



Case study: Spain November 2010

El estudio de caso 1º ESTUDIOS FORMALES: DEJÉ LOS ESTUDIOS A LOS 18 AÑOS Y EMPECÉ A TRABAJAR

Pues la educación formal, hice EGB. Después hice 1º de FP de electricidad en el Instituto Politécnico. Y luego ya tuve que irme a vivir a Madrid y allí hice 1º y 2º de bachiller. Volví a Valladolid y empecé 3º de BUP mientras trabajaba. Y luego ya dejé los estudios con 18 años recién cumplidos para poder trabajar que era lo que realmente hacía falta.

2º HE TENIDO SIEMPRE GANAS DE ESTUDIAR Y APRENDER

Sí pues en las empresas en las que he trabajado he intentado siempre hacer cursillos de formación continua y todo y entonces yo me he apuntado a los cursillos y bueno los que tenía suerte y te llamaban pues los hacía. Hice cursos de inglés, cursos de calidad, de las cinco S, de equipos de trabajo, de grupos de trabajo y luego hice cursos de mecanizado, de programación de maquinaria, de torno y básicamente eso. Y bueno, ahora en la empresa en que estoy, he estado haciendo el curso de carretillero y cursos de calidad también y de herramientas de trabajo y el curso de MPM, que es el último que he hecho. Y ahora a la semana que viene empiezo uno de electricidad, de electromecánica.

3º: HE CULTIVADO LA AMISTAD COMO ALGO MUY IMPORTANTE

Obtención de pruebas, material – Posible contenido.

Los datos que aquí se presentan están extraídos del libro: " acreditación del aprendizaje no formal y de la experiencia en los sectores de automoción de Castilla y León " (en imprenta).

La entrevista que aquí se presenta se realizó en Valladolid en marzo 2010. Esta actividad forma parte de un proyecto titulado: "acreditación del aprendizaje no formal y de la experiencia en los sectores de automoción de Castilla y León "en dicho proyecto han participado cuatro empresas: Renault, michelín, Iveco (pertenece a la multinacional Fiat) y grupo Antolín que produce piezas para construir los vehículos. El proyecto ha durado desde diciembre del 2009 hasta agosto del 2010. La entrevista se ha realizado a una persona que ha trabajado desde los 16 años hasta los 32 que tiene en momento actual y que acaba de entrar en la empresa Renault . La entrevista tenía como finalidad es trazar el perfil del potencial candidato a validación. Es verdad que el caso que aquí se presenta se trata de una persona que está comenzando su carrera profesional pero que ha manifestado interés en que se evalúan las competencias que ha adquirido a través de los 16 años de vida laboral

Pues trabajos sociales en Madrid estuve apuntado en cursos de teatro, en grupos de radio también, que hacíamos, sobre todo en el instituto, la radio del instituto y eso. Estaba bien, era entretenido. Lo que hicimos también en el pueblo ese hice teatro pero no llegamos a representar, estuvimos ahí con todos los ensayos y todo pero al final nada. Y luego pues sobre todo yo me he basado en la amistad, le he dado mucha importancia a la amistad, a mis amigos y la verdad es que hice, tengo muy buenos amigos tanto aquí en Valladolid como en el pueblo, o sea y siempre nos juntamos para hacer excursiones o algún puente nos llamamos todos, nos juntamos todos o bien en mi casa aquí en Valladolid o en el pueblo, en Zamora o donde sea, en Santiago de Compostela, donde haga falta, los amigos siempre lo que haga falta. Siempre digo una cosa: la familia te toca, los amigos los eliges, o sea eso es así.

