



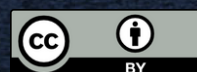
follow app

Digital supported tracking of employment
and career progression of apprentices for
Quality Assurance in VET

Directrices y recomendaciones sobre el seguimiento de los graduados de los aprendices en la formación profesional dual

PDF | Agosto 2025

Esta obra está bajo una licencia Creative
Commons Attribution 4.0 Internacional



El presente proyecto ha sido financiado con el apoyo de la
Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva
de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda
hacerse de la información aquí difundida.

Número de proyecto: 2022-1-ES01-KA220-VET-000089516



**Cofinanciado por
la Unión Europea**

FALLOW APP

Seguimiento digital del empleo y la progresión profesional de los aprendices para la garantía de calidad en la FP

WP4 - Directrices y recomendaciones sobre el seguimiento de los graduados de los aprendices en la formación profesional dual

Desarrollado por:



INFODEF Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formacion S.L. | Spain



Centro Servizi Formazione | Italy



DIMITRA Education & Consulting | Greece



ASS.FOR.SEO | Italy



AIN – Navarre Industry Association | Spain



Istanbul Valiligi | Türkiye



Innoquality Systems Limited | Ireland

CONTENIDO

Introducción:	5
PARTE I: POLÍTICAS DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS EN FP DUAL	7
1. Panorama general de las políticas nacionales para el seguimiento de graduados en FP dual	7
1.1 Políticas y estrategias clave en Turquía	7
1.2 Políticas y estrategias clave en España	10
1.3 Políticas y estrategias clave en Italia	12
1.4 Políticas y estrategias clave en Grecia	14
1.5 Políticas y estrategias clave en Irlanda	15
2. Comparación de los marcos nacionales con las estrategias europeas para el seguimiento de los graduados en la FP dual	17
2.1 Turquía: Alineación y divergencias con las políticas europeas	17
2.2 España: Alineamiento y divergencias con las políticas europeas	19
2.3 Italia: Alineación y divergencias con las políticas europeas	21
2.4 Grecia: Alineación y divergencias con las políticas europeas	23
2.5 Irlanda: Alineación y divergencias con las políticas europeas	25
3. Mejores prácticas en el seguimiento de graduados	26
3.1 Turquía: Mejores prácticas en el seguimiento de graduados	26
3.2 España: Mejores prácticas en el seguimiento de graduados	27
3.3 Italia: Mejores prácticas en el seguimiento de graduados	30
3.4 Grecia: Mejores prácticas en el seguimiento de graduados	31
3.5 Irlanda: Mejores prácticas en el seguimiento de graduados	32
4. Desafíos y áreas que requieren mayor desarrollo en el seguimiento de graduados	32
4.1 Turquía: Limitaciones y necesidades en el seguimiento de graduados	32
4.2 España: Limitaciones y necesidades en el seguimiento de los graduados	34
4.3 Italia: Limitaciones y necesidades en el seguimiento de los graduados	35
4.4 Grecia: Limitaciones y necesidades en el seguimiento de los graduados	38
4.5 Irlanda: Limitaciones y necesidades en el seguimiento de los graduados	39

PARTE II: RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE PREVIO (RPL) Y DEL APRENDIZAJE NO FORMAL/INFORMAL EN LA FP DUAL	41
1. Panorama comparativo de los sistemas RPL y las prácticas de validación en los países socios	41
1.1 Turquía: Panorama nacional de las políticas y prácticas de RPL	41
1.2 España: Panorama nacional de las políticas y prácticas de RPL	43
1.3 Italia: Panorama nacional de las políticas y prácticas de RPL	45
1.4 Grecia: Panorama nacional de las políticas y prácticas de RPL	48
1.5 Irlanda: Panorama nacional de las políticas y prácticas de RPL	50
2. Criterios de evaluación y desafíos en la implementación de RPL	52
2.1 Turquía: Marco de evaluación y desafíos de implementación	52
2.2 España: Marco de evaluación y retos de implementación	54
2.3 Italia: Marco de evaluación y desafíos de implementación	57
2.4 Grecia: Marco de evaluación y desafíos de implementación	59
2.5 Irlanda: Marco de evaluación y desafíos de implementación	61
PARTE III: PRUEBA PILOTO DE LA APLICACIÓN FOLLOW: RESULTADOS Y REFLEXIONES DE LOS PAÍSES SOCIOS	63
1. Contexto de participación y pilotaje	56
2. Campus Virtual – Respuestas por país	64
3. Aplicación web: respuestas por país	66
4. Comentarios de los usuarios y sugerencias de mejora a partir de los informes piloto nacionales	67
PARTE IV: DIRECTRICES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA	70
1. Seguimiento de graduados en FP dual: Perspectivas comparativas	70
2. Reconocimiento del aprendizaje previo (RPL) y aprendizaje informal/no formal	72
3. Potencial de adaptación y transferibilidad a nivel europeo	73
4. Tendencias prospectivas y desafíos estratégicos en el seguimiento de graduados y el RPL en la formación profesional dual	75
5. Recomendaciones y orientación prospectivas para futuras herramientas de FP dual basadas en las experiencias piloto de Follow APP	77

6. Directrices clave para la mejora de las herramientas de seguimiento de futuros graduados en formación profesional dual (FP DUAL) basadas en los resultados de la fase piloto de la aplicación FOLLOW.

81

Introducción:

En el cambiante panorama de la formación profesional (FP), el seguimiento del empleo y la progresión profesional de los aprendices, así como el reconocimiento del aprendizaje previo, tanto formal como informal, se han convertido en pilares esenciales para mejorar la transparencia, la garantía de calidad y la capacidad de respuesta a las demandas del mercado laboral. El proyecto FOLLOW APP aborda estas prioridades mediante herramientas digitales y actividades de investigación basadas en la evidencia que mejoran el seguimiento y la validación de los itinerarios de aprendizaje en los sistemas de FP dual.

Este informe consolidado, desarrollado en el marco del Paquete de trabajo 4 (WP4): Directrices y recomendaciones sobre el seguimiento de los graduados de los aprendices en la FP dual, comprende cuatro componentes interrelacionados:

1. **Parte I – Políticas de seguimiento de graduados en doble vocación:** Esta sección ofrece una descripción general de los marcos nacionales y las iniciativas estratégicas para el seguimiento de graduados en cinco países participantes (Turquía, España, Italia, Grecia e Irlanda), destacando tanto la convergencia como la divergencia con las estrategias a nivel europeo.
2. **Parte II – Metodologías para el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RPL)** Presenta un análisis transnacional de las prácticas de RPL y los sistemas de validación para el aprendizaje no formal e informal, incluidos los desafíos en la implementación y la alineación con las recomendaciones de la UE.

3. **Parte III – Resultados del pilotaje:** Basada en actividades piloto nacionales que utilizan el campus virtual y la aplicación web FOLLOW APP, esta sección refleja las experiencias de los socios al probar la usabilidad, funcionalidad y aplicabilidad de las herramientas en contextos de FP dual del mundo real.
4. **Parte IV – Directrices y recomendaciones de política:** A partir de las secciones anteriores, esta parte final formula un conjunto de recomendaciones prácticas y directrices metodológicas destinadas a fortalecer las prácticas de seguimiento y reconocimiento de graduados en la FP dual, apoyando tanto el desarrollo institucional como la innovación política.

Las conclusiones de este informe se basan en las contribuciones nacionales y los informes piloto de las organizaciones asociadas, y se alinea estrechamente con los objetivos estratégicos del proyecto para fomentar la transparencia, la comparabilidad y la transferibilidad de los resultados de los graduados en formación profesional en toda Europa. De este modo, el informe también respalda los objetivos más amplios del Espacio Europeo de Educación y las Recomendaciones del Consejo sobre el seguimiento de los graduados y la validación del aprendizaje no formal/informal.

Al ofrecer un documento de referencia integrado con información relevante para las políticas y herramientas probadas en el campo, este entregable del WP4 busca empoderar a los proveedores de FP, los formuladores de políticas y las partes interesadas para construir sistemas más efectivos, basados en datos e inclusivos para el seguimiento y reconocimiento del aprendizaje en entornos de FP dual.

PARTE I: POLÍTICAS DE SEGUIMIENTO DE GRADUADOS EN FP DUAL

1. Panorama general de las políticas nacionales para el seguimiento de graduados en FP dual

1.1 Políticas y estrategias clave en Turquía

Tipos de programas de formación profesional en Turquía

En Turquía, la formación profesional (FP) en secundaria se estructura en torno a tres tipos de programas: el Programa Técnico de Anatolia (PTA), el Programa Vocacional de Anatolia (PVA) y el Programa del Centro de Formación Profesional. Cada programa está diseñado para abordar las diferentes aspiraciones de los estudiantes y las necesidades del mercado laboral.

Tanto el ATP como el AVP ofrecen cualificaciones técnicas y la posibilidad de obtener certificados de acceso al mercado laboral. El ATP admite a los estudiantes mediante un examen centralizado, con énfasis en las asignaturas académicas (73 %) y una formación profesional limitada (22 %). Su objetivo es facilitar la progresión hacia la educación superior, incluyendo la colocación prioritaria en programas de formación profesional superior de dos años sin examen, y apoyo académico en el 12.º grado.

El AVP, por otro lado, opera mediante prácticas locales sin examen de admisión, ofreciendo un currículo equilibrado con un 47 % de contenido académico y un 40 % de formación profesional. Incluye una amplia formación en el trabajo (864 horas, el 13 % del currículo) y se centra en la empleabilidad inmediata, sin clases de refuerzo académico en el último año.

El Programa del Centro de Formación Profesional, el modelo principal de FP Dual de Turquía, integra aprendizaje intensivo en el lugar de trabajo (76%), formación teórica profesional (13%) y formación académica básica (11%). Los estudiantes de 14 años o más se matriculan mediante convenios directos con empleadores y reciben formación cuatro días a la semana en empresas, mientras que la formación teórica se imparte un día a la semana en centros de formación profesional. Tras aprobar los exámenes de aptitud, los estudiantes reciben un certificado de oficial en 11.º grado y una cualificación de maestría en 12.º. Este programa prepara principalmente a los

estudiantes para el empleo directo, pero también ofrece opciones para continuar sus estudios superiores mediante cursos adicionales y un diploma de educación secundaria.

En la educación superior, Turquía ofrece programas de grado asociado y de licenciatura a través de escuelas de formación profesional, facultades y centros de investigación. Los grados asociados son programas de dos años que otorgan cualificaciones técnicas, con posibilidad de transferencia vertical a programas de licenciatura. Los programas de licenciatura tienen una duración de cuatro años y proporcionan conocimientos técnicos avanzados, habilidades de investigación aplicada y acceso al empleo en campos técnicos especializados.

Políticas y estrategias clave

Política Nacional 1: Directiva sobre programas de educación y formación profesional dual:

Esta directiva integró los centros de formación profesional, que anteriormente operaban en el ámbito de la educación no formal, en la educación secundaria profesional y técnica formal mediante una enmienda a la Ley Fundamental de Educación Nacional n.º 1739. Su objetivo es establecer procedimientos y criterios claros para la implementación de la Formación Profesional Dual (FP Dual) mediante colaboraciones estructuradas entre instituciones afiliadas al Ministerio de Educación Nacional (MdE) y socios del sector. La directiva se ha implementado activamente desde el curso académico 2018-2019, bajo la autoridad del Ministerio de Educación Nacional.

La directiva establece varios componentes clave para la implementación efectiva de la FP Dual. Exige una colaboración estructurada mediante protocolos formales establecidos entre los centros de formación profesional afiliados al Ministerio de Educación y Ciencia y los sectores industriales pertinentes. La admisión de estudiantes está sujeta a criterios claramente definidos, que incluyen requisitos educativos previos y convenios de formación obligatorios con las empresas. El componente práctico de la formación se imparte principalmente en las empresas bajo la supervisión de instructores certificados. Las responsabilidades tanto de los estudiantes como de las empresas se formalizan mediante convenios de formación profesional por escrito.

Además, la directiva proporciona orientación detallada sobre cuestiones como la asistencia, el derecho a vacaciones, la remuneración y la cobertura de la seguridad social para los aprendices. Los procesos de evaluación son coordinados por juntas examinadoras que incluyen representantes de instituciones de formación profesional, cámaras y la industria. Todas las prácticas contempladas en la directiva están diseñadas para cumplir con las disposiciones de la Ley Básica de Educación Nacional n.º 1739, la Ley de Formación Profesional n.º 3308 y la legislación pertinente en materia de seguridad social.

Política Nacional 2: Educación Vocacional y Técnica Documento de Política:

El Documento de Política de Educación Vocacional y Técnica, publicado oficialmente el 10 de agosto de 2024, presenta un marco estratégico integral para mejorar el acceso a la formación profesional, elevar su calidad y garantizar su adecuación a las necesidades del mercado laboral. Enmarcada en el principio "Todos deberían tener una profesión", la política promueve una mayor colaboración entre las instituciones de formación profesional y los actores del sector. Describe una serie de reformas a nivel nacional, que incluyen actualizaciones curriculares, modernización de infraestructuras y una mayor formación práctica mediante modelos educativos regionales y sectoriales.

Una iniciativa clave introducida por la política es el desarrollo de un sistema integrado de seguimiento de graduados, conocido como e-Mezun, diseñado para evaluar la eficacia de los programas de educación y formación profesional (FP). Este sistema consolida datos de diversas instituciones nacionales, como el Ministerio de Educación Nacional (MoNE), el Instituto Turco de Estadística (TURKSTAT), la Agencia Turca de Empleo (İŞKUR), la Institución de Seguridad Social (SGK) y el Consejo de Educación Superior (YÖK). Al vincular los registros de educación, empleo y seguridad social, el sistema e-Mezun permite el seguimiento continuo de las trayectorias profesionales de los graduados, proporcionando a los responsables políticos información basada en la evidencia sobre la preparación de los programas de FP para el mercado laboral.

Entre las medidas adicionales se incluyen la armonización de los planes de estudio con los objetivos de transformación digital y ecológica de Turquía, el fortalecimiento de las competencias de los educadores vocacionales mediante formación sectorial y

el establecimiento de laboratorios y entornos de simulación modernos, especialmente en las Zonas Industriales Organizadas. El documento también apoya iniciativas alineadas con la industria de defensa y fomenta la concienciación pública mediante ferias de empleo, concursos y campañas de comunicación destinadas a mejorar la percepción de la formación vocacional.

1.2 Políticas y estrategias clave en España

Política Nacional 1: Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional:

En abril de 2022, España introdujo la Ley Orgánica 3/2022 con el objetivo de establecer un sistema unificado de formación profesional (FP) que incorpore mecanismos estructurados de seguimiento de los graduados. La ley busca mejorar la empleabilidad de los graduados de FP y garantizar la adecuación de los programas de formación a las necesidades del mercado laboral. Exige la recopilación sistemática de datos sobre las tasas de empleo de los graduados para respaldar la planificación de políticas y la reforma curricular.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional (MFP) es responsable de establecer las directrices a nivel nacional, mientras que los gobiernos autonómicos se encargan de su implementación en sus respectivos territorios. La ley está actualmente vigente y se está implementando progresivamente en las comunidades autónomas españolas. Como parte de su implementación, se están desarrollando plataformas digitales de seguimiento y herramientas de monitorización del empleo.

Los componentes clave de esta política incluyen la creación de un sistema de seguimiento basado en datos para rastrear los resultados de empleo, una mayor colaboración entre empresas e instituciones de capacitación para obtener información sobre el mercado laboral en tiempo real y el establecimiento de un Observatorio Nacional de Formación Profesional para proporcionar acceso centralizado a los datos de seguimiento.

El seguimiento de graduados en este marco involucra a múltiples actores. El Ministerio de Educación y Formación Profesional (MFP) supervisa las políticas

nacionales y recopila estadísticas educativas. El Instituto Nacional de Estadística (INE) contribuye con herramientas como la Encuesta de Población Activa (EPA), que incluye módulos sobre los resultados de los graduados. Las administraciones educativas regionales, como las de Cataluña y el País Vasco, gestionan la implementación de la FP Dual y gestionan sus propios sistemas de seguimiento. El Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y las oficinas regionales de empleo proporcionan datos del mercado laboral y ajustan los resultados formativos a las demandas del mercado laboral. Otros actores, como las Cámaras de Comercio, los observatorios sectoriales y los centros de formación profesional, aportan datos sectoriales y participan en actividades de seguimiento de graduados, ya sea formalmente o a través de iniciativas financiadas por la UE.

Política Nacional 2: Plan de Garantía Juvenil Plus (2021-2027):

El Plan de Garantía Juvenil Plus es una iniciativa nacional de empleo dirigida a jóvenes menores de 30 años. Lanzado en 2021 y cofinanciado por el Fondo Social Europeo (FSE), su objetivo es garantizar el acceso tanto a la formación como a las oportunidades de empleo. Los mecanismos de seguimiento de los graduados son parte integral del plan, en particular para evaluar los resultados del aprendizaje y las tasas de inserción laboral.

Esta política está liderada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en coordinación con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y los servicios regionales de empleo. Su implementación varía según la región, y cada comunidad autónoma cuenta con sus propios programas de seguimiento para aprendices.

Los elementos centrales del Plan de Garantía Juvenil Plus incluyen la acción coordinada entre proveedores de formación, oficinas públicas de empleo y empresas; apoyo estructurado a la inserción laboral; y orientación profesional personalizada. El plan también prioriza la digitalización del seguimiento de los graduados a través del Observatorio Nacional del Mercado de Trabajo del SEPE, que facilita la evaluación de la inserción laboral de los jóvenes.

Además de estas dos políticas principales, otros marcos legislativos y estratégicos apoyan el seguimiento de los titulados en España. Entre ellos se encuentran el Real Decreto 1224/2009, de Reconocimiento de Competencias Profesionales, que

garantiza el reconocimiento de la formación previa, y el Plan de Modernización de la Formación Profesional (2020-2025), que promueve el uso de herramientas digitales en los sistemas de seguimiento de los titulados.

1.3 Políticas y estrategias clave en Italia

Política Nacional 1: Directrices para la programación e implementación de la educación y formación profesional (FP) y la educación y formación técnica superior (EFTS) en modalidad dual

Desde 2022, Italia ha implementado nuevas directrices nacionales destinadas a fortalecer el papel de la formación en el trabajo dentro del sistema de FP. Estas directrices fueron introducidas por el Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales, con la coordinación técnica del INAPP (Instituto Nacional de Análisis de Políticas Públicas). El objetivo principal de la política es mejorar la empleabilidad de los estudiantes, garantizando que el contenido educativo se ajuste mejor a las competencias que demanda el mercado laboral.

Las directrices promueven el uso de múltiples modelos de formación dual, como el aprendizaje simulado en el trabajo, el aprendizaje mejorado en el trabajo y los programas de aprendizaje dual. Se hace hincapié en fomentar la colaboración entre los proveedores de formación y las empresas locales para garantizar que los estudiantes adquieran experiencia práctica y significativa en entornos empresariales reales.

Otro aspecto clave de esta política es el establecimiento de mecanismos continuos de seguimiento y evaluación para evaluar la eficacia de los resultados formativos y su adecuación a las demandas del mercado laboral regional y nacional. Mediante la creación de itinerarios estructurados que integran la educación formal y la formación en el lugar de trabajo, las directrices pretenden modernizar el sistema italiano de FP y reforzar su pertinencia en un panorama laboral en constante evolución.

