



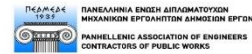
Profesionalización de los/as encargados/as de obra en el control específico de las obras de rehabilitación en Europa

Contrato Núm. 2020-1-FR01-KA202-080105 (2020-2023)

FUNDACION LABORAL
DE LA CONSTRUCCION
DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS



FORMEDIL
ENTE NAZIONALE PER LA
FORMAZIONE E L'ADDESTRAMENTO
PROFESSIONALE NELL'EDILIZIA



IO2: Sistema transnacional para la evaluación y reconocimiento de resultados de aprendizaje de los/as encargados/as de obra y los jefes de equipo de las obras de rehabilitación con Insignias digitales.

IO2-A1 & IO2-A2

IO2 Síntesis transnacional de Buenas Prácticas útiles para el Aprendizaje basado en el Trabajo (WBL)

INFORME FINAL – RESUMEN



Erasmus+

CCCA-BTP, Paris (FR), 17 September 2021

1. Presentación del IO2 y objeto del informe

Las habilidades específicas de los **mandos intermedios en las obras de rehabilitación de edificios** no son, hasta donde sabemos, reconocidas. Por lo tanto, el reconocimiento sistemático de las competencias, incluso informal como se propone aquí, sería un primer paso para identificar su especificidad con mayor claridad y, por lo tanto, contribuiría a emerger la identidad profesional específica para los encargados de obra y los jefes de equipo que trabajan en el sector de la rehabilitación de edificios.

El enfoque propuesto seguirá la lógica de la atribución de una Insignia Digital (Open Badge), entendida como una imagen digital en la que se registrarán información como la siguiente: el campo de atribución (o definición/descripción del itinerario de profesionalización seguido), la identidad del emisor y receptor de la Insignia, la identificación de las competencias adquiridas, los criterios para la atribución de la Insignia y la evidencia de su registro. Para respetar su carácter abierto, no solo constituirá un certificado de una trayectoria profesional exitosamente completada, sino que también podrá considerar otras experiencias, logros, competencias, compromisos, valores o aspiraciones de la persona que lo obtendrá.

Los Open Badges, lanzados simultáneamente en todos los países socios, permitirán la validación del enfoque en varias situaciones, lo que probablemente conducirá a su ajuste gradual, siguiendo las experiencias programadas como fase 4 del proyecto (ver IO4). Este enfoque podría valorizarse y difundirse a otros públicos y sectores, principalmente a través de eventos con efecto multiplicador y testimonios de experiencias en los diferentes sitios web y a través de las redes sociales de los socios.

La elaboración de Open Badges tendrá especialmente en cuenta los resultados del IO1-A3 e IO1-A4, que tienen por objeto detectar métodos, contenidos y resultados de aprendizaje de las dos figuras profesionales), estableciéndose enlaces entre ellos.

Las principales actividades a desarrollar en este IO2 son las siguientes:

- **IO2-A1.** Identificación y revisión de los resultados de aprendizaje de los grupos afectados que deben validarse en cada país socio y su posible reformulación, de modo que su descripción corresponda, en principio, a los requisitos de nivel 4 (MEC) para los jefes de equipo y nivel 5 (MEC) para los encargados de obra.
- **IO2-A2.** Desarrollo de una estrategia para la evaluación de los resultados de aprendizaje de los encargados de obra y jefes de equipo en obras de rehabilitación, en cada país de la asociación, incluidos los criterios y modalidades para el reconocimiento de los resultados de aprendizaje en cuestión (con Open Badges).

However, before tackling them, the partners decided, during the 3rd transnational technical meeting (held online on 26 April 2021) to fulfil an additional desk research (not foreseen within the initial workplan) and to collect relevant information, in each partner country, aiming at identifying existing national good practices in the following fields:

Sin embargo, antes de abordarlos, los socios decidieron, durante la 3ª reunión técnica transnacional (celebrada en línea el 26 de abril de 2021) realizar una investigación documental adicional (no prevista en el plan de trabajo inicial) y recopilar información relevante, en cada país socio, con el objetivo de identificar las buenas prácticas nacionales existentes en los siguientes ámbitos.