4º MIS MISIONES O TAREAS DE TRABAJO QUE HA REALIZADO

- **Pues estuve trabajando con 16 años en mi pueblo sin asegurar** en la construcción porque, pues no te aseguraban y eso y me hacía falta trabajar, hacía falta dinero. Y luego estuve trabajando sin asegurar también lavando coches por falta de dinero también.
- **Luego empecé a trabajar ya en una empresa industrial por** mediación de un amigo de mi padre. Y luego ya en la empresa industrial estaba bien; la empresa se dedicaba a ingeniería, estuve trabajando mucho para distintas empresas del sector del automóvil. Y luego esa empresa creció mucho y les interesó dividir la empresa, pues separarlo.
- **Entonces se separó la parte de mecanizado y se creó otra empresa.** Empezamos trabajando y nada, trabajamos en mecanizados torno,

fresadora, taladros, y nada, luego nos fuimos al polígono industrial.
Y nada, ahí estuve trabajando hasta que cerró la empresa.

- **Y luego empecé a trabajar en otra empresa** que es una fundición de aluminio, se dedica a hacer farolas, y nada, estuve 22 días porque es un trabajo que no me gustaba nada, es un trabajo que no le encontraba ningún aliciente.
- **Y empecé a trabajar repartiendo productos de limpieza** con furgones por todo Castilla y León y me cansé de viajar ya, eso es horroroso, je je.
- Hasta que ahora empecé a trabajar en una gran empresa básicamente.

5º REFLEXIÓN DEL CANDIDATO SOBRE EL CUADRO DE VIDA QUE HA REALIZADO

16 años de vida, parece que no, je je.

Que es una pena que la columna de formación esté tan vacía.
Es muy triste.

Sí, bueno el trabajo la verdad que no me ha ido mal, he tenido suerte en ese sentido y nunca me ha faltado trabajo así que en ese sentido bien.

La formación es importante, es indispensable. Hoy en día es indispensable, imprescindible y sin formación vas a hacer los trabajos que, lo que sobra, no puedes elegir. Una persona que es ingeniero puede trabajar de ingeniero y puede trabajar de peón. Uno que no tiene estudios sólo puede trabajar de peón, o sea, esto está así. Si tú tienes estudios pero no se

te caen los anillos para trabajar de lo que sea podrás trabajar, o sea tienes un abanico de posibilidades de trabajo muy amplio, si no tienes estudios sólo puedes trabajar de una cosa, de peón.

6º FUNCIONES Y TAREAS REALIZADAS

- Sí. **Pues empecé de peón**, pues haciendo montajes y trabajos sencillos. Entonces luego ibas adquiriendo experiencia, manejo y entonces empecé ya manejando fresadoras, taladros,...
- Después de especialista y hasta el final la empresa compró centros de mecanizado con control numérico (CNC). Pues cuando trajeron los centros de mecanizado me pusieron allí lo cual significa que confiaron en mí, también me dieron la oportunidad. Recibí una pequeña formación por parte de compañeros de trabajo y
- Y nada estuve de operario de CNC mecanizando piezas, haciendo acabados y pues, las verificaba yo también, medía unas cotas y tal. Y nada, me enseñaron ya a programar los CNCs, me dieron un puesto de programación, que también confiaron en mí para darme la posibilidad de enseñarme.
- Aprendí a **programar los CNCs**. Y nada, estuve varios años allí programando y tratábamos también con los ingenieros de la empresa industrial para mejorar las piezas, hacíamos también un desarrollo continuo de las piezas porque te mandaban a lo mejor un

plano y yo lo que les decía a los ingenieros: es que dibujar en un papel es muy fácil pero hay cosas que dibujas que son imposibles de mecanizar. Entonces veíamos que se podía hacer una pieza mucho más sencilla, se lo decíamos, oye mira a ver si se puede hacer de esta manera.

- Y luego me **pusieron de oficial de primera**, que me pusieron de jefe de turno, que más o menos estabas cuando no había jefe de taller tú estabas al cargo, al frente de la producción.
- Y me tuve que ir, me **llevaron a México a enseñar a los mexicanos a programar** los CNCs y el manejo de la maquinaria. Me tocó estar allí en México, en Ciudad Juárez, mes, mes y poco, mes y una semana me parece que fue, allí haciendo, nada, enseñándoles y más o menos moviendo aquello un poco porque acababa de empezar, entonces enseñándoles un poco el método de trabajo y eso. Y luego ya me pusieron de
- **Encargado de la fábrica**, vamos, del taller y pues trato con clientes, con proveedores, trato con los dueños, haciendo facturación y organizando el trabajo y básicamente eso.