Política Nacional 2: Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia (PNRR), Misión 5, Componente 1, Inversión 3 "Sistema Dual"

El Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia (PNRR), puesto en marcha por el Gobierno italiano en respuesta a la estrategia de recuperación pospandemia de la Unión Europea, incluye un enfoque específico de inversión en la expansión del sistema de educación dual. La Misión 5, Componente 1, Inversión 3 —denominada la medida «Sistema Dual»— busca alinear los sistemas de educación y formación de forma más eficaz con las necesidades del mercado laboral, en particular para promover la empleabilidad de los jóvenes.

Desde 2021, el plan se ha implementado activamente y se ha cofinanciado a través de los mecanismos de recuperación de la UE. Apoya una expansión significativa de los programas de formación dual, con el objetivo de llegar a una población de estudiantes más amplia y diversa. También promueve una mayor participación de las empresas y los actores locales en la elaboración e impartición de los contenidos de la formación profesional.

Para garantizar su impacto, el plan incorpora mecanismos de seguimiento y evaluación para dar seguimiento a los resultados laborales y evaluar la eficacia de los programas de formación dual en la adquisición de competencias y la integración laboral. Esta política representa una inversión a gran escala en la educación dual como herramienta estratégica para la resiliencia económica y social de Italia, en particular en el contexto de la transición de los jóvenes al empleo y la adquisición de competencias orientadas al futuro.

Política Nacional 3: Seguimiento anual de la participación y los resultados de la FP

El Monitoreo Anual de la Participación y los Resultados de la FP es un instrumento continuo de políticas basado en la investigación, coordinado por el INAPP en nombre del Ministerio de Trabajo y Políticas Sociales. Su objetivo es generar información basada en la evidencia sobre el rendimiento de los sistemas de FP en toda Italia mediante la recopilación y el análisis de datos sobre las tasas de participación y los resultados de los graduados.

El proceso de seguimiento implica la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos de todas las regiones y provincias autónomas, que abarcan la participación del alumnado en programas de FP y formación en el trabajo. Examina

los resultados laborales mediante la evaluación de indicadores como las tasas de empleo, los tipos de empleo y los sectores económicos donde se incorporan los titulados.

Los datos resultantes desempeñan un papel fundamental para fundamentar las políticas públicas y orientar las decisiones ministeriales en materia de asignación presupuestaria, prioridades de planificación y desarrollo de programas de FP, tanto a nivel nacional como regional. Esta actividad de seguimiento proporciona una referencia clave para evaluar la eficacia real de los itinerarios de formación profesional y su capacidad para impulsar un crecimiento económico inclusivo y basado en las competencias.

1.4 Políticas y estrategias clave en Grecia

En Grecia, el seguimiento de los graduados de los programas de Educación y Formación Profesional Dual (FP DUAL) está respaldado por varias políticas e iniciativas nacionales clave diseñadas para mejorar la calidad y la pertinencia de la educación profesional en respuesta a las necesidades del mercado laboral. En primer lugar, la Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y la Orientación Profesional (EOPPEP), bajo la supervisión del Ministerio de Educación y Asuntos Religiosos, lanzó un proyecto piloto para establecer un Sistema de Seguimiento de Graduados para la Educación y Formación Profesional Inicial (FP). Este sistema tiene como objetivo recopilar datos sobre la situación laboral de los graduados, las trayectorias de educación superior y la pertinencia de su formación para sus ocupaciones actuales. En segundo lugar, la Ley 4763/2020, promulgada en diciembre de 2020, introdujo un nuevo marco legal para la Educación y Formación Profesional (FP) y el Aprendizaje Permanente (APL). La ley estableció el Sistema Nacional de FP en los niveles 3, 4 y 5 del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), enfatizando la importancia de monitorear y evaluar los resultados de los programas de FP. El seguimiento de los graduados es un componente fundamental de este proceso de monitoreo, garantizando que la capacitación se mantenga alineada con las demandas del mercado laboral. Además, EOPPEP colabora con el Instituto Nacional de Trabajo y Recursos Humanos (EIEAD) para realizar estudios exhaustivos sobre los resultados de los graduados de FP, en particular los de programas de FP postsecundaria (Institutos de Formación Profesional - IEK). Estos estudios proporcionan información cuantitativa y cualitativa sobre la transición de los

graduados al mercado laboral, las tasas de empleo y la relevancia de las competencias adquiridas. Finalmente, los esfuerzos de Grecia están alineados con las políticas europeas, incluida la Recomendación del Consejo de 2017 sobre el seguimiento de los graduados y las prioridades de la UE descritas en las Conclusiones de Riga y la Nueva Agenda de Capacidades para Europa. Estos marcos promueven la recopilación y el análisis sistemáticos de datos de graduados para fundamentar el desarrollo de políticas nacionales y mejorar la eficacia de los sistemas de educación y formación profesional.

1.5 Políticas y estrategias clave en Irlanda

Política Nacional 1: Transformación del Aprendizaje 2020-2024 – Estrategia Nacional de Educación y Formación Continua de Irlanda

La estrategia nacional de Irlanda para la Educación y Formación Continua (EFC), titulada Transformando el Aprendizaje 2020-2024, establece una visión unificada para desarrollar un sistema de EFC más integrado y estratégico —que abarque la FP— en todo el país. La política se estructura en torno a tres pilares fundamentales: desarrollo de competencias, fomento de la inclusión y facilitación de itinerarios de aprendizaje. Posiciona la EFC como un sistema universalmente accesible, arraigado en las comunidades locales y que responde a los objetivos de desarrollo económico y cohesión social. La estrategia promueve la idea de que la EFC es para todos, independientemente de su nivel educativo previo.

La implementación de la estrategia está a cargo de SOLAS, la autoridad nacional de educación y formación profesional de Irlanda. En 2021 se creó una oficina de gestión de proyectos y un grupo directivo especializados, integrados por actores clave como el Departamento de Educación Superior, Investigación, Innovación y Ciencia (DFHERIS), Quality and Qualifications Ireland (QQI), las Juntas de Educación y Formación (ETB) y las Juntas de Educación y Formación de Irlanda (ETBI), para garantizar la supervisión y la coordinación.

En cuanto al seguimiento de egresados, la estrategia enfatiza la colaboración entre las ETB y el QQI para crear mecanismos transparentes de garantía de calidad para la oferta de FET. También destaca la importancia de invertir en innovación, apoyar la mejora de la calidad y colaborar con SOLAS en la recopilación sistemática de datos para el seguimiento de los resultados de los egresados. También se incluyen

iniciativas de concienciación pública, en particular para promover la diversidad de oportunidades y vías de aprendizaje disponibles a través de FET.

Política Nacional 2: Plan de Acción para el Aprendizaje 2021-2025

El Plan de Acción para el Aprendizaje 2021-2025 es una política nacional destinada a construir un sistema de aprendizaje flexible, inclusivo y de alta calidad en Irlanda. Supervisado por el Departamento de Educación Superior, Investigación, Innovación y Ciencia, el plan busca ofrecer un modelo de aprendizaje atractivo y fácil de implementar, tanto para estudiantes como para empleadores, manteniendo altos estándares y otorgando cualificaciones reconocidas.

La política define cinco objetivos clave:

1. Un enfoque innovador y de alta calidad: se espera que los programas de aprendizaje ofrezcan excelencia en el aprendizaje basado en el trabajo, incorporando innovación para abordar las demandas cambiantes de habilidades.
2. Respuestas impulsadas por los empleadores: los empleadores de todos los sectores se posicionan como socios centrales en el desarrollo de los aprendizajes, asegurando su contribución a la productividad y al crecimiento sostenible.
3. Aprendizaje para todos: el perfil demográfico de los aprendices debería reflejar más fielmente al de la población general, promoviendo la equidad y la inclusión.
4. Una opción valiosa: Los aprendizajes deben ser reconocidos en todo el panorama de la educación terciaria como calificaciones respetadas y demandadas, basadas en la experiencia del mundo real.
5. Un sistema único y cohesivo: se prevé una estructura de gobernanza unificada para respaldar un modelo de aprendizaje optimizado e informado por las partes interesadas.

El seguimiento de graduados se aborda explícitamente en el Resultado Clave 11, que se centra en apoyar a los aprendices durante su proceso de aprendizaje mediante una mejor comunicación y el compromiso del alumno. Esto también se refleja en el Resultado Clave 2, que exige el desarrollo de un marco de desempeño

para evaluar la eficiencia y la eficacia del sistema de aprendizaje, incluyendo el seguimiento de graduados como un componente fundamental.

2. Comparación de los marcos nacionales con las estrategias europeas para el seguimiento de los graduados en la FP dual

2.1 Turquía: Alineación y divergencias con las políticas europeas

La Directiva sobre Programas de Educación y Formación Profesional Dual, introducida por el Ministerio de Educación Nacional de Turquía (MoNE) en 2018, demuestra un alto grado de alineamiento con varios marcos políticos europeos clave en materia de educación y formación profesional (FP). En particular, la directiva refleja los principios fundamentales y las prioridades estratégicas de la Alianza Europea para el Aprendizaje (EAfA), el Marco de Referencia Europeo de Garantía de la Calidad para la FP (EQAVET) y la Recomendación del Consejo de 2020 sobre FP.

En relación con la Alianza Europea para el Aprendizaje (EAfA), la directiva establece protocolos de cooperación claros y formalizados entre las instituciones de formación profesional y los socios del sector (artículo 7), lo que refleja el llamamiento de la EAfA a favor de colaboraciones estructuradas y una responsabilidad compartida para impartir aprendizajes de alta calidad. Además, el uso de contratos de aprendizaje escritos (artículo 11) entre estudiantes y empresas se corresponde directamente con el énfasis de la EAfA en los marcos contractuales como base para la calidad y la responsabilidad mutua en la formación de aprendices.

La directiva muestra una sólida coherencia con el marco EQAVET, en particular a través de sus disposiciones sobre garantía de calidad. La organización de los procesos de evaluación y certificación a través de juntas examinadoras compuestas por representantes de centros de formación profesional, cámaras y organismos del sector (artículos 15-28) refleja los principios fundamentales de garantía de calidad de EQAVET. Estos mecanismos están diseñados para garantizar la transparencia y la validez de la evaluación, a la vez que promueven una cultura de mejora continua. Además, la directiva hace hincapié en la participación de las partes interesadas

como un componente fundamental del proceso de formación profesional. La participación regular de los interlocutores sociales, como empleadores y organismos sectoriales, en la planificación y evaluación de los programas de formación (artículos 16-24) está directamente alineada con el énfasis de EQAVET en la gobernanza inclusiva y la colaboración entre múltiples actores.

La directiva también concuerda estrechamente con la Recomendación del Consejo de 2020 sobre FP, en particular en lo que respecta a la promoción del aprendizaje en el lugar de trabajo y de itinerarios de aprendizaje flexibles. Una proporción significativa de la formación definida en la directiva se imparte en entornos laborales reales (artículos 9 a 11), lo que refleja la priorización de la Recomendación del Consejo en experiencias de aprendizaje prácticas e integradas en el puesto de trabajo. Además, la capacidad del sistema turco para ofrecer múltiples opciones de certificación, como los títulos de oficial y máster, junto con el diploma de educación secundaria (artículos 15 y 28), se corresponde con los objetivos de la Unión Europea en cuanto a la permeabilidad entre los itinerarios de formación profesional y general, y al reconocimiento de los resultados de aprendizaje adquiridos a través de diferentes formatos y entornos.

Sin embargo, a pesar de la fuerte alineación en el papel entre la directiva de Turquía y las políticas europeas de educación vocacional, aún persisten ciertas brechas y desafíos de implementación.

Una limitación clave reside en la falta de un sistema centralizado y automatizado de seguimiento de graduados, totalmente integrado con las fuentes de datos administrativos. Si bien el Documento de Política de Educación Vocacional y Técnica prevé una base de datos de seguimiento de graduados basada en el Ministerio de Educación Nacional (MoNE), la Universidad Técnica de Tokio (TÜİK), el Instituto de Educación Superior (SGK), la Universidad de Tokio (YÖK) y la Universidad de IŞKUR, el sistema —conocido como e-Mezun— aún se encuentra en su fase inicial de implementación y aún no permite el seguimiento continuo en tiempo real ni el análisis a nivel institucional.

Otro desafío es la capacidad inconsistente de las instituciones de formación profesional para implementar de forma independiente mecanismos de seguimiento de egresados. Muchas escuelas carecen de personal capacitado, herramientas

digitales o protocolos específicos para la recopilación y el análisis sistemáticos de datos de egresados.

Además, aunque la directiva exige aprendizaje en el lugar de trabajo, la calidad y la supervisión de la capacitación en la empresa varían ampliamente, en particular en las empresas más pequeñas o en las regiones rurales donde la supervisión y el apoyo de los mentores pueden ser limitados.

Por último, la interoperabilidad de datos entre instituciones sigue siendo débil, lo que dificulta la vinculación de los registros educativos con los resultados del mercado laboral en los sistemas nacionales, un área en la que Estados miembros más avanzados de la UE, como Finlandia o los Países Bajos, han logrado avances significativos.

2.2 España: Alineamiento y divergencias con las políticas europeas

Las políticas españolas de seguimiento de titulados muestran un grado considerable de alineamiento con los principales marcos europeos, en particular el Sistema Europeo de Garantía de Calidad en la Educación y Formación Profesional (EQAVET). No obstante, persisten importantes diferencias estructurales y de procedimiento entre el enfoque nacional español y las prácticas europeas más generales.

En el caso de EQAVET, España incorpora varios de sus principios al integrar mecanismos de garantía de calidad en sus sistemas de seguimiento de graduados. El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) emplea los indicadores de EQAVET para evaluar la inserción laboral de los graduados en formación profesional (FP). Además, España ha adoptado un marco educativo basado en competencias, mejorando la transparencia en la evaluación de competencias y respondiendo a las demandas del mercado laboral. Los gobiernos regionales también han establecido observatorios específicos, como el Observatorio de la FP en Castilla y León, en consonancia con las recomendaciones de EQAVET para una recopilación de datos robusta y localizada.

A pesar de estas alineaciones, existen discrepancias notables. España carece de un sistema nacional unificado de seguimiento de graduados, mientras que EQAVET

promueve estándares armonizados de recopilación de datos a nivel de la UE. Además, la participación de los empleadores en las iniciativas de seguimiento de España sigue siendo limitada, lo que contrasta con el énfasis de EQAVET en la colaboración entre empresas y centros educativos. La variabilidad en la implementación regional entre comunidades autónomas complica aún más la coordinación nacional, generando inconsistencias en el cumplimiento de los criterios de calidad de EQAVET.

En cuanto al Sistema Europeo de Créditos para la Educación y la Formación Profesional (ECVET), España se alinea parcialmente con su filosofía mediante la implementación de cualificaciones basadas en créditos. El sistema de Certificados de Profesionalidad refleja el objetivo del ECVET de reconocer las competencias adquiridas mediante el aprendizaje previo. Se han introducido itinerarios de aprendizaje modulares que permiten la certificación parcial y un acceso flexible a las cualificaciones formales. Además, los mecanismos de Reconocimiento del Aprendizaje Previo (RPL) en España incorporan los principios del ECVET, lo que favorece la validación de experiencias de aprendizaje no formal e informal.

Sin embargo, España no ha adoptado plenamente el sistema de transferencia de créditos del ECVET, lo que limita la movilidad de los graduados de FP entre los países de la UE. El marco nacional de cualificaciones sigue estando muy centralizado, lo que dificulta la transferencia transfronteriza de créditos. Además, algunos sectores económicos carecen de procedimientos de reconocimiento claramente definidos, mientras que el ECVET fomenta la movilidad y la armonización intersectoriales.

En cuanto a Europass y las microcredenciales, España ha tomado medidas para integrar estas herramientas en su marco nacional de cualificaciones. El gobierno respalda las credenciales digitales Europass para mejorar la transparencia y la portabilidad de las cualificaciones dentro de la UE. Además, las universidades y los centros de FP ofrecen cada vez más cursos de microcredenciales destinados a mejorar la empleabilidad y apoyar la formación continua. Asimismo, existe una creciente concienciación entre los empleadores sobre el valor de las microcredenciales como indicadores válidos de competencias específicas.

Sin embargo, la implementación de microcredenciales totalmente digitalizadas aún no es universal en todas las instituciones españolas, a pesar de la promoción de la verificación en línea por parte de Europass. La aceptación de las microcredenciales por parte de los empleadores tradicionales también sigue siendo limitada en comparación con otros países de la UE. Además, España aún está en proceso de incorporar las microcredenciales a sus registros nacionales de cualificaciones, lo que retrasa su reconocimiento sistemático.

Una de las principales diferencias entre España y otros países europeos reside en la ausencia de una plataforma digital centralizada de seguimiento de graduados a nivel nacional. Para mejorar la coordinación y la calidad de los datos, España podría beneficiarse de la adopción de un sistema de seguimiento nacional, similar a los modelos existentes en países como Alemania, para estandarizar la recopilación de datos sobre los resultados de los graduados en todas las comunidades autónomas.

2.3 Italia: Alineación y divergencias con las políticas europeas

Las políticas nacionales italianas en materia de educación y formación profesional (FP) demuestran una alineación sustancial con los principales marcos europeos relacionados con la garantía de calidad, el seguimiento de los graduados y el desarrollo de competencias. Sin embargo, las variaciones en la implementación regional y la integración sistémica introducen algunas discrepancias con respecto a las expectativas a nivel de la UE.

El Sistema Europeo de Garantía de Calidad en la Educación y Formación Profesional (EQAVET) ha desempeñado un papel fundamental en la definición de la estrategia de FP de Italia. El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) italiano incorpora elementos de garantía de calidad que reflejan los principios fundamentales de EQAVET, incluyendo el énfasis en la mejora continua y la participación activa de las partes interesadas. Se ha adoptado un ciclo estructurado de planificación, implementación, evaluación y revisión para impulsar la mejora de la calidad, en consonancia con las directrices de EQAVET. Además, Italia ha introducido indicadores y descriptores específicos para evaluar los resultados de la FP, estrechamente alineados con los recomendados por el marco de EQAVET. A pesar de ello, la autonomía regional dentro del sistema educativo italiano da lugar a prácticas divergentes entre territorios, en particular en lo que respecta a la

recopilación de datos y el seguimiento de los graduados. Estas variaciones pueden afectar a la coherencia y la comparabilidad de los resultados a nivel nacional, divergiendo del enfoque estandarizado y armonizado que promueve EQAVET.

En relación con la Recomendación del Consejo sobre el Seguimiento de los Graduados (2017), Italia ha demostrado su alineación mediante iniciativas diseñadas para supervisar los resultados laborales de los graduados de FP. Las iniciativas de recopilación de datos para evaluar la integración laboral de los graduados reflejan el énfasis del Consejo en el seguimiento sistemático como medio para mejorar la empleabilidad e informar la formulación de políticas. Esta recomendación ha alentado aún más a Italia a ampliar y perfeccionar sus sistemas de seguimiento, lo que refuerza la necesidad de datos sólidos como base para evaluar la eficacia de los programas de FP. No obstante, como en el caso de EQAVET, la implementación del seguimiento de los graduados varía según las regiones e instituciones. Las diferencias en las metodologías de recopilación de datos, la cobertura y la capacidad institucional plantean desafíos constantes para lograr resultados uniformes, comparables y agregados a escala nacional, resultados que son fundamentales para la visión europea del seguimiento de los graduados.

