



**Case Study. Spain (In Spanish)  
November 2010**

**El estudio de caso IV. SEGUNDO ESTUDIO DE CASO (en sentido pues primer caso, la persona que habla al en toda su vida profesional)**

**1º FORMACION PROFESIONAL**

**-CARÁCTER REGLADO**

Muy bien, en cuanto a la formación formal, sería en 1957 cuando terminé la primaria en la escuela de mi pueblo natal, en el 63 terminé el bachillerato superior en el colegio Maestro Ávila de Salamanca y a continuación estudié filosofía y letras; no obtuve título oficial. De la filosofía pase a todo lo contrario, Ingeniería Técnica. El primer curso lo hice en Valencia, tenía el servicio militar pendiente, aproveche para hacer el servicio militar que me llevo dos años porque entre medias tuve un accidente. Inicie el servicio militar en el 70, tuve el accidente y termine a continuación Ingeniería Técnica en Valladolid en el año 74.

**-CARÁCTER INFORMAL**

La primera formación informal la tuve en la empresa Renault, hice un cursillo de tres meses de duración que se convirtió en varios cursillos, de distintos temas. El título del cursillo era "Formador de Formadores", estaba programado por el departamento de formación y se trataba de conseguir colaboradores de formación entre todos los distintos estamentos de la fábrica. Durante todos los años que estuve en Renault asistí a muchísimos, infinidad de cursos, cursillos técnicos sobre nuevos sistemas que se montaban en los nuevos vehículos y sobre las nuevas tecnologías que posibilitaban su realización.

**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 gran parte de su vida en la empresa Renault y quiénes y cómo momento colabora en un centro de formación ocupacional que depende del gobierno regional.

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 ya a punto de finalizar su carrera profesional pero que ha manifestado interés en que se evalúan las competencias que ha adquirido en la empresa durante muchísimos años y que se le reconozca para seguir trabajando en la docencia

Estos son los apuntes en cuanto al contenido del estudio de caso y las pruebas que usted puede querer o ser capaz de llevar

#### -EXPERIENCIA SOCIAL

En el aspecto social, cuando vine a Valladolid después de haber estudiado filosofía y terminado el primer curso de Ingeniería Técnica, que hice en Valencia, entré en una asociación juvenil del tipo que había entonces y ahí conocí a muchos jóvenes e incluso conocí a la que hoy es mi mujer. Después de unos años cuando todos nos habíamos dispersado, unos cuantos de esa asociación, formamos con otros amigos una asociación familiar con el objeto de potenciar la educación social de los hijos más que la de los mayores.

De esta forma nos dedicábamos los mayores a preparar y realizar actividades que divirtiesen a los niños y a la vez los formasen. Cuando no había actividades, los niños se comunicaban entre ellos y eso para nosotros ya era muy grande. También estuve entre tanto en la asociación de padres del colegio al que iban mis hijas formando parte durante una temporada de la escuela de padres. Estaba de encargado de recibir la formación en la escuela de los Jesuitas e impartir la formación en la escuela de padres que teníamos en el colegio

#### **2º MI PRIMER TRABAJO PROFESIONAL**

En el campo profesional, mi primer trabajo fue de bobinador de motores. Sólo estuve tres meses por que me despedí por motivos de salario, no estaba de acuerdo lo que me pagaban, con el trabajo que realizaba.

El segundo fue en Westinghouse. Era una empresa que se dedicaba a hacer equipos de electrónica industrial de potencia, variadores de velocidad para motores de corriente continua, rectificadores para electrolisis para la industria del aluminio e instrumentación electrónica para centrales nucleares.

Allí estuve trabajando tres años, en Valladolid. Westinghouse era una empresa multinacional de origen americano que desarrollaba muchas actividades distintas. Yo estuve involucrado en electrónica industrial de potencia.

Westinghouse compró un taller que se había formado anteriormente en Valladolid y se llamaba Ceva, cuya actividad consistía en fabricar, a

pequeña escala, variadores de velocidad, rectificadores y cuadros eléctricos.