7º EN RELACIONES MANTENIDAS EN EL TRABAJO

Sí. Pues yo las instrucciones y eso me lo marcaba el dueño pero vamos que yo sabía perfectamente cuál era mi trabajo y esta persona confiaba yo creo plenamente en mí ya que le llamaba yo para decirle oye mira, si pasa esto, no pasa aquello pero él sabía que lo dejaba, supongo yo, en buenas manos, y que no era una persona que estuviera ahí encima de ti

ni nada. Yo le mandaba la facturación, es decir, estaba todo bien, él veía los gastos que eran, bueno cuando yo entré, te lo he comentado antes, cuando yo entré al frente del taller bajamos los gastos más del 50% todo el tema de compras pues negociando y apretando a proveedores y conseguimos bajarlo y pues él estaba contento con eso. Hablábamos por teléfono como mucho una vez al mes para decirle “oye, que te he mandado la facturación, ¿qué te parece? ¿Bien?, no sí pues ya está”.

8º RELACIONES HORIZONTALES CON LOS COMPAÑEROS

Con los compañeros, la relación siempre muy buena. Muy buena en tema personal, en tema profesional pues yo hablaba con los encargados, con los jefes de turno para darles las consignas a seguir de la producción que hacía falta, de la que no hacía falta para ver si había que parar algo o no. Entonces si había cualquier problema me llamaban ellos, incluso si yo estaba fuera del trabajo me llamaban a mi teléfono particular, si surgía cualquier problema sabían que lo tenían que hacer, o sea, que no me importaba que me llamasen para lo que fuese.

9º RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Pues bajó el trabajo y había que quitar un turno. Pues bajó mucho. Tuvimos una temporada de muchísimo trabajo, de trabajar sábados, domingos, era una barbaridad. Entonces, claro, nosotros no podíamos, ya la gente no daba más. Entonces hubo que contratar gente. Entonces tuvimos una racha muy buena y venga a hacer muchísimo trabajo, trabajo y trabajo y de la noche a la mañana pues claro, este es el sector del automóvil, o sea, de repente paran las ventas y ya no hay nada que hacer y nos bajó muchísimo el trabajo y hubo que despedir gente que es lo peor, que sabiendo y encima con un trato muy personal, pues sabes la situación personal de todos. Entonces es muy duro eso, tener que decir a una persona que tienes que prescindir de él y más cuando es un buen trabajador, porque si es un geta o un vago o no presta atención, no hace nada, le da todo igual pues eso no es, no sienta mal yo creo, despedir a una persona así porque es que parece que te lo estás buscando. Pero es que una persona que ves que trabaja, que responde, que todo lo que has necesitado como empresa te lo ha dado,

cuando has necesitado que se quede a hacer horas, se ha quedado, cuando has necesitado lo que sea, él estaba allí y tenerle que decir que le tienes que echar, es duro.

Sí, sí. Lo estuvimos mirando a quienes menos trauma se les podía causar, a ver, se les dijo. Porque claro si tú tienes una plantilla de siempre 20 personas y tienes que despedir a 5 y tienes 5 vagos pues lo tienes hecho o 5 que no son, que ni se relacionan con la gente o lo que sea pues lo tienes hecho pero cuando es una plantilla de gente buena, de gente maja que está para lo que necesites, pues lo pasé mal.