- **Métodos de observación y análisis de situaciones de trabajo en empresa llevados a cabo por especialistas que trabajan para organizaciones de formación (formadores, planificadores de formación, etc.)**
- **Prácticas que permiten a las organizaciones de formación evaluar y posicionar a los aprendices en su proceso de profesionalización (formación ajustada)**
- **Prácticas de validación y reconocimiento formal de los resultados de aprendizaje en situaciones de trabajo (útiles para futuros Open Badges)**

La identificación de estas tres categorías de buenas prácticas que ya existen en los países socios, en la industria de la construcción o en otros sectores, se considera útil para el aprendizaje basado en el trabajo, es decir, el esquema de profesionalización que se propone a los encargados de obra y a los jefes de equipo de obras de rehabilitación. De hecho, antes de proponer la innovación, los socios del proyecto pretenden conocer mejor y explorar más lo que ya existe.

3

Todos los socios del Proyecto han contribuido en este informe, redactado bajo la coordinación de CCCA-BTP (FR).

2. Prácticas identificadas

Los socios llevaron a cabo la encuesta actual principalmente sobre la base de los recursos documentales disponibles (investigación documental) que se enriquecieron con sus propios comentarios basados en su experiencia profesional y conocimiento de los contextos nacionales. Algunos sitios web pertinentes también proporcionaron información sobre la práctica existente, el material didáctico y los resultados de la experiencia sobre el terreno. Se utilizó una cuadrícula proporcionada (véase el anexo 1) como base para informar de los resultados por parte de todos los socios.

Hemos detectado que, a pesar de existir una gran cantidad de material teórico y metodológico relacionado con el trabajo en empresa y la formación en alternancia, existen pocos ejemplos pragmáticos de cómo se explotan las situaciones reales de trabajo en los itinerarios formativos; cómo se evalúan previamente y las capacidades y habilidades de los candidatos a formación; y cómo herramientas como los Open Badges son utilizados en la práctica. Por lo tanto, la integración de situaciones reales de trabajo en los cursos de formación, el posicionamiento de candidatos a la formación en sus cursos, y el reconocimiento de resultados de aprendizaje con Open Badges resultan aún retos sin abordar en los países participantes”.

Las empresas constructoras especializadas en la rehabilitación de edificios son muchas y bastante pequeñas en todos los países del proyecto. Emplean a pocos trabajadores asalariados y sus funciones a menudo son borrosas, donde no existe siempre una clara distinción entre un trabajador independiente altamente cualificado, un encargado de obra y un jefe de obra. Por lo tanto, una observación metodológica y categorización de las situaciones de trabajo en términos de actividades y tareas, así como una identificación pragmática y simple de las capacidades (en términos de habilidades y aptitudes) para estas funciones o un claro reconocimiento de la competencia con herramientas apropiadas como Open Badges son desafíos bastante complejos.

Pero aunque las situaciones no sean fáciles de identificar y clasificar, las prácticas de transmisión de conocimiento y aprendizaje, tanto formales como informales, existen en las empresas que nos interesan en el marco de RenovUp. Nuestro proyecto debe tenerlos en cuenta a la hora de concebir caminos de profesionalización basados en el trabajo, para que estos no se vean entonces como desconectados de las realidades que las empresas de rehabilitación de edificios experimentan a diario.

Es por ello que el análisis de buenas prácticas tiene sentido si luego se utiliza para tener mejor en cuenta la realidad de las empresas afectadas (presentadas en el informe de los estudios realizados en el marco de IO1 A1 y A2) y proponerles vías de profesionalización para los encargados de obra y los jefes de equipo en línea con sus realidades y posibilidades.

Así, las buenas prácticas identificadas, junto con una reflexión sobre su aplicación concreta en la realidad de las empresas que aquí nos interesan, deben contribuir a que nuestras propuestas de profesionalización sean realistas y significativas para los actores afectados (los alumnos y las empresas de rehabilitación de edificios).