Las estrategias italianas de FP también se alinean con la Nueva Agenda Europea de Competencias (2016), en particular en lo que respecta a la mejora de la capacidad de respuesta de los programas de formación a las necesidades del mercado laboral. Las iniciativas nacionales para fortalecer la inteligencia de competencias y los sistemas de información son coherentes con las prioridades europeas para fomentar la empleabilidad y la competitividad. La agenda ha influido en Italia para invertir en mecanismos que apoyan la identificación de la evolución de la demanda de competencias y para mejorar la colaboración entre proveedores de educación y empleadores. Estas acciones tienen como objetivo garantizar que los planes de estudio de FP se mantengan alineados con las tendencias emergentes del sector y los cambios en el mercado laboral. Sin embargo, a pesar de los notables avances, aún existen desafíos para implementar plenamente esta alineación. La integración de la inteligencia del mercado laboral en el diseño e implementación de la formación sigue siendo desigual, y el ritmo de las actualizaciones de los planes de estudio no siempre se adapta a la evolución dinámica de los requisitos de competencias.

En conclusión, si bien las estrategias italianas de FP y de seguimiento de graduados se basan firmemente en los marcos políticos europeos, lograr una alineación completa, especialmente en términos de coherencia y consistencia entre regiones, sigue siendo un proceso continuo. La influencia de EQAVET, la Recomendación del Consejo de 2017 y la Nueva Agenda de Competencias es evidente en la orientación de las políticas nacionales; sin embargo, se requieren mayores esfuerzos para armonizar la implementación y fortalecer la comparabilidad y la agilidad de los datos en todo el sistema.

2.4 Grecia: Alineación y divergencias con las políticas europeas

Los sistemas de seguimiento de graduados se han convertido en una prioridad clave en los Estados miembros de la Unión Europea (UE) en los últimos años, impulsados por iniciativas estratégicas como la Recomendación del Consejo de 2017 sobre el Seguimiento de los Graduados, la Nueva Agenda de Capacidades para Europa y la Garantía Juvenil. Estos marcos a nivel europeo buscan fortalecer la disponibilidad y el uso de los datos de graduados para mejorar las políticas educativas, aumentar la pertinencia de la educación y la formación para el mercado laboral y apoyar los itinerarios de aprendizaje permanente.

En este contexto, Grecia ha tomado medidas significativas para desarrollar su infraestructura de seguimiento de graduados; sin embargo, su sistema actual revela convergencias y diferencias notables en comparación con modelos europeos más avanzados. Las iniciativas de seguimiento de graduados en Grecia han sido coordinadas principalmente por la Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y la Orientación Profesional (EOPPEP), en colaboración con el Instituto Nacional de Trabajo y Recursos Humanos (EIEAD). Estas iniciativas se han concretado principalmente en proyectos piloto y encuestas específicas, centradas especialmente en los graduados de Institutos de Formación Profesional (IEK). Los datos recopilados a través de estas encuestas se han centrado en indicadores autodeclarados, como la situación laboral, la participación en la educación superior y la satisfacción de los graduados con respecto a la pertinencia de su formación.

Si bien estas iniciativas representan un avance sustancial, el sistema de seguimiento de graduados de Grecia se encuentra en una etapa temprana de desarrollo institucional, especialmente en términos de cobertura integral, integración de datos

administrativos e interoperabilidad sistémica. Por el contrario, Estados miembros como Finlandia, Países Bajos y Alemania han establecido sistemas más integrales e institucionalizados que se basan en gran medida en conjuntos de datos administrativos vinculados, incluidos datos de la seguridad social, la fiscalidad y los registros educativos. Por ejemplo, Statistics Finland mantiene un sistema altamente desarrollado basado en registros, capaz de rastrear trayectorias laborales a largo plazo, movilidad regional y evolución salarial sin requerir la participación directa de los graduados. Asimismo, en Países Bajos, la combinación de las Encuestas de Egresados Escolares de la ROA y la base de datos administrativa DUO proporciona información detallada y relevante para la formulación de políticas sobre las trayectorias de los graduados, constituyendo un componente fundamental de los mecanismos de retroalimentación institucionales y nacionales.

Una divergencia metodológica clave entre Grecia y estos países reside en el tipo de datos empleados. Mientras que muchos países del norte y oeste de Europa priorizan los sistemas basados en registros por su fiabilidad y capacidad de seguimiento longitudinal, la dependencia de Grecia de metodologías basadas en encuestas hace que el sistema sea más susceptible a problemas como bajas tasas de respuesta, sesgo por falta de respuesta y un seguimiento limitado a largo plazo. Además, en países donde el seguimiento de graduados es obligatorio por ley e integrado en los modelos de garantía de calidad y financiación basada en el rendimiento, Grecia solo ha integrado parcialmente dichos mecanismos en sus estructuras de gobernanza educativa.

Desde una perspectiva operativa, el nivel de coordinación entre múltiples partes interesadas distingue aún más a Grecia de los modelos europeos más integrados. En países como Austria y Dinamarca, el seguimiento de graduados se gestiona mediante esfuerzos coordinados entre los ministerios de educación y trabajo, las autoridades estadísticas nacionales y los interlocutores sociales. Grecia, si bien colabora con el EIEAD y el Ministerio de Educación, sigue experimentando fragmentación y una interoperabilidad de datos limitada entre los sistemas educativos, de empleo y sociales. Esta falta de coordinación sistémica dificulta el desarrollo de una infraestructura nacional de seguimiento totalmente automatizada y escalable.

A pesar de estos desafíos, Grecia busca activamente la convergencia con las mejores prácticas europeas. La aprobación de la Ley 4763/2020, destinada a crear un Sistema Nacional Integrado de Formación Profesional y Aprendizaje Permanente, demuestra el compromiso político de fortalecer el seguimiento y la evaluación basados en resultados. La participación de Grecia en iniciativas financiadas por la UE, como los proyectos piloto del CEDEFOP, los procesos nacionales de referencia de EQAVET y el Plan de Implementación de la Garantía Juvenil, subraya aún más la intención estratégica del país de mejorar tanto la solidez metodológica como la pertinencia funcional de sus iniciativas de seguimiento de graduados.

2.5 Irlanda: Alineación y divergencias con las políticas europeas

En el contexto irlandés, el Plan de Acción para el Aprendizaje 2021-2025 demuestra una alineación sustancial con el marco europeo de Garantía de Calidad en la Educación y Formación Profesional (EQAVET). Tanto el plan nacional como el marco europeo destacan la importancia de un enfoque estructurado y sistemático para la garantía de calidad en la FP. Un avance clave del Plan de Acción es la creación de una Oficina Nacional de Aprendizaje, cuyo objetivo es centralizar la gobernanza y la supervisión, lo que refleja la prioridad de EQAVET en mecanismos de garantía de calidad coherentes y transparentes.

La influencia de los principios de EQAVET en la política irlandesa es claramente visible en las disposiciones del plan para la revisión del marco nacional de garantía de calidad del aprendizaje y en la implementación de un sistema de gobernanza del programa dirigido por los socios. Estas disposiciones se ajustan estrechamente a los descriptores indicativos de EQAVET, en particular en lo que respecta a la participación activa de las partes interesadas y la evaluación cíclica de la calidad del programa. Además, el enfoque del plan en la mejora de la garantía de calidad a través de futuros consorcios de aprendizaje subraya el compromiso con la mejora continua, de acuerdo con las directrices de EQAVET.

No obstante, existen ciertas discrepancias entre el Plan de Acción y el marco EQAVET. Si bien el plan apoya ampliamente el desarrollo de una cultura de garantía de calidad, no menciona explícitamente el uso de indicadores de calidad específicos —como las tasas de finalización, los resultados laborales o los niveles de

satisfacción del alumnado— que son fundamentales para el enfoque de seguimiento de EQAVET. Además, EQAVET recomienda mecanismos para identificar y responder a las necesidades de formación del mercado laboral, que no están plenamente articuladas en el ámbito actual del Plan de Acción. Una integración más explícita de estos elementos podría reforzar la coherencia entre las estrategias nacionales de formación de aprendices y las normas europeas de garantía de calidad.

3. Mejores prácticas en el seguimiento de graduados

3.1 Turquía: Mejores prácticas en el seguimiento de graduados

Práctica 1: Mi Profesión, Mi Portal de Vida

El Portal "Mi Profesión, Mi Vida" es una plataforma en línea desarrollada a través del Protocolo de Cooperación para la Movilización de Competencias Profesionales, firmado en enero de 2023 por el Ministerio de Educación Nacional, la Unión de Cámaras y Bolsas de Comercio de Turquía y UNICEF. El portal ofrece amplios recursos a los estudiantes sobre prácticas profesionales, formación en empresas, oportunidades de empleo, descripciones de puestos, itinerarios educativos, salarios y tendencias futuras del mercado laboral. También ofrece herramientas interactivas para ayudar a los estudiantes a evaluar sus intereses, competencias y trayectorias profesionales, promoviendo la toma de decisiones profesionales informadas.

Esta práctica facilita el acceso a información completa y orientada a la carrera profesional, lo que permite a los estudiantes tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias profesionales. Fortalece la conexión entre estudiantes y empleadores potenciales, mejorando así las oportunidades de prácticas y empleo. Además, fomenta una mejor alineación entre las competencias de los estudiantes y las demandas del mercado laboral, lo que, en última instancia, mejora la empleabilidad de los graduados. Finalmente, el portal contribuye positivamente a la percepción general y al atractivo de la formación profesional al dar a conocer las oportunidades profesionales disponibles.

Más información: <https://meslegimhayatim.meb.gov.tr/>

Práctica 2: Sistema E-Graduate

El Sistema de Graduados Electrónicos ("E-Mezun") es una plataforma en línea desarrollada por el Ministerio de Educación de Turquía para el seguimiento sistemático de los graduados de instituciones de educación secundaria técnica y profesional. Monitorea la situación laboral de los graduados, su progresión en la educación superior y su desarrollo profesional, evaluando la adecuación de sus cualificaciones profesionales a las necesidades del mercado laboral. El portal recopila datos detallados sobre los sectores a los que se incorporan los graduados, los puestos que ocupan y su trayectoria profesional general, lo que proporciona información valiosa para el análisis del mercado laboral. Además, E-Mezun facilita la comunicación directa entre graduados y empleadores mediante funciones como ofertas de empleo, oportunidades de networking y recursos de desarrollo profesional. Al fortalecer la colaboración entre instituciones educativas, graduados y empleadores, el sistema aborda eficazmente las necesidades cambiantes tanto de los graduados como del mercado laboral.

El sistema ofrece acceso directo a oportunidades de empleo adaptadas a las necesidades de los graduados de formación profesional, agilizando su transición de la educación al mundo laboral. También mejora la creación de redes profesionales al fomentar vínculos más sólidos entre graduados, profesionales del sector y colegas. Además, la plataforma proporciona información basada en datos sobre las tendencias de empleo y las trayectorias profesionales de los graduados, lo que permite una planificación y evaluación más eficaces de los programas de formación profesional. Finalmente, mejora la empleabilidad mediante recursos específicos de apoyo profesional, que incluyen orientación para la solicitud de empleo y herramientas de preparación para entrevistas.

Más información: <https://emezun.meb.gov.tr/>

3.2 España: Mejores prácticas en el seguimiento de graduados

Si bien el seguimiento de graduados en España aún se encuentra en desarrollo y carece de un marco nacional plenamente integrado, han surgido diversas prácticas

y fuentes de datos relevantes, tanto a nivel estatal como autonómico. Actualmente, las iniciativas de seguimiento están fragmentadas, con una variación considerable en cuanto a cobertura, metodología e integración de datos.

A nivel nacional, el Instituto Nacional de Estadística (INE) realiza encuestas periódicas, como la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Transición de la Educación al Mercado Laboral. Estas encuestas proporcionan datos sobre el empleo de los titulados en formación profesional (FP). Sin embargo, no se realizan con la coherencia ni la profundidad necesarias para sustentar un sistema integral de seguimiento de titulados.

Algunas comunidades autónomas han desarrollado sus propios mecanismos de seguimiento utilizando datos administrativos o encuestas específicas para evaluar los resultados laborales y los niveles de satisfacción de los graduados en FP. Sin embargo, estos esfuerzos regionales son heterogéneos, tanto en alcance como en metodología, lo que limita su comparabilidad y utilidad general a escala nacional.

El Ministerio de Educación y Formación Profesional (MFP) y las autoridades educativas regionales también recopilan datos académicos y de matriculación a través de sistemas como el Sistema de Información de la Formación Profesional (SIFP). Sin embargo, estos conjuntos de datos rara vez se vinculan con la situación laboral, lo que limita su potencial para un seguimiento significativo de los graduados.

Paralelamente, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y las oficinas regionales de empleo recopilan información sobre los demandantes de empleo registrados, incluidos los titulados en FP. Si bien esta información podría facilitar el seguimiento de los titulados, aún no está integrada sistemáticamente en las bases de datos del sector educativo.

Como resultado, las prácticas actuales de seguimiento de graduados en España están fragmentadas e insuficientes para capturar las trayectorias profesionales a largo plazo de los graduados de FP. Entre los principales retos se encuentra la necesidad de mejorar la interoperabilidad de los datos entre los sistemas educativos y de empleo, así como de estandarizar las metodologías entre las regiones para garantizar la coherencia y la comparabilidad. Abordar estas

deficiencias sigue siendo una prioridad estratégica para construir un sistema de seguimiento de graduados más coherente y viable.

Práctica 1: Observatorio Regional de Seguimiento de Graduados, en Castilla y León

El Observatorio de la Formación Profesional de Castilla y León es un organismo de seguimiento especializado que analiza las tasas de empleo de los titulados de formación profesional. Recopila datos de encuestas a empleadores, la opinión de los centros de formación y las estadísticas regionales de empleo. El observatorio publica informes anuales que fundamentan las adaptaciones curriculares a las demandas del sector regional. Esta iniciativa fomenta una mayor colaboración entre las administraciones regionales, los centros de formación profesional y las empresas. Más información: <https://observatoriofp.educa.jcyl.es/>

Práctica 2: Seguimiento del empleo en tiempo real a través de Lanbide, en el País Vasco

El servicio de empleo del País Vasco utiliza datos del mercado laboral en tiempo real para seguir la evolución profesional de los titulados en FP Dual. El sistema cruza los registros de la Seguridad Social con los datos proporcionados por las empresas, lo que permite generar informes de empleo sectoriales. Esta información mejora la planificación regional de la fuerza laboral y ayuda a alinear la formación profesional con las necesidades del mercado laboral. Más información: <https://www.lanbide.euskadi.eus/>

Práctica 3: Seguimiento Digital de Titulados vía SEPE – Nivel Nacional El Observatorio del Mercado de Trabajo.

Coordinado por el SEPE, el sistema monitoriza la inserción laboral de los jóvenes titulados en FP. Recopila datos de los servicios regionales de empleo y del sector privado. Si bien contribuye al análisis del mercado laboral, aún no incluye un componente específico o sistemático para el seguimiento de los aprendices en la FP dual. Más información: <https://www.sepe.es/>

3.3 Italia: Mejores prácticas en el seguimiento de graduados

Una de las mejores prácticas clave en el seguimiento de graduados en Italia es el establecimiento de una colaboración estructurada entre organismos gubernamentales, universidades e instituciones de investigación. Un ejemplo notable de este enfoque es la colaboración con AlmaLaurea, un consorcio que recopila y analiza sistemáticamente datos sobre graduados de las universidades miembro. Esta colaboración facilita el seguimiento exhaustivo de la transición de los graduados al mercado laboral, incluyendo los resultados laborales, la formación continua y el uso de las competencias adquiridas. La existencia de una base de datos centralizada y robusta permite a los responsables políticos y a las instituciones educativas evaluar la eficacia de los programas académicos, apoyar los procesos de garantía de calidad y alinear la oferta educativa con las necesidades del mercado laboral basándose en información basada en datos.

Italia también demuestra un fuerte compromiso a nivel europeo mediante su participación en iniciativas como la Iniciativa Europea de Seguimiento de Graduados (EGTI). Esta participación busca armonizar las metodologías entre los Estados miembros, fomentando la adopción de buenas prácticas y facilitando las comparaciones entre países. Al evaluar su rendimiento y alinearse con indicadores comunes, Italia mejora la calidad general de sus sistemas de seguimiento de graduados e identifica áreas que requieren mayor desarrollo.

Otra iniciativa destacable es la participación de Italia en el proyecto "On Track" (Proyecto n.º: 2018-1-SK01-KA202-046331), que aborda directamente uno de los desafíos clave en la implementación de EQAVET: la falta de mecanismos de retroalimentación entre las etapas de revisión y planificación del ciclo de garantía de calidad. Dado que EQAVET opera en un ciclo de cuatro etapas (planificación, implementación, evaluación y revisión), la capacidad de recopilar, analizar e interpretar sistemáticamente la evidencia del desempeño institucional previo es crucial. El proyecto "On Track" busca establecer y probar un sistema de seguimiento de graduados de FP, específicamente para graduados de escuelas e institutos de educación y formación profesional inicial (FP). Este sistema busca cerrar el ciclo de retroalimentación al permitir que los proveedores de FP utilicen los datos de seguimiento para fundamentar la planificación estratégica futura y mejorar la calidad de los programas.

3.4 Grecia: Mejores prácticas en el seguimiento de graduados

Grecia ha implementado varias prácticas notables en el campo del seguimiento de graduados, particularmente dentro del sector de educación y formación profesional (FP), que se alinean con los estándares europeos y demuestran potencial para un mayor desarrollo.

Una iniciativa clave es el Sistema piloto de Seguimiento de Graduados, desarrollado por la Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y la Orientación Vocacional (EOPPEP). Este sistema se centra en los graduados de FP postsecundaria de Institutos de Formación Profesional (IEK), recopilando datos cuantitativos y cualitativos sobre su situación laboral, su participación en la formación continua, la relevancia de los estudios para los puestos de trabajo y la satisfacción de los empleadores. Una de las fortalezas de este sistema es su enfoque en la comparación entre graduados certificados y no certificados, lo que ha proporcionado información valiosa: por ejemplo, los graduados certificados de IEK tienen tres veces más probabilidades de encontrar empleo, y el 62,97 % afirma trabajar en campos directamente relacionados con sus estudios. Además, casi la mitad de los empleadores encuestados (48,05 %) indicó que la certificación EOPPEP influye significativamente en las decisiones de contratación.

Otra buena práctica es la investigación colaborativa realizada por la EOPPEP y el Instituto Nacional de Trabajo y Recursos Humanos (EIEAD), que ha enriquecido el proceso de seguimiento de graduados mediante encuestas detalladas e investigación de campo. Estas encuestas no solo capturan los resultados de los graduados, sino que también miden la satisfacción y proporcionan canales de retroalimentación entre las instituciones de formación y el mercado laboral. Los hallazgos de estos estudios se han utilizado para fundamentar el desarrollo de nuevos perfiles ocupacionales y actualizar los currículos de FP existentes, mejorando así la alineación entre la oferta formativa y las necesidades del mercado laboral. La participación de Grecia en proyectos piloto financiados por la UE y estudios apoyados por el CEDEFOP también ha contribuido a la evolución de sus iniciativas de seguimiento de graduados. Estos proyectos han ayudado a integrar los mecanismos de seguimiento en debates políticos más amplios y han fomentado el uso de datos de graduados para la toma de decisiones basada en la evidencia.

3.5 Irlanda: Mejores prácticas en el seguimiento de graduados

Una de las mejores prácticas destacadas del sistema de seguimiento de graduados de Irlanda se encuentra en la Estrategia Nacional de Educación y Formación Continua (FET) 2020-2024, que enfatiza la importancia de las políticas y la elaboración de informes basados en datos y evidencia. El plan de implementación estratégico derivado de esta estrategia incorpora acciones específicas para fortalecer los mecanismos de seguimiento de graduados.