10º LA PREVISIÓN, VOSOTROS HABÉIS TENIDO QUE EMPEZAR A PREVER COSAS

Sí, a prever trabajos. Nosotros teníamos, conseguimos estandarizar mucho trabajo, entonces íbamos preparando, cuando teníamos tiempos muertos por llamarlos de alguna manera de las máquinas o que teníamos nosotros 4 CNCs, entonces que podíamos sacar la producción con 3, pues el otro CNC le poníamos a hacer estándar, le poníamos a hacer tacos estándar o garras, o sea, íbamos preparando material para luego cuando venía la producción pura y dura pues el poder avanzar lo máximo posible, rápido posible. Entonces eso lo preveíamos siempre, el material siempre teníamos un stockaje de material mínimo, lo teníamos marcado y muy bien estipulado, igual que la herramienta, teníamos un stockaje mínimo para no quedarnos sin herramienta. Nosotros trabajamos mucho con el plazo de entrega, o sea era plazo de entrega inmediato. Entonces no podías decir “no te puedo hacer una pieza porque no tengo herramienta” o “se me ha partido la herramienta y no podemos hacer esto.” Entonces nosotros teníamos un stockaje que eso era muchísimo dinero en herramienta porque también teníamos un trabajo muy específico y necesitamos una herramienta muy específica, entonces tenían plazos de entrega grandes, así que ahí teníamos que tener mucha previsión ahí, en ese sentido.

11º. Y LUEGO YA HEMOS VISTO CONOCIMIENTOS QUE TÚ HAS MOVILIZADO, ES DECIR, ¿QUÉ CONOCIMIENTOS HAS APRENDIDO EN TODO ESTO?

Pues que he aprendido un oficio, o sea, eso es así, porque he aprendido a mecanizar, es además un oficio muy bonito y si eres una persona un poquito habilidosa y te gusta el trabajo con las manos, es un oficio muy bonito y muy gratificante porque tienes la satisfacción del trabajo bien hecho porque lo ves terminado, o sea, no perteneces, no formas parte de una cadena o no, tu lo haces, lo ves. Entonces, en mayor o menor medida, o sea, yo por ejemplo ahora mismo, al final el que ve el trabajo acabado soy yo porque soy el que estoy en el control final, o sea, yo veo la pieza terminada pero aun así cada compañero, que está al cargo de varias máquinas, el va viendo la pieza según va saliendo de su máquina y él tiene que ver si está bien o si está mal. Entonces es la gratificación esa de decir "joder, ¡qué bien lo he hecho!" ¿Sabes? Eso vale mucho, el trabajo bien hecho. Y luego el compañerismo también lo aprendí, que eso es básico, o sea, para que una empresa funcione, como los trabajadores no se lleven bien, no hay nada que hacer. No hay nada que hacer porque si me llevo bien con mis compañeros y consigues entablar incluso una amistad, si yo veo que mi compañero necesita ayuda, le voy a ayudar. Si es una empresa que la gente se lleva mal, si ven que un compañero necesita ayuda, que está que lo lleva mal el trabajo, lo que sea, van a mirar para otro lado, entonces al final es contraproducente para la propia empresa. Y eso yo creo que se fomenta poco en las empresas españolas, el compañerismo. Yo creo que se lo tendrían que mirar más.

12º MIS COMPAÑEROS ME HAN ENSEÑADO EL OFICIO

El compañero es siempre al final el maestro, el que está en el puesto de trabajo y te está enseñando tu puesto de trabajo es tu maestro. Si la persona que está ahí no te quiere enseñar, no vas a aprender nada, o te

enseña mal, no vas a aprender nada. Entonces, una persona que está en un puesto de trabajo, y tu vas a aprender ese puesto de trabajo, si te enseña en condiciones y te enseña bien, porque al final un encargado te puede enseñar, pero del que realmente vas a aprender es del que está trabajando en ese puesto de trabajo porque es el que tiene las mañas, el que tiene todos los trucos, y el que sabe cómo hacer el trabajo en el menor tiempo. Al final es eso, o sea, una persona que no está en un puesto de trabajo, no puede enseñar a nadie a llevar ese puesto de trabajo, le puedes enseñar lo básico, puedes decirle esto va así asao, pero los trucos y artimañas al final si no te los quieren enseñar, estás vendido, estás perdido porque yo creo que al final es eso, vamos.

