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

Enfoque sistemático para mejorar la participación de las pyme del sector de la construcción en los sistemas de aprendizaje

Entregable n.5 Informe sobre el análisis documental y experimental

Enero 2018

Informe documental y experimental

Programa ERASMUS
Acción clave 3 | Convocatoria 2016
Apoyo a la Reforma Política
Apoyo a las pequeñas y medianas empresas
participar en programas de aprendizaje

Código del proyecto:
572751-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA3-SUP-APPREN

Asociación:

- Fundación Laboral de la Construcción (España).
- Confederación Nacional de la Construcción -CNC- (España).
- Associazione Nazionale e Costruttori Edili -Ance (Italia).
- Ente per la Formazione e l'addestramento professionale nell'edilizia -Formedil- (Italia).

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación del contenido que refleje únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no puede ser considerada responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en la misma.

Contenidos

- Introducción
- Contexto
- La formación de aprendices en España
  - Formación de aprendices y tutor de empresa en España
  - Normativa
- La formación de aprendices en Italia
  - Formación de aprendices y tutor de empresa en Italia
  - Normativa
- Trabajo de campo
- World Café
- Encuesta on-line
- Cuestionarios

INTRODUCCIÓN

Este informe forma parte del paquete de trabajo 3 del proyecto "Status quo de los tutores de empresa en España e Italia", y es el resultado de las dos primeras actividades previstas en este paquete:

- **Análisis documental**, un trabajo de gabinete realizado con el objetivo de conocer la normativa vigente en los dos países en materia de aprendizaje en el sector de la construcción, así como identificar el papel específico del tutor dentro de las pymes y sus estándares de cualificación y formación disponibles.

- **Análisis experimental**, a partir del análisis documental anterior, se ha desarrollado un estudio de campo para identificar y definir las habilidades y competencias de los tutores de empresa. Así, en este estudio de campo se han realizado 121 encuestas y 12 entrevistas a tutores de empresa.

Toda esta información se ha utilizado para establecer el perímetro de la cualificación desarrollada en este proyecto, que se explica con más detalle en los siguientes entregables del proyecto: *Calificación final perimetral* (D5) y *Calificación "Tutor de empresa del sector de la construcción*" (D6).

CONTEXTO

Antes de proporcionar un estado de la función detallado del tutor de empresa, podría ser bueno tener una descripción clara de lo que es el sistema de aprendizaje. A este respecto, el Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) ha propuesto la siguiente definición:

> *Formación sistemática y a largo plazo, alternando períodos en el lugar de trabajo y en una institución educativa o de formación. El aprendiz está contractualmente vinculado al empleador y recibe una remuneración (salario o subsidio). El empleador asume la responsabilidad de proporcionar al aprendiz una formación que le conduzca a una ocupación específica.*

El sistema de aprendizaje no es sinónimo de "aprendizaje basado en el trabajo" (WBL), sino una de las modalidades de este aprendizaje basado en el trabajo, según la Comisión Europea. Por lo tanto, el WBL puede ser una de las siguientes modalidades:

- WBL como sistema de aprendizaje, de acuerdo con la definición indicada anteriormente.
- WBL como escuela de formación profesional que incluye períodos de formación en el puesto de trabajo en las empresas;
- WBL integrado en un programa escolar, a través de laboratorios, talleres, cocinas, restaurantes, empresas junior o de práctica, simulaciones o proyectos reales de negocios/industria.

Según esto, puede decirse que **el sistema de aprendizaje es una forma de WBL, pero no todo WBL es considerado como sistema de aprendizaje.**

- **La figura del tutor de empresa**

El papel del "tutor de empresa" es esencial, ya que su desempeño adecuado supondrá el éxito de los sistemas de aprendizaje. Este tutor de empresa es un trabajador de la organización que acoge a los aprendices, seleccionado por la empresa para que se encargue del programa de formación definido para el aprendiz y actúe como intermediario entre la empresa y el centro de formación que traslada al aprendiz a la empresa, con el fin de llevar a cabo un seguimiento de la actividad formativa impartida. Algunas de las funciones que debe realizar el tutor de empresa son:

- Planificación del proceso de formación en colaboración con el centro de formación.
- Mantener el contacto con el formador desde el centro de formación.
- Participar en la selección de los aprendices (se recomienda, ya que será el responsable de la formación del aprendiz dentro de la empresa).
- Acompañar, formar, apoyar y evaluar a los aprendices, junto con el formador del centro de formación.

Además, debe quedar claro que el tutor de empresa es también un trabajador de la empresa, por lo que debe ser un experto a nivel profesional, por lo que, al mismo tiempo que está formando a los aprendices, debe cumplir con su propia actividad.

En este sentido, es de gran importancia no ver al aprendiz como una"carga" añadida, sino como una oportunidad para producir crecimiento en la organización. En cierto modo, el tutor y el aprendiz en la empresa son de alguna manera `colegas' (el tutor en la empresa debe ayudar al aprendiz a integrarse en la empresa y sentirse otro trabajador), pero teniendo en cuenta que debe existir una relación jerárquica entre ellos en términos de formador-estudiante.

El tutor de empresa ya **sabe** ``cómo hacer'' algo; lo importante es que también debe saber cómo **transmitir** ese ``cómo hacer'' al aprendiz.

LA FORMACIÓN DE APRENDICES EN ESPAÑA

APRENDIZAJE EN ESPAÑA

En España, la introducción del Sistema Dual para la EFP es relativamente reciente, y está regulada por una ley que entró en vigor en 2012: RD 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el"Contrato de formación y aprendizaje" y se establecen las bases de la doble formación profesional.

Esta norma nacional define la FP dual como el conjunto de acciones e iniciativas de formación dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores mediante períodos alternados de actividad laboral en una empresa y de actividad formativa impartida por un centro de formación.

Esta formación puede recibirse en el marco de la Formación Profesional Oficial (gestionada por el Ministerio de Educación) o en el marco de la Formación Profesional para el Empleo (gestionada por el Ministerio de Empleo). En este contexto, este Real Decreto prevé dos tipos de aprendizaje basado en el trabajo: por un lado, los contratos de formación y sistemas de aprendizaje (empleo) y, por otro, la formación profesional dual (en el sistema educativo); ambos se han ido aplicando gradualmente sobre la base de un reglamento del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (ESS/41/2015).

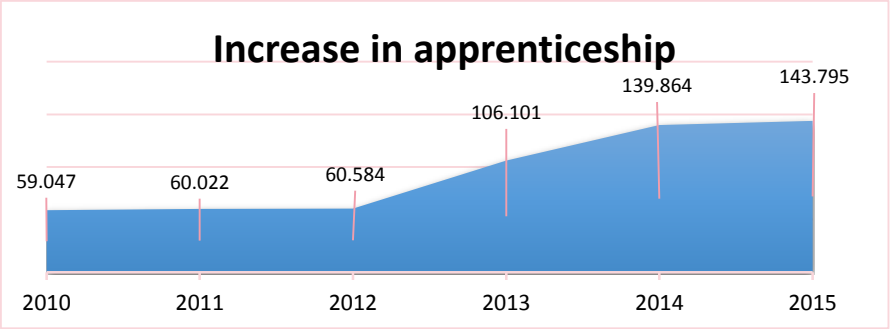
Los jóvenes con contratos de formación y aprendizaje (FP para el empleo) son considerados como trabajadores fijos, por lo que existe una remuneración establecida en un convenio colectivo que no puede ser inferior al salario mínimo interprofesional (735,90 € en 2018) según el número de horas trabajadas.

Para los jóvenes en formación profesional dual (sistema educativo regular) no hay contrato de trabajo, por lo que la remuneración no es obligatoria, aunque normalmente se pagan becas discrecionales.

En esta etapa, es importante destacar que los certificados obtenidos por los contratos de formación y aprendizaje (Certificados Profesionales) no están reconocidos oficialmente por el Ministerio de Educación.

El aprendizaje (a través del Sistema Dual VET) en España se ha incrementado en los últimos años; según el Informe de Seguimiento del Ministerio de Educación para los años 2013-2014[1], este incremento ha sido superior al 200% (4.292 en 2013 y 9.555 en 2014).

También se ha incrementado el sistema de aprendizaje a través del Contrato de Formación y Aprendizaje: en el año 2015 un total de 143.795 jóvenes participaron en este tipo de contratos. La tendencia hacia adelante ha sido continua en los últimos años[2], como se muestra en la siguiente imagen.



Puede decirse que este aumento de la participación en los programas de aprendizaje es consecuencia directa de los cambios que se han producido en España tras la puesta en marcha de la normative mencionada. Sin embargo, la tasa de transición de los contratos de formación y aprendizaje a una tasa de trabajo indefinido es bastante baja (menos del 5%), según la información proporcionada por el Servicio Nacional de Empleo (https://www.sepe.es/).

En cuanto a los actores involucrados en el aprendizaje, son los siguientes:

- Centros de formación en los que se imparte el programa de FP.
- Tutor de los centros de formación. Suele ser un formador/profesor encargado de la programación y seguimiento de la formación impartida en la empresa, junto con el tutor de empresa.
- Empresas, como el lugar donde el estudiante (aprendiz) realizará la parte profesional de la formación.
- Tutor de empresa, que es el trabajador diseñado por la empresa para ser responsable de la formación de los aprendices.
- Aprendices, que son los estudiantes que participan en el aprendizaje.

[1] http://www.mecd.gob.es/prensa-mecd/dms/mecd/prensa-mecd/actualidad/2014/01/20140113-fpdual-bankia/informe-seguimiento-fpdual.pdf DIFUNDE LA PALABRA-

[2] https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/estadisticas/datos_estadisticos/contratos/datos/estadisticas_nuevas.html

- Otros organismos intermediarios. De acuerdo con la Ley 4/2014[3], es posible que las Asociaciones y Cámaras de Empresarios participen junto con las administraciones competentes en la organización de la formación práctica que se realiza en las empresas, especialmente en lo que se refiere a la selección de centros de trabajo, la formación de los tutores en la empresa y la evaluación de la realización de los programas de formación.

Las modalidades de contratación del aprendiz son las siguientes:

- Contrato de Formación y Aprendizaje, por el cual el aprendiz recibe un salario, como cualquier otro trabajador regular.
- Prácticas, que pueden variar según las diferentes regiones.

La siguiente tabla muestra las diferencias más relevantes entre ambas modalidades:

MODALIDAD	OBJETIVO	TIEMPO DE TRABAJO	RETRIBUCIÓN	DURACIÓN	OTRAS CARACTERÍSTICAS
CONTRATO DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE	Jóvenes entre 16 y 30 años	Max. 75% del periodo máximo de trabajo legal durante el 1er año Max. 85% durante el 2º y 3er año	Nunca debe ser inferior al salario mínimo (707,60 €) según el número de horas trabajadas.	1 año mínimo 3 años máximo	Contribución a la Seguridad Social 100% de incentivo para las pymes 75% de incentivo para las grandes empresas (+250)
PRÁCTICAS	Aprendices en general (sin especificación de edad)	Mínimo 33% en la empresa	Puede variar según las diferentes regiones (en algunos de ellos hay un salario mínimo obligatorio)	N/A	Contribución a la Seguridad Social 100% de incentivo si se registra como prácticas curriculares externas para estudiantes de FP.

En ambos casos, el aprendiz debe estar inscrito en la Seguridad Social, ya que está asimilado a un trabajador fijo cuyas condiciones son las incluidas en la normativa de la Previsión Social General para las personas que participan en acciones formativas.

Sin embargo, el aprendiz no está autorizado a trabajar por turnos o de noche en la modalidad de contrato de formación y aprendizaje, ni a trabajar a tiempo parcial. En el caso de que la

[3] Law 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación.

empresa haya llevado a cabo un plan de ajuste de la mano de obra, no se le permitirá contratar a un aprendiz para cubrir un puesto que haya sido reducido.

Para ambas modalidades -contrato de formación y prácticas- existen una serie de limitaciones que se establecen en la normativa correspondiente:

- Prácticas: R.D. 1493/2011, de 24 de octubre, sobre los términos y condiciones para la inclusión en la Previsión Social General de los aprendices que participan en programas de formación.

- Contrato de Formación y Aprendizaje: R.D. 1529/2012 de 8 de noviembre, por el que se desarrolla este tipo de contrato y se establecen las bases de la doble formación profesional.

La empresa debe participar en la selección de los estudiantes, ya que están invirtiendo tiempo y recursos en su formación. El tutor de empresa debe participar en esta selección, ya que es la persona responsable de la formación de la empresa.

- **El papel del tutor de empresa en España**

La normativa nacional hace especial hincapié en el tutor de empresa. Sus funciones están definidas en el artículo 20 del RD 1529/2012 (y demás Órdenes reglamentarias posteriores):

1. Comunicación permanente con el tutor del centro de formación.

2. Coordinación de la actividad laboral de acuerdo con la actividad formativa, mediante la elaboración de un programa de formación en colaboración con los centros de formación, donde se definirán los resultados de aprendizaje a alcanzar por el alumno, así como para realizar un seguimiento de la evolución del alumno y colaborar con el centro de formación en la evaluación del aprendizaje.

3. Prestación de asesoramiento y asesoramiento al aprendiz en materia de salud y seguridad en el trabajo.

4. Elaboración de un informe final sobre el desempeño del aprendiz y los resultados de aprendizaje alcanzados en la empresa.

El tutor de empresa debe ser un trabajador de la empresa y las horas de trabajo deben coincidir con las asignadas al aprendiz. Por supuesto, debe poseer la cualificación y experiencia adecuadas para poder formar al aprendiz. Además, debe haber una alta motivación para formar y hacer un seguimiento de los aprendices. En este sentido, se recomienda encarecidamente la formación

del tutor de empresa, con el fin de asegurar que cumpla esta nueva tarea de forma óptima, garantizando así el éxito del programa.

Legalmente, no existe ningún límite en cuanto al número de aprendices que pueden ser formados por un único tutor en la empresa, pero, en cualquier caso, este número debe permitir al tutor desempeñar correctamente sus funciones, tanto las de tutorización y seguimiento de aprendices como las relacionadas con el trabajo en la empresa como empleado.

En este sentido, la Orden ESS/41/2015 establece un bono mensual adicional de entre 60 y 80 euros para la empresa, como compensación por la hora de trabajo dedicada a la labor de tutoría realizada por el tutor en la empresa[4].

Sin embargo, aunque el papel del tutor de empresa está legalmente reconocido en España, las personas que desempeñan este papel no siempre son reconocidas como tales en algunas empresas. Además, no existe un reconocimiento oficial de este papel a nivel nacional.

Diferentes organizaciones han estado interesadas en desarrollar el perfil del tutor de empresa, y se pueden encontrar diferentes materiales en línea. Una de las entidades más activas en la promoción de la formación dual en España es la *Fundación Bertelsmann*, dedicada a la promoción del cambio social a través de propuestas innovadoras. Ha desarrollado diferentes proyectos e iniciativas en relación con la implantación y amplia utilización del sistema dual en España y, concretamente, ha sido promotor de la Alianza para la Formación Profesional Dual, junto con diferentes organizaciones relevantes en materia de empleo (CEOE, Cámara de Comercio Española, *Fundación Princesa de Girona*....), que es una red nacional de más de 500 empresas, centros de formación e instituciones comprometidas con la mejora del empleo juvenil a través del desarrollo de un sistema de doble formación profesional de calidad. Cabe destacar que en la actualidad, la Alianza se centra específicamente en el apoyo a la FP proporcionada dentro del Sistema Educativo (Ministerio de Educación), pero no es activa en la FP para el empleo (la proporcionada por el Ministerio de Empleo).

- **Acciones formativas**

En cuanto a los programas y acciones formativas dirigidas específicamente a los trabajadores que desempeñan el papel de tutores de empresa, hay que decir que si bien esta cifra está legalmente reconocida, no existe una formación oficial de aplicación para estos casos, ni una cualificación profesional específica para este perfil profesional.

[4] Además, las empresas reciben una serie de incentivos por el uso del Contrato de Formación y Aprendizaje, concretamente una reducción de hasta el 100% de la Seguridad Social durante el tiempo de duración del contrato y, en el caso de que el aprendiz sea posteriormente contratado de forma definitiva, la empresa tendrá derecho a un incentivo de 1.500 €/año durante 3 años.

A pesar de ello, se pueden encontrar varios cursos disponibles, especialmente los que se imparten en línea; la mayoría de ellos son ofrecidos por asociaciones de empleadores, proveedores de consultoría y formación y/o sindicatos, cámaras de comercio. Asimismo, varios proyectos financiados con fondos europeos han abordado este tema, como Dual-T[5] (Erasmus+) o DualVET[6] (Programa de Aprendizaje Permanente).