Una iniciativa clave en línea con esta prioridad estratégica es el informe de resultados publicado por SOLAS, la agencia estatal irlandesa para la educación y formación profesional (FET), centrado en el abandono prematuro de los programas de FET. El informe analiza los resultados de los estudiantes que se matricularon y abandonaron sus cursos en 2017, utilizando datos del Sistema de Apoyo al Programa y al Alumnado (PLSS) y la Base de Datos Longitudinal Educativa (ELD).

El análisis examina las transiciones educativas y los resultados laborales de quienes abandonaron prematuramente sus estudios durante el año calendario 2018. Proporciona información valiosa sobre los factores que influyen en la progresión y la deserción del alumnado, incluyendo variables como el campo de estudio de la CINE, la categoría del programa, el nivel de la titulación y el nivel salarial de quienes se incorporaron al mercado laboral. Este estudio no solo facilita una mejor comprensión de las razones por las que los alumnos pueden abandonar prematuramente los programas de FET, sino que también facilita el seguimiento de sus trayectorias educativas y laborales a largo plazo. Los hallazgos ofrecen evidencia crucial para fundamentar las decisiones políticas y mejorar las estrategias de retención y progresión del alumnado dentro del sistema de FET.

4. Desafíos y áreas que requieren mayor desarrollo en el seguimiento de graduados

4.1 Turquía: Limitaciones y necesidades en el seguimiento de los graduados

Brechas identificadas en el documento de política de educación técnica y profesional de Turquía:

1. Percepción y Conciencia:

- Persisten las actitudes y los prejuicios sociales negativos y persistentes hacia la educación y la formación profesional (FP), que hacen que las trayectorias profesionales se consideren menos deseables o una opción de respaldo.
- Difusión inadecuada de información y orientación sobre las oportunidades de formación profesional para estudiantes, familias y la sociedad en general.
- Servicios de orientación profesional y asesoramiento vocacional insuficientes en la educación secundaria inferior, lo que afecta la toma de decisiones educativas y profesionales informadas.

2. Infraestructura y entorno educativo:

- Instalaciones de formación profesional, talleres y laboratorios obsoletos que no reflejan las tecnologías y los estándares actuales de la industria.
- Los recursos financieros limitados asignados a la modernización de la infraestructura de formación profesional limitan la eficacia de la formación práctica.
- Duplicación de programas vocacionales similares en la misma área geográfica, lo que genera ineficiencias de recursos y gastos innecesarios.

3. Diseño curricular y de programas:

- La falta de alineación curricular entre los programas de educación vocacional de nivel secundario y las instituciones de educación superior, lo que obstaculiza la progresión educativa fluida y el desarrollo profesional.
- Duración rígida (uniformemente cuatro años) de los programas de formación profesional, independientemente de la complejidad ocupacional y de las demandas reales de habilidades de la industria.
- La integración insuficiente de competencias empresariales, habilidades blandas y dominio de idiomas extranjeros en los programas de formación profesional, lo que limita la adaptabilidad de los graduados en los mercados laborales globales.

4. Colaboración de las partes interesadas y participación de la industria:

- Cooperación débil y asociación auténtica y limitada entre las instituciones de formación profesional y los sectores industriales.
- La coordinación e integración ineficaces de diversas iniciativas locales e internacionales de formación profesional, dan lugar a esfuerzos fragmentados y a una utilización ineficiente de los recursos.

5. Competencia y formación de los educadores profesionales:

- Los profesores vocacionales con frecuencia carecen de experiencia actual y relevante en la industria y de desarrollo profesional continuo.
- Ausencia de instituciones dedicadas específicamente a la formación de instructores de educación vocacional con experiencia pedagógica y técnica actualizada.
- Deficiencias en el dominio de idiomas extranjeros por parte de los docentes de formación profesional, lo que limita su capacidad para impartir instrucción vocacional competitiva a nivel internacional.

6. Empleo de Graduados e Integración Laboral:

- Alta incidencia de graduados profesionales empleados en campos no relacionados con su formación profesional debido a desajustes económicos y de incentivos.
- La preferencia de los empleadores por mano de obra no calificada y de menor costo en lugar de graduados vocacionales calificados, lo que impacta negativamente las tasas de colocación laboral y la utilización de habilidades.
- La fuerte preferencia de los graduados profesionales por la educación universitaria en lugar del ingreso inmediato al mercado laboral, contribuye a la persistencia de desajustes en las competencias.
- Sistemas de seguimiento de graduados insuficientes, lo que dificulta la alineación efectiva con el mercado laboral y el desarrollo de políticas basadas en evidencia.

4.2 España: Limitaciones y necesidades en el seguimiento de los graduados

1. Falta de un sistema nacional unificado de seguimiento de graduados

Descripción del problema: El seguimiento de graduados sigue estando fragmentado en España, y cada comunidad autónoma implementa diferentes métodos de

recopilación de datos. No existe un sistema digital centralizado para consolidar los datos de empleo a nivel nacional. Mejoras propuestas: - Desarrollar una plataforma digital nacional de seguimiento de graduados. - Integrar datos del SEPE, las comunidades autónomas y los proveedores de formación. - Garantizar la compatibilidad con los modelos europeos de seguimiento (EQAVET, Europass, microcredenciales).

2. Participación limitada del empleador en el seguimiento a largo plazo

Descripción del problema: Si bien las empresas se dedican a la capacitación de aprendices, pocas contribuyen al seguimiento del empleo a largo plazo. Mejoras propuestas: - Introducir obligaciones legales para que los empleadores informen sobre la retención de empleo de los aprendices. - Brindar incentivos financieros para que las empresas participen en el seguimiento de graduados. - Fortalecer la colaboración entre las asociaciones industriales y los proveedores de FP.

3. Disparidades regionales en la recopilación de datos

Descripción del problema: Diferentes comunidades autónomas utilizan metodologías de seguimiento no estandarizadas, lo que genera datos nacionales inconsistentes. Mejoras propuestas: - Establecer directrices nacionales para el seguimiento de graduados. - Implementar una metodología común para la recopilación de datos entre regiones. - Aumentar la coordinación entre las autoridades educativas regionales y los observatorios del mercado de trabajo.

4. Desafíos en el seguimiento de los aprendizajes en las PYME

Descripción del problema: Muchos aprendices completan su capacitación en pequeñas y medianas empresas (PYME) que carecen de recursos para realizar un seguimiento de los ex empleados. Mejoras propuestas: - Desarrollar herramientas de seguimiento automatizadas para las PYME. - Brindar apoyo de capacitación para que las PYME participen en el seguimiento de los graduados. - Fomentar el seguimiento sectorial a través de federaciones empresariales y cámaras de comercio.

4.3 Italia: Limitaciones y necesidades en el seguimiento de los graduados

1. Disparidades regionales en la implementación del seguimiento de graduados

Existen diferencias significativas en la implementación y la eficacia del seguimiento de graduados entre las regiones italianas. El sur de Italia, en particular, enfrenta desafíos relacionados con la financiación, la capacidad administrativa y la coordinación, lo que genera inconsistencias en la recopilación y el análisis de datos. La naturaleza descentralizada del sistema educativo y de formación italiano contribuye a la fragmentación de las iniciativas de seguimiento.

Mejoras propuestas:

- Establecer un organismo de coordinación nacional para garantizar normas y metodologías uniformes de recopilación de datos en todas las regiones.
- Aumentar el apoyo financiero y técnico a las regiones con recursos insuficientes para mejorar su capacidad de seguimiento.
- Promover la cooperación interregional para compartir las mejores prácticas y armonizar las metodologías de seguimiento.

2. Integración limitada de fuentes de datos

Los datos de seguimiento de graduados se recopilan a través de múltiples fuentes, como encuestas, registros administrativos y estadísticas de empleo, pero estas fuentes a menudo no están completamente integradas. Esta falta de integración puede generar lagunas, duplicaciones o inconsistencias en los datos, lo que reduce la precisión y la fiabilidad de los resultados del seguimiento. La escasa comparación entre los registros educativos y los datos del mercado laboral dificulta el seguimiento de trayectorias profesionales no tradicionales (por ejemplo, emprendimiento o trabajo independiente).

Mejoras propuestas:

- Desarrollar una base de datos centralizada de seguimiento de graduados a nivel nacional que combine datos administrativos, estadísticas del mercado laboral y retroalimentación de los empleadores.
- Implementar mecanismos automatizados de intercambio de datos entre instituciones educativas, agencias de empleo y bases de datos de seguridad social.
- Utilice herramientas de inteligencia artificial y seguimiento digital para mejorar la precisión de los datos y el análisis predictivo de las tendencias del mercado laboral.

3. Falta de seguimiento longitudinal de los graduados

Los mecanismos actuales de seguimiento se centran principalmente en los resultados laborales a corto plazo (entre 6 meses y 3 años después de la graduación). Existe poca información sobre la progresión profesional a largo plazo, el desarrollo de competencias y los cambios en la situación laboral a lo largo del tiempo. Sin datos longitudinales, los responsables políticos podrían tener dificultades para evaluar la sostenibilidad de los resultados laborales y la eficacia a largo plazo de los programas de FP.

Mejoras propuestas:

- Ampliar las encuestas de seguimiento de graduados más allá de 3 años para monitorear la progresión profesional durante 5, 10 y 15 años.
- Establecer redes de ex alumnos y plataformas digitales que faciliten la interacción a largo plazo con los graduados.
- Introducir encuestas de seguimiento periódicas vinculadas a bases de datos de impuestos, seguridad social y certificación profesional para monitorear las transiciones profesionales.

4. Participación insuficiente de las partes interesadas en el seguimiento de los graduados

La participación de empleadores, representantes de la industria y exalumnos en el proceso de seguimiento de graduados es limitada. El seguimiento suele estar a cargo de agencias gubernamentales e instituciones educativas, pero la retroalimentación de los empleadores sobre las brechas de habilidades no se incorpora sistemáticamente. Se necesita una colaboración más estrecha con empresas y organizaciones profesionales para garantizar que los datos de seguimiento orienten las actualizaciones curriculares y las mejoras en el aprendizaje en el trabajo.

Mejoras propuestas:

- Desarrollar asociaciones público-privadas para involucrar a los empleadores y organismos industriales en el seguimiento de la integración de los graduados al mercado laboral.
- Exigir a las empresas que participan en programas de FP dual que contribuyan a los esfuerzos de seguimiento mediante mecanismos de retroalimentación estructurados.

- Utilizar plataformas de análisis del mercado laboral en tiempo real para incorporar datos impulsados por los empleadores en los sistemas de seguimiento nacionales.

4.4 Grecia: Limitaciones y necesidades en el seguimiento de los graduados

A pesar de los recientes esfuerzos por modernizar y ampliar su sistema de Educación y Formación Profesional (FP), Grecia sigue enfrentándose a importantes deficiencias e inconsistencias en la implementación de las políticas de seguimiento de graduados, en particular dentro del modelo emergente de FP DUAL. Una de las deficiencias más significativas en el enfoque nacional de Grecia es la ausencia de un sistema de seguimiento centralizado y legalmente obligatorio que cubra a todos los graduados de los programas de FP DUAL. Si bien EOPPEP (Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y la Orientación Vocacional) y EIEAD (Instituto Nacional de Trabajo y Recursos Humanos) han llevado a cabo iniciativas piloto de seguimiento, estas se han dirigido principalmente a los graduados de IEK postsecundarios y se han mantenido basadas en proyectos en lugar de institucionalizadas. Actualmente, no existe un seguimiento sistemático de los graduados de los programas de aprendizaje dentro de la FP DUAL, lo cual constituye una limitación crítica dado el creciente énfasis en las vías de aprendizaje dual en las reformas de la FP de Grecia (CEDEFOP, 2019; ReferNet Greece, 2020). Por el contrario, la Recomendación del Consejo de 2017 de la Comisión Europea sobre el Seguimiento de los Graduados insta explícitamente a los Estados miembros a desarrollar sistemas sostenibles y coordinados que utilicen tanto datos administrativos como encuestas de graduados. Estos sistemas deben ser intersectoriales, permitir el análisis longitudinal e incluir mecanismos para el intercambio de datos entre las autoridades educativas y laborales (Consejo Europeo, 2017). La infraestructura de seguimiento actual de Grecia difiere de estas expectativas, en particular en términos de integración de datos y colaboración interinstitucional. Los datos siguen fragmentados entre el Ministerio de Educación, DYP (anteriormente OAED) y las autoridades de la seguridad social, sin que exista un marco de interoperabilidad eficaz. Otra deficiencia se refiere al uso de los datos de seguimiento para la formulación de políticas y el control de calidad. En países con sistemas de seguimiento de graduados bien desarrollados, como los Países Bajos o Finlandia, los datos se utilizan no solo para supervisar los resultados laborales, sino también para fundamentar el desarrollo curricular, la asignación de

fondos y la acreditación institucional. En Grecia, si bien la Ley 4763/2020 sienta las bases para vincular los resultados de los graduados con la evaluación de políticas, existe evidencia limitada de que los datos de seguimiento, cuando existen, se incorporen sistemáticamente al diseño de programas o a la evaluación del desempeño institucional, en particular en relación con los proveedores de FP DUAL. Otro desafío es la falta de continuidad y estandarización en las metodologías de seguimiento. Las encuestas e iniciativas de investigación realizadas hasta la fecha difieren en alcance, frecuencia y grupos objetivo, lo que dificulta establecer un panorama nacional claro o realizar comparaciones a lo largo del tiempo. Además, la ausencia de herramientas de seguimiento longitudinal impide la evaluación de los impactos a largo plazo de los programas de FP en la progresión profesional, la utilización de habilidades y el desarrollo de ingresos, dimensiones clave enfatizadas en la orientación a nivel europeo. Además, existe una brecha evidente en la participación de las partes interesadas. En particular, de empleadores y cámaras, que son factores esenciales en el modelo de FP DUAL. En sistemas líderes como Alemania y Austria, los empleadores no solo participan en la formación de aprendices, sino que también contribuyen al seguimiento de los resultados de los graduados, garantizando que los datos reflejen tanto las perspectivas educativas como las del mercado laboral. En Grecia, este nivel de participación coordinada de las partes interesadas en el seguimiento aún no se ha establecido. En conclusión, el enfoque actual de Grecia para el seguimiento de graduados en FP DUAL revela varias deficiencias políticas clave: la ausencia de un marco legal y técnico para el seguimiento sistemático, fuentes de datos fragmentadas, falta de integración con el desarrollo de políticas y currículos, y una coordinación limitada de las partes interesadas. Estas deficiencias indican una alineación parcial, pero también una divergencia notable, con las recomendaciones de la Comisión Europea.

4.5 Irlanda: Limitaciones y necesidades en el seguimiento de los graduados

Uno de los principales desafíos identificados en el enfoque irlandés para el seguimiento de graduados en la FP DUAL es la falta de una política nacional integral. Si bien el sistema irlandés de seguimiento de graduados ha sido reconocido a nivel europeo como eficaz e integral, la ausencia de un marco nacional unificado para el seguimiento y la supervisión de los resultados laborales y la progresión profesional de los aprendices en todos los sectores e instituciones limita la coherencia y la comparabilidad de los datos. Actualmente, las iniciativas de

seguimiento dependen en gran medida de las iniciativas y los compromisos de cada institución educativa, lo que genera prácticas fragmentadas y una falta de recursos de datos compartidos. Para abordar este problema, se requiere el desarrollo y la implementación de una política nacional que estandarice y apoye las iniciativas de seguimiento de graduados en todos los ámbitos.

Un segundo problema se relaciona con la histórica infrarrepresentación de la formación profesional (FP) en el sistema educativo irlandés. A pesar de los recientes avances impulsados por SOLAS, la tradicionalmente escasa visibilidad de la FP puede haber contribuido a la debilidad de las estructuras de seguimiento y participación. Se sugiere que una directiva europea que promueva una mayor representación de la FP podría contribuir a superar este desafío. Mejorar la participación y la visibilidad de la formación profesional a nivel nacional impulsaría el desarrollo de sistemas de seguimiento de graduados más eficaces e inclusivos en Irlanda.

PARTE II: RECONOCIMIENTO DEL APRENDIZAJE PREVIO (RPL) Y DEL APRENDIZAJE NO FORMAL/INFORMAL EN LA FP DUAL

1. Panorama comparativo de los sistemas de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RPL) y las prácticas de validación en los países socios

1.1 Turquía: Panorama nacional de las políticas y prácticas de RPL

La información presentada en esta sección se basa estrictamente en la directiva nacional oficial titulada "Guía de Solicitud e Implementación para los Exámenes Electrónicos de Oficial, Máster y Maestro Instructor" (2023), emitida por el Ministerio de Educación Nacional de Turquía. Todos los procedimientos, criterios y mecanismos de evaluación descritos a continuación corresponden directamente a los estándares y directrices de implementación definidos en este documento.

En Turquía, el reconocimiento de aprendizajes previos (RPL) se rige por una directiva emitida por el Ministerio de Educación Nacional (MoNE), que describe los procedimientos para reconocer, validar y otorgar la equivalencia de las habilidades y competencias profesionales adquiridas mediante vías de aprendizaje formales, no formales e informales. Esta directiva facilita principalmente la concesión de certificados de oficial (kalfalık) y de maestría (ustalık) de conformidad con las normas y cualificaciones ocupacionales nacionales.

La directiva establece criterios específicos de elegibilidad para los solicitantes. Los solicitantes deben tener al menos 22 años de edad y haber completado la educación primaria o secundaria inferior. Las solicitudes se presentan en los Centros de Formación Profesional (Mesleki Eğitim Merkezleri) afiliados al Ministerio de Educación Nacional (MoNE) y se inician a través de la plataforma digital del gobierno nacional de Turquía (e-Devlet). Los exámenes teóricos se administran a través de la plataforma electrónica estandarizada de exámenes del MoNE, conocida como e-Sınav, que garantiza la uniformidad de los procedimientos de examen a nivel nacional.

De conformidad con la Ley de Educación y Formación Profesional (FP) n.º 3308, los solicitantes deben demostrar que han adquirido suficiente experiencia y competencia profesional. Por ejemplo, quienes acrediten al menos cinco años de

experiencia laboral en una ocupación determinada y aprueben los exámenes de evaluación pertinentes podrán obtener un certificado de maestría. Si estas personas también poseen un diploma de educación secundaria, podrán obtener un diploma de bachillerato de FP mediante este proceso.

El proceso de evaluación incluye evaluaciones teóricas y prácticas. Los exámenes teóricos se realizan electrónicamente y constan de 50 preguntas de opción múltiple, que se resuelven en una sola sesión de 80 minutos. Las evaluaciones prácticas las realiza una comisión examinadora oficial y se graban continuamente en video, de acuerdo con los "Criterios de Evaluación del Examen de Competencias" estandarizados para cada profesión. Las grabaciones se almacenan de forma segura durante al menos un año. Para aprobar, los candidatos deben obtener una puntuación combinada de al menos el 50%, calculada con un 40% del examen teórico y un 60% de la evaluación práctica.

Los solicitantes de la certificación de oficial deben acreditar al menos 468 horas de formación profesional pertinente o experiencia laboral equivalente. La certificación de maestría exige la posesión de un certificado de oficial y documentación de al menos cinco años de experiencia profesional en el campo pertinente. La directiva también incluye disposiciones para convertir la formación profesional previamente completada en experiencia laboral reconocida, aplicando una tasa de conversión de 160 horas por mes de experiencia. La finalización parcial de la formación profesional formal reduce la duración de la experiencia requerida en seis meses por semestre completado o en un año por año académico completado.

Los exámenes para obtener la certificación de oficial y maestría se realizan seis veces al año: febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre. Quienes hayan completado un programa de formación profesional de tres años antes del curso académico 1986-1987 pueden obtener un certificado de maestría sin necesidad de realizar ningún otro examen. Además, las cualificaciones profesionales obtenidas en el extranjero se reconocen mediante este proceso de equivalencia, siempre que se presente la documentación pertinente y sea validada por el Ministerio de Educación Nacional.