Entonces ¿qué enseñanzas he extraído de cuándo he sido responsable?

Pues que no es fácil ser jefe, parece que muchas veces que el trabajador piensa “joder, estos qué bien viven” pero no es fácil, no es nada fácil. Sobre todo en una empresa pequeña que tienes al final todos los trabajos los tienes que hacer tú, la facturación, la organización porque allí no había ni recursos humanos ni departamento de facturación ni de gestión ni de compras ni de ventas ni de nada. O sea, al final eres tú. Está la oficina ahí que pone gerencia o como lo quieras llamar y tú haces compras, tratas con clientes, haces entrevistas de trabajo, contratas, despides, o sea, al final lo haces todo, que dices tú “joder, pues vaya chollo que es esto” jejeje “con lo bien que estaba yo con mi CNC”. Pero al final es gratificante también por eso, porque también sabes que dependen de ti la gente que tienes por debajo y si tu trabajo lo haces bien, al final es bien para todos. Entonces, también es gratificante en ese sentido

13 HE VISTO CÓMO SE HUNDE UNA PEQUEÑA EMPRESA

Por falta de liquidez, porque no nos pagaban los clientes. O sea, empezaron con esto de los pagarés, y al final devuelven los pagarés los bancos y pasa una empresa de tener beneficios a tener pérdidas y cuando es

una cantidad que es insostenible, pues no hay nada que hacer. Y tuvo que cerrar de la noche a la mañana. Pasó de tener beneficios a tener unas pérdidas exageradas. Porque claro los beneficios que puede tener una empresa de ese tamaño, o sea, no estamos hablando de una multinacional, que cuenta los beneficios por miles de millones. Es que una empresa de esas filas es que dices si le queda al dueño de esa empresa libre un millón de pesetas al mes es un lujo. Es que al final dices, más no te puede dar, un millón o millón y pico y te viene que de la noche a la mañana debes 80 millones de pesetas pues a ver cómo lo haces. Entonces, claro, es un problema que aquí se ha pasado de trabajar oveja duro a tú dame las ovejas, que ya te daré los duros. Entonces al final no puede ser.

14. EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA

Nunca me había parado a pensarlo pero al final cuando piensas lo que has hecho es cuando estás haciendo un currículum y al final el currículum solamente te paras a fijar explicando las categorías profesionales que has tenido y el trabajo desarrollado pero no te paras a hablar ni de compañeros ni de tus estudios ni te paras a pensar en porqués, yo por ejemplo el por qué me tuve que ir a Madrid ni por qué tuve que volver. Eso al final en tu casa no te sientas y piensas a ver qué me ha pasado a mí en la vida. Entonces está bien, muy bien.

V. UTILIDAD DE LAS HISTORIAS DE VIDA EN EL PROCESO DE VALIDACIÓN

A primera vista parece que una entrevista como la realizada tiene un carácter humanístico pero no puede medir las competencias de una persona cuando se habla de temas tecnológicos, **competencias específicas**. Y es verdad. Pero la competencia específica de una **persona está hecha de competencias transversales**, de desarrollo personal, de capacidad de aprender y de tomar iniciativa y esa es la base para tener competencias específicas. La validación de competencias en Francia y en el País Vasco arranca de una entrevista o evaluación previa que da una visión