Durante la fase de investigación del proyecto Co.Tutor se han consultado diferentes diseños de programas de cursos, siendo los contenidos bastante similares y centrándose en aspectos como:

- Qué es el aprendizaje y qué es el sistema dual de FP.
- Ventajas de la doble FP.
- El papel de las empresas en la FP dual.
- Tipología de los programas de aprendizaje.
- Funciones y tareas del tutor en la empresa.
- Aspectos metodológicos y pedagógicos.
- Tipología de los aprendices.
- Competencias y habilidades necesarias (principalmente habilidades sociales).
- Cómo llevar a cabo el seguimiento, la tutoría y la evaluación.

Estas acciones formativas están pensadas para servir al tutor de empresa como herramienta para la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias que apoyen de forma óptima la función de tutoría. Sin embargo, la existencia de una alta motivación hacia la formación (tanto en la recepción como en la prestación) es esencial, ya que una falta de motivación hará que el tutor considere esta tarea de tutoría como una carga añadida al trabajo a realizar en la empresa.

En cuanto a la cualificación profesional, no existe ningún reconocimiento oficial. La base del proyecto Co.Tutor afirma que es imprescindible disponer de una cualificación estandarizada que ayude a estos tutores internos a que se reconozcan sus competencias, como una forma de apoyar los sistemas de aprendizaje en las empresas.

NORMATIVA

El sistema español de doble FP (inscrito en el modelo educativo oficial) está estandarizado por una normativa nacional y por diferentes normativas regionales, ya que cada Comunidad Autónoma puede desarrollar su propio modelo. A continuación se recoge la normativa nacional de base:

[5] http://dual-t.com/
[6] https://www.youtube.com/watch?v=sXhSRoSFxuU

- **Ley 8/2013 para la mejora de la calidad educativa**.

- **Real Decreto (RD) 1529/2012, por el que se desarrolla el contrato de formación y aprendizaje y se establecen las bases de la doble formación profesional**. Esta es la principal norma que regula la doble FP en España.

- **Orden ESS/2518/2013, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato de formación y aprendizaje**. Esta orden ha sido modificada finalmente por la Orden ESS/41/2015.

- **Ley 4/2014, Bases de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación**. En este sentido, es importante destacar que la estructura de la FP española es diferente a la de otros países, ya que en España las autoridades educativas son las únicas encargadas de definir, mejorar y supervisar el sistema. Sin embargo, con esta Ley 4/2014 se prevé que las cámaras y/o entidades empresariales puedan "participar, junto con las administraciones competentes, en la organización de la formación práctica en los centros de trabajo, incluidas las pertenecientes a la FP oficial y las acciones e iniciativas de la FP Dual, especialmente en la selección y validación de centros de trabajo y empresas, en la designación y formación de tutores y en el control y evaluación del cumplimiento del programa de formación, sin perjuicio de las funciones que puedan ser atribuidas a las entidades emprendedoras en este ámbito". Dado que el sistema productivo español está compuesto principalmente por pymes y microempresas, muchas de ellas necesitarán el apoyo de estas asociaciones emprendedoras para poder impartir formación dentro del sistema de formación profesional dual. Esto significa que estas asociaciones pueden tener un papel crucial en este escenario.

Además de estas normativas nacionales, es importante saber que cada Región tendrá sus propias normas, que deben ser consideradas tanto por el centro de formación como por la empresa en la que se va a formar al aprendiz, para estar siempre alineadas con lo establecido por los organismos regionales competentes.

Cuando una empresa haya decidido formar parte de un programa de formación profesional dual, deberá firmar un acuerdo de formación con el centro de formación correspondiente que incluya, al menos, los siguientes aspectos:

- Nombre e información de contacto de los representantes legales, tutores en la empresa y centro de formación.
- Programa(s) de formación que se van a cubrir.
- Modalidad de contratación del aprendiz.
- Número de aprendices participantes.

- Plan de evaluación y seguimiento por parte de la empresa y del centro de formación.
- Calendario y número de horas que el aprendiz debe cumplir durante la formación en la empresa.
- Seguro que cubre al aprendiz durante su estancia en la empresa de formación.

Para asegurarse de que este acuerdo se está llevando a cabo correctamente, será necesario revisar la normativa regional. Este documento será la guía durante todo el sistema de aprendizaje.

FORMACIÓN DE APRENDICES EN ITALIA

LA FORMACIÓN DE APRENDICES Y EL TUTOR EN EMPRESA

Existen datos parciales y no detallados de encuestas económicas sectoriales que cubren los primeros nueve meses de 2016, donde los aprendices eran unos 15.000. En Italia, el sistema de aprendizaje es un contrato de trabajo mixto, es decir, un contrato de trabajo que proporciona formación y rendimiento laboral real. La formación externa suele ser impartida por el sistema de escuelas de construcción coordinado por Formedil y apoyado, cuando no está financiado por las administraciones regionales individuales, por contribuciones contractuales obligatorias de formación para la formación.

La regulación del sistema de aprendizaje, definida por los convenios interconfederales o los convenios colectivos nacionales, debe establecerse sobre el tratamiento retributivo, que la clasificación del aprendiz debe ser en dos niveles inferiores a los expresados por la aplicación de los convenios colectivos nacionales a los trabajadores que cubran las cualificaciones correspondientes a las que por la presente se finaliza el aprendizaje o, en su defecto, establecer la remuneración del trabajador en porcentaje y proporcional a la antigüedad en el trabajo.

Las competencias estándar del tutor no han sido definidas por las normativas nacionales y regionales, sino que han sido estudiadas por operadores de formación y figuras de investigación institucionales, por lo que Isfol (actualmente denominado Inapp), ha elaborado el manual del tutor.

http://www.isfol.it/pubblicazioni/highlights/manuale-del-tutor-per-lapprendistato

Además, hay casos de cursos de formación impartidos por el sistema de escuelas de construcción, cursos financiados por las distintas administraciones regionales que oscilan entre un mínimo de 8 y un máximo de 16 horas.

También el Formedil desarrolló el vademécum sobre el tutor de empresa dentro del texto "Los jóvenes y la construcción".

NORMATIVA

Marco normativo sobre el aprendizaje en Italia y el papel del tutor

En los últimos años, el contrato de aprendizaje ha sido objeto de diversas medidas legislativas con el fin de aplicar su utilización y fomentar el empleo de los jóvenes.

La última reforma se llevó a cabo en el marco de la reforma del mercado laboral denominada "Ley del empleo", con el Decreto Legislativo n 81 de 2015 y enmiendas posteriores, según las cuales el contrato de aprendizaje, calificado como permanente, se divide en tres tipos diferentes:

- Aprendizaje para la cualificación y la cualificación profesional, el título de enseñanza superior y el certificado de cualificación técnica superior (de 15 a 25 años), definido como *aprendizaje de primer nivel*. Este tipo, que no dura más de tres o cuatro años en el caso de una cualificación profesional de cuatro años, se lleva a cabo durante el ciclo escolar y, por lo tanto, también cumple la obligación escolar;

- Aprendizaje profesional (de 18 a 29 años); para los que ya están en posesión de una cualificación professional,puede comenzar a los 17 años, sistema de *aprendizaje* definido *de segundo nivel*. Es la fórmula más utilizada por las empresas en general y, en particular, por las constructoras. La formación práctica se lleva a cabo principalmente en la empresa tras el plan de formación individual organizado entre el estudiante, la empresa y el centro de formación en el sector de la construcción (escuelas de construcción). La formación básica y transversal por ley no debe superar las 120 horas en el trienio. Para la formación profesional en prácticas en la empresa, gracias al acuerdo del 18 de abril de 2012 (Confindustria - *Confederazione Generale dell'Industria Italiana*- y Sindicatos), debe ser de al menos 80 horas de media al año, incluida la formación en seguridad. Este tipo de aprendizaje no puede exceder de 3 años y hasta 5 años para figuras profesionales específicas. La formación externa impartida por las escuelas de construcción a veces es financiada por las administraciones regionales o Fondimpresa (*Fondo interprofesional para la formación continua* de Confindustria, Cgil, Cisl y Uil).

- Aprendizaje de educación superior e investigación (18-29 años) con un certificado de bachillerato o un título de *aprendiz de tercer nivel* con formación profesional, destinado a la obtención de títulos universitarios y de educación superior. En este caso, la empresa prepara el plan individual con el sistema universitario.

El rediseño de los institutos se llevó a cabo con el objetivo de restablecer su uso como herramienta de formación y trabajo al mismo tiempo, aunque, en particular, acompañando, desarrollando y reforzando las acciones del "sistema dual".

Se llevó a cabo una revisión de acuerdo con las directrices comunitarias y la consiguiente entrada en vigor de la Ley 107/2015 -la llamada Ley de la"Buena Escuela"-, que, en la reforma del sistema nacional de educación y formación, hizo de la alternancia escuela-trabajo un componente estructural de la oferta de formación a partir del año escolar 2015/2016, para todos los estudiantes de los tres últimos años de la enseñanza secundaria superior (un mínimo de 400 horas en los institutos técnicos y profesionales - un mínimo de 200 horas en los institutos de enseñanza secundaria).

Los aprendices del primer y tercer nivel (como se ha explicado anteriormente) se integran en un "sistema dual" (formación y trabajo) en el que la adquisición de cualificaciones de educación y formación también puede lograrse a través del aprendizaje realizado en la empresa.

En estos primeros y terceros niveles de aprendizaje, el empleador queda exento de toda remuneración por las horas de educación realizadas en la institución escolar. Para las horas de formación del empleador, el aprendiz recibe un salario del 10% de lo que habría sido según las disciplinas contractuales específicas definidas a nivel nacional.

Los sistemas de aprendizaje de primer y tercer nivel también se rigen por el Decreto Ministerial del 12 de octubre de 2015 relativo a la definición de las normas de formación pertinentes y los criterios generales para la realización de los itinerarios. Este decreto también regula las cifras del tutor de empresa y del tutor de formación.

Para los tipos mencionados (^{1er} y ^{3er} nivel), el Acuerdo Interconfederal del 18 de mayo de 2016 (Confindustria - Sindicatos) también ha decidido, en lo que respecta a la remuneración, para los sectores que carecen de una disciplina contractual específica.

En octubre de 2017 se firmó un Memorando de Entendimiento entre el Miur (Ministerio de Educación y Ciencia e Investigación) y el Anpal (Agencia Nacional de Política Laboral), con el que se garantiza la presencia de un "tutor para la alternancia" en las escuelas secundarias. Esta cifra se acompaña de tutores internos y líderes escolares para facilitar y apoyar el desarrollo de acciones que favorezcan la activación de vías de alternancia.

TRABAJO DE CAMPO

El análisis documental ha sido útil para que la Asociación pueda establecer una información clara sobre los sistemas de aprendizaje español e italiano, y para encontrar información relevante que pueda ser utilizada para preparar el trabajo de campo previsto en el proyecto.

Según el proyecto, debían aplicarse dos técnicas de investigación:

- Cuantitativos, mediante **cuestionarios de encuesta** on-line dirigidos a los trabajadores de la construcción que actualmente actúan como tutores de empresa, con el objetivo de identificar cuáles son las principales habilidades y competencias que debe poseer un tutor de empresa.

- Cualitativos, mediante **entrevistas personales** a tutores o tutores de empresa, especialmente del sector de la construcción. La información extraída de las entrevistas sirve de complemento a los datos cuantitativos previamente recogidos y proporciona información de primera mano sobre las habilidades y competencias clave que deben ser propiedad de los tutores de empresa.

Antes de la implementación de estas técnicas, los socios del proyecto utilizaron una metodología participativa llamada"**World Café"** durante la tercera reunión internacional (celebrada el 5 de Octubre de 2017), para obtener información básica sobre las principales habilidades que necesitan los tutores en la empresa. Sus resultados han sido útiles para ser comparados con los resultados obtenidos en las siguientes etapas (encuestas y entrevistas).

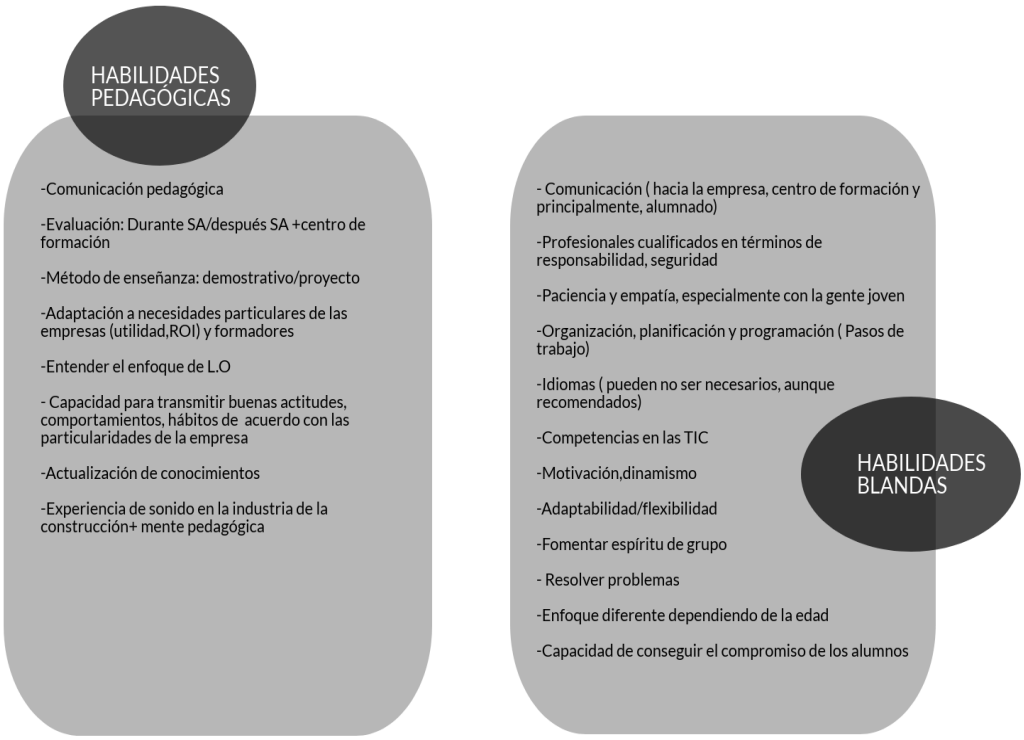
En la siguiente sección se analizan los resultados de la técnica, las encuestas y las entrevistas del World Café. Esta información será la base para el perímetro de calificación que se diseñará en la siguiente fase del proyecto.

CAFÉ MUNDIAL

Durante la tercera reunión internacional del proyecto (octubre de 2017) celebrada en Madrid, el coordinador del proyecto propuso llevar a cabo una dinámica de grupo que sirviera para obtener información relevante sobre cuáles eran -según la opinión de los socios- las principales habilidades, tanto pedagógicas como blandas, que deberían ser propiedad de las personas que van a desempeñar el papel de tutor de empresa en el sector de la construcción.

Esta técnica se basa en una metodología que promueve el diálogo entre miembros pertenecientes a pequeños grupos unidos con el objetivo de responder a una pregunta específica; se crearon dos"mundos","Habilidades Pedagógicas Mundiales" y"Habilidades Blandas Mundiales". Los participantes fueron divididos en estos dos mundos y cada grupo pasó 10 minutos discutiendo sobre el tema asignado para ellos, permitiendo así la participación de cada miembro. Después de 10 minutos, cada grupo se trasladó al otro `mundo', de esta manera, se le permitió tener la opinión de todos los miembros sobre ambos temas.