Cuando en España se abandonó la construcción de centrales nucleares Westinghouse perdió interés por esta pequeña empresa y la vendió a una fábrica de motores que había en Reinosa y en Córdoba que se llamaba (no sé si todavía existe) CENEMESA, tampoco prosperó mucho como fábrica de equipos industriales, y la compró ABB que se dedica a robótica y a fabricación de todo tipo de material eléctrico. A ABB, por su organización, tampoco le interesó y al cabo de unos años, cerró la fábrica de Valladolid. No desapareció como empresa sino que cerró la sucursal o la planta que tenía en Valladolid. A mí todo esto me afectó sólo en los años del 74 al 77 cuando era todavía Westinghouse.

### **3º ENTRADA EN RENAULT**

Cuando estaba en Westinghouse no tenía mucho interés por el trabajo por que tenía que viajar muchísimo, y más que nada me creaba problemas familiares. Salió una plaza para Ingeniero Técnico en Renault y eché la solicitud. Saqué la oposición y me dieron una plaza de Encargado de la Sección de Mecánica en el departamento de Programación Central. Mi trabajo consistía en gestionar la aplicación de modificaciones de mecánica (trenes, direcciones y motor) de todos los vehículos que se hacían entonces como el R4, R5, R6, R8, R9, R11, R12, R 14, R18, R21.

Todo esto me permitió conocer la mecánica de estos vehículos. Posteriormente cuando esta sección cobró la categoría de servicio trajeron a un Jefe de servicio y yo pasé a ser Jefe de la sección de Chapa en el mismo departamento. En esta sección tuve que trabajar de idéntica forma pero en el área de chapa aplicando modificaciones y gestionando nuevos modelos desde el punto de vista de producción; ahí estuve un año.

### **4º FORMACIÓN DE FORMADORES: OFIMÁTICA**

A continuación fue cuando hice el curso de tres meses de Formador de Formadores que me facilitó el trabajo posterior que consistía en aprender ofimática, tratamiento de textos, y enseñarlo. Mi trabajo fundamental fue la investigación para realizar nuevas tareas con tratamiento de textos y enseñarlo a quienes trabajaban con máquinas de escribir: secretarias/os. Al finalizar esta tarea (unos 2 años) pasé al Departamento de Calidad para gestionar la Información Técnica de Garantía, la información de la red comercial que necesitaba la gestión de calidad de la

fábrica. Se implantó un sistema informático de comunicación entre la Dirección de ITG que estaba en Madrid y la dirección de Calidad de Valladolid cuya antena era yo.

Una vez que el Sistema de comunicación ITG/Calidad funcionó esta cobró categoría de servicio y se quedó a cargo de otra persona. Yo pasé a la Sección de Iluminación de vehículo en la Dirección de Estudios. Allí tuve que aprender montones de elementos: faros, pilotos, intermitentes, mando de luces,... y todos los circuitos eléctricos que afectaban a iluminación. Teniendo contacto con proveedores sobre todo con franceses que eran quienes los diseñaban.

#### **5º.-ANÁLISIS DE PROBLEMAS**

Aquí ya me estrené un poco en Análisis de problemas .Durante los últimos 15 años que he estado aquí en Renault ha sido mi plato fuerte el análisis de problemas. Recuerdo que en el Renault 21 se empañaban los pilotos de intermitentes y tuve que investigar por que se empañaban, lo averigüé y propuse una solución. El proveedor Yorka lo aceptó y lo patentó. Se solucionó el problema. Pero los franceses tardaron más en solucionarlo con su proveedor.

Después pasé de llevar Iluminación a llevar Plásticos: tablero de bordo y guarnituras de plástico del vehículo. En esta sección estuve muy poco tiempo por que pasé en seguida a Problemas de Sistemas Electrónicos de vehículos.

El primer vehículo con sistemas electrónicos importantes fue el Renault 21, después en el lanzamiento del Clío 2 estuve organizando junto con el Departamento de Formación una acción formativa muy ambiciosa ya que enseñamos la funcionalidad del nuevo coche a más de 700 personas de montaje. Sólo la funcionalidad, no se trataba de que fuesen expertos en cada uno de los sistemas, sino que conociesen el producto que estaban fabricando. Esto trajo consigo (no se si sería sólo por eso) lo que sería reconocido como uno de los mejores lanzamientos de vehículo hasta entonces. Los tres primeros coches que se hicieron salieron casi perfectos desde el punto de vista de funcionalidad eléctrica y electrónica, Un factor muy importante es que la gente de montaje conocía la responsabilidad que tenía cada una de las operaciones que estaban haciendo. Esta labor es la

más destacable en mi gestión con el Clío 2.

