



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

# Directrices para la organización de iniciativas de Work Based Learning en el ámbito del turismo y la enogastronomía

## Guía para Empresas



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Capítulo 1: Introducción .....	3
1.1: El contenido.....	3
1.2: El papel de la empresa en las iniciativas del WBL .....	3
1.3: El valor añadido para la empresa/organización .....	5
1.4: Evaluación de la relación coste-beneficio .....	6
Capítulo 2: período de prácticas.....	9
2.1: El contenido.....	9
2.2: Selección del participante .....	9
2.3: Cómo evaluar un CV .....	10
2.4: El proceso de selección.....	11
Capítulo 3 – Tutoría en la empresa.....	13
3.1: El contenido.....	13
3.2: Acogida del participante en prácticas .....	14
3.3: Planificación y seguimiento del plan de trabajo.....	15
3.4: De la tutoría a la orientación y el coaching .....	18
Capítulo 4: Wbl Con Personas Con Diversidad Funcional O Con Necesidades Diferentes .....	21
4.1: Introducción y contenido .....	21
4.2: Un recurso por descubrir.....	22
4.3: Directrices de funcionamiento .....	23





SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

## CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN

### 1.1: El contenido

En este capítulo se abordan las cuestiones inherentes al papel de la empresa en las iniciativas de alternancia escuela-trabajo. Se describen las características que debe tener la empresa para poder afrontar esta oportunidad de la mejor manera posible. En algunos países, éstas características están reguladas y se requieren como habilidades estructurales tecnológicas y organizativas. A continuación, se describen los procedimientos generales que tiene que cumplir la empresa, como asignar un tutor en la misma, asegurarse que el participante se implica en el puesto de trabajo...

Además, la empresa adquiere valor al participar en la formación de los alumnos en un área específica, formando parte de ella y contribuyendo al crecimiento económico y cultural, creando una relación privilegiada con las escuelas de la zona, potenciando las habilidades de sus colaboradores y, por lo tanto, el enriquecimiento de su propio negocio. En última instancia, esto puede proporcionar un buen rendimiento en términos de atractivo, marca de empresa y responsabilidad social corporativa en el territorio de referencia.

El beneficio derivado de la inversión en la actividad formativa es la contribución que el alumno puede realizar al nivel de productividad de la propia empresa. De esta manera la empresa, además de tener un trabajador más, tiene sobre todo un posible nuevo empleado que ya se ha formado y "forjado" en la realidad en la que puede y/o tendrá que trabajar.

### 1.2: El papel de la empresa en las iniciativas del WBL

En primer lugar, las características previas de la empresa de acogida son requeridas, por ley, en Italia, y deben garantizar:

- habilidades estructurales, es decir, espacios adecuados para permitir la realización de actividades de alternancia escuela-trabajo y, en el caso de los alumnos con discapacidad, la superación o eliminación de barreras arquitectónicas;
- las competencias tecnológicas, es decir, la disponibilidad de equipos adecuados para llevar a cabo las actividades previstas en el acuerdo, en cumplimiento de la normativa vigente en materia de verificación y ensayos técnicos, de forma que se garantice a cada participante una experiencia adecuada y directa en el proceso de trabajo de forma segura;
- competencias organizativas, que consisten en competencias profesionales adecuadas para la realización de las actividades; con este fin, debe garantizarse la presencia de un tutor designado por la organización de acogida, también externo a la misma, en apoyo de actividades escolares y



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

laborales alternas, dotado de competencias profesionales y de apoyo a la formación, con los gastos a cargo de la organización de acogida.

La empresa es la tercera e igualmente fundamental protagonista en la realización de la alternancia, las demás son la escuela y el alumno. La formación en el territorio, entendida como una relación con la escuela, juega un papel estratégico fundamental. El trabajo es un lugar educativo, una fuente cultural, porque el pensamiento se forma en la conexión con la realidad. Por lo tanto, alternar medios para que la empresa trabaje junto con las escuelas en las habilidades de los jóvenes para formar el equipo humano del futuro, fomentar la orientación de los jóvenes para que puedan contribuir a la vida social y económica del país y conocer y relacionarse con el talento y el potencial de los trabajadores del mañana. La empresa también está muy implicada, ya que de forma simultánea hace responsables al representante legal, al tutor de empresa, al responsable de seguridad, al responsable de salud laboral y a todos los colaboradores que entran en contacto con el alumno. Cuando una empresa, un organismo del tercer sector, un organismo público o cualquier otra entidad tiene interés en recibir alumnos para proyectos de alternancia escuela-trabajo, debe, en primer lugar:

- nombrar a un tutor en la empresa como persona interna (empleado) o externa (colaborador o consultor) llamado tutor externo, competente y adecuadamente formado en materia de seguridad y salud en el trabajo o que emplee una profesionalidad adecuada en la materia y que gestione la formación de los jóvenes en el trabajo, a través de la asignación de tareas de trabajo coherentes con el aprendizaje de un puesto de trabajo profesional;
- implicar al joven aprendiz en actividades formativas fuera de la empresa, alternando e integrando el aprendizaje que se desarrolla en el proceso;
- confiar al tutor de empresa la tarea de garantizar el vínculo necesario entre el aprendizaje basado en el trabajo (WBL) y la formación externa;
- certificar las competencias adquiridas por el joven al final del período de aprendizaje / intercambio.