3. Conclusiones: Ideas de cómo explotar la información recogida en el diseño de los itinerarios de profesionalización

Los socios del proyecto RenovUp ahora deben enfrentarse al gran desafío, que es el diseño de itinerarios de profesionalización para los encargados de obra y los jefes de equipo que trabajan en las obras de rehabilitación de edificios. Estos deben ser, según lo acordado, individualizados y fundamentados en el aprendizaje basado en el trabajo, en línea con las expectativas de las empresas, identificadas durante la fase IO1 - Actividades 1 y 2, entre octubre de 2020 y mayo de 2021 (véase el informe transnacional y los informes nacionales correspondientes). A medida que crece su experiencia en el proyecto, los socios se alejan de un enfoque exclusivamente modular de la formación profesional y están cada vez más convencidos de que los futuros planes de formación serán cada vez más individualizados, anclados en situaciones de trabajo y dirigidos a estudiantes cada vez más heterogéneos. Por lo tanto, la respuesta del entrenamiento debe ser flexible y ajustable a muchas circunstancias imprevistas.

Estas tendencias también son perceptibles en la información recopilada al identificar ejemplos existentes de aprendizaje basado en el trabajo, posicionamiento individual de los estudiantes antes de que ingresen a sus cursos de formación profesional / profesionalización, así como la validación de habilidades, destrezas y competencias personales. Los métodos y prácticas identificados muestran la importancia de los siguientes factores en la formación profesional:

- **Mayor consideración de la cooperación y la imprevisibilidad en las actividades profesionales, incluidas las de los encargados de obra y los jefes de equipo de las obras de rehabilitación de edificios (en todos los países socios).**
- **Reconocimiento del papel de la empresa en el proceso formativo** en calidad de primer lugar para adquirir las competencias profesionales y no como mero período de prácticas/pasantía (altamente formalizado en Francia y España).
- Distinción entre "**situación profesional**" y "**situación laboral**" señalada por CCCA-BTP (véase "Séquence PRO" method, FR) y entre "**formación basada en el trabajo**" y "**formación en el puesto de trabajo**" señalada por Pedmede (véase "Implementation of tasks within a real job context", GR).
El entendimiento de la "**competencia**" como un cruce entre "**capacidad**" y "**actividad**", en coherencia con la definición dada por el CEDEFOP. Por lo tanto, se deben utilizar Open Badges para reconocer esta competencia, para ser probados en la situación laboral, y no solo la capacidad o aptitud profesional. Esto implica que, naturalmente, si los socios desean trabajar en **esquemas de mejora de competencias, deben diseñarlos en relación con las situaciones de trabajo (actividades) en la empresa.**
- El **posicionamiento inicial**, diferente de la evaluación final de los resultados del aprendizaje, aunque todavía no se practique en todo su potencial en todas partes, **sigue siendo un futuro valor añadido** indispensable para las vías de profesionalización a desarrollar. Las prácticas proporcionadas por CCCA-BTP, FLC Asturias e ITE Łukasiewicz demuestran que **el posicionamiento es un proceso y no un acto único.**
- **La validación, la transparencia y el reconocimiento tanto de las competencias personales como de los resultados del aprendizaje** se llevan a cabo (especialmente en

Francia y España, pero también en Polonia y Grecia) no solo en las organizaciones de formación o centros de examen especializados, sino también en la empresa, con sus tutores adecuados.

Partiendo de estas observaciones generales, parece imprescindible integrar en nuestro trabajo de planificación educativa y formativa una serie de elementos encontrados a través del análisis de buenas prácticas que se analizan en este informe.