En el lanzamiento del Renault Laguna 2 estuve en Francia, en Sandouville, ayudando en el análisis de problemas electrónicos. Hubo una acción bastante fuerte, de recogida de expertos de toda la red Renault para ayudar en el lanzamiento del Laguna, que peligraba bastante por que traía muchos problemas. Fue el primer coche que salió con innovaciones importantes, sobre todo la del multiplexado. Entre los expertos de toda la red, yo fui uno de ellos.

Posteriormente, con la experiencia adquirida en Sandouville vine a Palencia, donde durante año y medio me dediqué al lanzamiento del Renault Megane 2, con el mismo tema, el de Análisis de problemas de sistemas electrónicos y los sistemas electromecánicos gestionados electrónicamente, motores eléctricos, motor térmico, calefacción, aire acondicionado, etc. Posteriormente vine a Valladolid donde hice la misma labor de análisis en el lanzamiento del Renault Modus. En estos lanzamientos se organizaron acciones de formación desde Francia, si bien colaboré con los franceses impartiendo cursos sobre la funcionalidad de estos vehículos a personal técnico de la Red Comercial incluso de otros países.

**6º TRABAJO EN EL CENTRO NACIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE VILLABAÑEZ**

Poco antes de terminar mi vida laboral en Renault, hubo un acuerdo entre ésta y la Junta de Castilla y León para dar un curso que durase una semana sobre el Multiplexado en el automóvil, en el Centro Nacional de Formación Profesional Ocupacional de Villabáñez, destinado a Monitores de otros centros. El perfil del docente que se necesitaba lo encontraron en mí, y de esta forma me encargaron en Renault preparar el curso e impartirlo.

Así fue como conocí a Juan y a Carlos y demás componentes del equipo del CNFO que me ayudaron mucho en la preparación del curso. Yo no tenía mucha idea, por que las técnicas didácticas de Renault no coincidían totalmente con las del Centro. No tardamos en ponernos de acuerdo.

Me propusieron hacerme Docente de la Junta de Castilla y León y lo acepte. Pasé un examen y aprobé la especialidad de "Electricidad de

vehículos ligeros”. Ya he dado dos cursos de esta especialidad: uno de 200 horas y otro que acabo de terminar de 303 horas. He dado varias veces el curso de “Redes multiplexadas”, e incluso me llamaron de la escuela de Formación Profesional de Huesca: Allí estuve una semana dando este curso, pero no a expertos ni a monitores, sino a técnicos de taller. Era muy bonito por que traían problemas reales que ellos estaban tratando de solucionar en sus talleres y en el curso todos ayudábamos a resolverlos. Es muy gratificante la formación cuando el monitor no tiene que motivar a los alumnos porque ya vienen motivados.

### **8º ANÁLISIS REFLEXIVO DE MI VIDA PROFESIONAL**

Bueno, debilidades, por boca de otros, dicen que no me he sabido valorar, que la gente ha abusado de mí, por que he sido demasiado bueno. Es lo que te decía antes, de que no he sabido vender lo que yo valía o lo que yo daba.

Debilidades pues, las normales de cualquier tipo de trabajo, no puede uno atender a todos los frentes que tiene, aunque soy bastante activo y creo tener una escala de valores aceptable para establecer prioridades. En cuanto a la formación pienso que pierde eficacia si al alumno le sale completamente “gratis”. Ésta pienso que puede haber sido una de mis debilidades.

Mis fortalezas: en mi forma de actuar soy muy fiel a mi trabajo, y muy responsable. Tiendo a dar más de lo que se me pide. En cuanto a mis capacidades, tengo una gran facilidad para la comprensión mecánica de los sistemas. Reconozco que toda esta labor que he hecho no hubiera sido posible si no hubiera tenido esta facilidad para entender los sistemas mecánicos y electromecánicos. Todos los aspectos técnicos los entiendo desde el punto de vista de la mecánica.

Cuando era niño el primer trabajo que tuve fue a los cuatro años, en la carpintería de mi padre. Cuando mi padre murió, se la quedaron mis hermanos y en esa carpintería hacía yo mis propios juguetes, motos, camiones, tractores, juguetes mecánicos,... Siempre que llevaran mecánica, en madera, eran un reto para mí. Además aprendí a torear a mi madre y a

mis hermanos por que no me dejaban hacerlo (no eran cosas de niños).