Además de las certificaciones de oficial y maestro, la directiva también regula la concesión del certificado de Usta Öğreticilik (Instructor Maestro). Esta certificación

exige que los candidatos posean un certificado de maestro válido y completen al menos 40 horas de formación pedagógica acreditada. Quienes cumplan estos criterios podrán ejercer como instructores en instituciones de formación profesional formal.

El sistema de reconocimiento de formación previa de Turquía ofrece una vía estructurada y accesible para que los adultos formalicen sus competencias profesionales. Administrado a través de los Centros Regionales de Formación Profesional del Ministerio de Educación Nacional (MoNE), este marco integra mecanismos de evaluación estandarizados, herramientas digitales de solicitud, criterios de certificación y procedimientos de equivalencia para alinear el aprendizaje no formal e informal con los estándares nacionales de cualificación.

1.2 España: Panorama nacional de las políticas y prácticas de RPL

España ha desarrollado un marco integral para el reconocimiento de competencias adquiridas fuera del sistema educativo formal. Este sistema se asienta en una sólida base jurídica y está estrechamente alineado con los estándares europeos, lo que permite la validación formal de las competencias profesionales adquiridas mediante itinerarios de aprendizaje no formales e informales. A pesar de varios desafíos operativos, el enfoque español demuestra un firme compromiso con la validación inclusiva y permanente de competencias.

El principal instrumento jurídico que rige la RPL en España es el Real Decreto 1224/2009, que establece el marco para el reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o el aprendizaje no formal. Este decreto permite a las personas sin cualificación formal validar sus competencias y, en su caso, obtener el reconocimiento oficial. El proceso es especialmente relevante para quienes desean mejorar sus perspectivas laborales o acceder a formación superior. Los candidatos deben presentar un portafolio que demuestre la experiencia relevante, que se evalúa mediante entrevistas y demostraciones de habilidades realizadas por evaluadores autorizados. Tras superar la evaluación, los candidatos obtienen Certificados de Profesionalidad, reconocidos a nivel nacional.

La implementación de este proceso está coordinada por diversos actores institucionales. El Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) es responsable de la gestión y actualización de los estándares de cualificación. Las autoridades educativas y laborales regionales supervisan el proceso de solicitud y coordinan los procedimientos de evaluación. Los centros de Educación y Formación Profesional (FP) y las instituciones de formación apoyan a los candidatos durante todo el proceso ofreciendo servicios de orientación y evaluación.

Además de los procedimientos descritos en el Real Decreto 1224/2009, el INCUAL supervisa una metodología paralela centrada en la armonización de la formación profesional y no formal con el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECU) y el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). En virtud de este sistema, los candidatos se someten a evaluaciones por competencias, que incluyen pruebas prácticas. Las empresas desempeñan un papel esencial al certificar las competencias adquiridas en el puesto de trabajo. Las competencias reconocidas pueden posteriormente transferirse a itinerarios de formación profesional formal, lo que reduce la necesidad de repetir la formación y permite trayectorias de aprendizaje aceleradas.

Otra aplicación del aprendizaje práctico en España se observa en el sistema de Formación Profesional Dual (FP Dual), especialmente en comunidades autónomas como el País Vasco, Cataluña y Castilla y León. En estas comunidades autónomas, el aprendizaje práctico se integra en la FP Dual para reconocer formalmente la experiencia de aprendizaje en el trabajo de los aprendices. En este contexto, los aprendices pueden convalidar su experiencia práctica como crédito académico formal. Las empresas emiten certificados oficiales de las competencias adquiridas por los aprendices, que posteriormente son reconocidos por las instituciones de formación e incorporados a los currículos formales.

La integración del RPL en contextos sectoriales se ha ejemplificado mediante una serie de estudios de caso destacados. Un ejemplo de ello es el sector de la automoción, donde el fabricante de automóviles SEAT ha colaborado con INCUAL y centros de FP para establecer un mecanismo de RPL para los empleados que participan en el ensamblaje, mantenimiento y producción de vehículos. Mediante este proceso, los trabajadores pueden obtener cualificaciones formales basadas en su experiencia laboral. Los resultados han incluido una reducción del 20 % en el

tiempo de contratación para aprendices certificados, mejores perspectivas salariales y una mayor movilidad laboral dentro del sector de la automoción de la UE.

Un segundo caso práctico destaca el sector de la hostelería en el País Vasco. El Basque Culinary Center ha desarrollado un proceso de RPL específicamente diseñado para profesionales de la gastronomía y la hostelería. Este sistema permite a chefs, panaderos y otros trabajadores de la hostelería —muchos de los cuales han adquirido sus habilidades de forma informal o mediante prácticas— validar su experiencia y obtener certificaciones profesionales oficiales. Como resultado, la movilidad profesional ha mejorado significativamente y la participación de las empresas en la formación y la certificación ha aumentado. Además, la integración con los marcos de reconocimiento europeos ha permitido a los profesionales certificados acceder a oportunidades laborales en todos los países de la UE.

1.3 Italia: Panorama nacional de las políticas y prácticas de RPL

Italia ha establecido un marco regulatorio estructurado y en constante evolución para apoyar el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL) y la validación del aprendizaje no formal e informal, en particular en el contexto de la Educación y Formación Profesional (FP) Dual. Este sistema se basa en varias medidas legislativas fundamentales destinadas a permitir que las personas certifiquen sus competencias, independientemente de cómo y dónde las hayan adquirido.

El fundamento del sistema nacional de certificación es el Decreto Legislativo n.º 13/2013, que define las normas y estándares para la identificación, validación y certificación de las competencias adquiridas fuera de la educación formal. Esto se consolidó mediante el Decreto Interministerial de junio de 2015, que garantiza la conformidad de las cualificaciones regionales con los estándares nacionales y facilita su reconocimiento en todo el país. Para fortalecer su implementación, las Directrices adoptadas el 5 de enero de 2021, en colaboración con ministerios clave como Trabajo, Educación, Universidad e Investigación, Administración Pública y Economía y Finanzas, describieron las normas para la prestación de servicios de formación profesional continua (RPL). Estas directrices respaldan el derecho al aprendizaje permanente, tal como lo establece la Ley n.º 92/2012, y promueven la

interoperabilidad de los organismos de certificación dentro del Sistema Nacional de Certificación de Competencias.

Este marco legislativo ha establecido un enfoque unificado para la identificación y certificación de competencias. Mejora la flexibilidad del sistema de FP y garantiza que el RPL desempeñe un papel fundamental en la integración de las personas en la FP Dual, al reconocer sus competencias existentes. Si bien la legislación nacional proporciona un marco unificado, su implementación es responsabilidad de las autoridades regionales, lo que genera diversidad en las herramientas y los métodos de impartición. Por lo tanto, se recomienda a quienes deseen el reconocimiento de su formación previa que consulten con los proveedores locales de FP para conocer los procedimientos específicos de cada región.

Metodología 1: Evaluación de Competencias Individuales-Esta metodología se centra en la evaluación de las competencias adquiridas por medios formales, no formales e informales. Las personas documentan sus experiencias de aprendizaje previas mediante un portafolio estructurado, que puede incluir currículos, certificados, ejemplos de trabajo y cartas de recomendación. Los evaluadores evalúan estos portafolios y pueden realizar entrevistas o exámenes prácticos. Si se aprueba, las personas reciben un reconocimiento formal de sus competencias, que puede dar lugar a cualificaciones parciales o totales. El Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo establecen directrices generales, mientras que los gobiernos regionales y las instituciones educativas acreditadas realizan las evaluaciones.

Metodología 2: Evaluación de portafolios-La evaluación de portafolios se centra en la elaboración de un registro detallado de los logros de aprendizaje para facilitar el acceso a programas de FP o la concesión de créditos en el marco de la FP dual. Los portafolios suelen incluir declaraciones personales, certificados, trabajos de proyecto y relatos reflexivos que demuestran los resultados del aprendizaje. Los evaluadores evalúan la pertinencia y el nivel de competencia de los portafolios. Esta metodología es implementada por las autoridades regionales y los proveedores de formación acreditados, con la posible participación de organismos sectoriales para garantizar la conformidad con los estándares del sector.

Metodología 3: Exámenes de Competencia-Cuando la documentación es insuficiente o se requiere verificación adicional, especialmente en profesiones

reguladas, se recurre a exámenes de competencia. Los candidatos se someten a pruebas escritas, orales o prácticas, conforme a los estándares nacionales de cualificación. Estos exámenes son desarrollados y administrados por asociaciones profesionales y organismos de certificación, con la supervisión de organismos reguladores y el apoyo de proveedores de formación.

Estudio de caso 1: Universidad Roma Tre y el Foro Nacional del Tercer Sector

Esta iniciativa de investigación exploró las competencias estratégicas de los directivos del Foro Nacional del Tercer Sector e identificó los mejores métodos para fortalecerlas y validarlas. Mediante un enfoque de investigación-acción, el estudio implementó un portafolio de habilidades y herramientas autobiográficas, de acuerdo con las directrices de la UE. Los hallazgos destacaron la importancia de las actividades educativas para guiar a los participantes en el proceso de Identificación, Validación y Certificación (IVC). El estudio también reveló que las competencias no cognitivas predominaban en las habilidades de los directivos, lo que subraya la necesidad de un cambio cultural en las prácticas de formación y evaluación.

Estudio de caso 2: Centro de Aprendizaje Permanente (CAP), Universidad de Bari

Lanzada como piloto en 2015, esta iniciativa apoya el aprendizaje permanente entre estudiantes universitarios, especialmente estudiantes extranjeros y refugiados, ofreciendo servicios de reconocimiento del aprendizaje adquirido en el extranjero. El servicio incluye la evaluación de habilidades interpersonales, el reconocimiento de cualificaciones no documentadas y la conversión del aprendizaje experiencial en créditos académicos. El proceso se centra en la historia de vida de cada persona e integra las aportaciones del sistema universitario y del sistema de formación profesional de la región de Apulia. Ha propiciado una mayor empleabilidad, la inclusión social y el desarrollo de protocolos operativos para la prestación de servicios de aprendizaje permanente.

Estudio de caso 3: “Competenze Migranti in Toscana” (COMMIT)

Finalizado en diciembre de 2021, este proyecto, financiado por el Fondo de Asilo, Migración e Integración (FAMI), se centró en mejorar la empleabilidad de los nacionales de terceros países en Toscana. Entre los socios se encontraban agencias regionales de empleo, municipios y empresas sociales. El proyecto hizo hincapié en la transparencia de las competencias, el reconocimiento de las cualificaciones de los

migrantes y la inclusión en redes profesionales. Se desarrolló en dos niveles: la creación de una red integrada de servicios y la experimentación con métodos innovadores de validación de competencias. Los servicios institucionalizados de formación profesional inclusiva para migrantes continuaron hasta finales de 2022.

1.4 Grecia: Panorama nacional de las políticas y prácticas de RPL

En Grecia, la responsabilidad del reconocimiento del aprendizaje previo (RPL) recae en la Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y la Orientación Profesional (EOPPEP). La EOPPEP es la autoridad central que supervisa los procedimientos de certificación de cualificaciones, incluidas las adquiridas en contextos de aprendizaje no formal e informal. El marco griego de RPL se sustenta en el Marco Helénico de Cualificaciones (MCH), alineado con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). Esta alineación garantiza la evaluación y el reconocimiento de las competencias independientemente del contexto en el que se adquirieron, promoviendo la comparabilidad y la transparencia dentro del espacio europeo de educación y formación.

Actualmente, la aplicación del RPL en Grecia se centra principalmente en dos dominios:

- Certificación de la formación profesional no formal, en particular a través de programas IEK (Instituto de Formación Profesional).
- Iniciativas de aprendizaje de adultos y educación de segunda oportunidad destinadas a mejorar las cualificaciones y la empleabilidad de los estudiantes adultos.

La metodología seguida en estos contextos generalmente incluye:

- Presentación de documentación como constancia de experiencia laboral, portafolios o certificados de formación;
- Evaluaciones orales o escritas o demostraciones prácticas de competencia;
- Mapeo y alineación de las competencias demostradas con los perfiles ocupacionales recogidos en el Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Sin embargo, en el marco de la Formación Profesional Dual (FP Dual), actualmente no existe una metodología nacional específica ni formalizada para el aprendizaje

profesional. Si bien la experiencia laboral puede contribuir informalmente al proceso de aprendizaje, no existe un mecanismo codificado y transparente que permita la validación y el reconocimiento del aprendizaje informal o experiencial para obtener cualificaciones formales o vías de progresión dentro de la FP Dual. Esto supone una limitación significativa para los estudiantes que poseen una experiencia previa considerable, pero que, sin embargo, deben completar el currículo completo desde el principio.

Por ejemplo, en el "Metaptychiako Etos – Mathiteias" (Año de Aprendizaje Postsecundario) posterior a la finalización de los programas IEK, no existe un sistema establecido para reconocer la experiencia laboral informal previa ni las competencias adquiridas mediante el voluntariado. En consecuencia, las personas que acceden a programas de FP Dual, a pesar de poseer ya las competencias pertinentes, no pueden beneficiarse de un reconocimiento estructurado, lo que genera ineficiencias tanto en términos de tiempo como de resultados de aprendizaje.

Estudios de caso

Aunque Grecia aún no cuenta con un sistema de RPL institucionalizado y de alcance nacional integrado en la FP dual, ciertas iniciativas piloto y aplicaciones sectoriales específicas coordinadas por EOPPEP ilustran el potencial para una implementación más amplia.

Una de las aplicaciones más destacadas del RPL ha sido la certificación de educadores de adultos que trabajan en Centros de Aprendizaje Permanente. Los profesionales con amplia experiencia en educación no formal, como formadores afiliados a ONG, centros de formación profesional e instituciones de aprendizaje para adultos, pueden obtener la certificación oficial de su competencia docente mediante un proceso estructurado de RPL. Este proceso incluye:

- Presentación de portafolios que documenten la experiencia docente;
- Participación en entrevistas estructuradas y actividades de evaluación basadas en simulación;
- Evaluación basada en la alineación con el perfil ocupacional nacional para educadores de adultos.

Este caso demuestra un modelo exitoso para validar competencias no formales e informales y ofrece un enfoque escalable para una implementación más amplia en otros sectores, incluida la FP dual.

1.5 Irlanda: Panorama nacional de las políticas y prácticas de RPL

Irlanda ha establecido un marco integral para el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL) que opera en los sectores de la educación y formación continua y superior. Este marco se basa en principios nacionales y directrices operativas que promueven la accesibilidad, la coherencia y la garantía de calidad en la evaluación y el reconocimiento del aprendizaje previo. Dos metodologías fundamentales definen la estructura de la práctica del RPL en Irlanda: el enfoque formal basado en políticas, regido por Quality and Qualifications Ireland (QQI), y las iniciativas dirigidas por profesionales y coordinadas por la Red de Profesionales del RPL.

Metodología 1: Principios y directrices operativas para el reconocimiento del aprendizaje previo en la educación y formación superior y continua

Objetivo y alcance:

Esta metodología se basa en los principios y directrices operativas desarrollados por la Autoridad Nacional de Cualificaciones de Irlanda (NQAI), tras una amplia consulta con las partes interesadas pertinentes. Estas directrices se integran en las políticas nacionales de acceso, transferencia y progresión en la educación y formación superior y continua. El objetivo principal es garantizar que las experiencias previas de aprendizaje formal, no formal e informal de los estudiantes puedan evaluarse de forma justa y reconocerse formalmente.

Aplicación: La implementación de estas directrices está gestionada por Quality and Qualifications Ireland (QQI), el organismo nacional responsable de las cualificaciones y el aseguramiento de la calidad. QQI trabaja en coordinación con los organismos de certificación de la educación superior y universitaria para abordar los desafíos operativos, los procesos de implementación y la dotación de recursos necesarios para integrar plenamente las prácticas de RPL en todas las instituciones. Esto incluye fomentar la aplicación coherente de las directrices y garantizar la preparación institucional para la integración de RPL.

Institución(es) responsable(s):

- Calidad y Cualificaciones de Irlanda (QQI)

Metodología 2: La red de profesionales de RPL

Objetivo y alcance:

Fundada en 2015, la Red de Profesionales de RPL de Irlanda es una iniciativa voluntaria liderada por profesionales que reúne a profesionales de RPL de diversos ámbitos, como el control de calidad, las políticas educativas, los recursos humanos y la orientación profesional. La red busca ofrecer una voz unificada a los profesionales, fomentar una comunidad de práctica, promover las buenas prácticas desde perspectivas nacionales e internacionales e informar sobre el desarrollo continuo de políticas.

Aplicación: Las actividades de la Red de Profesionales de RPL se organizan en torno a cuatro pilares fundamentales:

1. Creación de redes: la red facilita las conexiones entre los profesionales de RPL, lo que permite compartir experiencias y construir relaciones entre sectores.
2. Comunidad de práctica: los miembros colaboran activamente para intercambiar conocimientos, aplicarlos en sus instituciones y dar forma colectiva al futuro de la implementación de RPL.
3. Concientización: la red aboga por el impacto personal, social y económico de la RPL a través de la difusión de conocimientos y narraciones dirigidas por profesionales.
4. Contribución a las políticas: al proporcionar una plataforma para el diálogo, la red contribuye a los debates de políticas locales, nacionales e internacionales sobre RPL.

Institución(es) responsable(s):

Si bien la red funciona de manera independiente, cuenta con el apoyo de una serie de actores clave de la educación irlandesa, entre los que se incluyen:

- Juntas de Educación y Formación de Irlanda (ETBI)
- Asociación de Universidades Irlandesas (IUA)
- Institutos de Tecnología de Irlanda (IOTI)
- Centro Nacional de Orientación Educativa (NCGE)
- Foro Nacional para la Enseñanza y el Aprendizaje (NFTL)
- Calidad y Cualificaciones de Irlanda (QQI)

2. Criterios de evaluación y desafíos en la implementación de RPL

2.1 Turquía: Marco de evaluación y desafíos de implementación

Criterios de evaluación de la eficacia del RPL

El sistema de reconocimiento de aprendizajes previos (RPL) en Turquía emplea un conjunto de criterios de evaluación rigurosos y estructurados para garantizar la fiabilidad, la equidad y la conformidad con los marcos nacionales de cualificaciones. Ante todo, todas las evaluaciones se ajustan a los Estándares Nacionales de Ocupación (NOS) y las Cualificaciones Nacionales (NQ), aprobados por la Autoridad de Cualificaciones Profesionales (Mesleki Yeterlilik Kurumu – MYK). Esta coherencia garantiza la coherencia entre las evaluaciones y la pertinencia de las competencias certificadas para el mercado laboral y los objetivos educativos nacionales.

La verificación de los resultados de aprendizaje es otro aspecto crucial del proceso de evaluación. Los solicitantes deben presentar una documentación completa, que puede incluir diplomas de estudios, certificados de cualificación emitidos por MYK, historial laboral y registros oficiales de la Institución de Seguridad Social (SGK). Estos documentos se someten a una validación exhaustiva a través de los sistemas electrónicos nacionales de Turquía, como e-Devlet y las bases de datos de SGK, lo que mejora la credibilidad y la trazabilidad del proceso de reconocimiento.