Para la concepción de la formación basada en el trabajo (en el lugar de trabajo y en centro de formación))

- Adoptar definitivamente un enfoque basado en competencias y no un enfoque basado en habilidades (cf. Métodos franceses 3.1. y 3.2, Método español 3.3)
- Combinar el aprendizaje basado en competencias en situaciones de trabajo con evaluaciones formativas durante las actividades de formación en la empresa y en el centro de formación (cf. Métodos franceses 3.1 y 3.2)
- Trabajar sobre los métodos de observación y análisis de situaciones de trabajo en las empresas, así como sobre la distribución de las actividades formativas entre empresa y centro de formación, basándose principalmente en experiencias realizadas más específicamente en Francia (Método 3.2) y España (Método 3.3)
- Clasificar las competencias a adquirir en situaciones de trabajo inspirándose en el Método polaco 3.5 e incluyendo las tres dimensiones siguientes: cognitiva (contenido), emocional (motivación) y social (interacción), con referencia a la mediación entre ellas y en relación con el concepto de "Aprendizaje basado en desafíos" (Método griego 3.6)
- Explorar las herramientas existentes útiles para la identificación y descripción de las competencias específicas requeridas a los encargados de obra y a los jefes de equipo que trabajan en sitios de renovación de edificios (revisar todos los métodos analizados, incluido el Método italiano 3.4).

6

En conclusión, explorar, sobre todo, los vínculos entre las actividades profesionales y las capacidades a movilizar para estas actividades en el proceso de obtención y consolidación de competencias.

Para la concepción de la preevaluación y posicionamiento de los futuros aprendices en su proceso de profesionalización

- Considerar la preevaluación y el posicionamiento como un Paso 1 (obligatorio) del proceso de profesionalización, crucial para su éxito (cf. Prácticas Francesas 4.1. y 4.2 - especialmente para su ritmo en el tiempo y para la identificación del trabajo acompañado y autónomo de los futuros estudiantes, Práctica Española 4.3 – para la identificación de currículos individualizados)
- Explorar las herramientas existentes útiles para la preevaluación y el posicionamiento de los futuros o actuales encargados de obra y jefes de equipo que trabajan en sitios de

- renovación de edificios en sus vías de profesionalización (revise todos los métodos analizados, incluida la práctica italiana 4.4, polaca 4.5 y griega 4.6)
- Analizar las prácticas que permitan a los formadores comprobar periódicamente que los contenidos de los itinerarios de profesionalización están en línea con el posicionamiento inicial y las formas en que se adaptan a las situaciones cambiantes (complejidad e imprevisibilidad en los procesos de profesionalización – todas las prácticas afectadas – de 4.1 a 4.6).

En conclusión, el análisis de las prácticas identificadas muestra que aún se pueden mejorar los procesos de preevaluación y posicionamiento como requisito previo para la capacitación. Sin embargo, nuestra investigación muestra que este es un paso esencial para comprender el vínculo entre los/as alumnos/as, la situación laboral en la que trabajarán y el progreso que deben realizar para trabajar con la competencia esperada (en otros términos, el vínculo entre el trabajador, las actividades profesionales y las capacidades a movilizar para estas actividades en el proceso de identificación y consolidación de las competencias individuales).

Para la validación y el reconocimiento de las capacidades, habilidades, resultados de aprendizaje y competencias de los grupos beneficiarios objetivo

- Estabilizar los procesos de validación y reconocimiento recurriendo a las prácticas españolas (5.4), italianas (5.5), polacas (5.7 y 5.8) y griegas (5.9)
- Crear un enlace con los Open Badges planificados y la norma ISO 17024 para los procesos de reconocimiento de cualificaciones (Práctica griega 5.9)
- Analizar más detenidamente las prácticas polacas 5.6, 5.7 y 5.8 relativas al reconocimiento de las competencias adquiridas en el trabajo o de otras formas informales, a través del Sistema Integrado de Cualificaciones
- Resolver problemas de espacio digital y virtual con la experiencia realizada a través de las prácticas francesas 5.1 y 5.2.

En conclusión, algunos enfoques metodológicos para el posicionamiento inicial y la evaluación final se pueden utilizar en ambas direcciones, incluso si su propósito no es el mismo. De hecho, ambas etapas son individualizadas y dan lugar a procedimientos de coaching que a menudo son similares en diseño.