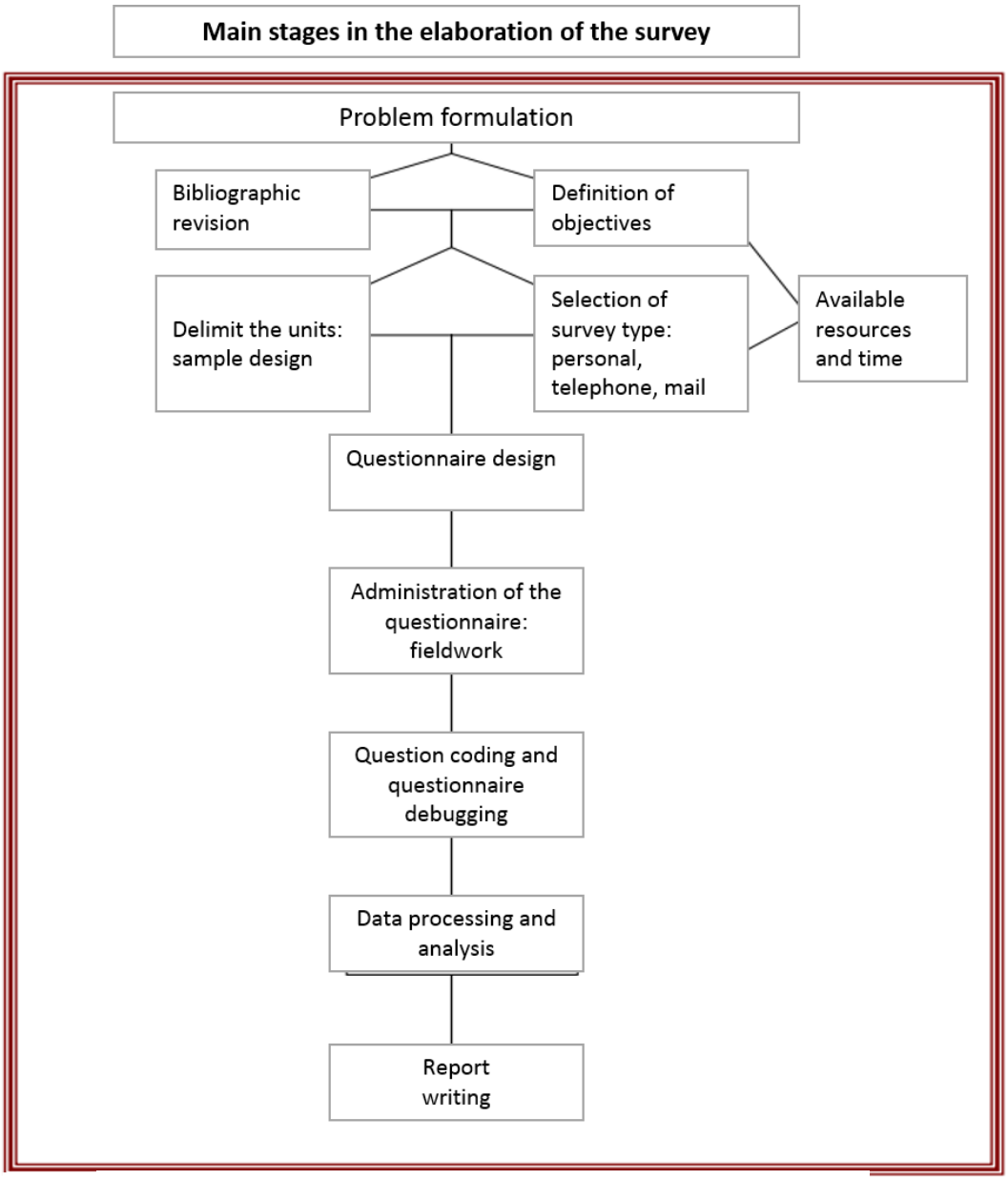
Finalmente, las respuestas de los socios fueron escritas por el"presidente" de cada mundo. Durante la implementación de esta técnica, se identificaron finalmente las siguientes habilidades:



Estos resultados se utilizaron como base para las tareas que se llevaron a cabo posteriormente (diseño del cuestionario para la encuesta y las entrevistas).

ENCUESTA ON-LINE

Descripción



Principales etapas en la elaboración de la encuesta. Fuente: Cea D´Ancona, M.A (2001)

El cuestionario de la encuesta diseñado por la Asociación representa la opinión del tutor en la empresa con el objetivo de promover la participación de las pymes constructoras en los sistemas de aprendizaje. Esta información se utilizará para establecer una propuesta de perímetro de la cualificación *Tutor de empresa del sector de la construcción.*

El cuestionario se ha dirigido a los trabajadores que en la actualidad están actuando como tutores de empresa en la construcción, siendo reconocidos como tales o no. Las preguntas se

refieren a los conocimientos, habilidades y competencias relevantes para el desempeño de su papel como tutores de empresa.

El objetivo de este cuestionario ha sido identificar cuáles son las principales habilidades y competencias que debe poseer un trabajador que desempeña el papel de tutor en la empresa, con el fin de obtener información para diseñar una propuesta de nueva cualificación profesional para los tutores en la empresa en el sector de la construcción europea, mejorando así su formación y rendimiento profesional.

La encuesta se inició con varias preguntas dirigidas a obtener información sobre el perfil de los encuestados. A continuación, se han agrupado diferentes indicadores en dos secciones: **habilidades pedagógicas y habilidades sociales,** en las que los encuestados han podido mostrar su percepción sobre la relevancia de una serie de los ítems propuestos.

Las habilidades pedagógicas contenían 33 habilidades clasificadas en tres áreas:

A. Planificación e implementación de la capacitación

B. Evaluación del proceso de formación

C. Innovación y mejora de la formación

La sección referida a las **habilidades blandas** contenía 32 habilidades generales.

En todos los casos, cada habilidad se asoció a una clasificación, donde los encuestados tuvieron que evaluar hasta qué punto dominaban esas habilidades. La puntuación de clasificación tenía 5 opciones:

1. No estoy familiarizado con él
2. Entiende pero no puede implementar
3. Entenderlo y ponerlo en práctica
4. Buen conocimiento y puede implementar
5. Conocimiento profundo y habilidades de enseñanza sobre el tema (incluso para entrenar a otros)

Las respuestas a los cuestionarios se han recogido entre diciembre de 2017 y marzo de 2018. La encuesta fue traducida a los dos idiomas del proyecto, español e italiano con el nombre de *Co.Tutor. En las competencias de tutor de empresa*. Se han obtenido 131 respuestas: 66 de Italia y 65 de España. Sin embargo, no todos los encuestados respondieron a todas las preguntas, por lo que sólo se han tenido en cuenta para el análisis las respuestas válidas. Los enlaces a la encuesta son:

- Cuestionario en español: https://www.surveymonkey.co.uk/r/VLKLTXZ
- Cuestionario en italiano: https://www.surveymonkey.co.uk/r/VK8ZQDG

Análisis de los datos de la encuesta

Sección I - Perfil del tutor en la empresa

La primera parte del cuestionario tenía por objeto caracterizar el perfil del tutor de la empresa, preguntando por el país, la edad, el sexo, el nivel educativo alcanzado, los años de experiencia en el sector de la construcción, la ocupación actual en la empresa, los años de experiencia como tutor de empresa, el número de aprendices formados durante su experiencia como tutor, el número de aprendices que pueden formarse al mismo tiempo, el reconocimiento como tutor de empresa, el conocimiento de sus funciones como tutor de empresa, el conocimiento del sistema de FP y de los programas de aprendizaje en el país.

La muestra está formada por 131 formadores que respondieron al cuestionario y cuyas respuestas se analizarán a continuación. En los gráficos los valores se presentan en porcentaje y/o redondeados a la unidad, para una mejor comprensión y visualización.

Pregunta 1: País

Como se ha indicado anteriormente, se recogieron 65 cuestionarios en España y 66 en Italia. En ambos casos se ha alcanzado el objetivo previsto (se fijó en 50 por país).

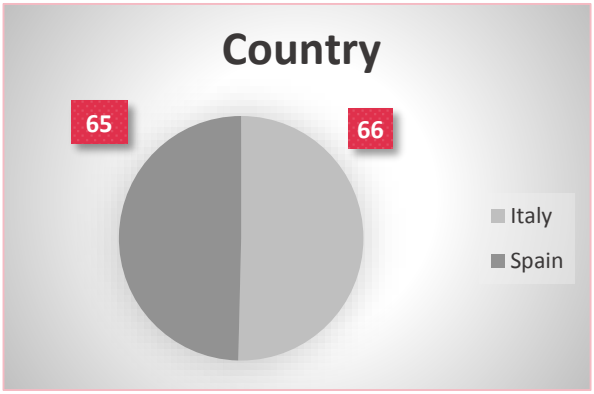


Figura 1. Número de respuestas por país

Pregunta 2: Edad

La mayoría de los encuestados pertenecían al grupo de edad de 40 a 49 años, lo que corresponde al 52% de la muestra (65 personas), seguidos por los de 50 a 59 años (25,6% de los encuestados, 32 personas).

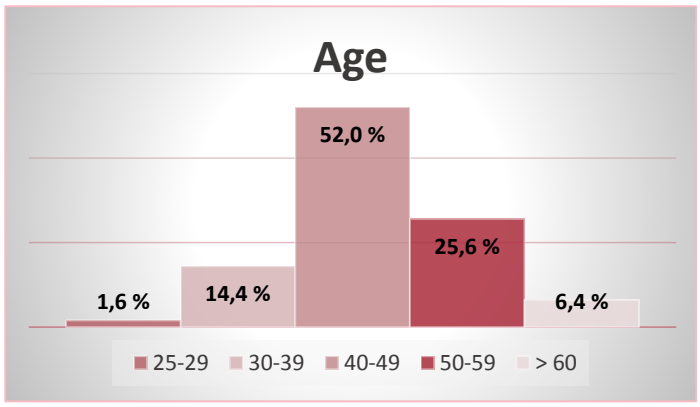


Figura 2. Porcentaje de respuestas en relación con el grupo de edad

Pregunta 3: Género

Como era de esperar, ha habido una mayoría de hombres frente a mujeres (76% de hombres frente a 24% de mujeres), lo que debe asumirse en una industria principalmente masculina.

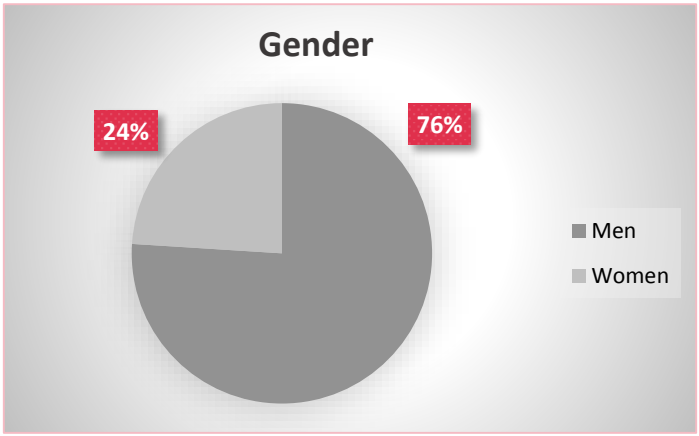


Figura 3. Proporción de hombres y mujeres

Pregunta 4: El nivel más alto de estudios completados

Casi el 80% de los encuestados han alcanzado un nivel educativo superior al de la escuela secundaria, siendo los universitarios los más representativos, con un porcentaje del 57%. El valor más bajo corresponde a la educación primaria (5%).

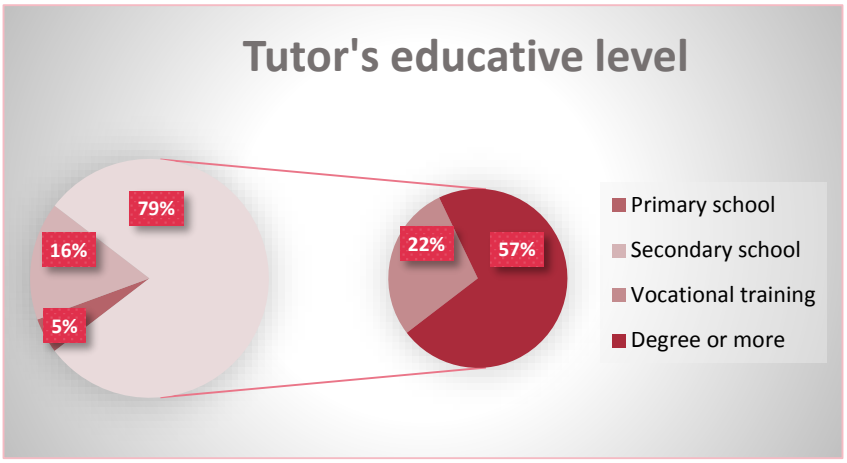


Figura 3. Porcentaje de respuestas en relación con el nivel de estudios

Pregunta 5: Años de experiencia en el sector de la construcción

La experiencia profesional de los encuestados en el sector de la construcción es de gran valor, ya que la mayoría de ellos llevan más de 15 años trabajando en el sector. Esto está directamente relacionado con la edad de los encuestados, que, como se ha indicado anteriormente, son mayoría en el rango de edad de 40 a 59 años.

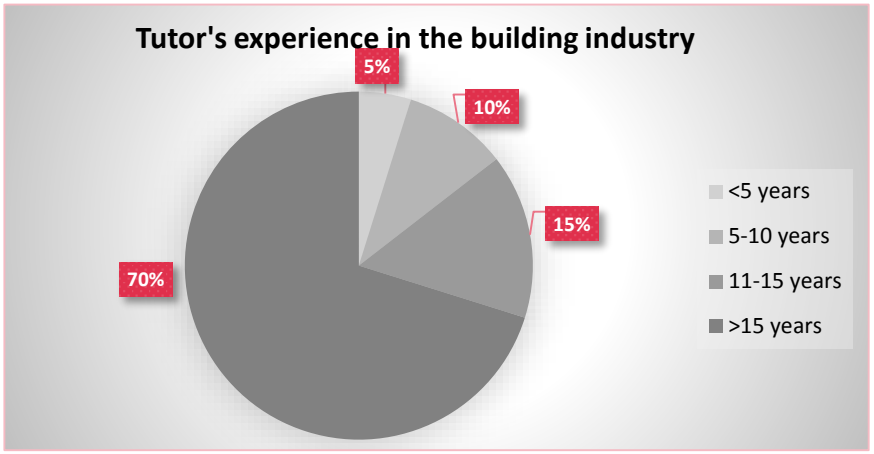


Figura 4. Porcentaje de respuestas en relación a la experiencia en el sector de la construcción

Pregunta 6: Ocupación actual en la empresa

Según la información facilitada por los encuestados en Italia y en España, la mayoría de los trabajadores que asumen el papel de tutores de empresa son los directivos de la empresa. En esta categoría se incluyen Gerentes, Directores y Administradores.

Otras ocupaciones que han sido indicadas por los encuestados son: técnicos, técnicos de salud y seguridad, formadores, ingenieros, arquitectos y profesionales/trabajadores de la construcción.

Pregunta 7: Años de experiencia como tutor de empresa

Como se indica en el siguiente gráfico, la mayoría de los encuestados han tenido una experiencia superior a 10 años como tutores de empresa (43 personas). Sin embargo, un buen número de encuestados (31) indican que su experiencia como tutores es inferior a un año.

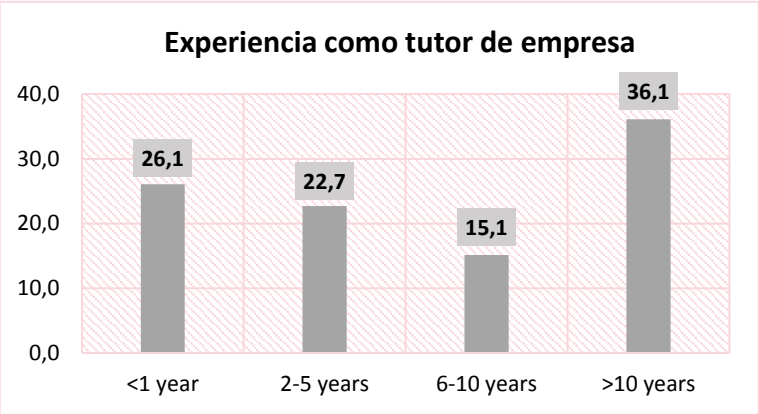


Figura 5. Porcentaje de respuestas respecto a la experiencia como tutor de empresa

Pregunta 8: Número de aprendices formados durante su experiencia como tutores

Teniendo en cuenta que la mayoría de los encuestados tienen una larga experiencia como tutores de empresa, es de esperar que hayan formado a un buen número de alumnos durante estos años, como se confirma en el siguiente gráfico. Los datos indican que el 35,5% (43 encuestados) han formado a más de 10 estudiantes durante sus años como tutores.

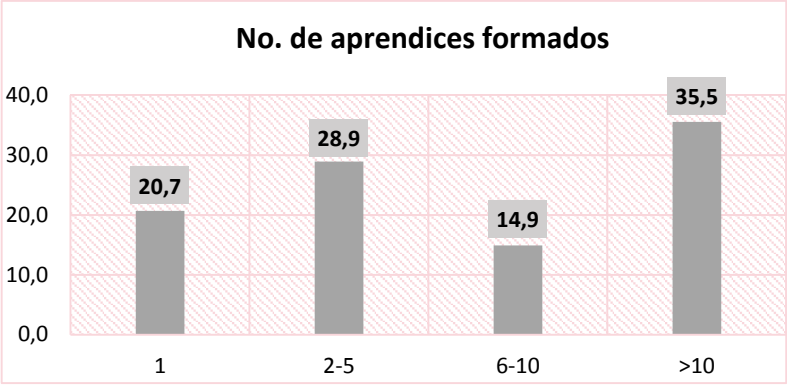


Figura 6. Porcentaje de respuestas en relación con el número de aprendices formados durante su experiencia como tutores de empresa

Pregunta 9: ¿A cuántos aprendices puede formar al mismo tiempo?