El papel de la empresa durante este período de formación es transmitir a los alumnos las habilidades y destrezas que están:

- más adaptadas al contexto económico internacional actual (tendencias innovadoras y conocimiento de idiomas);
- más acorde con las características del sector agroalimentario, enológico y turístico (sectores con mayores tasas de crecimiento);
- de mayor y más rápida aplicación en el mercado laboral y que son útiles para las empresas en crecimiento (habilidades y competencias básicas en diversos campos)



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

A medio-largo plazo, la alternancia permite reducir la disparidad entre las competencias procedentes del sistema educativo y las competencias requeridas por el mundo laboral, lo que permite ahorrar tanto en los costes de investigación y selección de personal como en los costes de formación inicial de los recién contratados. Las habilidades a desarrollar serán, por ejemplo, la resolución de problemas, la orientación a resultados, el trabajo en equipo, las habilidades interpersonales, etc. Se recomiendan actividades sobre proyectos específicos relacionados con los productos de la empresa o proyectos de reestructuración laboral. La empresa, resumiendo su papel, debe contribuir a acercar el mundo de la educación a la realidad económica de la producción y a las necesidades de profesionalidad y competencias planteadas por el mercado laboral local; mejorar las relaciones con el entorno, también en términos de rentabilidad y visibilidad; y sensibilizar a la vez sobre la importancia de la responsabilidad social de las empresas.

Por lo tanto, la empresa tiene una tarea más importante en la formación del joven aprendiz. Por un lado, debe preparar y seguir las actividades del aprendiz en el entorno laboral, para que desarrolle las habilidades necesarias. Por otro lado, debe permitir que el aprendiz participe en actividades formativas orientadas a la formación de habilidades y conocimientos adicionales, útiles para el desempeño de tareas laborales y para completar el camino de crecimiento personal y profesional del joven. Por último, la empresa debe certificar las competencias adquiridas por el trabajador al final del período de aprendizaje/trabajo escolar.

### **1.3: El valor añadido para la empresa/organización**

Aunque no se trata de un logro, la alternancia puede representar una oportunidad importante y ciertas ventajas para las empresas que deciden ponerla en marcha: sin embargo, es esencial administrarla activamente e integrarla en sus planes de gestión de recursos humanos, relaciones con el territorio y comunicación institucional. Si la empresa es capaz de comprender y aceptar el verdadero significado de la alternancia como tal, que está llamada a dedicar tiempo y recursos a la formación de alumnos que no son directamente productivos, su compromiso de planificación y formación se dedicará también a la preparación de su propio personal, a la identificación de procedimientos racionalizados y estandarizados y, sobre todo, a la puesta en marcha de un plan que transforme este compromiso en una valiosa acción empresarial.

De este modo, ayudar a los participantes a formarse puede servir a la empresa para elegir a los becarios o trabajadores, incluso durante períodos ocasionales, y así tener personas que ya conocen la realidad de cerca. Las empresas podrán elegir qué actividades de alternancia escuela-trabajo quieren realizar en función de sus características específicas. Las empresas, adhiriéndose a la alternancia escolar, se convierten en un punto de referencia y tienen un papel más activo hacia la escuela y los alumnos. El



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

capital humano de alto nivel es uno de los principales factores de competitividad y la alternancia reduce el desajuste entre la demanda de mano de obra y la oferta de formación, creando relaciones estables entre la escuela y la empresa. De esta manera, las empresas podrán encontrar más fácilmente las figuras profesionales que necesitan ya que, a menudo, son difíciles de encontrar. Perfiles profesionales adecuados y mejor preparados: un alumno que ya ha emprendido un camino de alternancia en el futuro podrá incorporarse a la empresa de forma más rápida y eficaz, habiendo desarrollado ya aquellas habilidades, especialmente transversales, que facilitan una adaptación más rápida al entorno laboral.

La alternancia permite a la empresa ser más reconocible en el territorio promoviendo su papel social y su función formativa. La alternancia escuela-trabajo para la empresa es una oportunidad para presentar sus productos, sus métodos de trabajo, su misión. Además, al introducir la alternancia escuela-trabajo, la empresa se convierte en protagonista de un proceso de innovación de la misma concepción del aprendizaje, mostrando a sus grupos de interés la apertura al cambio y al futuro.

