

# LA TUTORÍA

## *La función del tutor en el aprendizaje*

**Carine BAUER**

Directora del Servicio de Formación Profesional Continua  
Universidad de Aix-Marseille

**Renaud VULVERT**

Director del Hipermercado Carrefour Toulon Grand Var

# Función y Responsabilidades del tutor



Tutor

La tutoría es una **forma de acompañamiento**

Diferenciada del:

Formador

*Coach*

Consultor

Mentor

***Y al mismo tiempo... es todo ello a la vez***

# Diversidad de situaciones tutoriales



# Pequeña definición

=> *Construir un vínculo entre tutor y tutoría*

## ***Tutor***

“Persona o cosa que presta apoyo, respaldo, protección” (Larousse)  
*Etimológicamente, proviene del latín tutor: ‘mirar fijamente, no perder de vista, vigilar, proteger’ y, por extensión: ‘defensor, guardián, protector’*



## ***Tutoría***

La tutoría es una **relación formativa** entre una escuela/organismo de formación, un tutor y un aprendiz

Su función no es  
aportar  
respuestas ya  
preestablecidas a  
problemas que se  
plantean, sino  
**GUIAR**  
el aprendizaje



- ¿Me pregunto si has entendido bien tu función de "tutor"?
- ... pero jefe, ¡él no mantiene la buena "postura" profesional!

# Referencias jurídicas : contratos de formación dual y tutoría

La formación es **tiempo de trabajo**

El estudiante en modalidad dual es un **asalariado** en formación

El período de prueba es, como máximo, de 1 mes para el contrato de profesionalización y de 2 meses para el contrato de aprendizaje

El contrato puede concertarse con carácter temporal o indefinido

No se abonará **ninguna prima de precariedad** al final del contrato de formación dual de carácter temporal

Sin cláusula de indemnización por renuncia a la formación

**Es obligatoria la designación de un tutor/maestro de aprendizaje** en el marco del contrato de formación dual

# Referencias jurídicas : contratos de formación dual y tutoría

## ¿Una remuneración?

En el contexto del **contrato de aprendizaje**, la remuneración:

- varía según la edad del aprendiz
- aumenta cada nuevo año de ejecución del contrato

Para contratos concertados a partir del 1 de enero de 2019

Año de ejecución del contrato	Aprendiz de menos de 18 años	Aprendiz de 18 a 20 años	Aprendiz de 21 a 25 años	Aprendiz a partir de 26 años
1. <sup>er</sup> año	27%	43%	53%*	100%*
2. <sup>o</sup> año	39%	51%	61%*	100%*
3. <sup>er</sup> año	55%	67%	78%*	100%*

\* o el salario mínimo según convenio del empleo ocupado

# Referencias jurídicas : contratos de formación dual y tutoría

## ¿Qué remuneración?

- En el marco del **contrato de profesionalización**, la remuneración:
  - varía según el nivel de formación inicial y la edad del estudiante
- Existen disposiciones del convenio o contrato que pueden contemplar una remuneración más favorable para el asalariado

Nivel de formación o cualificación antes del contrato de profesionalización

Edad	Inferior al bachillerato	Igual o superior al bachillerato
Menos de 21 años	Al menos el 55% del SMI	Al menos el 65% del SMI
De 21 a 25 años cumplidos	Al menos el 70% del SMI	Al menos el 80% del SMI
A partir de 26 años	Al menos el SMI o el 85% de la remuneración mínima convencional ordinaria	Al menos el SMI o el 85% de la remuneración mínima convencional ordinaria

\* o el salario mínimo según convenio del empleo ocupado



# Referencias jurídicas : contratos de formación dual y tutoría

## Designación de un maestro de aprendizaje

- ¿Quien?    O bien un empleado voluntario  
              O bien el propio empleador



Contrato  
de aprendizaje

## Condiciones

En relación a la cualificación que pretende obtener el aprendiz, tener:

- O bien un diploma igual o superior + 3 años de experiencia
- O bien 5 años de experiencia

**Máximo 2 empleados por maestro de aprendizaje**

# Referencias jurídicas : contratos de formación dual y tutoría

Contrato  
de profesionalización

**La designación de un tutor es obligatoria desde el 28 de agosto de 2014.**

¿Quién? O bien un empleado voluntario o el propio empleador

Condiciones: justificar experiencia profesional de al menos 2 años en una cualificación relacionada con el objetivo de profesionalización contemplado

