

# Prácticas Fáciles para Pequeñas Empresas

4

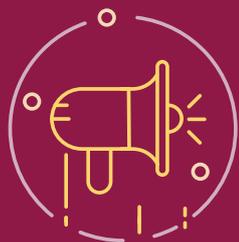
## Asistencia a Alumnos en Prácticas para su Aprendizaje Laboral Tutoría Efectiva



¿QUIERES LEER MÁS?  
[www.learntowork.eu](http://www.learntowork.eu)

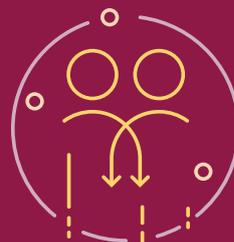
 learn to work

# ÍNDICE



**3**

**INTRODUCCIÓN**



**4**

**¿CÓMO PUEDE CONTRIBUIR A MI  
EMPRESA LA TUTORÍA DE ALUMNOS  
EN PRÁCTICAS?**



**5**

**SUPERANDO PROBLEMAS  
& APRENSIONES**



**6**

**CÓMO LLEVAR UNA TUTORÍA  
DE FORMA EFECTIVA**



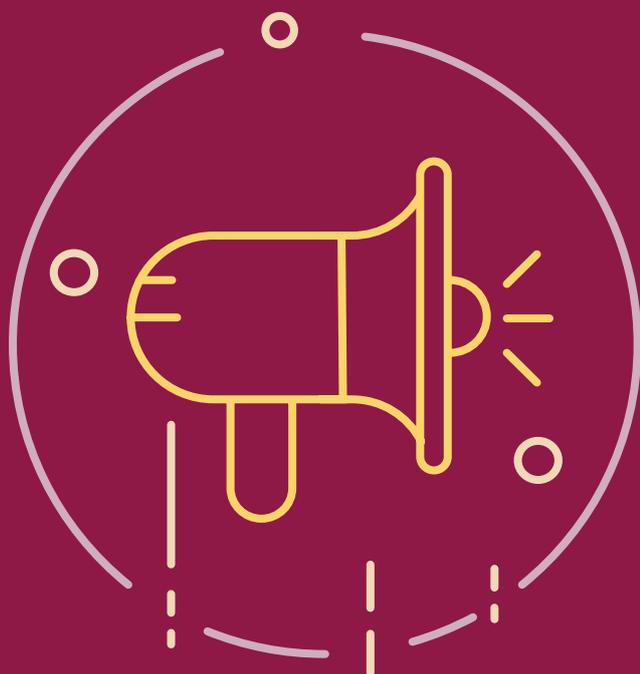
**8**

**PRÁCTICAS EFECTIVAS**



**9**

**CONSIDERACIÓN DE  
NECESIDADES ESPECIALES**



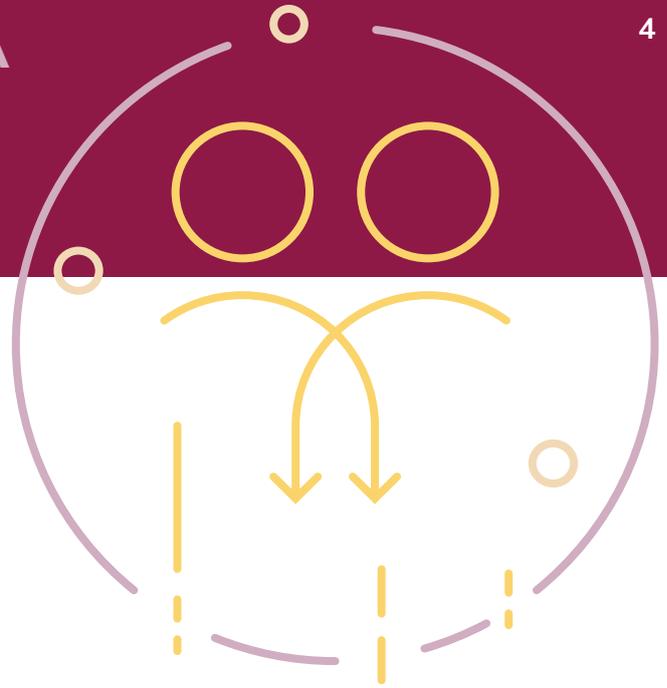
En un aprendizaje que se implanta satisfactoriamente todos ganan, tanto la PYME como el alumno.

El alumno gana una oportunidad de combinar el aprendizaje de clase con la pericia adquirida en el centro de trabajo, con lo que obtienen un cuadro completo de su programa de estudios.

La PYME gana la oportunidad de incorporar a un nuevo empleado y el acceso al conocimiento, técnicas y recursos más recientes ofrecidos por los centros educativos.