<p>de las competencias genéricas que tiene el candidato. Después es verdad que las competencias específicas necesitan de pruebas directas, más medibles, cuantificables.</p>	
<p><u>El contexto</u> ¿En qué sector se lleva a cabo? El candidato que aquí se presenta ha trabajado en distintas empresas auxiliares de producción de piezas para la fabricación de vehículos y que en este momento acaba de ser contratado por la multinacional Renault Organización en la que se lleva a cabo la empresa Renault está implantada en Valladolid desde los años 1950 y los trabajadores al terminar el trabajo en España y en empresas de Francia Los antecedentes del estudio de caso / de un paisaje de estudio de caso Este estudio de caso tiene lugar en el marco del proyecto promovido por el gobierno regional de Castilla y León para aplicar la validación de aprendizajes a empresas de automoción en Castilla y León. En esta región se concentra el mayor número de trabajadores de automoción de toda España donde están presentes las cuatro empresas participantes del proyecto mas la empresa Nissan que no ha participado y empresas auxiliares que son proveedoras de las grandes multinacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Enlaces a sitios web con la institución / organización o sitio web. En este momento se está preparando la página Web donde será colocada toda la documentación. <p>Un breve perfil institucional: unas líneas de presentación o explicación de la organización de la función y finalidad</p> <p>el proyecto en que se sitúa este caso es el siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> -se trata de un proyecto dirigido y presentado por una consultora denominada almansur que ha colaborado durante 15 años en estos temas con el gobierno regional. -Ha dirigido el proyecto Tomás Díaz González que ha sido promotor de la puesta en marcha de Observal España en Valladolid el año 2008 y que sigue colaborando en el mismo. -Han colaborado en el mismo proyecto personal de la administración, directores de recursos humanos de las empresas participantes, así como técnicos de las mismas empresas, directivos de sindicatos y patronal de la región, expertos en temas de validación de toda España. <p>.</p> <p>La organización / institución en la participación, o la posición hacia RPNF-IFL</p>
<p><u>Gente</u></p> <p>IFL-VNFL candidato (s): Quién es el o ella? Su historia (personal/ profesional/ educativa)? El candidato es una persona que ha trabajado 16 años en distintas empresas y que en este momento comienza a trabajar en Renault de Valladolid Objetivos profesionales y / proyecto personal? Los objetivos profesionales del protagonista de este caso es un carácter innovador y sentido de la responsabilidad.</p> <p>¿Por qué la VNFL-IFL? el candidato ha aprendido a través de la experiencia y de forma autónoma las capacidades que ha necesitado tener para desempeñar esas tareas</p>	<p>Un estudio de caso incluyendo la historia del candidato</p> <ul style="list-style-type: none"> • una entrevista con él o ella: la entrevista tuvo lugar en el centro de formación ALMANSUR. Tuvo una duración de dos horas y media y se grabó íntegramente; una vez transcrita el candidato revisó y corrigió todo aquello que creyó conveniente.LA GUIA de la entrevista siguió modelos que están utilizando en Francia • Un vídeo de la del candidato la historia se conserva la prueba de la transcripción de dicha entrevista. Su percepción: cualquier tipo de prueba en cuanto a la forma en que el candidato VNFL-IFL percibe sus propias necesidades? El proceso? Si está satisfecha/o con el proceso? al finalizar la entrevista se hizo lo una reflexión sobre lo dicho: debilidades que había visto en su carrera profesional , oportunidades , riesgos y posibilidades, oportunidades que había tenido en las empresas por donde

Y/O

VNFL-IFL asesores/personal: tutores: su experiencia, la formación, la voluntad, la participación, su lugar en la organización? ¿Cómo interactuar con el VNFL-IFL candidato (s)? Con los evaluadores / asesores / jurados? **el acto de validación se realiza en el marco de las empresas. En una primera etapa se validan los cursos de formación que se están dando adecuándolos al catálogo de las cualificaciones. Se ha realizado un convenio entre la empresa y el gobierno regional de forma que la empresa es reconocida como centro de formación bajo la supervisión de la inspección que depende del gobierno regional a través del Instituto de las cualificaciones quien nombra un centro de formación profesional** En una segunda etapa comienza la evaluación de los trabajadores realizándose en dos etapas: evaluación en el aula y evaluación en el puesto de trabajo. La evaluación se realiza de unidades de competencia específicas.