Máximo 3 empleados por tutor-empleado o 2 por tutor-empleador

El tutor es el **principal contacto con la escuela y cumplimenta el cuaderno escolar y, si existe, el de la empresa**

Habitualmente, se le **consulta para la evaluación y el después del contrato**  
Participa eventualmente en reuniones y consejos escolares del organismo de formación

## El tutor crea vínculo, está presente en cada relación

- Facilita la **integración** del aprendiz
- Facilita **la acogida, la ayuda, la información y el acompañamiento del aprendiz** en el ejercicio de su trabajo

En el caso del contrato de formación dual: **garantiza, en particular, el contacto con el organismo de formación** y participa, pues, en la profesionalización y cualificación de los empleados

**La formación de tutor es válida durante 5 años**

# La tutoría, clave en el éxito de la formación dual

## La tutoría organiza y facilita:

- ✓ la transmisión de competencias
- ✓ la transmisión del saber hacer
- ✓ la transmisión de métodos de trabajo
- ✓ la integración en la empresa



## La tutoría es un valor añadido en la empresa:

- ✓ integración de nuevas generaciones
- ✓ reconocimiento de la experiencia, de los séniores
- ✓ preservación del saber hacer

# Los Tutorizados en Formación Dual:

## Ventajas para la empresa de contratar estudiantes en formación dual

- Proceso de precontratación
- Anticipación de las necesidades de la empresa en el procedimiento de Gestión de Empleos e Itinerarios Profesionales: GEPP (de sus siglas en francés)
- Cualificación de su personal
- Para un próximo proyecto a llevar a cabo: el estudiante puede hacerse cargo de un tema que la empresa no tiene tiempo de tratar en circunstancias normales
- [Reembolso a través de ayudas financieras de una parte o más de las tasas pagadas](#)
- Ayudas para determinados colectivos
- Tasa por insuficiencia de contratación en formación dual (Contribución Suplementaria al Aprendizaje, CSA)

# Función del tutor en las 3 fases

Antes

Contratación, eventual participación  
Establecimiento del itinerario de formación/integración

Durante

Acogida  
Instauración de la relación  
Ayuda en la elaboración del proyecto profesional  
Transferencia de prácticas profesionales  
Enlace con el organismo de formación  
Gestión de situaciones difíciles

Validación

Las distintas etapas / Balances de las etapas  
Evaluación final

# El aprendizaje

- Aprendizaje: ¿Por qué y cómo?
- **Ventajas** del aprendizaje para la empresa, el tutor y el aprendiz
- **Expectativas** de la tutoría por parte del empleador, del tutor, del aprendiz
- **Perfil** del tutor

# ¿Por qué y cómo?

El **aprendizaje** es:

- una **respuesta eficaz** a nuestra necesidad de recursos internos de cargos directivos y jóvenes mánager
- un **tiempo** en el cual desarrollan su creatividad, descubren la innovación supervisados por un tutor cuyo itinerario de formación ha sido validado para garantizar un acompañamiento de calidad
- El **aprendizaje** es una **alternancia de tiempo en formación, de descubrimiento, de experiencia desarrollada en situación laboral, aunque también en el aula** con un responsable pedagógico; también es un período durante el cual los aprendices constituyen una **comunidad**, desarrollando al mismo tiempo un intercambio entre aprendices

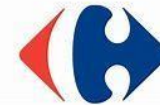


# ¿Por qué y cómo?

- En resumen, este período de aprendizaje está destinado a la **experimentación**, al **derecho al error**, al **éxito** y, en último término, a **compartir**
- El tiempo de formación de un tutor en Carrefour es de 30 horas, durante las cuales descubre las **claves para acoger, integrar, transmitir, acompañar el aumento en competencias del estudiante y, por último, evaluar y formalizar**

# Ventajas del aprendizaje

- **Para la empresa/empleador**



- Compromiso a largo plazo
- Personas con motivación
- Interés financiero
- Garantiza una formación a la altura de nuestras expectativas gracias a la buena selección de tutores
- Cargo directivo en caso de contratación, el estudiante es a menudo un aliado leal
- Valorización de las personas con buen nivel