Este cuaderno ofrece consejos en torno a la estructuración del proceso de tutoría para una asociación de largo plazo entre PYME y sus alumnos en prácticas, presentando una estructura para el desarrollo tanto externo como interno de la PYME.

## ¿CÓMO PUEDE CONTRIBUIR A MI EMPRESA LA TUTORÍA DE ALUMNOS EN PRÁCTICAS?



Las prácticas contribuyen al desempeño en el trabajo. El reparto de responsabilidad con los alumnos en prácticas dentro de las tareas rutinarias o que requieren tiempo, como diferentes tipos de análisis, búsquedas en los recursos, finalización de tareas inacabadas, etc., pueden optimizar su trabajo e incrementar su productividad.

La ayuda y formación a alumnos en prácticas proporciona al tutor otra comprensión de su trabajo. En estas situaciones, uno ve su trabajo desde una óptica diferente, aprende nuevas cosas acerca de él, y a menudo descubre nuevas oportunidades y posibilidades de mejora en la tarea.

Los alumnos en prácticas pueden aumentar la colaboración en el centro de trabajo: Típicamente, los alumnos en prácticas necesitan aprender multitud de tareas, se distribuyen a través de diferentes departamentos e interactúan con personas de toda la empresa, lo que a menudo contribuye a superar la incomunicación entre departamentos y mejorar el compañerismo.



---

## “La tutoría requerirá la asignación de un miembro del personal a tiempo completo”

Aunque la asignación de un tutor a un alumno en prácticas es una buena práctica, esto no supone que un tutor deba emplear todo su tiempo al alumno. Según diversos estudios, hasta un 30% del tiempo de los tutores puede ser empleado dar instrucciones, trabajando con el alumno y supervisando su trabajo. Dependiendo del estilo de tutoría y la experiencia del tutor, el tiempo empleado podría reducirse hasta un 10%, lo que dejaría al tutor tiempo suficiente para dedicarse a sus tareas principales.

No obstante, parte do trabalho normal do orientador terá de ser realocada a outros funcionários, de modo Sin embargo, parte del trabajo habitual del tutor necesita ser reasignado a otro empleado para que pueda realizar su tutoría con el alumno en prácticas debidamente. El coste del tiempo del empleado en tutoría debe ser evaluado en el plan de empresa y compensado mediante las ganancias reportadas por tener una persona adicional realizando el aprendizaje en la empresa.

---

## “Los tutores deberían tener experiencia en recursos humanos”

En empresas provistas de departamento de RR.HH., la gestión de la formación y el aprendizaje a menudo corresponde al departamento de RR.HH. De todas maneras, la responsabilidad de un tutor no consiste en gestionar la estrategia sobre capacidades de la empresa, sino la transmisión de sus capacidades personales y forma de actuar al alumno en prácticas, por lo que cualquiera con un poco de formación básica en capacidades para la tutoría puede ser tutor.

---

## “El aprendizaje no reporta ningún beneficio al tutor”

Los buenos prácticas son beneficiosos no solamente para la empresa y el alumno en prácticas, sino para el propio tutor. Los tutores transfieren valiosas capacidades, conocimiento e intuiciones al alumno que contribuyen al desarrollo, tanto de su carrera como personalmente. Inversamente, la tutoría permite a los tutores reevaluar y optimizar la eficacia de procedimientos ya asentados en la empresa, además de aportar una nueva mirada a procedimientos arraigados por parte de personas con una sólida formación teórica. De esta manera, los alumnos en prácticas pueden realizar una aportación valiosa a cualquier equipo de PYMEs.

# CÓMO LLEVAR UNA TUTORÍA DE FORMA EFECTIVA



La implantación de un plan de aprendizaje efectivo conlleva la consideración de los siguientes pasos en la organización de su sistema de tutoría:

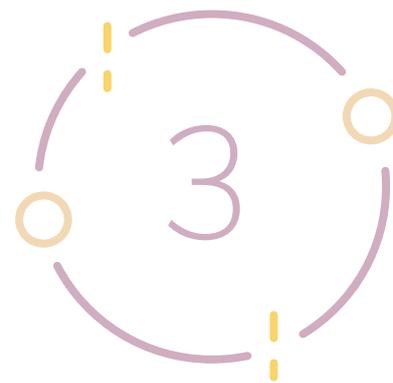


**Designación de una persona o personas responsable** para guiar, tutelar o monitorizar al alumno en prácticas durante toda la enseñanza. Esta persona no debería ser un superior fuera del alcance, sino una persona a pie de obra en contacto regular con el alumno.



**Provisión de formación en tutoría para el futuro tutor.**

El Instituto de Formación Profesional Superior local debería poder ofertar formación u orientación en esta área. En caso contrario, existen abundantes materiales disponibles online.



