios del centro de FP. Analizar los datos de los grupos de interés que están disponibles y luego conectarlos con dimensiones e indicadores de calidad. Luego, finalmente, sacar conclusiones sobre lo que se puede hacer para mejorar o mantener la calidad de los servicios del centro de FP. Analizar los datos de los grupos de interés que están disponibles y luego conectarlos con dimensiones e indicadores de calidad. Luego, finalmente, sacar conclusiones sobre lo que se puede hacer para mejorar o mantener la calidad de los servicios del centro de FP.

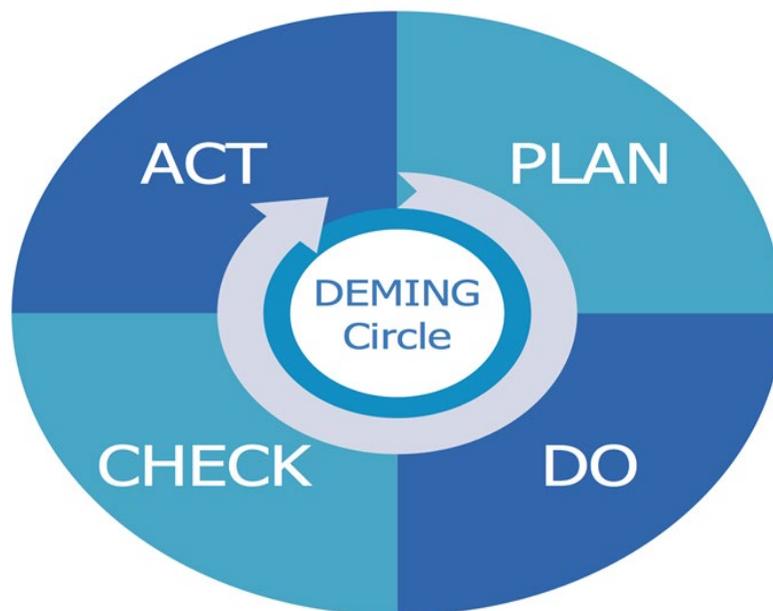


PLAN: Fases 0 y 1

HACER: Fases 2 y 3

REVISAR: Fases 4 y 5

ACTUAR: Fase 6





## PLAN:

### Fase 0: planificar el proyecto

- Planifica los pasos
- Decidir la duración de cada fase
- Asignar el personal que será responsable de cada fase
- Piense en cuántos recursos económicos podría costar todo el proceso.
- Vea si hay alguna característica existente que pueda ayudar con el proceso.
- Recursos personales.

### Fase 1 - Analizar

Analizar los datos disponibles (indicadores de calidad, estándares de calidad, etc.) proporcionados por órganos gubernamentales u otras instituciones.

## HACER:

### Fase 2 - Asignación del personal responsable.

### Fase 3: ¿Qué constituye un catálogo de indicadores de calidad?

#### 3.1 Grupos de interés

- Estudiantes
- Profesores
- Empleadores
- Instituciones nacionales

#### 3.2. Dimensiones de calidad

- Satisfacción con el centro
- Motivación de estudiantes, profesores

#### 3.3. Indicadores de calidad

Tipos de indicadores:

A. Medidas de percepción de los grupos de interés - Percepción de los grupos de interés en la gestión del centro de FP.

B. Indicadores de desempeño - Medidas internas y directas sobre los procesos del centro de FP, que permiten compararlos con los objetivos marcados en la planificación de la institución, y mejorar sus campos, al tiempo que hacen predicciones sobre las percepciones de los grupos de interés.

---



### 3.4. Indicadores.

1. Medidas de percepción e indicadores de desempeño de los estudiantes.
2. Medidas de percepción e indicadores de desempeño de los docentes.
3. Medidas de percepción e indicadores de desempeño del personal y servicios de la Administración.
4. Medidas de percepción e indicadores de desempeño de los inspectores de educación.
5. Medidas de percepción e indicadores de desempeño de los empleados de la empresa.
6. Medidas de percepción e indicadores de rendimiento del entorno del centro de FP.
7. Medidas de percepción e indicadores de desempeño de la administración local.
8. Medidas de percepción e indicadores de desempeño de la administración educativa.