### **9º OPORTUNIDADES QUE TENIDO EN LA VIDA**

Bueno, oportunidades he tenido muchas y creo que he aprovechado todas las que potenciaban mi formación como técnico y sobre todo como persona. No he aprovechado conscientemente alguna oportunidad que me hubiese permitido una mejora en cuanto a mi promoción, por tener que pagar un precio muy alto.

En Westinghouse entré para la Plataforma de ensayos donde se hacían funcionar y se probaban los equipos que se fabricaban, para posteriormente ir a ponerlos en marcha en casa del cliente. Esto fue así durante los dos primeros años, el tercer año me trasladaron al Departamento de Ingeniería para diseñar nuevos equipos, hacer prototipos y ensayarlos. Ese es el trabajo que hice en Westinghouse. Fue muy enriquecedor desde el punto de vista técnico ya que la buena relación con los superiores y compañeros propiciaba la colaboración de todos.

La empresa tenía unos 150 cuando estaba yo, por que tenía varias secciones, la Sección de Chapa (donde hacían las cabinas), la Sección de Bobinados (donde bobinaban Transform.-madores), la Sección de Circuitos impresos, Ingeniería (con oficina técnica para diseñar circuitos impresos; hacer y dibujar esquemas), Montaje Mecánico y Eléctrico y la Plataforma que era donde se garantizaba la Calidad y las oficinas de Gestión Administrativa.

### **10º RESPONSABILIDADES QUE YO HE TENIDO**

No, yo pertenecía a un equipo, la Plataforma de Ensayos, no tenía responsabilidad sobre otras personas. Tenía responsabilidad y mucha, en el funcionamiento equipos de mucha envergadura. A veces me encontraba muy solo sin la formación suficiente, sin la categoría suficiente. Por ejemplo: para hacer frente a puesta en marcha de la central de alimentación eléctrica del Centro de Cálculo de Iberia; o las maquinas rotopalas apiladoras/recogedoras del parque de carbón de una central eléctrica térmica. Eran equipos, que no había diseñado yo, que funcionaban bien en la Plataforma de ensayos pero que era difícil hacerlos funcionar en

condiciones reales. En esos momentos yo, como representante de Westinghouse, era el único responsable ante el cliente.

### **11º RELACIONES HORIZONTALES CON LOS COMPAÑEROS**

Normalmente en las puestas en marcha de grandes equipos nos repartíamos las tareas y trabajábamos en equipo. En las pequeñas reparaciones íbamos solos, después hacíamos un informe de lo que pasaba al que todos tenían acceso.

La relación con mi jefe era diaria y varias veces, con ingeniería también tenía que consultar e informar de fallos o problemas que podía haber para que los corrigiesen. Con los de montaje para que los del taller corrigiesen un problema que podría haber surgido,... las relaciones humanas tenían mucha importancia en esta fábrica.

Eran espontáneas. Todos nos conocíamos y sabíamos qué podíamos pedir y cómo lo podíamos pedir a cada uno que contribuyese al buen funcionamiento del proyecto. No era fácil, por ejemplo, proponer una mejora en un sistema a Ingeniería, pero era necesario hacerlo y casi siempre daba muy buen resultado.

### **12º DESARROLLO DE LA CREATIVIDAD EJERCIDA**

Sí y mucha, en el aspecto técnico muchísima por que tenía que solucionar problemas sobre la marcha, no sólo descubrirlos sino analizarlos y darles solución lo antes posible. Me acuerdo de la puesta en marcha de las máquinas del parque de carbón de la central térmica cuando se abría un sesionador de alta tensión nos fundía todos los fusibles, ¿por que? Ahí tuve que echarle mucha imaginación, yo no había estudiado nunca que cuando se abría un sesionador de alta tensión se fundían los fusibles pero así era, bueno pues ese es un caso aislado pero podría contar otros muchos ejemplos.

Sí normalmente yo tenía que tomar iniciativas; había veces que no se podía parar el equipo y tenía que tomar una iniciativa para aplicar inmediatamente una solución, provisional o como fuese. Había veces que lo podía consultar con la dirección de fábrica. Cuando no podía consultarlo,



tenía que tomar la iniciativa de realizar o no una determinada acción.