**Comparte la descripción y objetivo del plan de aprendizaje y el periodo de prácticas con tu personal.**

El personal afectado de la empresa tiene que tener una idea clara del puesto y sus características, de forma que sepan a qué resultados atenerse de la parte del alumno en prácticas en el marco del puesto, así como el papel de apoyo que deberían ejercer dentro de la tutoría.





## Planifica un control regular durante el aprendizaje.

Al objeto de permitir un aprendizaje efectivo, los tutores deberían organizar un plan claro de los resultados a alcanzar, provisto de un horario preestablecido e indicadores de control que deberían comprobarse de forma regular.

## La interacción frecuente con el alumno

en torno a su satisfacción, cuestiones y posibles problemas que tengan lugar diariamente en el centro de trabajo es importante para garantizar altos niveles de. Un alumno en prácticas al que se escucha, cuya opinión es tomada en consideración y que desempeña tareas que considere relevantes rendirá a niveles altos.

## Mantente al tanto acerca del desarrollo de estudios teóricos.

Consulta al alumno en prácticas (y al Instituto) para supervisar el grado de desarrollo de los estudios, nuevo conocimiento que se haya obtenido, y cómo puede éste aplicarse a las tareas que el alumno está realizando en el centro de trabajo.



## Emplaza a los tutores a que evalúen a los alumnos en prácticas para su futura incorporación a la empresa:

el objetivo de todo proceso de contratación persigue la identificación no sólo de empleados capacitados, sino su integración armónica con la cultura de la empresa, que tengan lealtad a la compañía y aporten nuevas ideas, así como otros valores añadidos al conjunto de la fuerza de trabajo. Nunca vas a encontrar en un proceso de contratación "normal" ocasiones más propicias para ello que con un aprendizaje. La manera más efectiva de llevarlo a cabo consiste en que el tutor evalúe de forma competitiva si los alumnos se acoplan bien a la empresa durante un periodo largo de tiempo.



## Empareja al alumno en prácticas con un miembro de tu personal

que ejerza un puesto igual o similar. Dado que la tutoría implica la transmisión de conocimiento mediante aprendizaje práctico, es esencial que los alumnos en prácticas reciban la oportunidad de que personas con años de experiencia en ese ámbito en particular les enseñen la manera de desempeñar tareas.



“Asegúrate de que el tema no es tabú en la empresa, que tus empleados generen un ambiente donde el alumno en prácticas se sienta cómodo para hablar de sus necesidades especiales, y que tu personal está habilitado para llevarlos a cabo.”

Más detalles en  
<https://learntowork.eu/special-needs>.





## **AUTORES**

Alicia Miklavcic, Anthony Camilleri,  
Dejan Blagojevic, Gilberto Santos,  
Henrika Varniene, Janez Damjan,  
Marko Grdosic, Martin Edmondson,  
Michael Bobik, Romana Nováčková,  
Sandra Feliciano

## **EDITORES**

Sandra Feliciano, Sanja Brus

## **DISEÑO**

Tara Drev

## **COPYRIGHT**

(C) 2018, Saps

## CONSORCIO SAPS

European Association of Institutions in Higher Education  
Knowledge Innovation Centre  
Association of Slovene Higher Vocational Colleges  
Czech Association of Schools of Professional Higher Education  
Association des Directeurs d'IUT  
Portuguese Council of Polytechnics  
West of Scotland Colleges' Partnership  
Conference of Academies for Applied Studies  
Rector's Conference of Lithuanian University Colleges  
Association of Austrian Universities of Applied Sciences

EURASHE	BE
KIC	MT
SKUPNOST VSS	SI
CASPHE	CZ
ADIUT	FR
CCISP	PT
WoSCoP	UK
KASSS	RS
LKDK	LT
FHK	AS

## OTROS CUADERNOS DE LA SERIE

- **Cuaderno Núm. 1:** Manos a la obra: Organización e Implantación de un Plan de Aprendizaje
- **Cuaderno Núm. 2:** Maximización de Motivos para la Participación de la Empresa: Diseño de Programas de Aprendizaje Rentables
- **Cuaderno Núm. 3:** Presentaciones Efectivas en tu Empresa: Incorporación de Alumnos en Prácticas



¿QUIERES LEER MÁS?  
[www.learntowork.eu](http://www.learntowork.eu)

 learn to work

---

# “Las prácticas estimulan la capacidad general de las pequeñas empresas.”

El presente proyecto cuenta con el auspicio de la Comisión Europea. Esta publicación refleja únicamente la visión de sus autores, y la Comisión no puede ser tenida responsable de ningún uso que se realice de la información aquí contenida. Esta obra tiene licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual.



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