# Ventajas del aprendizaje

- **Para el tutor**



- Reconocimiento de su empleador
- Reconocimiento económico
- Satisfacción personal al intervenir en la preparación del futuro de la empresa
- Transmisión del saber hacer, a menudo a las nuevas generaciones
- Acceso a la formación de tutor

# Ventajas del aprendizaje



- **Para el aprendiz**

- Formación remunerada
- Seguimiento de la formación garantizado a través de horas programadas
- Oportunidad de descubrir una empresa, frecuentemente, un primer empleo
- Beneficio de contar con un tutor a lo largo de toda su formación
- Derecho al error
- Visibilidad a corto y medio plazo de su situación profesional a través de contratos de 12 meses, mucho menos precarios que en el caso del contrato temporal renovado semanal o mensualmente

# Expectativas

- **Empleador**

- Crear un vivero de recursos internos para permitir la gestión óptima de los recursos de la empresa
- Garantizar la perpetuación del saber hacer de la empresa
- Arraigar profundamente la cultura de la empresa
- Garantizar que podrá beneficiarse de un plan de formación integral y también de un acompañamiento personalizado a través de un tutor reconocido y motivado
- Lograr la contratación de un empleado formado, competente y comprometido con la perpetuación de la cultura de la empresa

# Expectativas

- **Tutor**

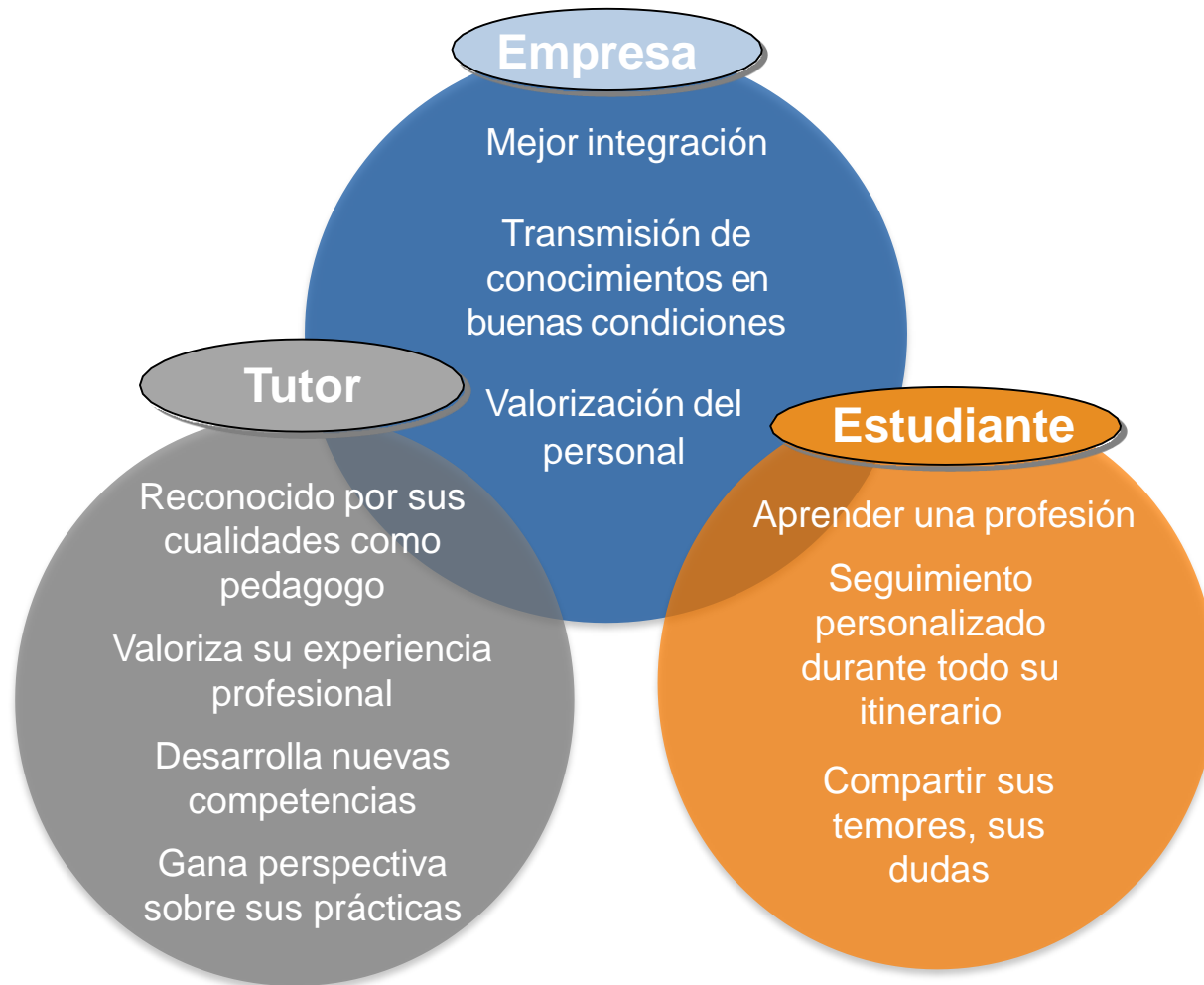
- Participar en el enriquecimiento de las mujeres y los hombres de la empresa compartiendo la formación exhaustiva del saber hacer, del saber ser y la cultura de la empresa
- La satisfacción de ser reconocido como un elemento de valor al que la empresa confía sus futuros empleados
- Permitir que, después de este período de aprendizaje, otros empleados se beneficien de nuevo personal contratado totalmente autónomo en su puesto
- Participar en la construcción de una carrera, logrando una contratación que constituye un hito en la construcción de una vida