El proyecto se cuenta con el apoyo de los sindicatos y la evaluación es realizada por un tribunal jurado presidido por profesores del tema de centros públicos y están presentes sindicatos y profesores de la empresa

Los asesores / evaluadores: su experiencia en VNFL-IFL, la voluntad, función y responsabilidades en la organización / institución? Su relación con los asesores?

asesores son los formadores que existen ya en la empresa y evaluadores son personal designado por el gobierno regional que junto con la colaboración de los técnicos de la empresa evalúan las unidades de competencia de cada trabajador

Las relaciones / interacciones

había pasado

- Un perfil del candidate

se trata de una persona con un carácter innovador y de aprendizaje que desarrollado muchas iniciativas y que acaba de entrar en la empresa Renault.

Un estudio de caso incluyendo la historia del asesor

- Una entrevista del asesor
- Su percepción de las tareas del asesor, el papel y las responsabilidades de los candidatos de las necesidades

Los asesores son los mismos profesores que tienen la empresa para su formación y que orienta los trabajadores

- Su interacción con el resto de la organización, con el propósito de VNFL-IFL? Percepción acerca de los posibles obstáculos?

no hay esta obstáculos en principio dado que la validación es fruto de un convenio con la administración formativa y sirve para mejorar la formación que está dando en el marco de las empresas y para permitir que la formación termine en una acreditación de competencias del candidato y mejore su motivación

Un estudio de caso incluyendo el proceso de la evaluación

- Entrevista con un asesor/es

no se han hecho entrevistas con los asesores

- ¿Cómo llevar a cabo los asesores de su evaluación?

si está en proceso de formación de los evaluadores

- Su percepción del proceso, del candidato, de su papel, de la función del asesor?
- Un ejemplo concreto de VNFL-IFL?
- Las pruebas documentales: sistema de evaluación, informes, etc ...
- La grabación, en vídeo de una entrevista entre una VNFL-IFL candidato y de los asesores?

Un estudio de caso incluyendo la interacción candidato-asesor

- Un video / registros / o análisis por escrito... de la interacción entre el

¿Qué puede mostrar el estudio de caso sobre las interacciones entre todos los actores? Se muestran todos los actores externos en el estudio de caso?
es un proceso en que participan actores internos a la empresa sobre todo del área de recursos humanos y sindicatos y actores externos nombrados por el gobierno regional

En resumen: el proceso

¿Cómo, qué, cuándo, con qué frecuencia?

el año 2010 ha servido para evaluar y homologar los cursos de formación de las empresas para ponernos de acuerdo en el catálogo de las cualificaciones. El año 2011 se comenzará con la evaluación de las personas en grupos pequeños

¿Qué ocurre, cómo se prepara el terreno, que se hace para hablar, escribir lo que se lleva a cabo, etc ... ¿Qué parte (activa, pasiva?) tiene el candidato en el proceso?

el candidato debe ser el protagonista, pues la validación es vista como una herramienta de motivación y de progreso en la empleabilidad

Y/O

Herramientas

¿Qué son, qué papel tienen que desarrollar? ¿Cómo se utilizan? ¿Qué importancia tienen?

este año se ha hecho el estudio experimental de las historias de vida.