Parece que para realizar una buena labor como tutor de empresa, el número máximo de aprendices a formar al mismo tiempo no debería ser superior a cinco, como se muestra en la figura siguiente. Uniendo los resultados entre 1 y 5 se obtiene un porcentaje total del 78% de los encuestados.

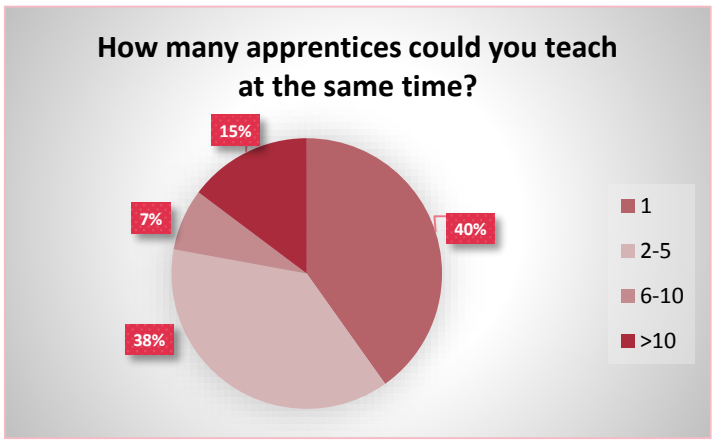


Figura 7. Porcentaje de respuestas en relación con el número de aprendices formados al mismo tiempo

Pregunta 10: ¿Está reconocido como tutor de empresa dentro de la empresa?

Entre los encuestados, casi el 70% (85 personas) reciben un reconocimiento de su labor como tutores de empresa, frente al 30% de los tutores de empresa que no son reconocidos como tales.

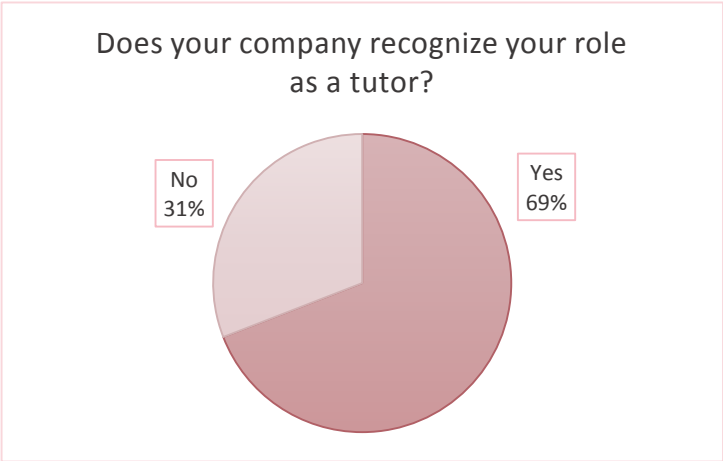


Figura 8. Porcentaje de respuestas en relación con el reconocimiento del tutor por parte de su empresa

Pregunta 11: ¿Le han explicado sus funciones como tutor de empresa?

Según la información extraída de la encuesta, la mayoría de los tutores internos (94 personas) tienen una idea clara de cuáles son sus funciones, debido a las explicaciones claras de la empresa.

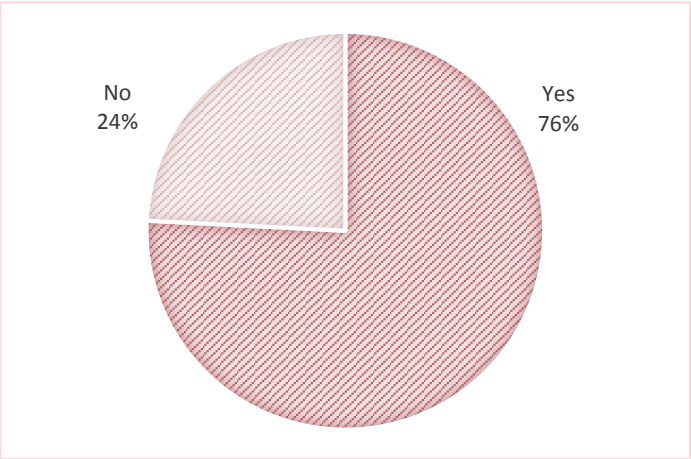


Figura 9. Porcentaje de respuestas en relación con el conocimiento de sus funciones como tutores in-company

Pregunta 12: ¿Conoce el sistema de FP y los sistemas de aprendizaje de su país?

Más del 65% de los encuestados (81 personas) confirman que poseen conocimientos sobre el sistema de aprendizaje de su país.

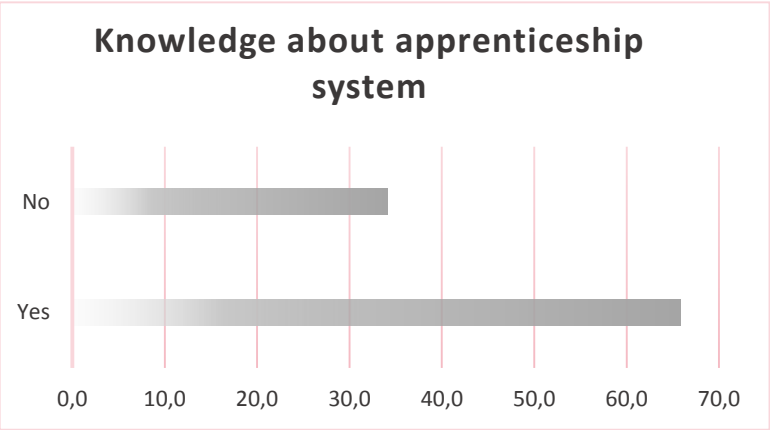


Figura 10. Porcentaje de respuestas sobre el conocimiento de los programas nacionales de aprendizaje

IN COMPANY TUTOR PROFILE IN THE BUILDING INDUSTRY – SURVEY-	
Age	Mainly 40 - 49
Gender	Man
Level of studies	University
Years of experience in the building sector	More than 15 years
Apprentices taught at the same time	1 - 5
Recognised as in-company tutor within the company	69% yes
Explained functions as in-company tutor	76% yes
Knowledge about the VET system	66% yes

Tabla 1. Principales características del perfil del tutor en la empresa

Sección II - Habilidades Pedagógicas

Como se ha indicado anteriormente, la sección de habilidades pedagógicas se divide en tres áreas temáticas:

A - Planificación e implementación de la capacitación;

B - Evaluación del proceso de aprendizaje;

C - Innovación y mejora de la formación.

Cada área temática se clasificó en 5 niveles de conocimiento o aplicación, como sigue:

- Nivel I. No está familiarizado con él
- Nivel II. Lo entienden pero no pueden ponerlo en práctica
- Nivel III. Entenderlo y ponerlo en práctica
- Nivel IV. Buen conocimiento y puede implementarlo
- Nivel V. Conocimiento profundo y habilidades de enseñanza sobre el tema (incluso para capacitar a otros)

Para cada una de las habilidades propuestas, el encuestado tuvo que evaluar hasta qué punto las dominaba, de acuerdo con los cinco niveles indicados anteriormente.

Área temática A - Planificación y ejecución de la formación

Pregunta 13. Por favor, evalúe hasta qué punto domina las siguientes habilidades.

En la siguiente tabla se muestran los resultados globales de la encuesta:

Tabla 2. Resultados para la planificación e implementación de la capacitación

PLANIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

		Nivel I. No familiarizado con él			Nivel II. Lo entiende pero no puede implementarlo			Nivel III. Lo entiende y podría poner en práctica			Nivel IV. Buen conocimiento y capacidad de ponerlo en práctica			Nivel V. Conocimiento profundo y habilidades de enseñanza sobre el tema (incluso para capacitar a otros)		
		ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total
A01	Análisis de las características de los aprendices (necesidades, intereses, expectativas, conocimientos previos)	0	3	3	1	5	6	10	24	34	32	11	43	16	2	18
A02	Formular y adaptar los objetivos de la formación al aprendiz	0	2	2	3	5	8	14	24	38	30	9	39	12	5	17
A03	Seleccionar y secuenciar los contenidos de formación	0	1	1	4	6	10	17	25	42	24	7	31	14	7	21
A04	Diseño y organización de actividades y metodologías relacionadas con los objetivos y contenidos, teniendo en cuenta las características de los aprendices.	1	2	3	5	5	10	16	24	40	25	9	34	11	6	17
A05	Selección, elaboración y preparación de material de formación	0	1	1	6	6	12	17	19	36	19	16	35	17	4	21
A06	Programación de los contenidos del programa	0	4	4	5	7	12	17	17	34	26	13	39	11	4	15
A07	Adaptación al currículo de formación del centro de FP y comunicación con los formadores.	1	5	6	2	5	7	18	19	37	23	15	38	15	1	16
A08	Planificar la progresión del aprendiz en función de los diferentes períodos de aprendizaje.	0	1	1	2	6	8	16	20	36	23	17	40	18	1	19
A09	Búsqueda de información relevante para el proceso de formación	0	6	6	5	8	13	13	18	31	24	12	36	17	1	18

A10	Información sobre el Marco Nacional de Cualificación y el Marco Europeo de Cualificación	10	12	22	8	9	17	23	19	42	12	4	16	6	0	6
A11	Estructura y funcionamiento del sistema de FP	7	11	18	6	8	14	24	21	45	15	4	19	7	1	8
A12	Información clara sobre lo que es el sistema de aprendizaje	2	7	9	2	4	6	15	23	38	29	8	37	10	3	13
A13	Certeza sobre lo que son prácticas y lo que no lo son	2	1	3	1	3	4	13	21	34	27	16	43	16	4	20
A14	Comprensión del enfoque basado en los resultados del aprendizaje	3	0	3	1	5	6	17	23	40	25	15	40	13	2	15
A15	Utilizar las herramientas de formación disponibles en función de las necesidades de los participantes.	0	1	1	5	3	8	13	23	36	24	13	37	17	5	22
A16	Uso de estrategias específicas de tutoría	2	4	6	7	6	13	16	21	37	20	11	31	13	1	14
A17	Diversificar los métodos y técnicas de aprendizaje	0	3	3	5	4	9	16	22	38	24	15	39	13	1	14
A18	Utilizar diferentes metodologías adaptadas a la diversidad y características de los aprendices.	0	3	3	6	7	13	15	20	35	26	12	38	12	3	15

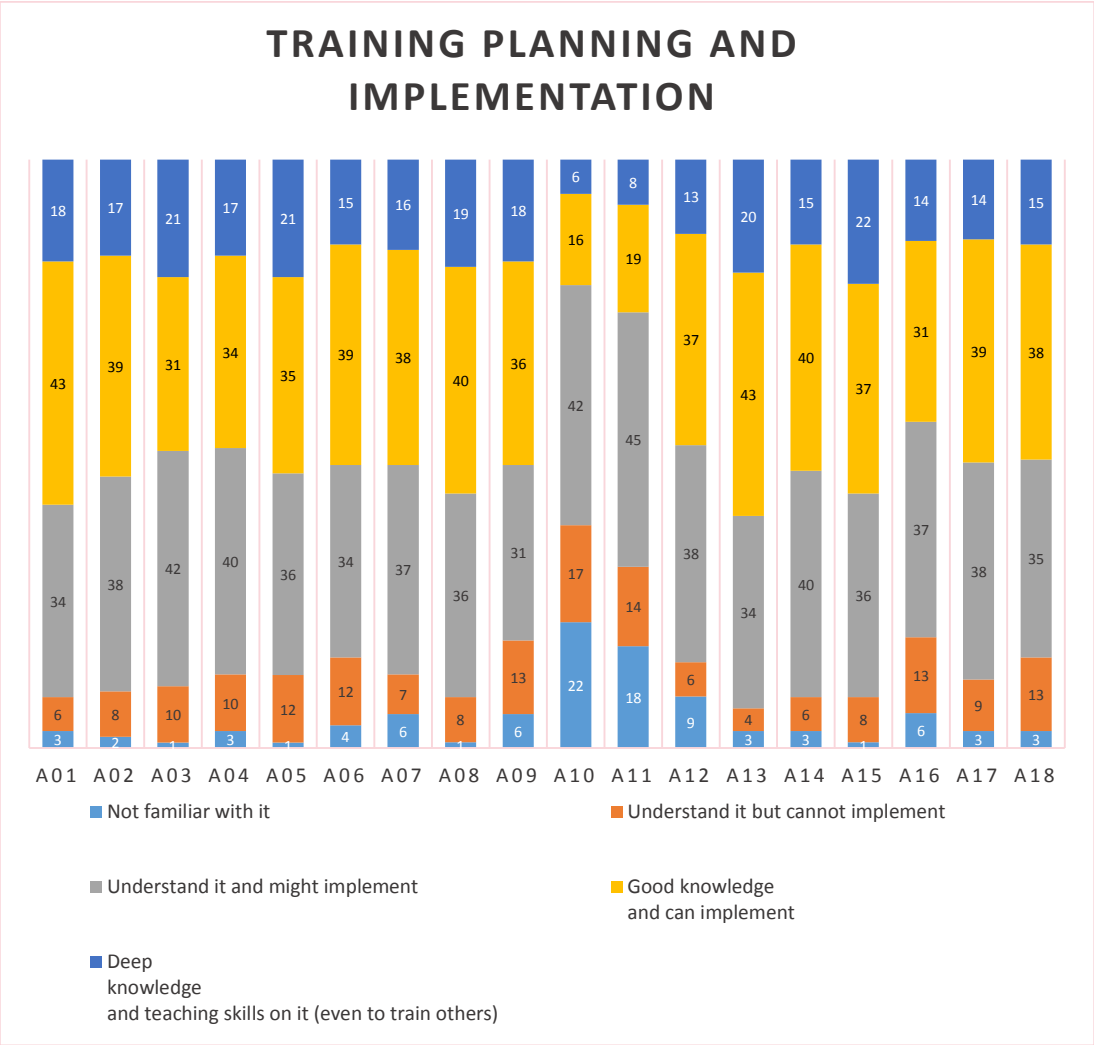


Figura 11.a. Resultados para la planificación e implementación de la capacitación (común)

La Tabla 2 y la Figura 11.a recopilan los resultados del área temática A (Planificación e implementación de la capacitación) en términos de número de respuestas (comunes e individuales) para cada tema.

El análisis de los datos muestra lo siguiente:

- Los temas A10 (Información sobre el Marco Nacional de Cualificaciones y el Marco Europeo de Cualificaciones) y A11 (estructura y funcionamiento del sistema de FP) son los que muestran una mayor falta de conocimiento entre los encuestados, y sólo unos pocos de ellos dominan estas habilidades. La diferencia en el nivel de conocimiento es bastante significativa en relación con los otros temas. Además, existe una diferencia significativa entre los encuestados de España e Italia, especialmente en las categorías `Buen conocimiento' y `Conocimiento profundo': el número de españoles que afirman tener un conocimiento bueno o profundo de estos temas está muy lejos del número de encuestados italianos con el mismo nivel de conocimiento (véase el cuadro 2).

- El resto de los temas (aparte de A10 y A11) parecen mostrar una relativa similitud en términos de resultados comunes, es decir, los niveles III (Entenderlo y poder implementarlo) y IV (Buen conocimiento y poder implementarlo) de la escala.