## REVISAR:

### Validación del catálogo de la fase 4

Escala de valores de los indicadores:

- 1 - SIN IMPORTANCIA
- 2 - POCA IMPORTANCIA
- 3 - IMPORTANCIA RELATIVA
- 4 - MUY IMPORTANTE
- 5 - MUCHA IMPORTANCIA

### Fase 5 Análisis e interpretación de resultados: validación del catálogo de indicadores

El objetivo de esta fase es llegar a un consenso sobre el catálogo final de indicadores. Para elegir los mejores indicadores, es una buena idea compararlos entre sí. Por ejemplo, vea si la reputación del centro VET afecta tanto a los estudiantes como a los empleadores o solo a uno de ellos.

Al decidir la versión final del catálogo, el 80% de los expertos (los que están analizando) deben coincidir en las dimensiones e indicadores de calidad que son importantes.

---



## ACTUAR:

### Fase 6 - Diseño de la Versión Final del Catálogo de indicadores de calidad y presentación.

#### 4. CATÁLOGO DE INDICADORES DE CALIDAD

El catálogo de indicadores se divide en 2 grupos:

- 4.1. - Medidas de percepción de grupos de interés
- 4.2. - Indicadores de desempeño del centro.

##### 4.1. Medidas de percepción de grupos de interés

Estas medidas están relacionadas con la percepción de los diferentes grupos de interés de la gestión realizada en un centro de FP.

El principal grupo de interés son los estudiantes - y específicamente los graduados - sin embargo, se analizan otros grupos porque están conectados.

##### Medidas de percepción de la satisfacción de los estudiantes:

1. Medidas de percepción de la satisfacción de los estudiantes con la reputación del Centro VET como institución educativa.

Ejemplos:

- Nivel de satisfacción con:
  - Sistema veterinario.
  - Reputación del Centro Veterinario.
  - Instalaciones.
  - Competitividad de los titulados en el mercado laboral

2. Medidas de percepción de la satisfacción de los estudiantes con el funcionamiento y organización del centro de FP.

Medidas relativas a:

- Gestión del centro.
  - Relación con el personal (administración / servicios).
  - Gestión administrativa del Centro.
-



Ejemplos:

- Nivel de satisfacción con:
  - Equipo directivo del centro.
  - Resolución de reclamaciones y quejas.
  - Correspondencia de la calificación del profesor de formación profesional (asignatura, pedagógica) a los requisitos del programa.

3. Medidas de percepción sobre la satisfacción de los estudiantes con el funcionamiento de los procesos clave. Tal como:

- El proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Proceso de formación en los lugares de trabajo (FCT).
- Proceso de búsqueda de trabajo.

Ejemplos:

- Nivel de satisfacción con:
  - Metodología de la enseñanza.
  - Empleo relacionado con oportunidades profesionales.
  - Equilibrio entre la formación teórica y práctica

#### **4.2. - Indicadores de desempeño del centro.**

Se trata de medidas internas y directas sobre los procesos del centro, que permiten compararlos con los objetivos marcados en la planificación del centro, y mejorar su desempeño, a la vez que realizar predicciones directas sobre las percepciones de diferentes colectivos. de interés.

---



**Algunos indicadores son predictores de varias dimensiones, conviene detallar:**

- Descripción.
- Dimensión que predicen (porcentajes y cifras)

<b>Grupo de interés</b>	<b>Dimensión Indicadores de desempeño que predicen:</b>
<b>Estudiantes</b>	<b>1. Satisfacción de los estudiantes con la imagen de la escuela de FP.</b>
	<b>2. Satisfacción del alumno con la organización, funcionamiento y gestión administrativa de la escuela.</b>
	<b>3. Satisfacción del alumno con los procesos clave de la escuela.</b>

	Dimensión:	1	2	3
Porcentaje del presupuesto del Centro dedicado a su promoción				
Número de documentos publicados por el Centro para promoverlo				
Número de documentos publicados por el Centro para informar sobre la organización y funcionamiento del personal docente y administrativo del Centro.				
Número de documentos publicados por el Centro para informar sobre los derechos y deberes de los estudiantes.				
Número de documentos informativos publicados por el Centro para informar sobre su Reglamento Interno.				
Número de documentos publicados por el Centro para informar sobre sus proyectos.				
Número de conferencias realizadas en el Centro para dar a conocer al personal docente y administrativo del Centro los diferentes sectores.				
El número de jornadas sociales que se realizan en el centro entre profesores, personal administrativo y alumnos.				
Número de días celebrados en el Centro para brindar información sobre formación profesional				
Número de jornadas realizadas en el Centro para informar sobre la inserción laboral de los estudiantes.				
Porcentaje de quejas y reclamaciones resueltas satisfactoriamente.				
Número total de quejas presentadas formalmente por los estudiantes del Centro				
Porcentaje de quejas y reclamos de los estudiantes por la imagen del Centro.				