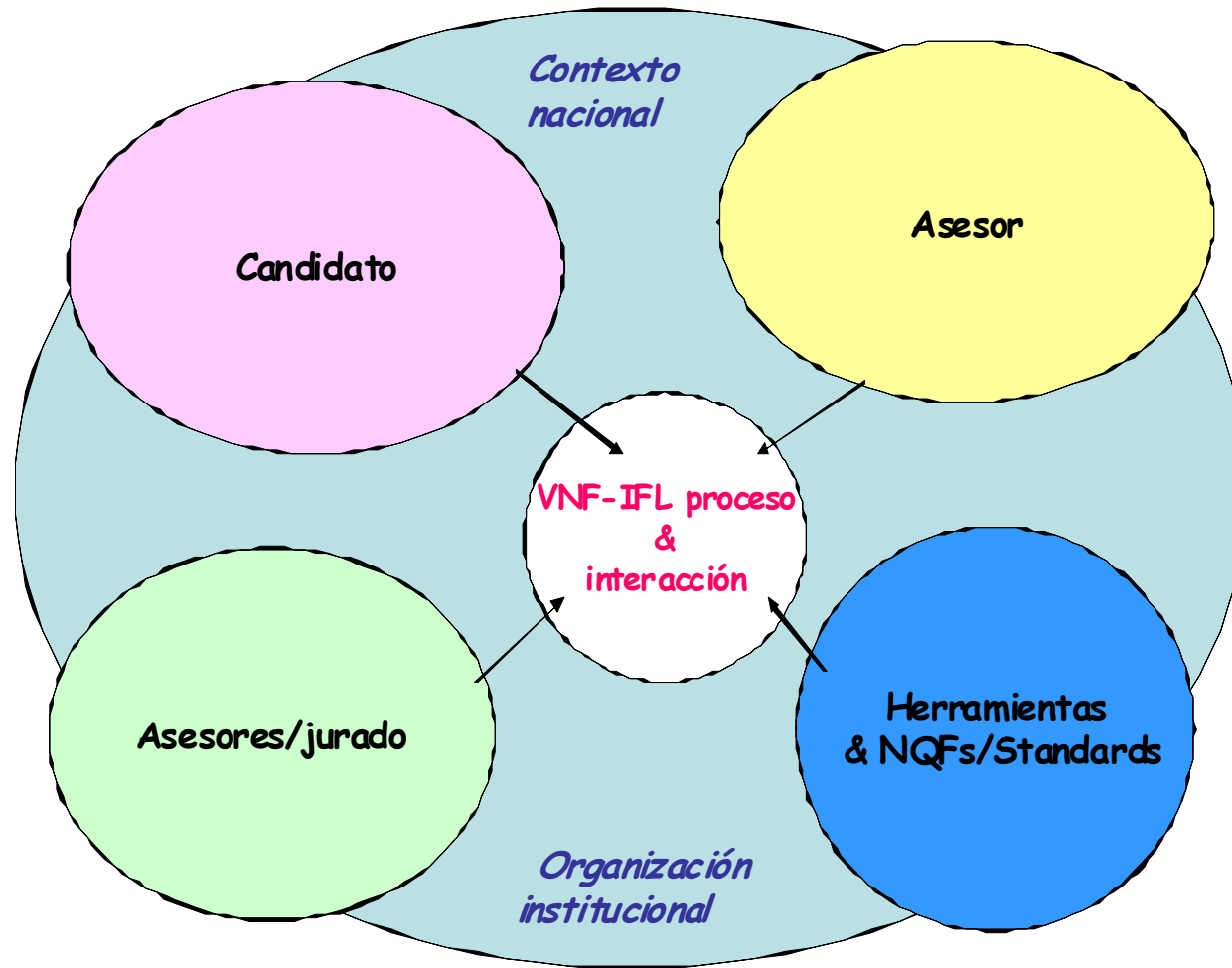
asesor y el candidato

- La elección del asesor en un éxito VNF-IFL experiencia: por qué tuvo éxito?
- Una experiencia sin éxito? ¿Por qué no fue exitosa?

Un ejemplo concreto del proceso (elementos de arriba)

Pruebas en su apoyo

- *Pre-proceso de entrada, la información antes del inicio del proceso de la VNF-IFL:* algunos ejemplos / grabación, videos de todo: folletos, carteles, enlaces a sitios web, sesiones de grupo celebradas de información para posibles candidatos VNFL-IFL etc ...
- *El VNFL-IFL propia:* ejemplos de las herramientas desarrolladas: carteras, hojas de trabajo, redes, currículos, grabación, sistemas de evaluación, notas informativas, informes... .. **Herramientas de trabajo y los que no!**



Estudio de Caso – diferentes historias