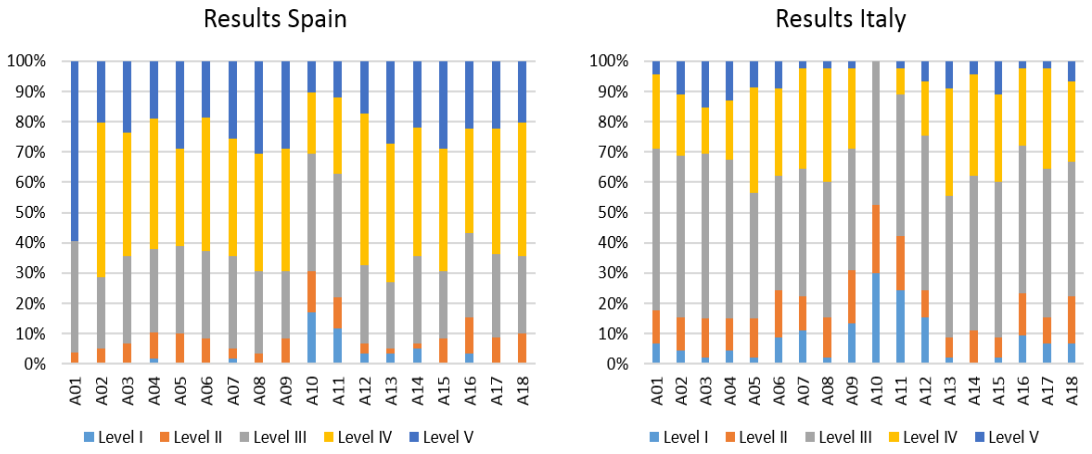


Figura 11.b. Resultados de la planificación y ejecución de la formación (nacional)

- Al comparar los resultados nacionales (Figura 11.b), se observan desviaciones importantes en muchos temas; las más significativas se reflejan en el tema A01 (Análisis de las características de los aprendices (necesidades, intereses, expectativas, conocimientos previos). En general, parece que la percepción de los encuestados españoles sobre su nivel de conocimiento de ciertos temas es más alta que la de los italianos. Sin embargo, la mayoría de las respuestas se incluyen en los niveles III y IV en ambos países.

Área temática B - Evaluación del proceso de aprendizaje

Pregunta 14. Por favor, evalúe hasta qué punto domina las siguientes habilidades:

En la siguiente tabla se muestran los resultados globales de la encuesta:

EVALUACIÓN DEL PROCESO DE APRENDIZAJE

		No me es familiar con él			Lo entiende pero no puede implementarlo			Lo entiende y podría ponerlo en práctica			Buen conocimiento y capacidad de ponerlo en práctica			Conocimiento profundo y habilidades de enseñanza (incluso para entrenar a otros)		
		ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total
B01	Implementar la evaluación inicial	0	1	1	3	7	10	19	22	41	23	12	35	14	3	17
B02	Establecer el sistema de evaluación del aprendizaje	0	3	3	5	7	12	15	24	39	26	10	36	13	1	14
B03	Aplicar las herramientas de evaluación adecuadas de acuerdo con el centro de formación.	0	4	4	3	5	8	19	24	43	24	11	35	13	2	15
B04	Diseñar las herramientas de evaluación	0	5	5	7	9	16	21	20	41	19	11	30	12	1	13
B05	Evaluar los resultados del aprendizaje	0	0	0	0	4	4	16	24	40	23	12	35	18	5	23
B06	Participar en el diseño de exámenes y elaboración de certificados	1	3	4	4	13	17	21	16	37	19	12	31	14	2	16

Tabla 3. Resultados para la evaluación del proceso de aprendizaje

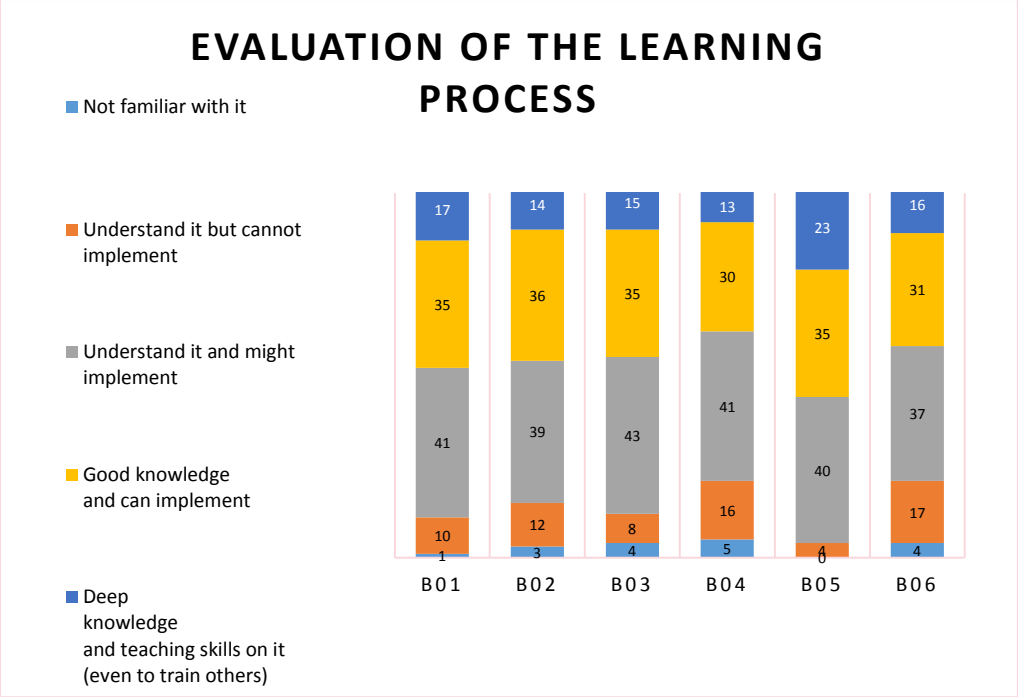


Figura 12.a. Resultados de la evaluación del proceso de aprendizaje (común)

La Tabla 3 y la Figura 12.a recopilan los resultados del área temática B (Evaluación del proceso de aprendizaje) en términos de número de respuestas (comunes e individuales) para cada tema.

El análisis de los datos muestra lo siguiente:

- En términos globales, parece que existe una coherencia entre el nivel de conocimiento de los diferentes temas propuestos, ya que la mayoría de ellos se ubican en los niveles III (Lo entiende y puede implementarlo) y IV (Buen conocimiento y poder implementarlo).

- El tema B05 (Evaluación de los resultados del aprendizaje) es el que muestra un mayor número de encuestados con un conocimiento profundo (Nivel V); además, no hay ningún encuestado que haya indicado no estar familiarizado (Nivel I) con este tema.

- En cuanto al diseño de las herramientas de evaluación (B04), parece ser el tema con el que más encuestados no están familiarizados (5 personas). Sin embargo, al observar los resultados nacionales, de nuevo muestran divergencias entre España e Italia: por ejemplo, en este tema B04, todos los encuestados que han indicado el nivel I (con el que no están familiarizados) son de Italia.

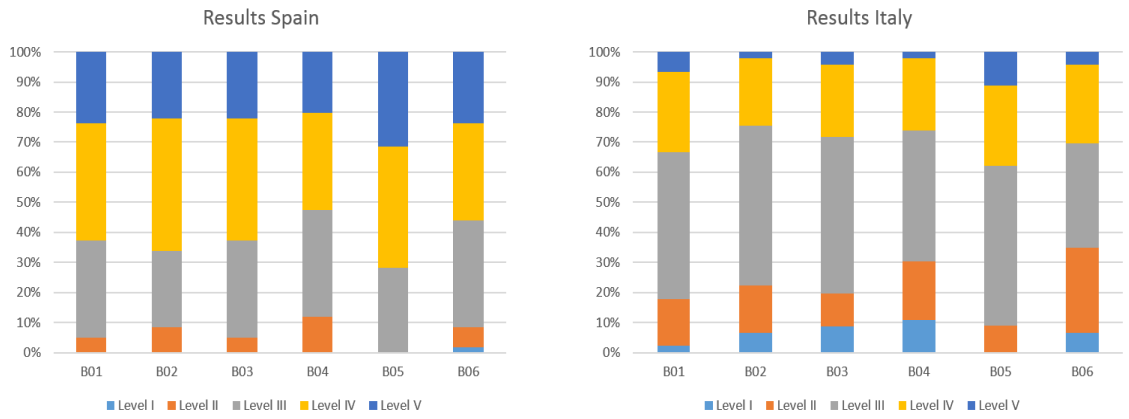


Figura 12.b. Resultados de la evaluación del proceso de aprendizaje (nacional)

- Al igual que en el área temática anterior, al comparar los resultados nacionales (Figura 12.b), se observan diferencias significativas. Aunque la mayoría de las respuestas están incluidas en los niveles III y IV (destacando el nivel III para Italia y el nivel IV para España) en ambos países, parece que la percepción de los tutores españoles sobre su nivel de conocimiento de los temas propuestos es mayor que la de los tutores italianos. En cuanto al número de encuestados que no están familiarizados con determinados temas, en el caso español sólo un participante ha indicado no estar familiarizado con un tema (B06, Participar en el diseño de exámenes y elaboración de certificados), mientras que en el caso italiano, varios participantes (un total de 16) han afirmado no estar familiarizados con diferentes temas (B01, B02, B03, B04, B06).

Área temática C - Innovación y mejora de la formación

Pregunta 15. Por favor, evalúe hasta qué punto domina las siguientes habilidades

En la siguiente tabla se muestran los resultados globales de la encuesta:

Tabla 4. Resultados para la innovación y mejora de la formación

INNOVACIÓN Y MEJORA DE LA FORMACIÓN

		No me es familiar con él			Entiéndelo pero no puede implementar			Entiéndelo y podría poner en práctica			El buen conocimiento y la capacidad de poner en práctica			Conocimiento profundo y habilidades de enseñanza (incluso para entrenar a otros)		
		ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total
C01	Evaluar el trabajo profesional a través de la autoevaluación de los aprendices y la evaluación de su satisfacción.	1	3	4	7	8	15	21	24	45	19	9	28	11	2	13
C02	Participar en los procesos de calidad, innovación y mejora continua de la organización con una actitud proactiva.	2	3	5	6	9	15	19	20	39	23	12	35	9	2	11
C03	Proponer, diseñar y aplicar mejoras en los sistemas de aprendizaje.	1	3	4	8	11	19	15	22	37	24	7	31	11	3	14
C04	Actualizar conocimientos, participar en acciones formativas (como estudiante)	2	4	6	3	8	11	18	22	40	25	11	36	11	1	12
C05	Participar en redes para actualizar/mejorar las buenas prácticas	3	10	13	2	13	15	21	13	34	25	6	31	8	3	11
C06	Conocer y comprender las expectativas y necesidades del sector de la construcción	1	3	4	4	8	12	19	24	43	22	6	28	13	5	18
C07	Identificar los"puntos débiles" y proponer acciones para mejorar la formación	1	5	6	3	9	12	17	20	37	26	9	35	12	3	15
C08	Trabajar en equipo, comparar ideas y contenidos de aprendizaje	0	2	2	1	7	8	17	21	38	23	12	35	18	3	21
C09	Capacidad de entrenamiento	0	1	1	0	6	6	14	20	34	23	16	39	22	3	25

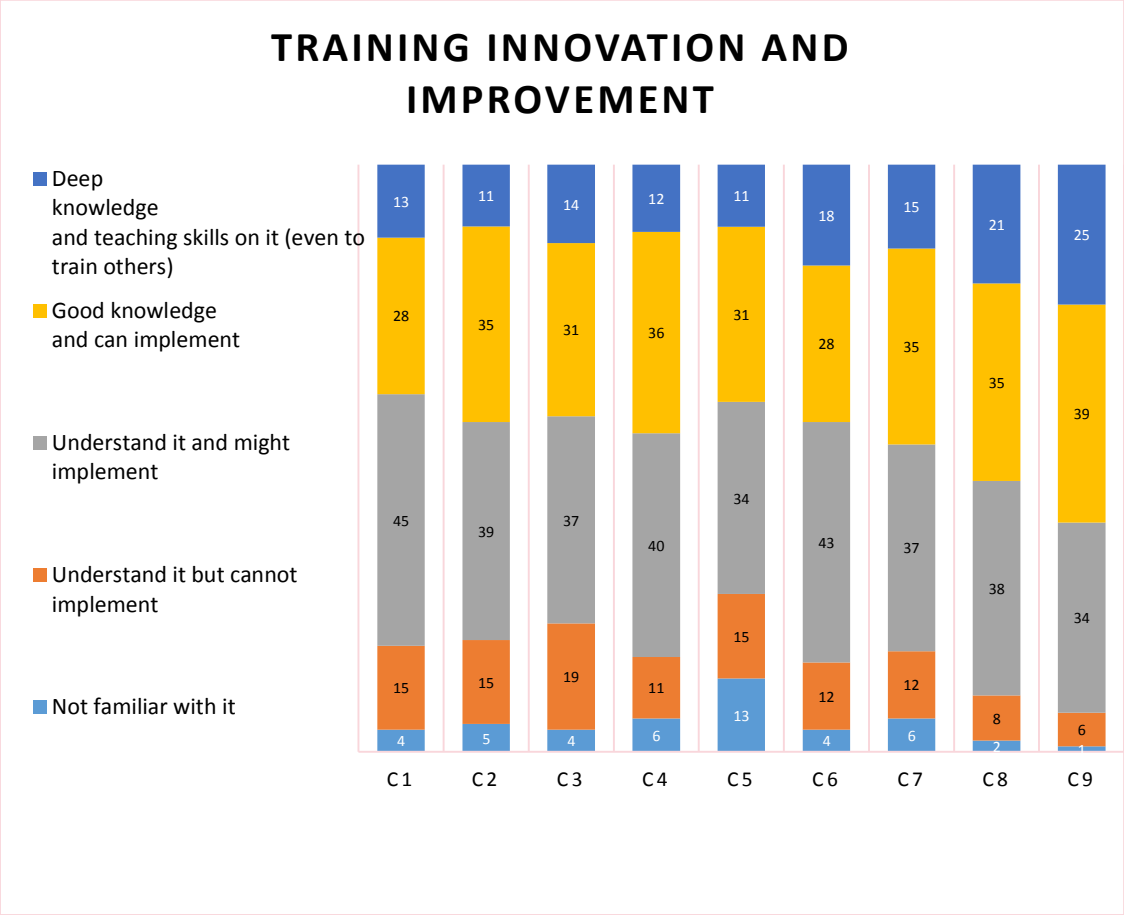


Figura 13.a. Resultados para la innovación y mejora de la formación (común)

La Tabla 4 y la Figura 13.a recogen los resultados del área temática C (Innovación y mejora de la formación) en términos de número de respuestas (total y por país) para cada uno de los nueve temas propuestos).

El análisis de los datos muestra lo siguiente:

- Claramente, hay una ligera mayoría de respuestas que han sido incluidas en el nivel III (Entender y poder implementar), lo que significa que incluso si los encuestados tienen un cierto nivel de conocimiento sobre los temas propuestos, éste no es muy alto, desde un punto de vista general.

- Es destacable que el tema C09 (Capacidad de formación) no alcanza un mayor número de respuestas en los niveles IV y V, considerando que los encuestados son tutores encargados de formar a los aprendices que llegan a la empresa para complementar la formación recibida en el centro de formación. Además, hay 1 participante que indica que no está familiarizado (Nivel I) con este tema, y 6 participantes que afirman que lo entienden pero no pueden implementarlo (Nivel II). Por otra parte, también es necesario

destacar que este tema es el que muestra más respuestas dentro del nivel V (en concreto, 25 participantes, lo que representa el 19% del total de respuestas).

- El tema C05 (Participar en redes para actualizar/mejorar las buenas prácticas) es el que cuenta con participantes de menor nivel de conocimiento (13 encuestados no están familiarizados con él y 15 lo entienden pero no lo pueden implementar). También es el tema con menos respuestas para el Nivel V (Conocimiento profundo).

- También el tema C03 (Proponer, diseñar e implementar mejoras en los programas de aprendizaje) parece ser uno de los temas en los que los participantes están menos capacitados: 16 lo entienden, pero no pueden implementarlo y 4 no están familiarizados con estos aspectos.

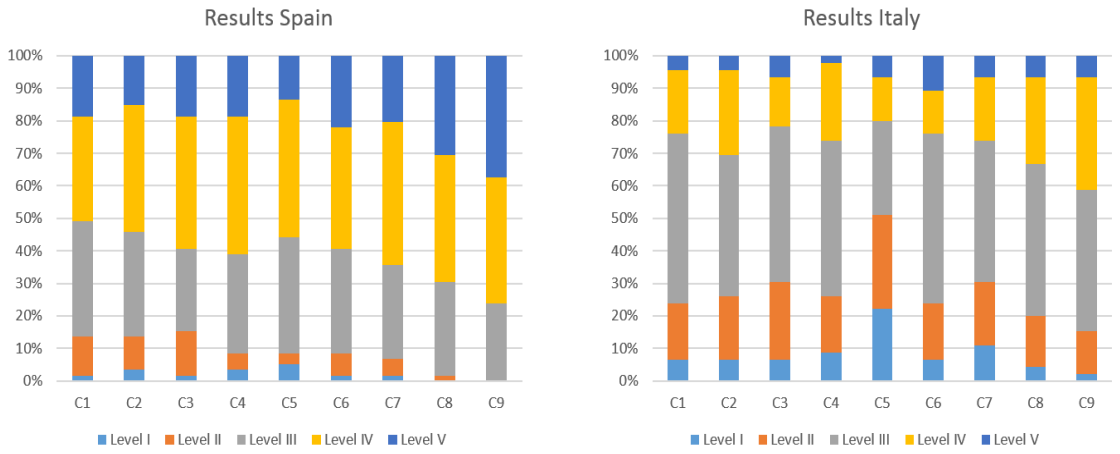


Figura 13.b. Resultados para la innovación y mejora de la formación (común)

- Si se analizan los datos por países (Figura 13.b), se observa que los participantes españoles tienen una percepción que indica que su nivel de conocimiento sobre los temas propuestos es mayor que en el caso de los tutores italianos: tanto el número de respuestas dentro del nivel V como del nivel IV son mayores. Por otro lado, el caso italiano muestra una media clara en el nivel III (Entenderlo y poder implementarlo).