En el plano técnico era yo quien tenía que prever el comportamiento de los sistemas antes de su puesta en marcha: Era preciso preparar medios de ensayo poniendo especial atención en la seguridad.

### **13º APRENDIZAJES SACADOS DE LA ESTANCIA EN WESTINGHOUSE.**

Profesionalmente fue crucial para mí, hubo un ingeniero que, lo he dicho muchas veces y lo vuelvo a decir, hoy día es el director del departamento técnico electrónico de la Escuela de Ingenieros Superiores de la Universidad de Valladolid, Santiago Lorenzo que estaba de jefe de Ingeniería. De él aprendí mucha electrónica por que era un profesional muy práctico y muy sencillo. Estuve trabajando con él. Al principio él diseñaba un equipo y yo lo montaba y lo ensayaba. Nos compenetramos bastante bien y sacamos adelante proyectos muy interesantes; en alguno de ellos yo participaba también en el diseño. Posteriormente volvimos a trabajamos juntos en un proyecto de fabricación de sistemas educativos en el área de electricidad y electrónica industrial con una empresa de Alcorcón. La Escuela Superior de Ingenieros hizo el diseño de varios equipos, otros los diseñamos en fábrica. Para llevar a cabo esta labor tuve que emplearme a fondo no solo en cuanto a conocimientos técnicos sino también en cuanto a organización, formación, motivación... en una palabra, dirección.

### **14º OBJETO DEL TRABAJO EN RENAULT**

En muchas ocasiones tenía que diseñar circuitos eléctricos o electrónicos para solucionar problemas puntuales. La mayor actividad en diseño la tuve cuando me dediqué en Estudios al cableado y cuando realizaba programas informáticos dentro de la labor de ofimática. La relación "entre los franceses "

Siempre han considerado que los Españoles no tenemos la capacidad que tienen ellos, y es cierto, tienen muchos más medios, tienen muchos más años de experiencia, y a nosotros únicamente nos consideran como antenas que reciben la información desde Renault Francia. No les gusta que descubramos problemas en sus diseños y mucho menos que les proponamos la solución. Podría contar un montón de anécdotas

confirmando lo que acabo de decir. Me duele decirlo pero creo que esto es así, y seguirá siendo así por mucho tiempo.

#### **15º.- RELACIONES JERÁRQUICAS**

Yo he ido cambiando de un sitio a otro. yo buscar, buscar no he buscado, únicamente me presentaba si había alguna plaza, si me parecía mejor de lo que tenía yo me presentaba y a veces, no me dejaban ir. Recuerdo una vez que salió una plaza para telecomunicaciones en Ingeniería y mi director me dijo textualmente estas palabras: “yo tengo un Teyo, puede ser que no necesite todo lo que Teyo vale pero si yo algún día necesito a un Teyo nadie me lo va a dar”, y no me dejo ir, (los amigos siempre me llamaban Teyo que es diminutivo de Emeterio) A cambio mi director me prometió un ascenso, pero nunca llegó.

#### **16º RELACIONES CON GRANDES EQUIPOS DE LA EMPRESA**

Bueno el equipo de lanzamiento de vehículo nuevo sí era un gran equipo del que formaban parte varias direcciones: de Calidad, de Producción, de Métodos, de Estudios... La relación era diaria a través de reuniones con todos ellos, o bien directamente con los responsables de cada una de las facetas que afectaban a un determinado proyecto.

Sobre todo durante los lanzamientos de vehículos las relaciones se intensificaban debido a la diversidad de tareas a realizar: Adquisición de conocimientos sobre el nuevo vehículo bien asistiendo a curso técnico o bien analizando documentación; Formación de técnicos de taller (sobre todo retocadores): Análisis de problemas. Había un taller que se llamaba Taller de Duración en el que se preparaban los vehículos que salían a rodar, “los Rodadores”. Cuando surgía un problema yo les ayudaba a solucionarlo para que pudiesen continuar su trabajo y al mismo tiempo me servía de fuente de información para realizar el mío.

#### **17º. CREATIVIDAD EN RENAULT**

Sí por que la documentación a la que he tenido acceso es muy rígida, no atiende a todos los temas, además casi siempre he estado trabajando en problemas de funcionamiento. Lo malo que tienen los problemas es que no se diseñan por lo que es preciso crear procedimientos y realizar medios de ensayo para desvelarlos.