Los métodos de evaluación están estructurados y estandarizados. Las evaluaciones teóricas consisten en 50 preguntas de opción múltiple, administradas electrónicamente en una sesión de 80 minutos. Las evaluaciones prácticas requieren que los solicitantes demuestren habilidades relevantes, las cuales se graban continuamente en video y se archivan durante al menos un año. La validación de competencias se basa en una puntuación combinada, con una ponderación del 40% del examen teórico y del 60% de la evaluación práctica. Los candidatos deben obtener un mínimo de 50 puntos para aprobar, lo que garantiza que tanto las competencias cognitivas como las aplicadas se evalúen adecuadamente.

La transparencia y la rendición de cuentas son parte integral del sistema. Los candidatos pueden apelar los resultados de las evaluaciones prácticas dentro de los cinco días hábiles siguientes a su publicación. En tales casos, un comité de evaluación independiente revisa las pruebas grabadas en video para garantizar su objetividad. Además, la disponibilidad de exámenes seis veces al año (febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre) garantiza un acceso regular y equitativo a las oportunidades de certificación.

Los mecanismos de equivalencia y reconocimiento de créditos refuerzan la inclusión y la flexibilidad del sistema. La formación profesional previa se equipara mediante una conversión estandarizada: 160 horas de aprendizaje equivalen a un mes de experiencia profesional. Además, la finalización parcial de la formación profesional formal se reconoce reduciendo la experiencia laboral requerida (en seis meses por semestre completado y en un año por año académico completado), lo que permite que el sistema se adapte mejor a la formación académica de los estudiantes.

Desafíos y soluciones en la implementación de RPL

A pesar del sólido marco regulatorio y procesal del sistema, persisten varios desafíos en la implementación del RPL en Turquía.

El primer gran desafío es la falta de conocimiento e información entre la población objetivo. Muchas personas que cumplen los requisitos para el RPL desconocen las oportunidades disponibles, los criterios específicos de elegibilidad, la documentación requerida y los procedimientos de solicitud. Esta falta de información limita la participación, reduciendo así el potencial del RPL para promover la certificación formal y la inclusión en el mercado laboral. Para abordar este desafío, se recomienda que Turquía implemente campañas de información específicas a nivel nacional. Estas deberían aprovechar diversos canales de comunicación, como medios digitales, redes sociales, escuelas de formación profesional, agencias de empleo y cámaras profesionales. Establecer recursos informativos accesibles y fáciles de usar, junto con eventos y talleres periódicos de sensibilización, mejoraría considerablemente la participación y la información.

Un segundo desafío se relaciona con la complejidad y la duración de los procesos de documentación. El proceso de solicitud exige una documentación extensa y, a

menudo, detallada, que incluye historiales laborales verificados y múltiples certificados. Esta complejidad puede generar cargas administrativas y disuadir a los posibles solicitantes. Para paliar este problema, se propone el desarrollo de una plataforma digital centralizada de solicitud. Dicha plataforma proporcionaría una guía clara y detallada a los solicitantes y permitiría una integración optimizada con bases de datos nacionales como e-Devlet y SGK, simplificando significativamente el proceso de verificación y presentación.

2.2 España: Marco de evaluación y desafíos de implementación

Criterios de evaluación de la eficacia del RPL

España ha desarrollado un marco sólido para evaluar la eficacia del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RPL) mediante la aplicación de un conjunto de criterios bien definidos. Estos incluyen el número de personas que obtienen cualificaciones formales a través de las vías de RPL, las tasas de empleo comparativas entre graduados de RPL y trabajadores no RPL, la opinión del sector sobre la relevancia de las competencias reconocidas y la eficiencia del proceso en términos de tiempo requerido para obtener las cualificaciones. Además, se monitoriza el nivel de satisfacción tanto de empleadores como de participantes para garantizar la respuesta a las necesidades de las partes interesadas.

Estos criterios de evaluación garantizan la transparencia, la equidad y la credibilidad en todo el proceso de reconocimiento. Al alinearse con los estándares de calidad europeos, concretamente EQAVET y ECVET, España mejora la aceptación internacional y la comparabilidad de sus mecanismos de RPL. El uso de evaluadores externos imparciales, como el Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) y los comités sectoriales, refuerza aún más la objetividad y la validez de los resultados. En la práctica, estas metodologías han permitido mejoras mensurables en el desempeño laboral de los graduados que se benefician de RPL.

El sistema español de APR se sustenta en una sólida base legal, en particular el Real Decreto 1224/2009, que permite la validación de competencias profesionales adquiridas fuera de la educación formal. Su integración con los marcos de cualificación nacionales y europeos fomenta la movilidad y el aprendizaje permanente. Su implementación sectorial, en particular en sectores como la

automoción y la hostelería, demuestra aún más la adaptabilidad y la pertinencia del sistema.

Desafíos y soluciones en la implementación de RPL

Persisten varias limitaciones. El proceso de RPL en España sigue siendo administrativamente engorroso y lento, lo que desalienta una participación generalizada. Además, la falta de integración digital en muchas comunidades autónomas hace que dependan de procedimientos presenciales, lo que limita la accesibilidad. Las pequeñas y medianas empresas (pymes) a menudo carecen de la concienciación, la capacidad financiera o el apoyo institucional necesarios para facilitar la participación de los empleados en los procesos de RPL.

Se han identificado tres desafíos principales:

1. Complejidad administrativa

Los solicitantes a menudo enfrentan un proceso de documentación engorroso y que requiere mucho tiempo, lo que hace que la vía RPL sea inaccesible para muchos, especialmente para aquellos que no cuentan con orientación o apoyo institucional.

2. Baja conciencia y participación

Muchos trabajadores y empleadores desconocen los beneficios y la disponibilidad del RPL. Esta falta de visibilidad contribuye a una baja participación, especialmente entre las pymes, que son menos propensas a invertir en la capacitación de sus empleados sin incentivos.

3. Falta de integración digital

El predominio de los sistemas de solicitud y evaluación en papel dificulta la eficiencia y la escalabilidad. Actualmente, pocas herramientas digitales permiten la validación remota o en línea, lo que dificulta su adopción generalizada.

Estos desafíos se ven agravados por factores socioeconómicos más amplios. La escasa participación de los empleadores, especialmente entre las pymes, se debe a la falta de incentivos financieros y apoyo estructural. Las barreras económicas pueden disuadir a las personas de obtener la certificación, especialmente ante la ausencia de opciones subvencionadas por el Estado. Además, la rigidez de algunos sectores del mercado laboral disminuye el valor práctico de las certificaciones RPL, lo que limita su impacto en la movilidad profesional.

Para abordar estos problemas sistémicos, se ha propuesto una serie de soluciones estratégicas:

- **Digitalización del proceso RPL** El desarrollo de plataformas en línea integrales para la presentación remota de solicitudes y documentos de respaldo podría mejorar significativamente la experiencia y el alcance de los usuarios.
- **Incentivos financieros para empleadores** Ofrecer subsidios o beneficios fiscales a las PYME que apoyan activamente la calificación de los empleados a través de RPL aumentaría el compromiso institucional.
- **Campañas de concientización** El lanzamiento de iniciativas nacionales coordinadas de divulgación dirigidas tanto a los trabajadores como a los empleadores aumentaría la conciencia y aumentaría la aceptación de las oportunidades de RPL.

En conclusión, el sistema de RPL español se sustenta en una sólida infraestructura política y legal. Sin embargo, para aprovechar al máximo su potencial, se requieren reformas específicas en materia de accesibilidad, infraestructura digital y participación de las partes interesadas. Aprovechar las prácticas exitosas de países como Finlandia podría mejorar aún más la eficiencia, la inclusión y el impacto del sistema.

2.3 Italia: Marco de evaluación y desafíos de implementación

Criterios de evaluación de la eficacia del RPL

Italia ha adoptado un marco de evaluación estructurado para evaluar la eficacia de sus metodologías de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RPL), especialmente en el contexto del sistema de Educación y Formación Profesional (FP) Dual. El enfoque del país se basa en la alineación del Marco Nacional de Cualificaciones Italiano (QNQ) y el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF), lo que garantiza la transparencia y la estandarización en todas las regiones. Los Comités Regionales de Validación son responsables de garantizar que todas las evaluaciones de RPL se ajusten a las directrices nacionales y regionales, fomentando así la coherencia y la credibilidad en la validación de competencias.

El proceso de evaluación está diseñado para garantizar tanto la validez como la fiabilidad. Se utilizan diversas herramientas de evaluación, como revisiones de portafolios, demostraciones prácticas y entrevistas estructuradas, para generar evaluaciones integrales. Evaluadores certificados participan en el proceso para garantizar la objetividad y la imparcialidad. Italia prioriza la armonización de las competencias reconocidas con las demandas del mercado laboral, involucrando a organismos sectoriales, empleadores y sindicatos en la elaboración y revisión de los estándares de RPL. Estos estándares se actualizan periódicamente para reflejar la evolución de las necesidades económicas y tecnológicas.

La accesibilidad y la inclusión también son prioridades clave en el sistema italiano de RPL. Se presta especial atención a los grupos desfavorecidos, como las personas desempleadas, los migrantes y los trabajadores poco cualificados. Se han introducido herramientas digitales para simplificar y agilizar el proceso de solicitud y evaluación, garantizando un mayor alcance y eficiencia. Los datos recopilados mediante las prácticas de RPL se utilizan para realizar un seguimiento de las tasas de empleo y la progresión profesional de los graduados de RPL, y estos se integran en observatorios nacionales y regionales del mercado laboral, como el Instituto Nacional de Análisis de Políticas Públicas (INAPP).

Los resultados observados de este marco han sido sustanciales. El RPL ha incrementado la empleabilidad al contribuir a mayores tasas de inserción laboral entre las personas cuyo aprendizaje previo ha sido reconocido formalmente. Esto se alinea con iniciativas legislativas como el Decreto Legislativo n.º 13/2013, que

establece las normas generales para la identificación y validación del aprendizaje no formal e informal. El RPL también ha mejorado la movilidad profesional al facilitar las transiciones entre sectores y promover un acceso más amplio a las oportunidades laborales. Además, ha mejorado la participación de las empresas en la validación de competencias, fortaleciendo la colaboración entre el sector educativo y la industria. Al reconocer formalmente el aprendizaje adquirido fuera de los entornos tradicionales, Italia ha reforzado la credibilidad de las vías de aprendizaje no formal e informal.

Desafíos y soluciones en la implementación de RPL

A pesar de estos logros, persisten varios desafíos. Uno de los más significativos es la falta de recursos suficientes, tanto financieros como humanos, que limita la disponibilidad de evaluadores cualificados y la capacidad administrativa necesaria para la aplicación generalizada del RPL. Este problema es más pronunciado en las regiones con menor desarrollo económico. En respuesta, se ha propuesto una mayor inversión pública y alianzas con el sector privado, junto con la introducción de plataformas digitales para automatizar partes del proceso y reducir la carga de trabajo manual.

Otro desafío es la implementación desigual de las políticas de RPL en las distintas regiones. Las regiones del norte suelen contar con sistemas más consolidados, mientras que las del sur suelen carecer de la infraestructura y el personal capacitado para brindar servicios consistentes. La estandarización de procedimientos y la inversión en el desarrollo de capacidades a nivel regional se consideran medidas esenciales para abordar esta disparidad.

Además, tanto los trabajadores como los empleadores siguen sin estar al tanto de las oportunidades que ofrece la RPL. Muchas personas, en particular las que tienen empleos informales o procedencias no tradicionales, desconocen que sus competencias pueden ser reconocidas formalmente. Al mismo tiempo, algunos empleadores no valoran plenamente las cualificaciones certificadas por la RPL. Se han recomendado campañas nacionales y regionales para concienciar, junto con programas de participación de empleadores y acciones de divulgación dirigidas a grupos vulnerables, como los trabajadores mayores y los migrantes.

Las inconsistencias en la calidad de la evaluación representan una barrera adicional. La variabilidad en la formación de los evaluadores y en las herramientas de evaluación genera resultados desiguales. Para remediarlo, Italia trabaja para establecer estándares nacionales de calidad y garantizar el desarrollo profesional continuo de los evaluadores. También se proponen auditorías y revisiones periódicas para mantener altos estándares en todas las instituciones.

Finalmente, la validación de las experiencias de aprendizaje informal y no formal sigue siendo un tema complejo debido a la falta de criterios de referencia universalmente aceptados. Se ha propuesto el desarrollo de estándares de competencia específicos para cada sector, una mayor participación de los empleadores en la acreditación de las competencias de los empleados y la introducción de microcredenciales e insignias digitales para abordar estas dificultades y captar mejor la diversidad de las experiencias de aprendizaje.

2.4 Grecia: Marco de evaluación y desafíos de implementación

Criterios de evaluación de la eficacia del RPL

En Grecia, la implementación de metodologías de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RPL) ha avanzado gradualmente durante la última década, como parte de los esfuerzos más amplios del país para alinear sus sistemas de educación y formación profesional (FP) con los marcos europeos. Si bien las bases institucionales y legales para el RPL están establecidas —principalmente a través de la Organización Nacional para la Certificación de Cualificaciones y la Orientación Profesional (EOPPEP)—, el sistema nacional para evaluar la eficacia del RPL sigue estando fragmentado y poco desarrollado.

Actualmente, Grecia carece de un marco unificado y sistemático para evaluar la eficiencia y los resultados de la implementación del RPL. Sin embargo, a nivel institucional y programático, se utilizan diversos criterios operativos para garantizar la credibilidad y la transparencia del proceso. Un parámetro fundamental es la alineación de los resultados de aprendizaje reconocidos con el Marco Helénico de Cualificaciones (MCH), que a su vez está referenciado por el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC). Esta alineación garantiza que los resultados de aprendizaje no formal e informal se correspondan con perfiles ocupacionales específicos o

descriptores de cualificaciones, lo que refuerza la objetividad y la coherencia de las evaluaciones.

La verificación mediante pruebas documentadas es otro elemento crucial del proceso griego de RPL. Generalmente, se exige a los candidatos que presenten portafolios que acrediten su formación previa, incluyendo experiencia laboral, certificados y ejemplos tangibles de las habilidades adquiridas. Estos portafolios constituyen la base para la evaluación por parte de evaluadores certificados o comités designados, lo que promueve la transparencia en la toma de decisiones. Además, se implementan procedimientos de evaluación estandarizados en ciertos campos, como la certificación de educadores de adultos y ciertos oficios técnicos. Estas evaluaciones pueden incluir entrevistas estructuradas, exámenes escritos o demostraciones prácticas que se ajustan a las directrices EOPPEP desarrolladas a nivel nacional.

A pesar de estas fortalezas procedimentales, persisten importantes deficiencias en la implementación efectiva del RPL en Grecia. La ausencia de una plataforma digital centralizada dificulta la eficiencia de los procesos de solicitud y evaluación, mientras que la escasez de personal capacitado en las instituciones de FP limita la capacidad del sistema para satisfacer la demanda. Además, la falta de mecanismos regulares de seguimiento y evaluación impide a Grecia evaluar sistemáticamente la calidad, el alcance y el impacto a largo plazo de las iniciativas de RPL. El conocimiento público del RPL sigue siendo limitado, lo que limita aún más su potencial como herramienta para la integración educativa y laboral.

Desafíos y soluciones en la implementación de RPL

En comparación con modelos europeos más avanzados, el marco de aprendizaje práctico en Grecia se encuentra en una etapa incipiente. Si bien se han registrado éxitos sectoriales, en particular en educación de adultos, turismo y profesiones técnicas, el sistema nacional carece de coherencia e integralidad. No existe una estrategia integral que garantice la validación permanente del aprendizaje experiencial en todos los niveles educativos y sectores ocupacionales.

Una perspectiva comparativa destaca las limitaciones del modelo griego. En países como Francia, Portugal y Finlandia, los marcos de aprendizaje profesional (RPL) consolidados demuestran las ventajas del compromiso institucional y el apoyo

legislativo. Por ejemplo, la Validación del Acervo de la Experiencia (VAE) francesa permite el reconocimiento de la formación previa mediante un proceso legalmente garantizado. Este proceso está financiado con fondos públicos, es accesible y, a menudo, conduce a la obtención de cualificaciones completas o parciales. En cambio, en Grecia, el RPL no está reconocido como un derecho legal y se limita en gran medida a ocupaciones seleccionadas o programas piloto.

Otra deficiencia clave es la ausencia de recopilación de datos sobre la participación en el RPL, las tasas de éxito o los resultados posteriores a la certificación, como la empleabilidad o el acceso a la educación superior. Esta falta de evidencia sistemática dificulta la evaluación de políticas y dificulta los esfuerzos para perfeccionar o ampliar las prácticas de RPL a nivel nacional.

En resumen, si bien el sistema griego de RPL ha logrado avances importantes en su adaptación a los principios europeos —como la orientación a los resultados de aprendizaje, la garantía de calidad y la transparencia procesal—, su aplicación práctica sigue siendo limitada en alcance y accesibilidad. Para abordar estas deficiencias, Grecia debe invertir en una mayor coordinación institucional, una mejor infraestructura digital, el desarrollo de capacidades para los evaluadores y campañas integrales de concienciación pública. Mejorar la participación de las partes interesadas e integrar mecanismos de seguimiento continuo será esencial para transformar el RPL en un instrumento viable e inclusivo para el aprendizaje permanente, la movilidad y el desarrollo profesional.

2.5 Irlanda: Marco de evaluación y desafíos de implementación

Criterios de evaluación de la eficacia del RPL

En Irlanda, la evaluación de las metodologías de Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RPL) se basa en iniciativas nacionales y cuenta con el apoyo de recursos académicos e institucionales. Una de las fuentes más completas que examina la eficacia de las prácticas de RPL es el informe "Panorama actual del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RPL) en la Educación Superior Irlandesa", elaborado por el Foro Nacional para la Mejora de la Enseñanza y el Aprendizaje. Este documento identifica varios criterios de evaluación clave que guían y evalúan la implementación del RPL en las instituciones de educación superior.

Entre los criterios principales se encuentran el compromiso institucional con el RPL, los impulsores e iniciativas nacionales que apoyan las prácticas de RPL, y la integración del RPL en el desarrollo profesional continuo (DPC) del personal académico. Además, el informe destaca la importancia de la capacitación del personal, tanto en la evaluación como en el apoyo a los solicitantes de RPL, la existencia de definiciones comunes y directrices políticas nacionales, y la disponibilidad de metodologías fiables de recopilación de datos para supervisar el uso y los resultados del RPL.

Estos criterios están diseñados para garantizar la fiabilidad y la eficiencia del proceso de reconocimiento, promoviendo la coherencia entre instituciones y fomentando la evaluación basada en la evidencia del aprendizaje previo. El desarrollo estructurado del personal de RPL y el énfasis en el desarrollo de capacidades institucionales contribuyen a mantener altos estándares de integridad en la evaluación y apoyo al estudiante.

El sistema irlandés de RPL se cita a menudo como un ejemplo de éxito en el contexto europeo. El informe nacional irlandés de 2020, incluido en el Inventario Europeo de Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC), señala que las iniciativas de RPL en Irlanda se han desarrollado de forma orgánica, respaldadas por un firme compromiso con las mejores prácticas. El mismo informe destaca el marco legislativo de apoyo que sustenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), que facilita oportunidades de RPL en todos los niveles de cualificación para personas cuyo aprendizaje previo se ha evaluado como equivalente a los resultados del aprendizaje formal. Además, el informe identifica a la Red de Profesionales de RPL —un grupo voluntario que fomenta la colaboración y el intercambio de buenas prácticas— como un punto fuerte distintivo del enfoque irlandés para la validación del aprendizaje no formal e informal (EINF).

Desafíos y soluciones en la implementación de RPL

A pesar de los avances logrados, Irlanda se enfrenta a varios desafíos persistentes en la implementación del RPL. Como se señala en el Inventario Europeo de Marcos Nacionales de Cualificaciones (MNC) de 2020, uno de los principales desafíos es la ausencia de una definición universalmente adoptada y una comprensión

compartida del RPL en todos los sectores. Esta falta de consenso dificulta el desarrollo de políticas y prácticas nacionales coherentes.