Sección III - Habilidades blandas

Pregunta 16. Por favor, evalúe hasta qué punto domina las siguientes habilidades:

En la siguiente tabla se muestran los resultados globales de la encuesta:

Tabla 5. Resultados para Soft Skills

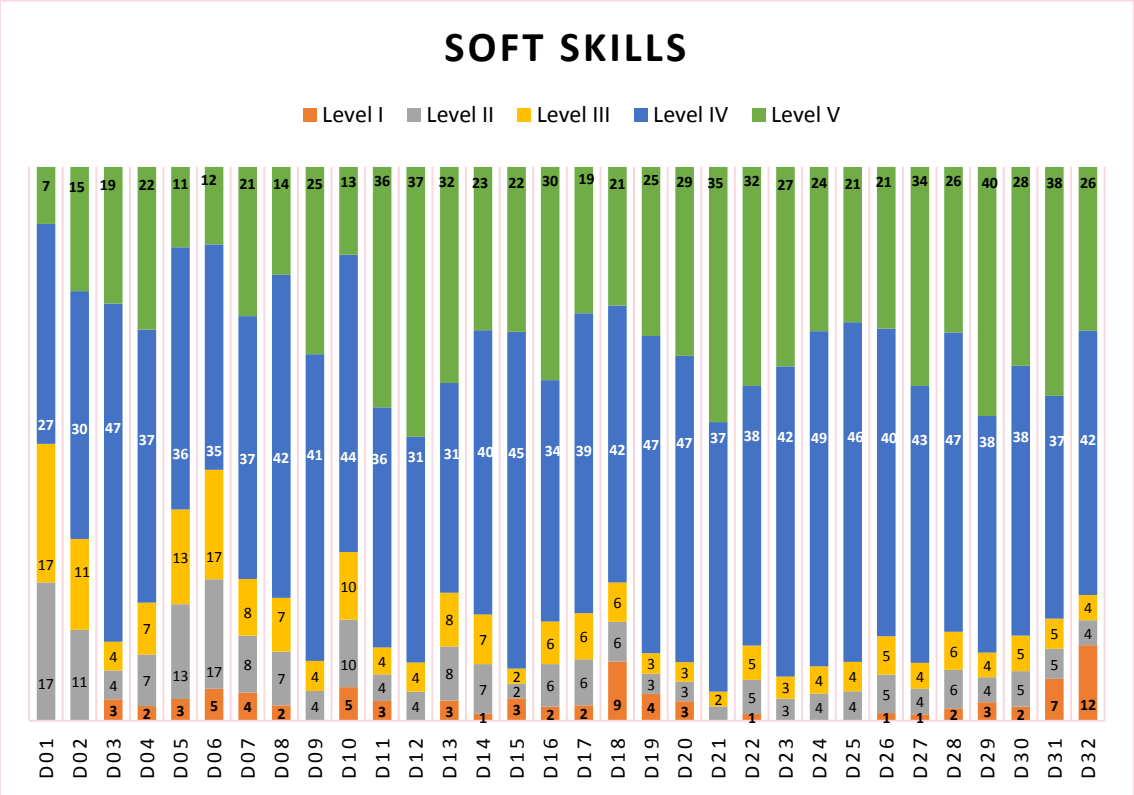


Figura 14.a. Resultados de Soft Skills (común)

En el Cuadro 5 y la Figura 14.a se recopilan los resultados del área temática D (Soft Skills) en términos de número de respuestas (total y por país) para cada uno de los 32 temas propuestos.

El análisis de los datos muestra lo siguiente:

- El tema que muestra un mayor nivel de desconocimiento es el D32, correspondiente a Lenguas; un total de 12 personas han declarado que no están familiarizadas con él y 4 indican que lo entienden pero no pueden implementarlo.

- D32 es seguido por el tema D18 (Mentoring/coaching), con un total de 9 participantes que indican que estos aspectos no les son familiares, y 6 que afirman que sí los entienden pero no los implementan.

HABILIDADES SUFICIENTES

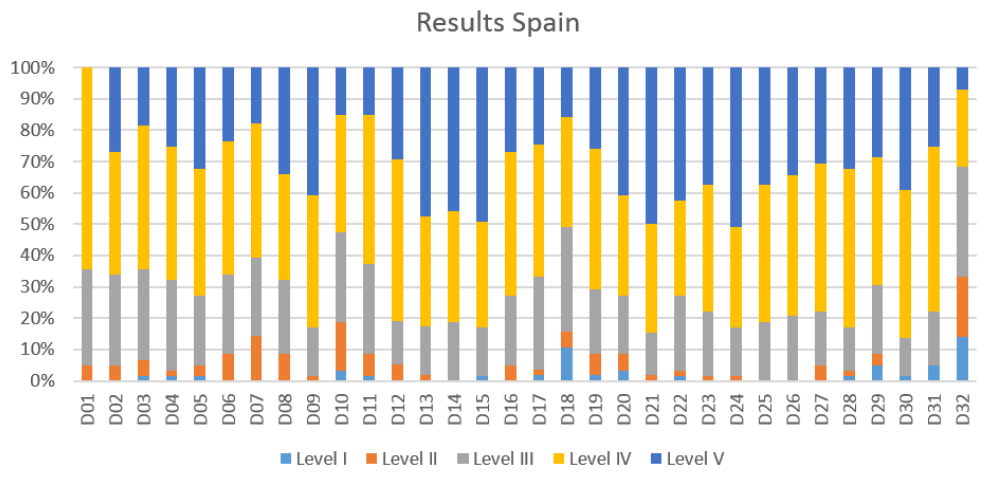
		No estoy familiarizado con el			Lo entiende pero no puede implementarlo			Lo entiende y podría Implementarlo			Buen conocimiento y la capacidad de ponerlo en práctica			Conocimiento profundo y habilidades de enseñanza (incluso para entrenar a otros)		
		ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total	ES	INFORMÁTICA	Total
D1	Organización y planificación	0	0	0	2	2	4	13	18	4	27	19	46	0	4	21
D2	Flexibilidad y adaptabilidad	0	0	0	3	2	5	17	18	5	23	17	40	16	5	21
D3	Orientación al éxito	1	2	3	3	4	7	17	19	7	27	15	42	11	3	14
D4	Identificación con la organización	1	1	2	1	1	2	17	14	2	25	20	45	15	7	22
D5	Resolución de conflictos	1	2	3	2	2	4	13	15	4	24	17	41	19	6	25
D6	Técnicas de negociación	0	5	5	5	2	7	15	15	7	25	12	37	14	8	22
D7	Integración y globalización	0	4	4	8	9	17	14	16	17	24	11	35	10	2	12
D8	Trabajo bajo presión	0	2	2	5	1	6	14	16	6	20	14	34	20	10	30
D9	Prevención de la salud ocupacional	0	0	0	1	3	4	9	11	4	25	18	43	24	10	34
D10	Competencia digital (TIC)	2	3	5	9	4	13	17	20	13	22	14	36	9	2	11
D11	Competencia económica	1	2	3	4	6	10	17	15	10	28	16	44	9	4	13
D12	Resolución de problemas	0	0	0	3	3	6	8	14	6	30	17	47	17	9	26
D13	Autonomía y liderazgo personal	0	3	3	1	3	4	9	11	4	20	16	36	27	9	36
D14	Trabajo en equipo	0	1	1	0	2	2	11	15	2	21	16	37	27	8	35
D15	Trabajo en equipo	1	2	3	0	4	4	9	17	4	20	11	31	29	8	37
D16	Presentación eficaz	0	2	2	3	3	6	13	21	6	27	12	39	16	3	19
D17	Gestión	1	1	2	1	5	6	17	11	6	24	18	42	14	7	21
D18	Mentoring/coaching	6	3	9	3	8	11	19	14	11	20	10	30	9	6	15
D19	Creatividad	1	3	4	4	4	8	12	18	8	26	11	37	15	6	21
D20	Liderazgo	2	1	3	3	5	8	11	15	8	19	12	31	24	8	32
D21	Responsabilidad	0	0	0	1	3	4	8	10	4	20	18	38	29	11	40
D22	Dinamismo	1	0	1	1	4	5	14	11	5	18	20	38	25	7	32
D23	Promover la participación de los aprendices	0	0	0	1	4	5	12	18	5	24	14	38	22	6	28
D24	Actitudes positivas	0	0	0	1	4	5	9	12	5	19	18	37	30	8	38
D25	Reforzar el trabajo de los aprendices	0	0	0	0	4	4	11	17	4	26	16	42	22	4	26
D26	Comunicación eficiente	0	1	1	0	3	3	12	15	3	26	16	42	20	7	27
D27	Escuchar atenta y activa	0	1	1	3	1	4	10	13	4	28	21	49	18	6	24
D28	Involucrar a los aprendices en su propio aprendizaje	1	1	2	1	2	3	8	16	3	30	17	47	19	6	25
D29	Enseñar competencias transversales	3	0	3	2	5	7	13	15	7	24	16	40	17	6	23
D30	Paciencia y empatía, especialmente con los jóvenes	1	1	2	0	3	3	7	13	3	28	19	47	23	6	29
D31	Fomentar la participación de profesionales externos (para introducir objetivos, explicar metodologías, desarrollar proyectos, hacer demostraciones, etc.).	3	4	7	0	4	4	10	14	4	31	16	47	15	4	19
D32	Idiomas	8	4	12	11	6	17	20	16	17	14	13	27	4	3	**7**

- El tercer tema en términos de falta de conocimiento es el D31 (Fomentar la participación de profesionales externos), con 7 participantes que no están familiarizados con él y 5 que pueden entenderlo pero no implementarlo.

- También es notable el número de personas que afirman que entienden pero no pueden implementar los temas D01 (Organización y planificación, 17 participantes), D06 (Técnicas de negociación, 17 participantes) y D05 (Resolución de conflictos, 13 participantes). Además, en los temas D06 y D05 también hay varios participantes que indican que no están familiarizados con ellos (5 y 3 participantes respectivamente).

- Sin embargo, mirando la Figura 14.a., está claro que la mayoría de los tutores tienen un buen conocimiento de las habilidades sociales propuestas (el color azul, que indica el nivel IV, es el que predomina en el gráfico).

- Finalmente, un buen número de tutores participantes afirman tener un profundo conocimiento de muchas habilidades (visualmente indicadas con el color verde en la Figura 14.a.); la responsabilidad (D21), las actitudes positivas (D24) y la resolución de problemas (D12) son las que se valoran con el mayor número de respuestas para el Nivel V. Por otro lado, la habilidad con menos respuestas para el Nivel V es la Organización y la planificación (D01).



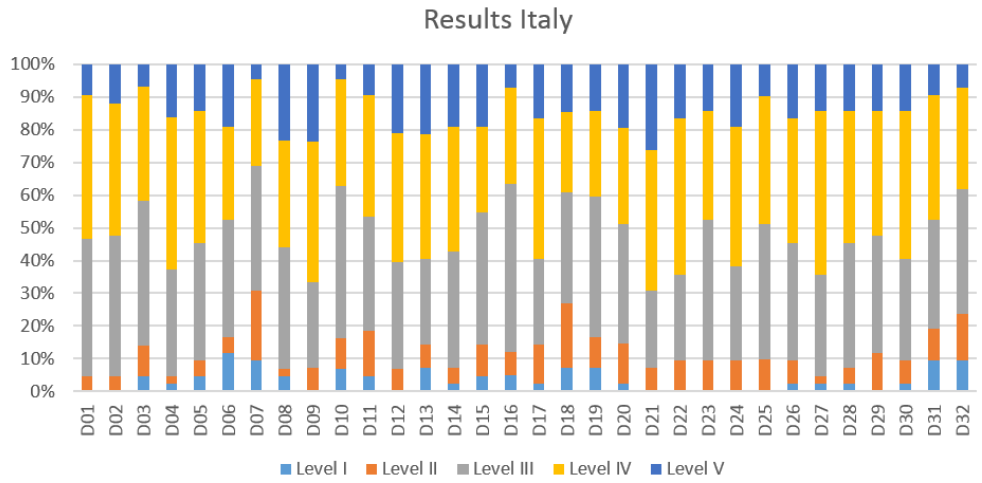


Figura 14.b. Resultados de las competencias interpersonales (nacional)

- A nivel nacional (Figura 14.b), se observan algunas pequeñas divergencias: al igual que en otras áreas temáticas, parece haber una mayor percepción por parte de los tutores españoles sobre su nivel de dominio. Al comparar el gráfico con los resultados de España e Italia, está claro que más tutores de España han incluido sus respuestas en el Nivel V en comparación con los italianos (el número de respuestas se muestra claramente en color azul).

- En Italia el Nivel III (Lo entiende y puede implementarlo) es el dominante, mientras que en España, el nivel dominante es el IV (Buen conocimiento y capacidad de implementación), que corresponde al nivel predominante en los resultados comunes (Figura 14.a). Esto no permite obtener un nivel medio claro para ambos países en lo que respecta a las competencias sociales. En realidad, este rasgo también se observa en otras áreas temáticas.

Como conclusión general extraída de las encuestas, puede decirse que existe una clara falta de correspondencia entre la percepción de los tutores españoles e italianos sobre su nivel de conocimiento de las competencias propuestas. En el caso español, los tutores parecen considerarse altamente cualificados, con un promedio de buenos conocimientos (Nivel IV) sobre ellos y nivel de implementación. Por el contrario, el nivel medio de los tutores de italiano es III (Entender y poder implementar).

En este contexto, el resultado medio no es útil; por lo tanto, el supuesto teórico del proyecto es que el Nivel III significa que los tutores entienden las habilidades y probablemente las pongan en práctica, pero se necesitaría una cierta formación complementaria para que puedan convertirse en tutores altamente cualificados. Por lo tanto, se entiende que aunque tengan algún conocimiento previo e incluso cierto nivel de experiencia previa con algunas habilidades, necesitan formación para poder implementarlas completa y correctamente.

El resultado de este supuesto teórico se recoge en el Perímetro de Calificación desarrollado en el proyecto Co.Tutor (D6).

ENTREVISTAS

Descripción

Se han realizado un total de 12 entrevistas personales semiestructuradas, 6 en Italia y 6 en España. Los encuestados han sido tutores o tutores de empresa, especialmente de la industria de la construcción.

El objetivo de esta entrevista ha sido identificar cuáles son las principales habilidades y competencias que debe poseer un trabajador que desempeña el papel de tutor en la empresa, con el fin de obtener información para diseñar una propuesta de nueva cualificación profesional para los tutores en la empresa en la industria de la construcción europea.

Se ha asumido que el "tutor de empresa" es el eje central de la parte práctica de un proceso formativo, ya que actúa como mediador entre la empresa y el centro de formación, y es la persona que acompaña al aprendiz en todo lo relacionado con su integración en la empresa en la que está realizando la formación práctica. Así, el tutor en la empresa es la persona que atiende las necesidades del aprendiz de forma personalizada, le ayuda a aprender y a conseguir una serie de competencias y habilidades. Para ello, hay una serie de competencias que el tutor en la empresa debe dominar (además de las técnicas). La entrevista pretendía obtener información relevante sobre aquellos conocimientos, habilidades y competencias necesarias para que el tutor en la empresa pueda desempeñar su papel y funciones de forma óptima.

La entrevista se ha estructurado en tres secciones:

- Perfil de los encuestados.
- Preguntas abiertas sobre el papel del tutor de empresa.
- Preguntas cerradas sobre la relevancia de las habilidades pedagógicas y sociales propuestas para el tutor en la empresa.

Con el fin de facilitar la realización de las preguntas cerradas, fue posible completarlas en línea. Esto ha permitido obtener resultados muy comparables. En el caso de las preguntas cerradas, en el presente documento se presenta un resumen de las principales características extraídas de las entrevistas. Con el fin de facilitar la recopilación y tratamiento de la información, las preguntas se han incluido en Survey Monkey.