Es porque no tenía documentación, es porque no tenía nada. Nada que me ayudase a descubrir ese problema, a analizarlo y a solucionarlo, por eso en todo mi trabajo he tenido mucha imaginación y mucha creatividad.

#### **18º LAS COSAS QUE HE APRENDIDO EN RENAULT**

Si bueno, conocimientos...en Westinghouse era electrónica industrial, en Renault ha sido electrónica aplicada al vehículo, distinta pero bueno todo va en el mismo sentido. Yo querría resaltar que en Westinghouse aprendí, no de forma reglada, sino espontánea técnicas para descubrir en los demás lo que pueden aportar a mi trabajo y pedírselo.

Si hablas con alguien que me conozca en Renault, yo tenía fama de pacífico, de amigable, de una persona que no sólo daba sino que también valoraba y recibía todo lo que le daban los demás. Esto también lo he aprendido con el tiempo y a veces se olvida con facilidad pero yo hasta me siento orgulloso de haberlo hecho.

#### **18º EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA ESTÁ TERMINANDO**

Bien, me parece bien, estoy muy habituado a esto por que hay veces que me gusta contar mis experiencias. Hay veces que a lo mejor peco un poco de quejarme de lo injusta que ha sido la vida conmigo entre comillas, por que en mi fuero interno la vida me ha proporcionado grandes ventajas en lo social, económico y de reconocimiento por parte de la jerarquía, de reconocimiento de parte de mis jefes inmediatos, de mis subordinados cuando he tenido y de mis iguales. Ahí sí que no me puedo quejar siempre he tenido un reconocimiento muy amplio, muy agradable.

#### **El contexto**

¿En qué sector se lleva a cabo?

**El candidato que aquí se presenta ha trabajado sobre todo en la multinacional Renault y en este momento es docente en un centro de formación dependiente de la junta de Castilla y León**

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**

• 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.**

Un breve perfil institucional: unas líneas de presentación o explicación de la organización de la función y finalidad

**el proyecto en que se sitúa este caso es el siguiente:**

**-se trata de un proyecto dirigido y presentado por una consultora denominada almansur que ha colaborado durante 15 años en estos temas**

<p>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>	<p>con el gobierno regional. -Ha dirigido el proyecto <b>Tomás Díaz González</b> que ha sido promotor de la puesta en marcha de <b>Observal España</b> 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>· La organización / institución en la participación, o la posición hacia RPNF-IFL</p>
<p><b><u>Gente</u></b></p> <p><b>IFL-VNFL candidato (s):</b> Quién es el o ella? Su historia (personal/ profesional/ educativa)? <b>El candidato es una persona que ha trabajado 33 años en la empresa Renault de Valladolid y que en este momento esta comenzando a participar en un centro de formación. Su especialidad en ingeniería técnica innovadora en el lanzamiento de nuevos modelos tienen un fundamento de formación humanística como fuese formación filosofía y la participación en asociaciones sociales</b></p> <p>Objetivos profesionales y / proyecto personal? <b>Los objetivos profesionales del protagonista de este caso es un carácter innovador en todos los medios técnicos de montaje de los modelos Renault tanto en Francia como en Valladolid.</b></p> <p><b>¿Por qué la VNFL-IFL?</b> <b>el candidato ha aprendido a través de la experiencia y de forma autónoma las capacidades que ha necesitado tener para desempeñar esas tareas</b></p> <p><b>Y/O</b></p> <p>VNFL-IFL asesores/personal: tutores: su experiencia, la formación, la voluntad, la participación, su lugar en la organización? ¿Cómo interactuar</p>	<p>Un estudio de caso incluyendo la historia del candidato</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>una entrevista con él o ella:</b> la entrevista tuvo lugar en el centro de formación donde trabaja el candidato. 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</li> <li>• <b>Un vídeo de la del candidato la historia</b> 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? <b>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 había pasado</b></li> <li>• Un perfil del candidate <b>se trata de una persona con un carácter innovador y de aprendizaje que ha participado en la puesta en marcha de muchos modelos de la empresa Renault</b></li> </ul> <p>Un estudio de caso incluyendo la historia del asesor</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una entrevista del asesor</li> <li>• Su percepción de las tareas del asesor, el papel y las responsabilidades de los candidatos de las necesidades</li> </ul>

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

¿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**

**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 asesor y el candidato
- La elección del asesor en un éxito VNFL-IFL experiencia: por qué tuvo éxito?
- Una experiencia sin éxito? ¿Por qué no fue exitosa?