Otro problema importante es la limitada integración de los sistemas de datos entre las diferentes regiones y sectores educativos, lo que dificulta el seguimiento y la supervisión exhaustivos de la participación y los resultados del programa RPL. También es evidente la necesidad de mejorar los servicios de orientación integrados en los procedimientos del programa RPL, ya que los estudiantes requieren apoyo estructurado para abordar las etapas de solicitud, evaluación y reconocimiento. Además, se percibe una escasez de recursos disponibles para el desarrollo de capacidades, tanto en financiación como en personal cualificado, lo que limita la expansión y la prestación constante de los servicios de RPL a nivel nacional.

Para abordar estos problemas, Irlanda se beneficiaría de una inversión continua en marcos compartidos, sistemas de datos mejorados y el desarrollo de mecanismos integrados de orientación y apoyo. Los esfuerzos para fomentar la colaboración entre instituciones educativas, legisladores y profesionales —como lo ejemplifica la Red de Profesionales de RPL— seguirán siendo esenciales para garantizar que el RPL siga siendo una vía viable e inclusiva para el reconocimiento y la progresión.

PARTE III: PRUEBA PILOTO DE LA APLICACIÓN FOLLOW: RESULTADOS Y REFLEXIONES DE LOS PAÍSES SOCIOS

Esta sección presenta los resultados de las actividades piloto nacionales realizadas en Turquía, España, Italia y Grecia para evaluar la usabilidad, eficacia y relevancia de las herramientas digitales FOLLOW APP (la aplicación web y el campus virtual). Cada país contó con la participación de profesionales de la formación profesional para evaluar la aplicación práctica de las herramientas, recopilar la opinión de los usuarios e identificar los retos y las áreas de mejora.

Es importante destacar que, como se verá en la sección final de este informe, los hallazgos recopilados durante la fase piloto también tienen implicaciones valiosas para el diseño y desarrollo de futuros proyectos y herramientas digitales en la FP Dual. Sirven no solo como datos evaluativos para la iniciativa actual, sino también

como perspectivas prospectivas para orientar esfuerzos similares en el contexto europeo más amplio.

1. Contexto de participación y pilotaje

País	Número de participantes	Perfil del participante	Método de compromiso	Cronología
Turquía	8	Formadores de FP en centros públicos (TIC, marketing, gastronomía)	Capacitación en línea y pruebas de plataforma remotas	Junio de 2025
España	12	Profesorado de Formación Profesional Dual, Consejeros, Aprendices	Materiales guiados, presenciales y en línea	Marzo-julio de 2025
Italia	5	profesores de FP	Presentación en persona y pruebas remotas	Junio-julio de 2025
Grecia	8	Formadores en programas de FP dual	Tutorial y prueba en línea de VOOC	Julio de 2025

Tabla 1

2. Campus Virtual – Respuestas por país

Pregunta	Turquía	España	Grecia	Italia
Facilidad de navegación	66,7% calificado con 4, 16,6% calificado con 5 (muy fácil)	75% calificado con 4, 25% calificado con 5 (muy fácil)	El 87,5 % calificó entre 4 y 5 (muy fácil)	60% calificado con 4, 40% calificado con 5 (muy fácil)

Problemas técnicos encontrados	No se reportó ninguno	No se reportó ninguno	No se reportó ninguno	1 problema menor
Claridad en el seguimiento del progreso	83,3% calificado como claro	100% calificado como claro	El 62,5 % lo calificó como muy claro y el 37,5 % como claro.	80% calificado como transparente, 20% neutral
Claridad de la guía instructiva	83,3% claro	100% claridad	100% claridad	El 75% lo calificó como claro y el 25% como muy claro.
Aplicabilidad de los módulos de formación	El 66,7 % lo calificó como aplicable y el 16,6 % como muy aplicable.	75% calificado como aplicable, 25% calificado como neutral	100% calificado como aplicable, 25% calificado como altamente aplicable	100% calificado como aplicable, 25% calificado como altamente aplicable
Eficacia de las actividades prácticas	El 66,7 % lo calificó como altamente efectivo	El 75% se calificó como efectivo y el 25% como neutral.	100% calificado como altamente efectivo	75% calificado como efectivo
Relevancia de los VOOC	66,7% muy relevante	50% neutral, 50% relevante	El 62,5 % lo calificó como relevante y el 37,5 % como muy relevante.	40% muy relevante, 40% neutral, 20% relevante
Interactividad de los VOOC	83,3% atractivo o muy atractivo	75% atractivo, 25% neutral	El 87,5 % lo calificó como muy atractivo o atractivo.	60% atractivo, 40% muy atractivo
Mejora del conocimiento	83,3% calificado positivamente	50% neutral, 50% positivo	100% calificado como positivo	40% moderado, 20% significativo, 40% neutral
Confianza al aplicar el conocimiento de VC	83,3% de confianza	75% seguro	87,5% confiados, 12,5% neutrales	60% seguro, 40% neutral

Recomendar a otros	100% Sí	100% Sí	100% Sí	100% Sí
---------------------------	---------	---------	---------	---------

Tabla 2

3. Aplicación web: respuestas por país

Pregunta de evaluación	Turquía	España	Grecia	Italia
Facilidad de acceso y uso	66,7% calificado con 4, 16,7% calificado con 5	50% Fácil, 50% Muy Fácil	El 87,5 % calificó con un 5 y el 12,5 % calificó con un 4 (100 %)	60% Fácil, 40% Muy Fácil
Problemas técnicos	0% de problemas reportados	0% de problemas reportados	0% de problemas reportados	El 20 % informó un problema (1 de cada 5 [fallo del cuestionario])
Utilidad de la creación de formularios	83,3% lo encontraron útil (calificaciones 4-5)	100% positivo	75% calificado con 5, 25% calificado con 4	20% calificado como 3, 40% calificado como 4, 40% calificado como 5
Relevancia para la práctica profesional	100% calificado como relevante (calificaciones 4-5)	100% calificado como relevante	40% calificado con 5, 40% calificado con 4, 20% calificado con 3	40% calificado con 5, 40% calificado con 4, 20% calificado con 3
Formularios que crean confianza	83,3% de confianza (puntuaciones 4-5)	100% seguro	50% calificado con 4, 50% calificado con 5	100% calificado con 4 o 5
Capacidad de seguimiento mejorada	El 66,6 % informó una mejora en su capacidad (calificaciones 4-5)	Mejora 100% confirmada	50% calificado con 4, 50% calificado con 5	20% calificado como 2, 20% calificado como 3, 40% calificado como 4, 20% calificado como 5

Recomendar a otros	100% Sí	100% Sí	87,5% Sí, 12,5% Tal vez	80% Sí, 20% Tal vez
---------------------------	---------	---------	----------------------------	---------------------

Tabla 3

4. Comentarios de los usuarios y sugerencias de mejora a partir de los informes piloto nacionales

Turquía

Campus Virtual:

- Los elementos de la interfaz de usuario como "Descripción general", "Comenzar ahora", "Verificar", "Reintentar" y los elementos del cuestionario permanecen en inglés.
- Algunas preguntas de prueba en VOOC están completamente en inglés (por ejemplo, VOOC 3.1, 3.2).
- La pestaña "Instructor" no redirige a la sección "Mi perfil".
- Falta de indicadores visuales de progreso dentro de las unidades.
- "Mostrar solución" solo muestra la respuesta correcta, sin explicación (no todas las preguntas necesitan explicaciones).
- Las estrategias de instrucción y los tipos de evaluación se repiten genéricamente en todas las unidades.
- La guía instructiva carece de tutoriales visuales para el uso del LMS.
- Las instrucciones del módulo (por ejemplo, "escribir un informe") son vagas.
- No hay plantillas descargables (por ejemplo, para formularios de consentimiento, mapas de partes interesadas).
- No hay sugerencias para implementaciones de baja tecnología (por ejemplo, seguimiento basado en teléfono).

Aplicación web:

- La aplicación web no funciona en dispositivos móviles; el inicio de sesión y la creación de formularios no están disponibles.
- Los formularios no se pueden editar una vez publicados.
- No hay opción para marcar las preguntas como obligatorias.

- Los instructores solo pueden elegir de una lista predefinida (no hay preguntas personalizadas).
- No aparece ninguna confirmación después de hacer clic en “Copiar URL”.
- El formato de exportación de Excel está apilado verticalmente y es difícil de analizar.
- Las sugerencias incluyen arrastrar y soltar, modo de vista previa, guardado automático, adiciones de campos (por ejemplo, correo electrónico, proveedor de VET), más tipos de preguntas (Likert, sí/no) y una mejor localización.

Grecia

Campus Virtual:

- En la versión griega, los títulos VOOC en la función de búsqueda permanecen en inglés.
- En las pruebas de Verdadero/Falso, las opciones aparecen en inglés en lugar de “Αληθές” y “Ψευδές”.
- En la Unidad 1.3, Prueba 4: una pregunta marca incorrectamente todas las respuestas como incorrectas aunque se haya seleccionado la respuesta correcta.

Aplicación web:

- No se informaron problemas importantes.
- Algunas sugerencias incluyen ampliar la funcionalidad de la aplicación web (por ejemplo, notificaciones de seguimiento, integración del sistema), pero estas se plantearon como recomendaciones futuras, no como problemas actuales.

Italia

Campus Virtual:

- Un participante experimentó un bloqueo de la página al cambiar de idioma o abrir un cuestionario.
- Un encuestado sugirió mejorar la presentación/diseño visual.
- Un encuestado no exploró completamente la plataforma y no pudo brindar comentarios detallados.

Aplicación web:

- El CSV exporta todas las respuestas en una sola columna, lo que dificulta la interpretación.

Las sugerencias incluyen:

- Permitir más de una prueba final por módulo (para refuerzo).
- Mejorar el diseño/disposición visual.
- Incluyendo un formato de exportación más eficiente y fácil de usar.

España

Campus Virtual:

- No se reportaron problemas técnicos ni de usabilidad.
- Varios usuarios dieron calificaciones de “Normal” o “Buena” al atractivo visual y la participación.
- Las actividades prácticas se consideraron útiles pero no transformadoras.
- Un participante calificó el contenido de "demasiado teórico".

Aplicación web:

- La interfaz es utilizable pero carece de estética y capacidades de visualización.
- Las respuestas exportadas se muestran en cuadros de texto “monótonos” (sin tablas ni gráficos).
- Sugerencias de mejora:
- Mejor presentación visual de los resultados (gráficos, tablas).
- Interfaz de usuario mejorada para estética y usabilidad.
- Mayor personalización y claridad para un uso práctico.

PARTE IV: DIRECTRICES Y RECOMENDACIONES DE POLÍTICA

Esta sección sintetiza las principales conclusiones y recomendaciones de políticas nacionales de cinco países socios (Turquía, España, Italia, Grecia e Irlanda) en relación con el seguimiento de graduados en FP Dual y el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL). Las perspectivas reflejan tanto las tendencias específicas de cada país como las tendencias europeas comunes, prestando atención a las fortalezas sistémicas, las deficiencias persistentes y las estrategias de futuro.

1. Seguimiento de graduados en FP dual: Perspectivas comparativas

Los cinco países reconocen la importancia crucial del seguimiento de los graduados como piedra angular para alinear la formación profesional con los resultados del mercado laboral. Sin embargo, persisten diferencias significativas en cuanto a los marcos legales, la coordinación institucional, la integración de datos y la participación de los empleadores.

- **Turquía** cuenta con un sistema de seguimiento centralizado, coordinado por el Ministerio de Educación Nacional (MdE) y vinculado con TÜİK, SGK, YÖK e İŞKUR. A pesar de contar con sólidas bases políticas y herramientas innovadoras como E-Mezun, el seguimiento aún no es obligatorio por ley para todas las instituciones de FP. Las disparidades regionales y la falta de mecanismos de retroalimentación para los empleadores limitan la eficacia de las prácticas actuales.
- **España** presenta un modelo descentralizado donde las prácticas de seguimiento varían significativamente entre comunidades autónomas. Si bien existen estructuras legales, la falta de metodologías armonizadas y de participación de los empleadores debilita la coherencia nacional. Ejemplos innovadores como Lanbide y el Observatorio de la FP ofrecen potencial para la adaptación transnacional.
- **Italia** ha logrado avances en la integración del seguimiento de los graduados con los aprendizajes, pero aún persisten desafíos debido a la implementación regional desigual, la estandarización limitada y los débiles ciclos de retroalimentación entre la educación y la industria.

- **Grecia** actualmente, carece de un marco de seguimiento de graduados plenamente institucionalizado, y se basa principalmente en iniciativas piloto. Se hace especial hincapié en la necesidad de contar con mandatos legales, interoperabilidad de datos y armonización con EQAVET.
- **Irlanda**, a pesar de contar con estructuras de alto nivel para la gestión de datos educativos, carece de una política nacional específica para el seguimiento de graduados en FP Dual. Existe una clara demanda de plataformas centralizadas, protocolos de encuesta estandarizados y una mayor colaboración con los empleadores.

Recomendaciones de políticas:

- Establecer mandatos legales nacionales para el seguimiento de graduados en todos los proveedores de FP (por ejemplo, Turquía, Grecia, Irlanda).
- Crear plataformas digitales unificadas para la integración de datos de múltiples partes interesadas en tiempo real (por ejemplo, la propuesta “E-mezun” de Turquía).
- Ampliar los períodos de seguimiento para incluir resultados a mediano y largo plazo (por ejemplo, el modelo de 5 años de Turquía; el marco de 6 meses/3 años de Irlanda).
- Institucionalizar la participación de los empleadores mediante mecanismos obligatorios de presentación de informes y retroalimentación (por ejemplo, España, Irlanda, Turquía).
- Promover unidades regionales de seguimiento que alineen las estrategias nacionales con las realidades del mercado laboral local (por ejemplo, Turquía).
- Utilizar los resultados del seguimiento como KPI para la evaluación y financiación de las escuelas de FP (por ejemplo, Turquía, Italia).
- Integrar la alfabetización de datos en la capacitación del personal e involucrar a los equipos de orientación profesional en las plataformas de seguimiento (por ejemplo, Turquía, Grecia).

2. Reconocimiento del aprendizaje previo (RPL) y aprendizaje informal/no formal

Si bien todos los países cuentan con sistemas RPL, el grado de accesibilidad, simplicidad de procedimientos e integración digital varía.

- Turquía y España cuentan con marcos de RPL legalmente definidos, pero la complejidad burocrática y la escasa concienciación pública limitan la participación, especialmente entre los trabajadores marginados o de mayor edad. Turquía aboga por microcredenciales modulares y la digitalización a nivel nacional.
- Italia integra el RPL en su Marco Nacional de Cualificaciones, pero se enfrenta a una implementación fragmentada. Se observa la aparición de herramientas y portafolios digitales, aunque no de forma generalizada.
- Grecia carece de un marco jurídico integral y una metodología estructurada. Los pasos futuros incluyen portafolios digitales, directrices sectoriales y la integración del RPL en el marco nacional de cualificaciones.
- Irlanda demuestra una supervisión RPL relativamente avanzada, pero enfatiza la necesidad de estandarización en la FP dual y una mayor integración con las políticas de empleo.

Recomendaciones metodológicas y de políticas:

- Simplificar y digitalizar los procesos de solicitud a través de plataformas en línea centralizadas integradas con los servicios nacionales (por ejemplo, Turquía, Grecia).
- Desarrollar credenciales modulares y apilables para que RPL sea más flexible y atractivo (por ejemplo, Turquía, Italia).
- Ampliar la capacidad y la formación de los evaluadores en regiones rurales y marginadas (por ejemplo, Turquía, Italia, Grecia).
- Realizar campañas de concientización para informar a los trabajadores y empleadores, utilizando historias de éxito de la vida real (por ejemplo, Turquía, Italia, Grecia).
- Incluir cualificaciones certificadas por RPL en planes de incentivos al empleo y en contrataciones públicas (por ejemplo, Turquía).

- Establecer indicadores y estadísticas nacionales para realizar el seguimiento de la adopción y el impacto de la RPL (por ejemplo, Turquía).

3. Potencial de adaptación y transferibilidad a nivel europeo

Los análisis nacionales realizados en los cinco países socios destacan una serie de prácticas prometedoras que son relevantes para una adaptación europea más amplia, pero también revelan desafíos de implementación significativos que deben abordarse para lograr una transferencia de políticas significativa.

España presenta modelos especialmente destacables en este sentido. El sistema Lanbide, desarrollado en el País Vasco, integra el seguimiento del empleo en tiempo real a través de los datos de la Seguridad Social, ofreciendo una herramienta eficaz para alinear los resultados de la formación profesional con la realidad del mercado laboral. De igual forma, el Observatorio de la FP en Castilla y León funciona como observatorio regional de formación profesional, apoyando el diseño y la evaluación de políticas. Sin embargo, ambos mecanismos operan a nivel regional, lo que genera inconsistencias en las metodologías de seguimiento de graduados y la calidad de los datos en todo el país. Para abordar esto, el informe de España recomienda la creación de una plataforma nacional unificada de seguimiento de graduados que armonice la recopilación y la presentación de datos entre las comunidades autónomas.

Turquía, por otro lado, demuestra una importante innovación digital a través de herramientas como el sistema E-Mezun y el portal Mesleğim Hayatım. Estas plataformas buscan combinar la orientación profesional con el seguimiento de graduados y la adaptación al mercado laboral. Si bien son prometedoras, su uso sigue siendo limitado debido a la fragmentación de las fuentes de datos y a la ausencia de una obligación legal para que las instituciones de FP participen en actividades de seguimiento. El informe de Turquía propone el desarrollo de un Centro de Datos de Graduados integrado y el establecimiento de unidades regionales de seguimiento para reflejar mejor la dinámica del mercado laboral local. Estas estructuras se alinearán con marcos europeos como EQAVET y el impulso generalizado a las microcredenciales y los ecosistemas de datos en tiempo real.

La experiencia de Italia aporta valiosas perspectivas para la validación del aprendizaje informal y no formal mediante el uso de portafolios digitales y marcos de aprendizaje profesional (RPL) específicos para cada sector, todos ellos integrados en un sistema centralizado de cualificaciones. Sin embargo, persisten las disparidades regionales en la implementación, y la adopción de herramientas digitales sigue siendo desigual. El informe italiano insta al desarrollo de herramientas de evaluación estandarizadas, a un mayor uso de portafolios digitales para documentar las competencias informales y a la realización de campañas nacionales de concienciación para mejorar la participación de las partes interesadas y la coherencia en todo el país.

El informe nacional de Irlanda ofrece una recomendación estructurada para implementar encuestas de seguimiento de graduados a los 6 meses, 1 año y 3 años de la graduación, en consonancia con los indicadores EQAVET. Si bien dicho sistema aún no está implantado, el marco detallado refleja un gran potencial para la evaluación comparativa europea. Además, la presencia de redes como la Red de Profesionales de RPL posiciona a Irlanda en una posición ventajosa para fomentar el aprendizaje intersectorial e internacional. No obstante, la falta de una política nacional de seguimiento de graduados para la FP Dual sigue siendo un obstáculo crítico para su implementación.