Aunque han sido entrevistas personales, no se han requerido datos personales para garantizar la privacidad de los encuestados.

Resultados de las entrevistas

Perfil del tutor de empresa

Pregunta 1. País

Se han realizado un total de 12 entrevistas semiestructuradas, 6 en Italia y 6 en España.

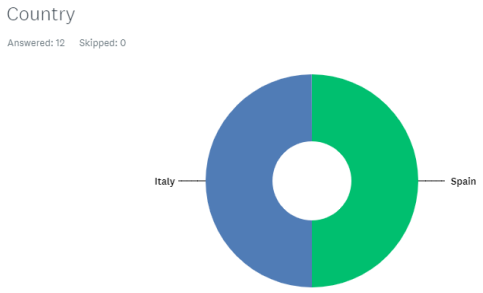
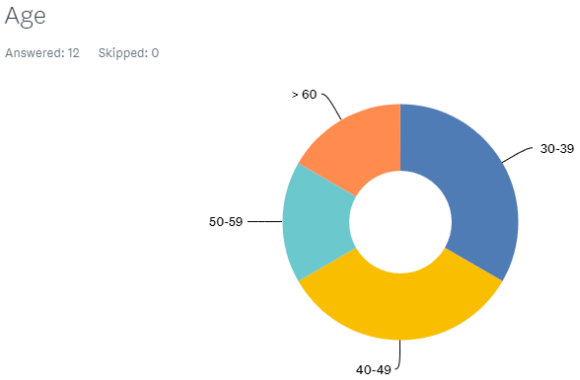


Figura 15. País

Pregunta 2. Edad

La mayoría de los encuestados tienen entre 40 y 49 años (66,6%), como se observa en el gráfico siguiente: El 33,3% tiene entre 30 y 39 años y el 33,3% tiene entre 40 y 49 años.



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
25-29	0.00%	0
30-39	33.33%	4
40-49	33.33%	4
50-59	16.67%	2
> 60	16.67%	2
TOTAL		12

Figura 16. Edad

Pregunta 3. Género

Siguiendo la tendencia de los datos de las encuestas analizadas anteriormente, también la mayoría de las personas entrevistadas eran hombres (83,3%) frente al 16,6% de mujeres.

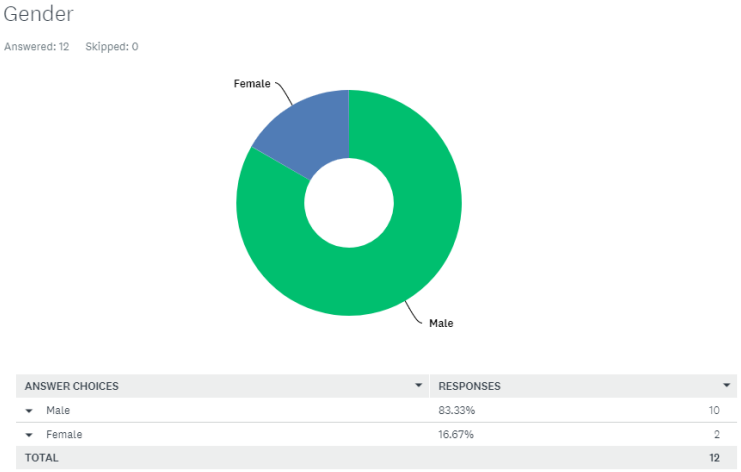


Figura 17. Género

Pregunta 4. Nivel de estudios más alto completado

10 de cada 12 encuestados han alcanzado el nivel universitario, lo que representa el 83,3% del total.

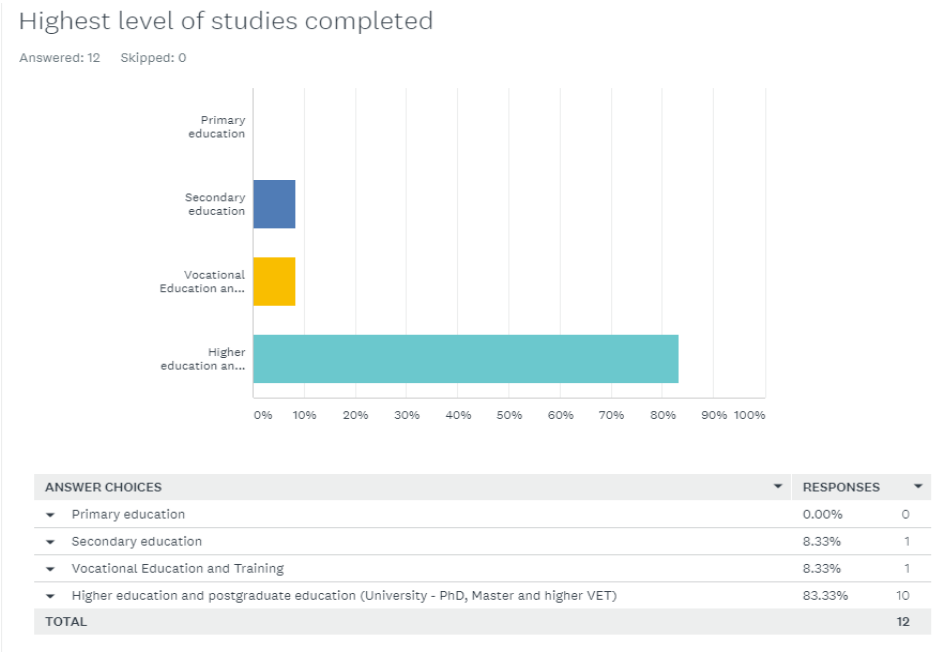


Figura 18. Nivel de formación

Pregunta 5. Años de experiencia en el sector de la construcción

Existe un equilibrio entre los tutores que llevan más de 15 años trabajando en el sector de la construcción y los que tienen una experiencia inferior a 5 años.

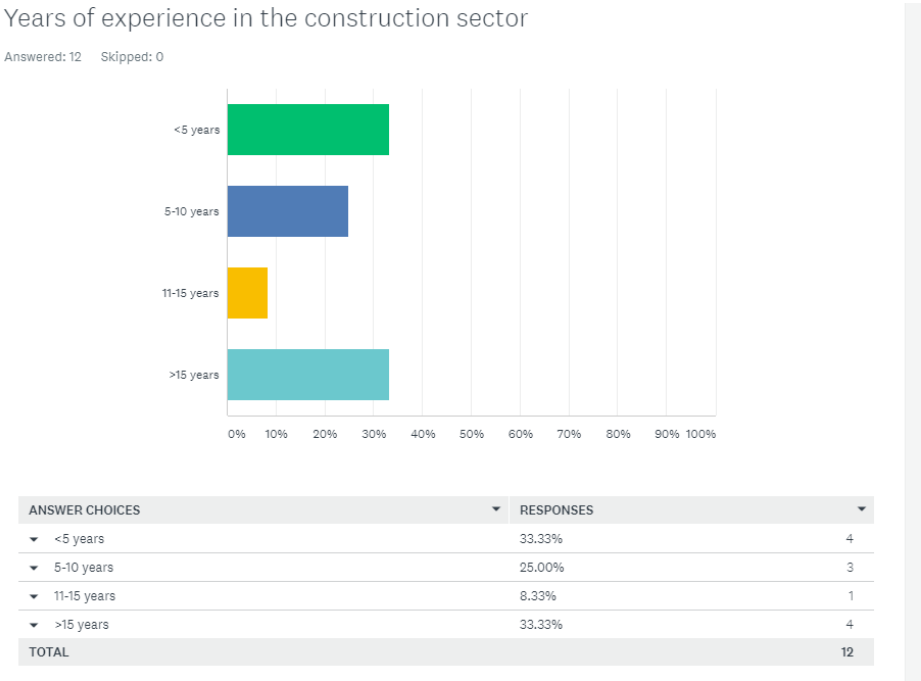


Figura 19. Experiencia en el sector de la construcción

PERFIL DEL TUTOR DE EMPRESA EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN - ENTREVISTA-	
Edad	30-49
Género	Masculino
Nivel de estudios	Universidad
Años de experiencia en la industria de la construcción	< Menos de 5 años >15 años

Tabla 6. Perfil de los entrevistados

Preguntas abiertas

Pregunta 6. ¿Conoce el concepto y el papel del "tutor de empresa"? ¿Es un papel reconocible e identificable en las pymes de su país?

En general, el concepto de tutor de empresa es muy conocido por los entrevistados, sólo un par de ellos indican que no están familiarizados con él. Asimismo, se ha indicado que la mayoría de las pymes todavía no son conscientes de los beneficios de introducir este papel en las empresas.

Pregunta 7. ¿Cómo se gestionan las prácticas? ¿Quién actúa cómo intermediario entre la empresa y centro de formación?

En España, normalmente la persona que actuará como tutor de empresa será la persona intermediaria entre la empresa y el centro de formación; muchas veces, también el director de RRHH actuará como intermediario, o incluso el propietario de la empresa (especialmente en las más pequeñas) que posteriormente actuará también como tutor en muchas ocasiones. Para la gestión del periodo de prácticas es necesario firmar un acuerdo de colaboración.

En Italia, para la mayoría de los entrevistados, el que actúa como intermediario entre la empresa y el centro de formación es principalmente una institución territorial conjunta, seguido de los consultores de obra, los técnicos de obra y, por último, el propietario y/o capataz.

Pregunta 8. ¿Cómo se selecciona el tutor de empresa? ¿Está informado sobre el papel que va a desempeñar? ¿Recibe información sobre las prácticas que se van a realizar y los aprendices que se van a recibir?

En España, es común que en las empresas más pequeñas sea el propietario el que habitualmente asume el papel de tutor. En general, el tutor es seleccionado entre el personal de la empresa, entre los más experimentados: jefe de proyecto o responsable de área, o en todo caso alguien que esté muy familiarizado con la política de la empresa en diferentes aspectos (calidad, RRHH, medio ambiente, etc.).

En cuanto a la información sobre el papel que van a desempeñar, no reciben mucho, en general, aunque en algunas empresas tienen información sobre los cursos y el programa de formación que reciben los aprendices. Por lo general, no hay información sobre los estudiantes; sin embargo, algunas empresas requieren el currículum del estudiante para conocer sus antecedentes de formación.

En Italia, el tutor de empresa se selecciona en función de la experiencia profesional multidisciplinar adquirida en la empresa y de las competencias técnicas que debe adquirir el

aprendiz. En muchos casos, los trabajadores que desempeñan el papel de tutores de la empresa recibirán alguna formación relacionada.

En las empresas italianas es necesario que el tutor tenga información sobre el programa de formación impartido en el centro de formación, así como el conocimiento de los antecedentes del aprendiz, pero no es necesario saber cómo planificar la formación; lo importante es gestionar las herramientas con las que se llevará a cabo un seguimiento de la experiencia y evaluarla.

Pregunta 9. ¿Necesita tener una cualificación específica para actuar como tal? ¿O sólo se necesita experiencia profesional/técnica?

Tanto en Italia cómo en España, lo más importante es tener una experiencia relevante en el sector y en la empresa. En algunos casos, para ser seleccionado cómo tutor, se le exigirá tener un alto nivel educativo (universitario), pero no es la circunstancia común en la mayoría de las empresas.

Pregunta 10. ¿En qué medida cree que el tutor en la empresa debe estar familiarizado con los siguientes aspectos y conceptos? *Sistema y estructura nacional de FP; Cualificación profesional; Formación de sistema dual/formación alternativa/prácticas profesionales; Conocimientos, habilidades y competencias; Resultados de aprendizaje*.

Con respecto a esta pregunta, parece que las personas entrevistadas tienen ideas confusas sobre estos conceptos; en general, sus respuestas conducen a la suposición de que realmente no entienden teóricamente estos conceptos.

De hecho, algunos de ellos indican que debería haber una formación específica dirigida a los tutores, para que puedan tener una idea más clara de sus tareas y funciones. Sin embargo, la mayoría piensa que todos los conocimientos que podrían adquirir mejorarían su rendimiento.

Pregunta 11. ¿Crees que es necesario que conozca el diseño, desarrollo y evaluación de las acciones formativas?

No hay consenso sobre este aspecto; si bien algunos tutores creen que es necesario tener conocimientos sobre estos temas, hay otros (especialmente en España) que indican que sería esencial si los contenidos son teóricos, pero no si son prácticos. Lo más importante es que las prácticas se ajusten a la formación teórica impartida en el centro de formación, evitando cualquier contradicción que pueda surgir.

Sin embargo, el hecho de estar al menos familiarizado con estos temas es siempre un valor añadido, ya que esto podría permitir al tutor centrarse en lo que es más conveniente para el estudiante.

Pregunta 12. ¿Hasta qué punto es necesario conocer el programa de formación del centro de formación para apoyar al aprendiz?

Una gran mayoría de las personas entrevistadas (tanto en Italia como en España) considera que es esencial estar familiarizado con el programa de formación que el estudiante está recibiendo en el centro de formación. Esto ayuda al tutor a conocer el nivel máximo que el alumno debe alcanzar. Por el contrario, no tener conocimiento de este programa de formación puede llevar al estudiante a realizar actividades que no se ajustan a los contenidos de la formación y esto, a su vez, puede llevar a una alta desmotivación.

Sin embargo, uno de los tutores entrevistados centra la responsabilidad en el aprendiz: debe ser capaz de integrar los conocimientos adquiridos en el centro de formación en la práctica en el centro de trabajo.

Otro tutor propone que el tutor del centro de formación realice una visita a la empresa para comprobar si la práctica se está realizando de acuerdo con el programa de formación y si el aprendiz lo está haciendo bien.

Pregunta 13. ¿Es necesario conocer los antecedentes del aprendiz (conocimientos previos, habilidades, personalidad, necesidades...)?

Existe un claro consenso sobre la necesidad de tener algún conocimiento sobre los antecedentes del aprendiz, al menos alguna información básica. De hecho, en algunas empresas se requiere que el estudiante proporcione su CV para poder ofrecer información sobre los conocimientos previos (específicos y generales), si es capaz de manejar las TIC, etc., y ayuda a la persona responsable del estudiante a ubicarlo en el puesto de trabajo más adecuado, y con los compañeros de trabajo más adecuados.

Habilidades

Pregunta 14. A continuación, encontrará una lista de habilidades pedagógicas y sociales; por favor califíquelas de acuerdo a su consideración sobre su relevancia y necesidad para el desempeño del tutor en la empresa:
Los resultados de esta pregunta se presentan en las tablas y figuras siguientes.