**Un ejemplo concreto del proceso (elementos de arriba)**

### 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

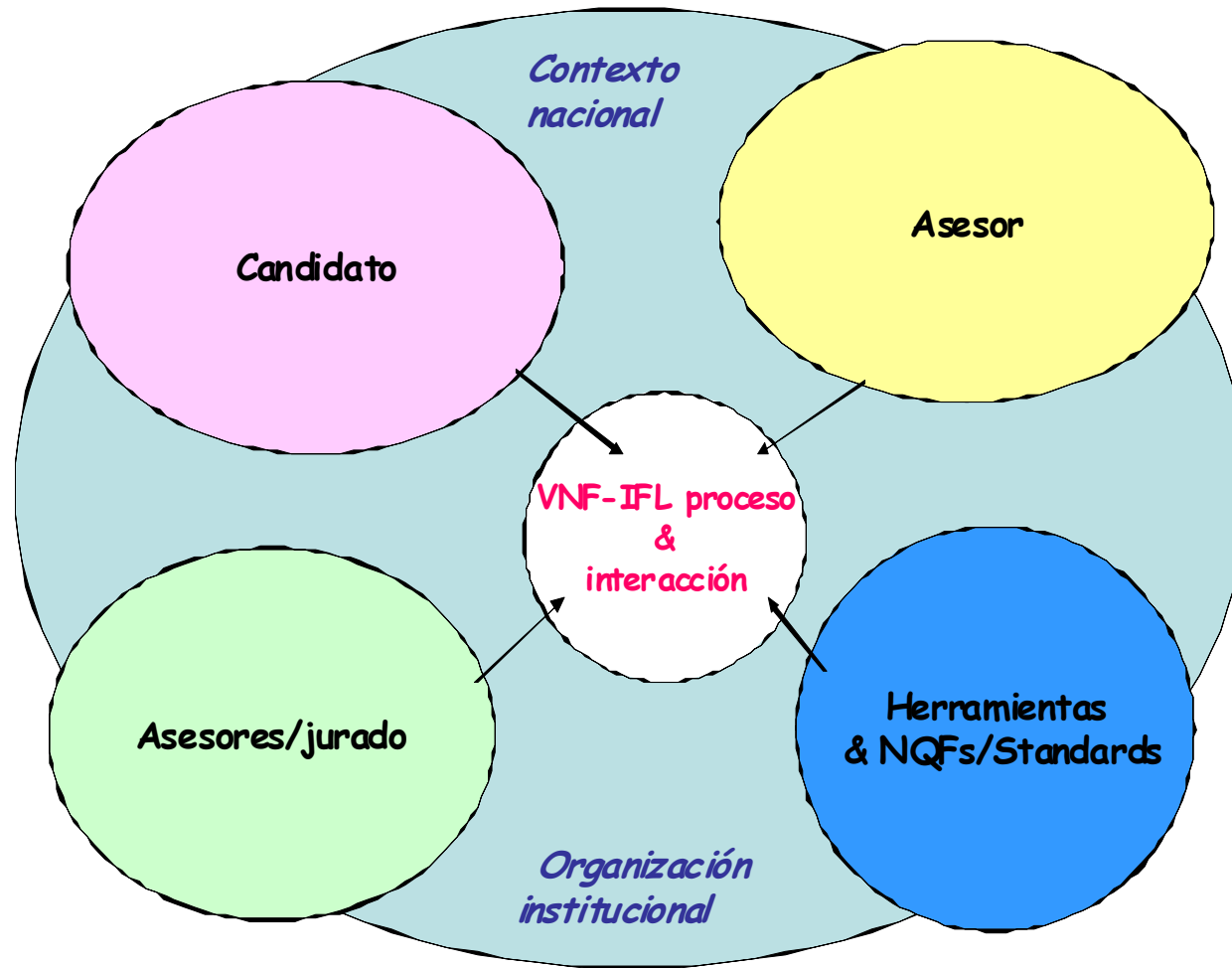
### Herramientas

¿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.**

### **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*