Finalmente, Grecia enfatiza los elementos fundamentales necesarios para la armonización a nivel europeo, a pesar de encontrarse en las primeras etapas del desarrollo del sistema. El informe griego destaca la importancia de la armonización legal en las prácticas de RPL, la creación de herramientas digitales como los portafolios electrónicos y la adaptación de modelos europeos exitosos como el VAE de Francia y los Centros Qualificados de Portugal. Sin embargo, los mecanismos actuales de seguimiento de graduados aún se encuentran en fase piloto y la participación de los empleadores sigue siendo limitada. El informe enfatiza la necesidad de sistemas de datos interoperables, directrices sectoriales de RPL y la integración del seguimiento de graduados en los ciclos de garantía de calidad de EQAVET.

En los cinco países, las prácticas descritas, ya sean implementadas o propuestas, ofrecen información valiosa para el panorama europeo de la FP. Sin embargo, su transferibilidad depende no solo de su estructura técnica, sino también de la

capacidad de abordar desafíos contextuales como la descentralización, las disparidades regionales, la preparación digital y la coordinación institucional. Los informes enfatizan constantemente que el aprendizaje de políticas a nivel europeo debe ir acompañado de un apoyo específico para la implementación nacional si se pretende que estos prometedores modelos contribuyan a un ecosistema de FP más cohesionado e inclusivo en los Estados miembros.

4. Tendencias prospectivas y desafíos estratégicos en el seguimiento de graduados y el RPL en la formación profesional dual

Los cinco informes nacionales incluidos en este análisis comparativo ofrecen perspectivas convergentes sobre las futuras orientaciones y los desafíos previstos en torno al seguimiento de graduados y el reconocimiento del aprendizaje previo (RPL) en los sistemas de FP dual. Si bien cada país se enfrenta a realidades contextuales distintas, son evidentes las prioridades y necesidades comunes de cara al futuro.

En Turquía, se hace especial hincapié en el desarrollo de la capacidad institucional para el seguimiento de graduados. Los informes destacan que la eficacia de los sistemas de seguimiento a nivel nacional depende en gran medida de la capacidad del personal de formación profesional —como directores de centros educativos, docentes y responsables de datos— para desarrollar y operar mecanismos de seguimiento localizados. El futuro del seguimiento de graduados se vislumbra como una transición de la recopilación estática de datos a un seguimiento dinámico en tiempo real, capaz de capturar trayectorias laborales, educativas y de desarrollo de competencias a largo plazo. Esto requiere no solo avances tecnológicos, sino también marcos de políticas sólidos que favorezcan la integración de los flujos de datos entre los niveles local y nacional. Se prevé que se intensifiquen las consideraciones éticas en torno al uso, la privacidad y la protección de los datos, especialmente a medida que los sistemas se vuelvan más integrales. Además, Turquía prevé la necesidad de datos más granulares y regionalizados para adaptar las políticas de FP a los mercados laborales locales y aboga por una aplicación más amplia del RPL a sectores emergentes como las tecnologías digitales, los empleos verdes y el trabajo de cuidados. También se espera que la evolución de los sistemas de seguimiento incorpore indicadores de resiliencia profesional, desvinculación laboral y participación en el aprendizaje permanente.

España identifica varias trayectorias similares. Se prevé un crecimiento de la integración de la inteligencia artificial (IA) y el análisis de big data en el seguimiento de graduados y la previsión del mercado laboral, lo que permitirá respuestas políticas más precisas y adaptativas. España también señala el teletrabajo y las carreras profesionales digitales como impulsores de nuevos modelos de seguimiento que deben adaptarse a patrones de empleo no lineales. Se prevé un mayor enfoque en el reconocimiento transfronterizo de cualificaciones, junto con la necesidad de marcos de aprendizaje permanente más dinámicos y adaptables que reflejen las trayectorias de aprendizaje a lo largo de la vida. Cabe destacar que, a medida que se expanden los sistemas de seguimiento digital, España señala la necesidad de abordar de forma proactiva las preocupaciones sobre la privacidad de los datos.

Italia destaca el creciente papel de la automatización y la IA tanto en el seguimiento de graduados como en la validación de RPL. Se espera que los sistemas futuros implementen análisis basados en IA para evaluar la eficacia de los programas de aprendizaje y monitorear las trayectorias de los graduados en tiempo real. Italia también destaca la creciente importancia de los sistemas modulares de acreditación, en particular las micro-credenciales y las insignias digitales, que pueden proporcionar itinerarios de aprendizaje flexibles y adaptables. Entre los desafíos previstos se incluyen la desigualdad digital, sobre todo en las regiones rurales, y el riesgo de fragmentación si los países de la UE no armonizan sus sistemas de RPL y sus marcos de cualificación. La necesidad de herramientas políticas flexibles, inclusivas y actualizadas se considera esencial para satisfacer las demandas del mercado laboral en rápida evolución.

En Grecia, el futuro del RPL y el seguimiento de graduados está estrechamente ligado a la transformación digital. El informe nacional anticipa una expansión en el uso de portafolios electrónicos, verificación de credenciales basada en blockchain y plataformas integradas de seguimiento de graduados, todo lo cual se espera que mejore la transparencia, la accesibilidad y la eficiencia del sistema. Grecia también enfatiza la necesidad de datos longitudinales y en tiempo real para optimizar las iniciativas de monitoreo. Los marcos futuros deben apoyar la micro-credencialización, las vías de aprendizaje informales y el aumento de la movilidad transfronteriza tanto de estudiantes como de trabajadores. La interoperabilidad entre las bases de datos educativas y del mercado laboral, las

disposiciones legales para la validación flexible y la integración institucional de los sistemas de seguimiento se consideran factores clave para el progreso.

Irlanda prevé la evolución de los sistemas de seguimiento de graduados para incluir métricas de resultados más amplias, como la mejora de las competencias, las transiciones sectoriales y la resiliencia ante la pérdida de empleo. Estas métricas van más allá de las medidas tradicionales de situación laboral y nivel de ingresos. El informe irlandés sugiere que los marcos futuros deberían seguir priorizando el aprendizaje permanente y la adaptabilidad, en consonancia con los principios de EQAVET y los esfuerzos europeos en curso hacia la estandarización. A medida que las herramientas digitales y los mecanismos de retroalimentación se integren más en el seguimiento de la FP, el enfoque se centrará cada vez más en garantizar el uso significativo y seguro de los datos, guiado por estándares éticos y la supervisión institucional.

5. Recomendaciones y orientación prospectivas para futuras herramientas de FP dual basadas en las experiencias piloto de Follow APP

Los resultados de las pruebas piloto recopilados en Turquía, España, Italia y Grecia han proporcionado información valiosa sobre el uso práctico del Campus Virtual y la aplicación web de FOLLOW APP. Si bien los niveles de satisfacción general fueron altos, especialmente en términos de usabilidad y relevancia percibida, los participantes también señalaron varias áreas específicas donde un mayor perfeccionamiento mejoraría significativamente las herramientas. Estas reflexiones, muchas de las cuales se compartieron entre los países socios, deberían servir como puntos de referencia para futuros proyectos similares, en particular aquellos que involucren soluciones digitales para el seguimiento de graduados en FP DUAL.

Ante todo, es fundamental una localización completa y coherente. Tanto el informe griego como el turco detectaron inconsistencias lingüísticas persistentes en sus versiones localizadas del Campus Virtual. Elementos como las etiquetas de los cuestionarios (p. ej., "Verdadero/Falso"), los botones de la interfaz ("Resumen", "Empezar ahora") y algunas preguntas del examen aparecían en inglés, lo que dificultaba la inmersión y la accesibilidad del usuario. En la versión griega, por ejemplo, la plataforma no reconoció la respuesta correcta en un examen de opción

múltiple relacionado con el RGPD, marcando todas las opciones como incorrectas. Los participantes turcos también tuvieron dificultades con el contenido del cuestionario y los comandos de la interfaz sin traducir, lo que en ocasiones dificultaba la navegación. Estos problemas, aunque aparentemente menores, afectaron la imagen profesional y la usabilidad de las herramientas. Garantizar la coherencia lingüística total, incluyendo metadatos, botones, retroalimentación de la evaluación y guías de navegación, debería considerarse un requisito básico de cara al futuro.

Más allá del idioma, el diseño visual y la interactividad de las plataformas recibieron una recepción más matizada. Mientras que los usuarios griegos e italianos apreciaron el diseño general y lo encontraron fácil de navegar, alrededor de la mitad de los participantes turcos y españoles describieron la presentación visual como regular o carente de dinamismo. La ausencia de indicadores de progreso dentro de las unidades individuales de VOOC, como marcas de verificación o barras visuales, se señaló en Turquía como una oportunidad perdida para fomentar la participación del estudiante. En España, la necesidad de un diseño más estimulante se implicó a través de peticiones generales para una mejor presentación estética, especialmente en los resultados de la aplicación móvil y la visualización de datos. Estos comentarios sugieren que, si bien la infraestructura principal es sólida, las iteraciones futuras deberían apuntar a un mayor refinamiento visual y una mayor capacidad de respuesta interactiva, especialmente en contextos de alto volumen o de uso móvil.

En cuanto al contenido educativo y la pedagogía, los participantes de todos los países reconocieron el valor de la guía didáctica, especialmente su estructura lógica y claridad. Sin embargo, los usuarios turcos observaron que ciertos componentes críticos, como la subida de cursos a un LMS, se reducían a explicaciones de un solo párrafo, sin guías visuales ni pasos concretos. Dado que muchos formadores de FP pueden no tener experiencia previa en aprendizaje electrónico, la inclusión de capturas de pantalla, plantillas de muestra y ejemplos anotados es esencial para conectar la teoría con la aplicación. De igual forma, los participantes españoles y turcos señalaron que las secciones de "evaluación" y "metodología" de los módulos de formación tendían a repetir las mismas estrategias genéricas (casos prácticos, juegos de rol, debates en grupo) en varias unidades, sin adaptarlas al contenido o contexto específico de cada módulo. La falta de variación y alineación contextual

puede reducir tanto el impacto pedagógico como la motivación del alumnado. Un mayor énfasis en formatos de evaluación específicos para cada tarea, instrucciones de tarea más claras (p. ej., "diseñar un formulario", ¿pero en qué formato?) y la compatibilidad con contextos de bajos recursos mejorarían la utilidad práctica de los módulos.

Los módulos de capacitación ofrecen un marco pedagógicamente rico y metodológicamente ambicioso, cuyo objetivo es fortalecer la alineación curricular, el seguimiento del alumnado y la colaboración en el entorno laboral en la formación profesional. Sin embargo, su aplicabilidad práctica puede verse limitada por su alta densidad teórica, complejidad técnica y las exigencias cognitivas de los participantes. El documento se basa con frecuencia en modelos instruccionales avanzados, ciclos de garantía de calidad y enfoques basados en el diseño. Si bien estos marcos proporcionan una sólida base académica, su interpretación o aplicación pueden resultar difíciles sin un conocimiento previo.

Las actividades de aprendizaje a menudo implican ejercicios analíticos de varios pasos, documentación del sistema, técnicas de visualización de datos y procesos de planificación de evaluación que requieren fluidez digital, confianza en el trabajo con plantillas estructuradas y, en algunos casos, familiaridad con herramientas como hojas de cálculo, paneles en línea o sistemas de seguimiento que cumplen con las normas de privacidad.

En cuanto a los VOOC, estos fueron ampliamente valorados por su modularidad y flexibilidad, en particular la posibilidad de acceder en cualquier momento y autoaprender a su propio ritmo. Sin embargo, se plantearon varios problemas que merecen atención. Tanto en Turquía como en Grecia, los usuarios observaron que la pestaña "Instructor" no redirigía a la sección del perfil correspondiente, lo que dificultaba la navegación. En diferentes países, el botón "Mostrar solución" de los cuestionarios no ofrecía justificación de las respuestas correctas, lo que limitaba la oportunidad de un aprendizaje más profundo. Los participantes de España e Italia apreciaron el contenido en general, pero indicaron que la relevancia de algunos temas de los VOOC era moderada, en lugar de estar muy alineada con su práctica diaria. El desarrollo futuro de los VOOC se beneficiaría de una articulación más clara

de los resultados de aprendizaje por unidad, ejemplos contextualizados y explicaciones oportunas en las evaluaciones para fomentar una mayor participación.

La aplicación web se perfiló como una herramienta particularmente prometedora, especialmente por su función de creación de formularios y su capacidad de exportación a Excel. Sin embargo, se detectaron limitaciones de usabilidad de forma constante en los informes. En Turquía, la versión móvil no permitía a los usuarios iniciar sesión ni crear formularios, lo que restringía su uso a la navegación pasiva. Una vez publicado un formulario, no se podía editar y no aparecía ninguna notificación al copiar su enlace. Los instructores solo podían usar preguntas predefinidas, sin la opción de marcar campos como obligatorios ni crear sus propios elementos. Los usuarios de Italia y Turquía encontraron difícil interpretar el diseño de la exportación a Excel, ya que todos los datos se presentaban verticalmente en una sola columna. Los participantes españoles, si bien valoraron la funcionalidad QR y el acceso sin conexión, también sugirieron que la vista de resultados de la aplicación móvil carecía de atractivo visual y que el análisis de datos seguía estando poco desarrollado. En futuras versiones, la aplicación web debería incluir flujos de trabajo de formularios editables y previsualizables, exportaciones tabulares a Excel con datos de los encuestados basados en filas, campos de preguntas personalizados, lógica condicional y un diseño adaptable para dispositivos móviles.

En conclusión, surgieron varias recomendaciones transversales que abarcan distintos países. Los usuarios españoles enfatizaron la necesidad de desarrollo profesional continuo, especialmente en habilidades digitales e innovación en la práctica pedagógica. Tanto España como Turquía destacaron la importancia de integrar mecanismos de seguimiento en el seguimiento de graduados, como sistemas de notificación, campos de contacto preferentes y herramientas para la participación de los antiguos alumnos. Se reconoció claramente el potencial de la aplicación web y el campus virtual como soluciones escalables, pero también la necesidad de un mayor arraigo institucional, mediante la integración con los sistemas nacionales de antiguos alumnos, los sistemas ERP de las escuelas o las redes de partes interesadas.

6. Directrices clave para la mejora de las herramientas de seguimiento de futuros graduados en formación profesional dual (FP DUAL) basadas en los resultados de la fase piloto de la aplicación FOLLOW.

1. **Traducir todos los elementos de la interfaz por completo:** Todos los elementos de la interfaz (botones, respuestas del cuestionario, menús, etiquetas) deben estar completamente localizados al idioma de destino, incluidas las secciones "Verdadero/Falso", "Descripción general" y comentarios del cuestionario.
2. **Asegúrese de que el lenguaje sea coherente en todos los componentes de la plataforma:** Garantizar una coherencia lingüística completa en todas las partes del sistema, incluidos los títulos VOOC, las señales de navegación, los textos de los botones y los metadatos.
3. **Reparar pestañas de navegación defectuosas:** Todos los elementos de navegación de la plataforma deben funcionar correctamente y redirigir a los usuarios a los destinos correctos. Por ejemplo, la pestaña "Instructor" en los VOOC debe redirigir correctamente al perfil o panel de control designado para evitar callejones sin salida o confusiones. Estos callejones sin salida dificultan la experiencia del usuario y deben solucionarse para garantizar una navegación fluida por la plataforma.
4. **Agregar indicadores visuales de progreso dentro de las unidades:** Incluya barras de progreso, marcas de verificación o indicadores paso a paso dentro de cada unidad VOOC para apoyar la orientación y la motivación del alumno.
5. **Incluir explicaciones para las respuestas correctas en los cuestionarios:** Las funciones "Mostrar solución" deben explicar por qué una respuesta es correcta para profundizar la comprensión (si es necesario), no solo mostrar la respuesta en sí.
6. **Evite la repetición de métodos de enseñanza genéricos:** Cada módulo debe proponer métodos pedagógicos específicos para cada tarea en lugar de repetir los mismos formatos de juego de roles o estudio de caso sin adaptación contextual.
7. **Aclarar las instrucciones de las tareas con formatos de salida:** Las tareas que utilizan verbos como "diseñar", "crear" o "escribir" deben especificar el formato esperado (por ejemplo, documento de Word, formulario de Google, gráfico, boceto).

8. **Proporcionar plantillas editables y listas para usar:** Para mejorar la claridad y la usabilidad de los módulos de capacitación, cada tarea que requiera que los usuarios diseñen, creen o desarrollen algo debe ir acompañada de un ejemplo concreto o una versión completa de dicha tarea. Por ejemplo, si la tarea consiste en diseñar un mapa de partes interesadas o redactar un formulario de consentimiento conforme al RGPD, incluya una muestra visual o una plantilla editable junto a las instrucciones. Esto reduce la ambigüedad, ahorra tiempo y facilita la acción inmediata, especialmente para usuarios con limitaciones de tiempo o sin conocimientos técnicos.
9. **Incluya tutoriales visuales paso a paso para cargar LMS:** El proceso de carga de un curso en una plataforma de aprendizaje (como Moodle o LearnPress) debe estar respaldado por capturas de pantalla y guías detalladas.
10. **Estructura de los datos exportados en formato tabular para facilitar su uso:**
Al diseñar funciones de exportación de datos en futuras herramientas, asegúrese de que las respuestas estén estructuradas en un formato tabular intuitivo, donde cada encuestado ocupa una fila y cada columna representa una pregunta específica. Evite enumerar todas las respuestas en una sola columna vertical, ya que este formato dificulta la interpretación y el análisis de datos para educadores y administradores.
11. **Permitir a los instructores crear preguntas personalizadas:** Los instructores deben poder crear sus propias preguntas de formulario (no solo usar listas predefinidas) para adaptar las encuestas a sus necesidades institucionales.
12. **Habilitar la funcionalidad “Campo obligatorio” en los formularios:** Los instructores deben poder marcar preguntas específicas como obligatorias para garantizar la integridad de las respuestas.
13. **Permitir la edición de formularios publicados:** Los usuarios deberían poder realizar actualizaciones o correcciones a un formulario incluso después de su publicación para mantener la flexibilidad.
14. **Proporcionar confirmación de envío o notificaciones:** El sistema debe confirmar las acciones exitosas (por ejemplo, “Enlace copiado”, “Formulario guardado”) mediante señales visuales o mensajes.

15. **Agregue funciones de respuesta móvil a la aplicación web:** La versión móvil debe permitir la funcionalidad completa del usuario: inicio de sesión, creación de formularios, edición y exportación, no solo navegación estática.
16. **Mejorar el atractivo visual de los resultados y gráficos:** Los elementos de visualización de datos en la aplicación (por ejemplo, tablas de resultados, gráficos) deben presentarse en un formato estéticamente más atractivo para mejorar la interpretabilidad.
17. **Incluir incorporación interactiva para usuarios nuevos:** Proporcionar un tutorial de inicio rápido o un asistente de incorporación tanto en el Campus Virtual como en la aplicación web para ayudar a los usuarios nuevos a navegar de manera efectiva.
18. **Integrar mecanismos de seguimiento para los exalumnos:** Agregue campos opcionales como dirección de correo electrónico, método de contacto preferido y recordatorios de seguimiento para permitir el seguimiento longitudinal de los graduados.
19. **Aclarar los resultados del aprendizaje al inicio de cada VOOC:** Cada unidad VOOC debe comenzar con una breve sección "En esta unidad, aprenderá a..." para guiar las expectativas y respaldar el aprendizaje centrado en objetivos.
20. **Proporcionar un minikit de simulación listo para usar para que los capacitadores practiquen el seguimiento integral de graduados:** Para conectar la teoría con la práctica, las herramientas futuras deberían ofrecer un paquete de simulación compacto y listo para usar donde los capacitadores puedan practicar todo el proceso de seguimiento de graduados de principio a fin. Este kit podría incluir: una guía paso a paso (p. ej., «Crear formulario → Distribuir → Recopilar → Exportar → Analizar → Informe»).