Porcentaje de quejas y reclamaciones de los estudiantes por la organización, funcionamiento y gestión administrativa del Centro.			
Porcentaje de estudiantes que conocen los Proyectos Institucionales del Centro de FP.			
Porcentaje de alumnos que percibe la consecución de los objetivos de inserción laboral planificados por el Centro de FP			
Porcentaje de estudiantes que conocen los programas europeos gestionados en el centro de FP.			
Porcentaje de alumnos que conocen las entidades colaboradoras del Centro de FP			
Porcentaje de estudiantes que recomendarían el Centro VET a otros			
Porcentaje de alumnos que creen que la estructura del centro es adecuada al proceso de aprendizaje.			
Porcentaje de estudiantes con contrato de trabajo a tiempo parcial			
Porcentaje de estudiantes con contrato laboral indefinido			
Porcentaje del alumnado con contrato de trabajo temporal			
Porcentaje de estudiantes que se incorporan al mercado laboral al año de finalizar sus estudios.			
Porcentaje de estudiantes desempleados, con estudios realizados en el Centro.			
Porcentaje de empresas de la zona que ofrecen prácticas en el Centro.			

## 5. ANALIZAR LOS DATOS

Una vez recopilados los resultados de su encuesta estadística, comienza el proceso de cálculo de los resultados. Se analizan los datos cuantitativos (comparados con el análisis de datos cualitativos), a partir de la observación de las respuestas, el planteamiento de las principales preguntas de investigación, los objetivos de la encuesta, el procesamiento de los números y la elaboración de conclusiones.

En primer lugar, se comprueban estos 4 pasos:

### 1. Analizar las principales cuestiones de investigación.

Análisis de las preguntas iniciales, si son preguntas de investigación empírica y si se utiliza muestreo probabilístico.

Las principales preguntas de la encuesta se establecen en función del objetivo de la investigación.

### 2. Tablas de datos cruzados que filtran los resultados.

Una tabulación de datos cruzados<sup>1</sup> debe llevarse a cabo para analizar las respuestas a las mismas preguntas formuladas a los diferentes colectivos, profesores, alumnos o empresas.

Otro aspecto a considerar es la comparación de los resultados con referencia a años anteriores.-

<sup>1</sup> Mira el ejemplo de la página 17.



Por ejemplo, cuál es la razón del aumento de la satisfacción de los estudiantes con respecto al año pasado.

Si no se dispone de datos anteriores, se puede utilizar la evaluación comparativa. Se establece una línea de base o un número inicial y se analizan los cambios en las tendencias. La satisfacción y las respuestas a otras preguntas se comparan con un punto de referencia. A esto se le llama análisis de datos longitudinales. Otra opción es realizar un seguimiento de los datos de diferentes subgrupos. Por ejemplo, digamos que las tasas de satisfacción aumentan año tras año para los estudiantes y maestros, pero no para el personal administrativo. Se pueden observar sus respuestas para analizar por qué están menos satisfechos que otros grupos clave.

### 3. Análisis de las cifras.

Es importante prestar atención a la calidad de sus datos y comprender los componentes de significación estadística (también denominada significación estadística).

En el campo de las estadísticas y la interpretación de encuestas, "significativo" significa "una evaluación de la precisión". Aquí es donde inevitablemente nos enfrentamos al "más o menos". En particular, significa que los resultados de la encuesta son precisos dentro de un cierto nivel de confianza y no debido al azar.

+

### 4. Conclusiones.

Las conclusiones son un reflejo de los datos obtenidos.

---



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



KLAIPĖDOS ERNESTO GALVANAUSKO  
PROFESINIO MOKYMO CENTRAS



**La Guía también incluirá información sobre cómo utilizar la herramienta visual..**

---