# Expectativas

- **Aprendiz**

- Descubrir una profesión, una empresa y su cultura
- Adquirir una primera valiosa experiencia; si este aprendizaje no da lugar a una contratación, poder valorizarla en el momento de buscar trabajo
- Beneficiarse de una remuneración durante un período de aprendizaje
- La garantía de tener el apoyo, durante toda la formación, de un tutor motor, un embajador de la empresa
- Lograr una contratación, a menudo sinónimo de una nueva etapa en la vida de cada mujer y hombre

# Ventajas para cada actor operativo de esta relación tripartita





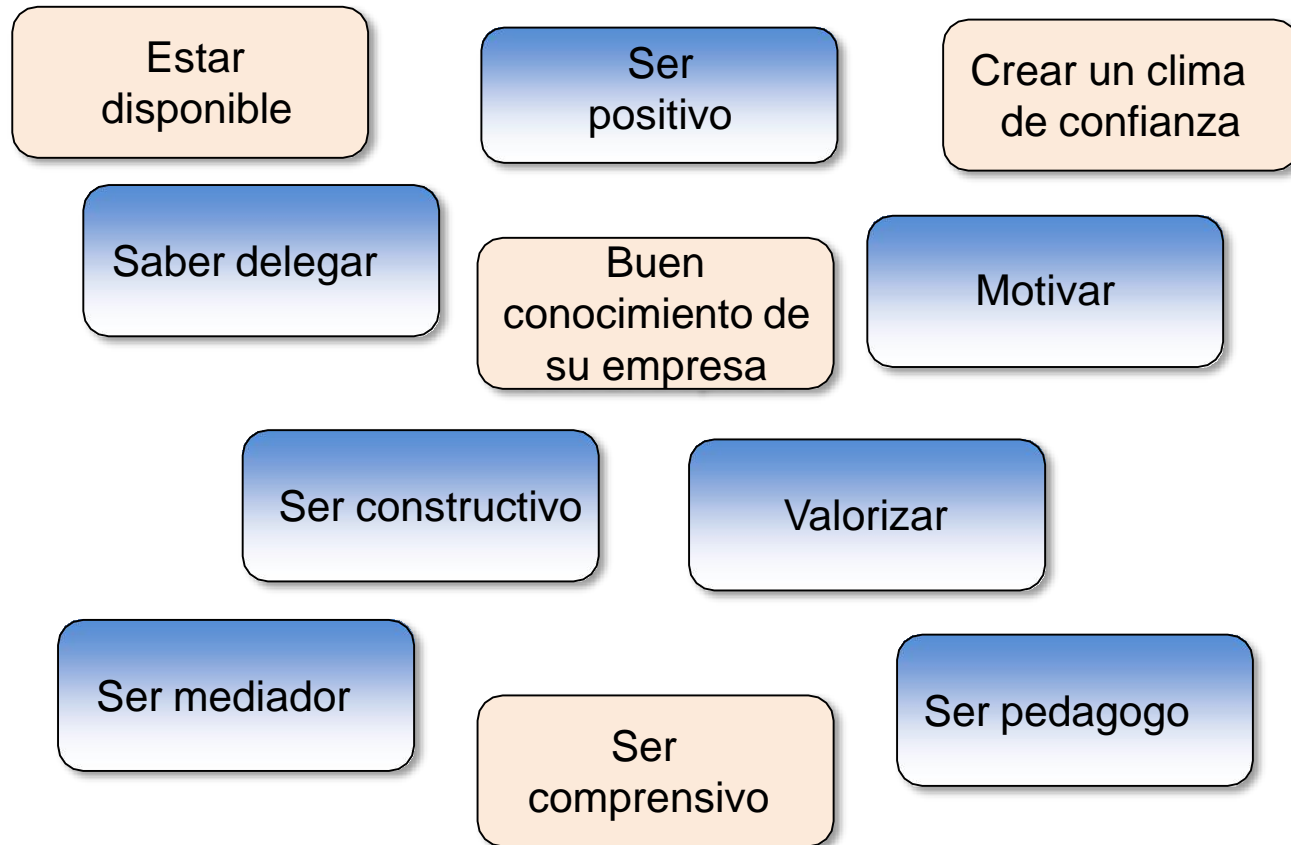
# Perfil del tutor

- Es **un empleado embajador de su empresa**, por tanto, la conoce a la perfección y sabe hablar sobre ella de forma positiva sin dejar de ser objetivo
- Es un **pedagogo**, así pues ha seguido un itinerario formativo para disponer de las claves que permiten **adquirir las competencias requeridas en materia de pedagogía**
- Es un empleado que parte de un principio simple, debe **acompañar el descubrimiento de la profesión** partiendo de la base: el local, la presentación a los equipos, las bases del vocabulario vinculado a la profesión; debe recordar que cuando él llegó tampoco conocía nada ni a nadie

# Perfil del tutor

- Debe **saber adaptarse a su tutorizado, tomar el tiempo necesario para cerciorarse de que se ha comprendido la gran cantidad de información** transmitida en tan solo unas horas
- Debe **instaurar un clima de confianza**, para **liberar la palabra**, ayudar al tutorizado a que se atreva a expresar una dificultad, una falta de comprensión
- Una vez sentadas las bases, debe entrar en las etapas de los objetivos. Para evaluar la evolución positiva de los tutorizados, el tutor debe establecer durante una **entrevista formalizada los objetivos SMART** (de sus siglas en francés), es decir, Específicos, Medibles, Alcanzables, Realizables y definidos en el Tiempo