APTITUDES PEDAGÓGICAS

		No es relevante o necesario en absoluto	Recomendado, pero no esencial	Bastante importante y necesario	Absolutamente necesario
01	Formular y adaptar los objetivos de la formación al aprendiz	0	1	**8**	3
02	Seleccionar y secuenciar los contenidos de formación	1	3	**7**	1
03	Diseñar y organizar actividades y metodologías relacionadas con los objetivos y contenidos, teniendo en cuenta las características de los aprendices.	0	2	**7**	3
04	Seleccionar, elaborar y preparar material de formación	1	6	3	2
05	Adaptación al programa de formación del centro veterinario	1	6	3	2
06	Búsqueda de información relevante para el proceso de formación	1	6	4	1
07	Información sobre el marco nacional de cualificación y el MEC	0	10	2	0
08	Estructura y funcionamiento del sistema de FP	0	8	4	0
09	Comprensión del enfoque basado en los resultados del aprendizaje	0	1	**10**	1
10	Utilizar las herramientas de formación disponibles en función de las necesidades de los participantes.	0	2	**8**	2
11	Uso de estrategias específicas de tutoría	1	3	**6**	2
12	Diversificar los métodos y técnicas de aprendizaje	2	5	2	3
13	Implementar la evaluación inicial	0	4	4	4
14	Establecer el sistema de evaluación del aprendizaje	0	4	5	3
15	Diseñar y aplicar las herramientas de evaluación adecuadas	1	4	4	2
16	Participar en el diseño de exámenes y elaboración de certificados	3	6	2	1
17	Evaluar el propio desempeño a través de la autoevaluación de los aprendices y la evaluación de su satisfacción.	1	4	**6**	1
18	Participar en los procesos de calidad, innovación y mejora continua de la organización.	0	3	**8**	1
19	Proponer, diseñar y aplicar mejoras en los sistemas de aprendizaje.	1	1	**7**	3
20	Actualizar conocimientos, participar en acciones formativas (como estudiante)	0	3	4	**5**
21	Participar en redes para actualizar/mejorar las buenas prácticas	1	2	**7**	2
22	Conocer y comprender las expectativas y necesidades del sector de la construcción	0	0	**7**	4
23	Trabajar en equipo, comparar ideas y contenidos de aprendizaje	0	0	**6**	**6**
24	Capacidad de entrenamiento	0	0	4	**8**

Tabla 7. Resultados de las entrevistas de Habilidades Pedagógicas

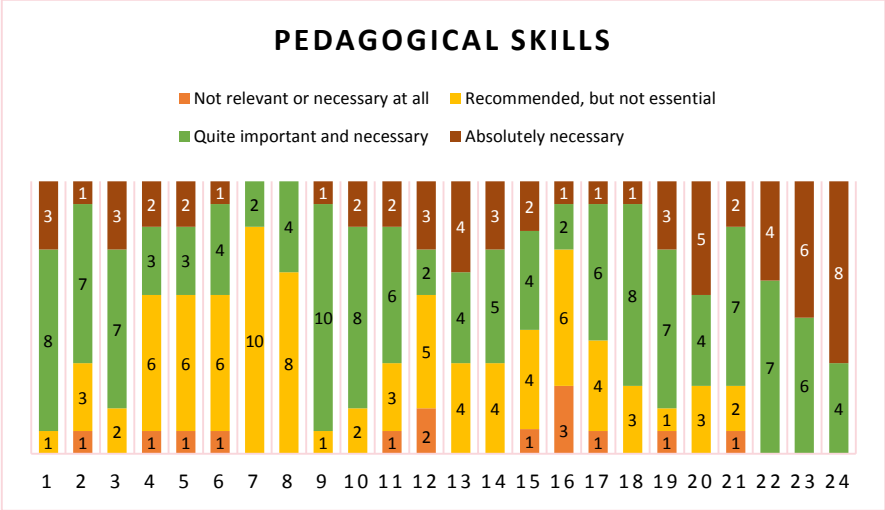
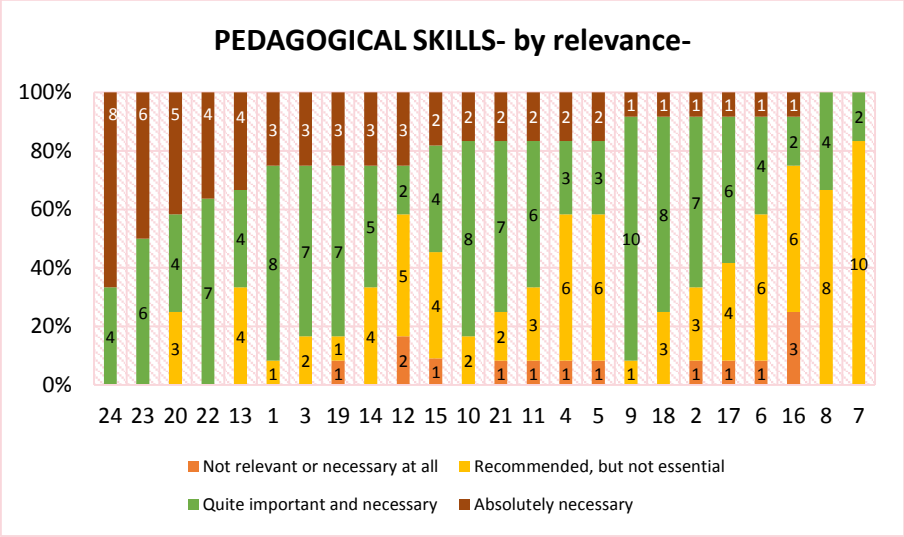


Figura 20.a. Respuestas de las entrevistas sobre habilidades pedagógicas



Gráfica 20.b. Respuestas de las entrevistas sobre habilidades pedagógicas ordenadas por relevancia

La Tabla 7 y la Figura 20.a recopilan los resultados de Habilidades Pedagógicas en términos de número total de respuestas para cada uno de los 24 ítems propuestos. En la Figura 20.b se muestran los resultados ordenados por relevancia, desde `Absolutamente necesario' hasta `No relevante o necesario en absoluto'.

El análisis de los datos muestra lo siguiente:

- Claramente, la habilidad pedagógica que se ha considerado más relevante por los participantes es la capacidad de formación (Habilidad 24); 8 (66,6%) participantes la

consideran absolutamente necesaria y 4 (33,3%) la consideran bastante importante y necesaria, llegando así al 100% de los participantes.

- La siguiente habilidad pedagógica en términos de relevancia es Trabajar en equipo, comparar ideas y contenidos de aprendizaje (Habilidad 23); de nuevo el 100% de los tutores consideran esta habilidad como absolutamente necesaria (50%) o bastante importante y necesaria (50%). No se han marcado otras opciones para este elemento.

- La habilidad 22 (Conocer y comprender las expectativas y necesidades del sector de la construcción) es también una de las más relevantes, según los resultados: 4 (36,3%) lo consideran absolutamente necesario y 7 (63,6%) lo consideran muy importante y necesario.

- Otras habilidades que se han considerado de alta relevancia son: Comprender el enfoque de los resultados del aprendizaje (Aptitud 9), utilizar las herramientas de formación disponibles en función de las necesidades de los alumnos (Aptitud 10), participar en los procesos de calidad, innovación y mejora continua de la organización (Aptitud 18), diseñar y organizar actividades y metodologías relacionadas con los objetivos y contenidos, teniendo en cuenta las características de los aprendices (Aptitud 3). La mayoría de los encuestados considera que todos ellos son de gran relevancia, pero es notable que algunos de ellos los han considerado sólo como recomendables, pero no esenciales.

- La habilidad que se ha considerado menos relevante es no. 16 (Participar en el diseño de los exámenes y en la elaboración de los certificados), considerados como no relevantes por 3 participantes y como recomendados pero no esenciales por 6 (que en conjunto representan el 75% del total).

- Las competencias 7 (Información sobre el marco nacional de cualificaciones y el MEC) y 8 (estructura y funcionamiento del sistema de FP) no son consideradas pertinentes por la mayoría de los tutores, que las consideran principalmente recomendadas, pero no esenciales.

A continuación, se muestran los resultados de la contribución de las entrevistas sobre la relevancia de las habilidades sociales. El cuadro 8 y la figura 21.a recogen los resultados de las competencias interpersonales en términos de número total de respuestas para cada uno de los 32 puntos propuestos. La figura 21.b muestra los resultados ordenados de mayor a menor relevancia.

HABILIDADES SUFICIENTES

		No es relevante o necesario en absoluto	Recomendado, pero no esencial	Bastante importante y necesario	Absolutamente necesario
01	Organización y planificación	0	2	3	**6**
02	Flexibilidad y adaptabilidad	0	2	4	**6**
03	Orientación al éxito	0	6	4	2
04	Identificación con la organización	0	5	4	2
05	Resolución de conflictos	0	4	3	5
06	Técnicas de negociación	0	3	**7**	2
07	Integración y globalización	1	8	1	2
08	Trabajo bajo presión	0	3	**7**	2
09	Prevención de la salud ocupacional	0	3	4	5
10	Competencia digital (TIC)	0	4	5	3
11	Competencia económica	0	7	4	1
12	Resolución de problemas	0	1	**6**	5
13	Autonomía y liderazgo personal	0	3	4	5
14	Trabajo en equipo	0	2	2	**8**
15	Trabajo en equipo	0	4	3	5
16	Presentación eficaz	0	7	4	1
17	Gestión	0	1	**6**	5
18	Mentoring/coaching	0	2	**8**	2
19	Creatividad	1	3	**6**	2
20	Liderazgo	1	1	**8**	2
21	Responsabilidad	0	1	4	**7**
22	Dinamismo	0	5	4	3
23	Promover la participación de los aprendices	0	2	**6**	4
24	Actitudes positivas	0	2	4	**6**
25	Reforzar el trabajo de los aprendices	0	2	**6**	4
26	Comunicación eficiente	0	0	**6**	**6**
27	Escuchar atenta y activamente	0	1	**8**	3
28	Involucrar a los aprendices en su propio aprendizaje	0	1	**6**	5
29	Enseñar competencias transversales	0	1	**7**	4
30	Paciencia y empatía, especialmente con los jóvenes	0	2	**7**	3
31	Fomentar la participación de profesionales externos (para introducir objetivos, explicar metodologías, desarrollar proyectos, hacer demostraciones, etc.).	0	5	5	2
32	Idiomas	0	6	4	1

Tabla 9. Resultados de las entrevistas de Soft Skills

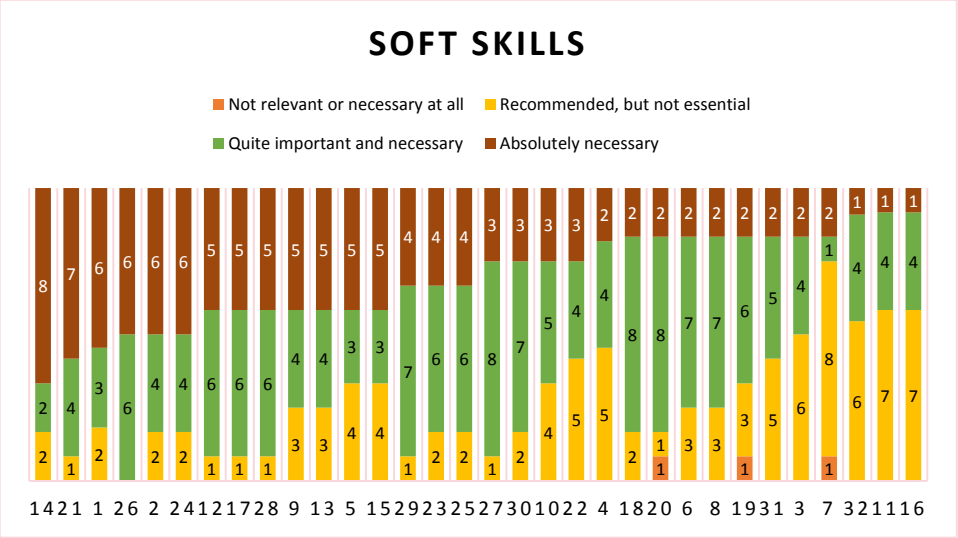


Figura 21.a. Respuestas de las entrevistas sobre habilidades sociales

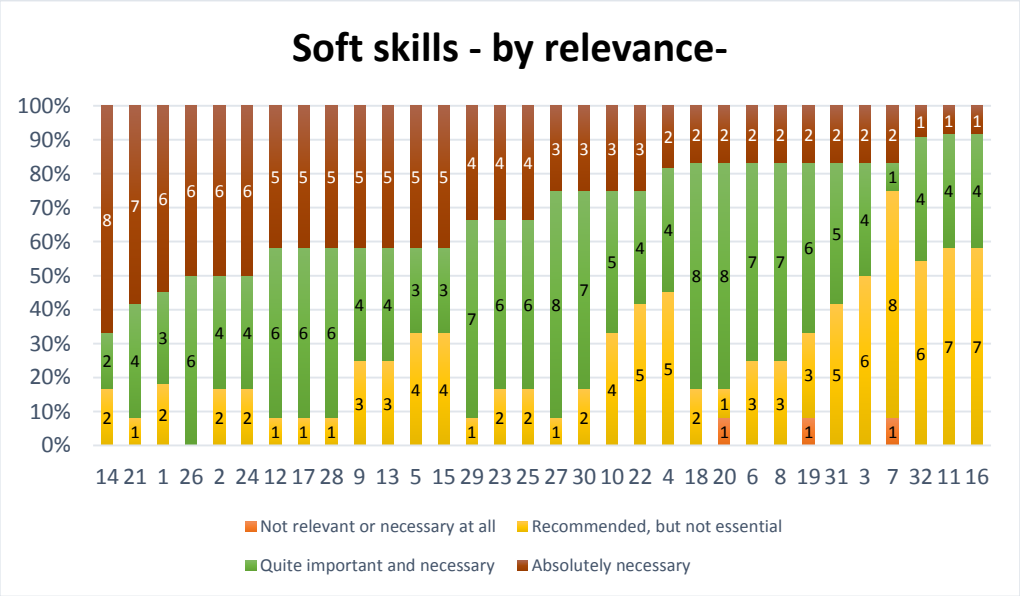


Figura 21.b. Respuestas de las entrevistas sobre habilidades sociales clasificadas por relevancia

- El análisis de los datos muestra que el número de habilidades que se han considerado no relevantes es casi insignificante, como se muestra en la Figura 21.b (sólo habilidades 7, 18 y 19, y sólo 1 participante cada una).

- Sólo mirando la figura 21.b parece claro que la mayoría de las habilidades sociales propuestas en la entrevista se consideran absolutamente necesarias (color marrón) o bastante importantes y necesarias (color verde). La habilidad que ha alcanzado el mayor número de respuestas ubicadas en el nivel de"Absolutamente necesario" es el trabajo

en equipo (Habilidad 14), seguido por la Responsabilidad (Habilidad 21) y la Comunicación Eficiente (Habilidad 26).

- Varias habilidades tienen la misma consideración: tanto la habilidad 2 (flexibilidad y adaptabilidad) como la habilidad 24 (actitudes positivas) han sido consideradas absolutamente necesarias por 6 participantes, bastante importantes y necesarias por 4, y recomendadas pero no esenciales por 2 encuestados. Lo mismo sucede con los siguientes grupos de habilidades: 12-17-28, 9-13, 5-15, 23-25.

- En cuanto a la consideración de"Recomendado pero no esencial", son las habilidades 7 (Integración y globalización), 11 (Competencia económica), 16 (Presentación efectiva), 32 (Idiomas) y 3 (Orientación al éxito) las que tienen más respuestas para esta categoría.

CONCLUSIONES GENERALES

Una vez finalizado el análisis documental y el análisis experimental, se pueden presentar las siguientes conclusiones generales:

Tanto en España como en Italia, los sistemas de aprendizaje se están implementando cada vez más; sin embargo, el nivel de implementación sigue estando por debajo de la media de otros países de la UE.

Todavía hay un gran número de empresas que no son conscientes de los beneficios que pueden derivarse de su participación en programas de aprendizaje.

El papel del tutor de empresa es esencial y su desempeño tendrá una gran influencia en el éxito o fracaso de los programas de aprendizaje. Sin embargo, en ambos países su cualificación profesional no está estandarizada.

Aun teniendo esta falta de reconocimiento sobre la cualificación del tutor en la empresa, existen acciones formativas en ambos países, con el objetivo de apoyar a las empresas y a los tutores en la realización de un buen desempeño y una buena implementación de los sistemas de aprendizaje.

El perfil general de los trabajadores que desempeñan el papel de tutor en la empresa en el sector de la construcción presenta las siguientes características:

- Hombre,
- entre 40 y 50 años de edad,
- alto nivel educativo,

- amplia experiencia en la empresa y también experiencia relevante como tutor de empresa,
- ocupación gerencial, responsabilidad dentro de la empresa, director/propietario (especialmente en las empresas más pequeñas)
- reconocido como tutor de empresa en la empresa, pero no reconocido oficialmente fuera de ella,
- buen conocimiento de sus funciones como tutor en la empresa,
- Conocimiento sobre el sistema de FP en el país.

En ambos países es común que los tutores en la empresa no estén muy al tanto del diseño de los contenidos formativos. Incluso, en muchas empresas (especialmente en España), los tutores no están muy familiarizados con el perfil del aprendiz o con el programa de formación que está recibiendo en el centro de formación. Sin embargo, creen que este conocimiento sería de gran importancia para llevar a cabo un buen trabajo con los aprendices. Por el contrario, parece que están familiarizados con las herramientas de evaluación que necesitan para llevar a cabo un seguimiento de la experiencia de aprendizaje.

En cuanto a lo que se ha derivado de las entrevistas y encuestas, parece que no hay mucho contacto personal entre el centro de formación y la empresa; esto es algo que debe evitarse para garantizar una aplicación óptima del programa.

En cuanto a las habilidades que se han considerado más relevantes para el tutor de empresa, son las siguientes:

- Capacidad de entrenamiento,
- Trabajar en equipo,
- Responsabilidad,
- Comunicación eficiente,
- Flexibilidad y adaptabilidad,
- Actitud positiva,
- Conocer y comprender las expectativas y necesidades del sector de la construcción,
- Comprensión del enfoque de los resultados del aprendizaje,
- Utilizar las herramientas de formación disponibles en función de las necesidades de los participantes,
- Participar en los procesos de calidad, innovación y mejora continua de la organización,
- Diseñar y organizar actividades y metodologías relacionadas con los objetivos y contenidos, teniendo en cuenta las características de los aprendices.

Coodinador del proyecto:

Fundación Laboral de la Construcción
España

Socios del proyecto:

Confederación Nacional de la Construcción
España

Associazione Nazionale de Costruttori Edili (Ance). Italia

Ente per la Formazione e l'addestramento professionale nell'edilizia (Formedil). Italia