- Ya fijados, el tutor podrá durante una entrevista formalizada **evaluar el nivel de adquisición de competencias del tutorizado y, de este modo, adaptar las próximas etapas de su formación**

# El perfil del tutor: cualidades y competencias



El tutor es el **principal interlocutor dentro de la empresa** del estudiante de formación dual, en todas las dimensiones.

El tutor es el **portavoz del joven y también de la dirección.**

↪ Mantener cierta distancia: ser factual, ya que el tutor forma parte del proceso de evaluación.



# Los indispensables para el éxito

- El tutor debe disponer del tiempo necesario para llevar a cabo su misión
- Esta misión debe tenerse en cuenta en su carga de trabajo
- La función de tutor debe abordarse en la entrevista de evaluación anual
- En caso de VAE (Validación de Aprendizajes adquiridos por la Experiencia) o Pasaporte de Formación, esta función puede ponerse de relieve

# Las 4 condiciones para el éxito

## DIRECCIÓN

Debe identificar al tutor idóneo

Acordarle el tiempo necesario para esta misión

## TUTOR

Debe tener las competencias necesarias

Ser voluntario

Disponer de tiempo para esta misión

## ESTUDIANTE

Debe comprender e integrar la alternancia Empresa/Escuela

Ser actor de su aprendizaje: modo activo

## ESCUELA

Impartir la formación teórica

Debe ser transmisor del aprendizaje/ conocimientos teóricos

Supervisar al estudiante

# Resultados del aprendizaje

Algunas cifras



- El 85% de las contrataciones a tiempo indefinido de mi establecimiento proceden de contratos de profesionalización o aprendizaje
- La proporción de estudiantes en formación dual en mi establecimiento es próxima al 10%, siendo la obligación legal del 5%

Gracias por su atención