Efectos positivos para las empresas/organizaciones:

- aumento del nivel de cualificación del personal presente en el territorio para contribuir a la competitividad del sistema económico;
- posibilidad de desarrollar las competencias técnicas y transversales de los futuros trabajadores potenciales ya en el curso de los estudios;
- reducción de tiempo y las inversiones para la inserción de nuevos recursos en la plantilla;
- la creación de una relación privilegiada con las escuelas locales;
- reforzar la capacidad de los empleados para transferir conocimientos técnicos sin inversiones significativas en la formación de los mismos, pero capacitándolos en el sector;
- enriqueciendo su negocio y su organización de innovación y entusiasmo a través de la comparación con las generaciones más jóvenes
- buen rendimiento en términos de atractivo, marca de empresa y responsabilidad social corporativa en el territorio de referencia.

#### **1.4: Evaluación de la relación coste-beneficio**

En uno de los párrafos anteriores teníamos una idea de cuáles podrían ser los beneficios para la empresa. Los costes pueden resumirse como se indica a continuación. Los costes de formación se asignan a la empresa, por ejemplo sobre la seguridad y el coste del tutor de empresa o el tiempo que el tutor de empresa dedica al participante. Los gastos de transporte de los alumnos de la escuela a la empresa, los gastos de la cobertura del seguro del INAIL y los relativos a la póliza de responsabilidad civil que compite con la escuela no son responsabilidad de la empresa.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Los beneficios derivados de la actividad formativa suelen identificarse y evaluarse desde un punto de vista monetario y de esta forma se pueden restar directamente de los costes brutos para determinar el coste neto de la formación. También está la contribución productiva de los recién incorporados. Los costes de sustitución pueden evitarse cuando las vacantes existentes en la empresa no pueden cubrirse adecuadamente, la empresa debe hacer frente a costes elevados en términos de tiempo dedicado a identificar y seleccionar las cifras adecuadas. Este riesgo puede reducirse si la empresa emplea a participantes que han seguido un curso de formación y que, con toda probabilidad, son capaces de satisfacer mejor las necesidades de la empresa y poseen los requisitos adecuados para ocupar un determinado puesto. En resumen, del análisis realizado se puede concluir que los principales beneficios que obtienen las empresas al invertir en programas de formación y aprendizaje para nuevas incorporaciones se refieren a la posibilidad de contar con jóvenes con cualidades específicas requeridas internamente por la empresa y con habilidades prácticas y siempre actualizadas, así como con jóvenes capaces de ser más productivos y participar más. Al mismo tiempo, la empresa puede reducir su volumen de negocios y mejorar su imagen invirtiendo en cursos de formación destinados al crecimiento de los jóvenes.

En el caso de que la empresa pretenda contratarlo, el beneficio es aún mayor, ya que en el cálculo de la relación coste/beneficio, hay que tener en cuenta que los beneficios a veces no son perceptibles de forma inmediata, ya que se reflejan a largo plazo: como ejemplo, el beneficio potencial del empleado formado puede producirse años después de que la empresa haya invertido en la actividad formativa, y sólo si el aprendiz no abandona a la empresa para irse a otra. Además, hay que tener en cuenta que algunos beneficios son fácilmente cuantificables (costes ahorrados para la contratación), otros son difíciles de cuantificar (por ejemplo, una reducción del riesgo de rotación). Sin embargo, todos los beneficios deben ser tomados en consideración, aunque no sean directamente cuantificables a corto plazo, para una correcta evaluación. Como ya se ha mencionado anteriormente, el principal beneficio, derivado de la inversión en la actividad formativa, es la contribución que el alumno puede realizar al nivel de productividad de la propia empresa. Sin embargo, la ventaja a veces no es evidente a corto plazo, es decir, en el mismo período en el que la empresa soporta los costes de formación, es necesario tener en cuenta los resultados a largo plazo y futuros.

Una empresa que contrata a un candidato externo y lo capacita para que adquiera habilidades específicas debe soportar un alto coste en términos de pérdida de productividad y, al mismo tiempo, un coste ligado al salario que debe pagar a la persona contratada. Por el contrario, el coste de un aprendiz que ha adquirido habilidades específicas durante el período de aprendizaje es mucho menor para la empresa. Esta distinción es relevante en las empresas donde las competencias específicas adquiridas en la misma son importantes y, por lo tanto, es imprescindible que las empresas que han invertido en la actividad



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

formativa, para que los aprendices adquieran competencias específicas, consigan preservar a los aprendices formados tras la finalización de su aprendizaje. Las empresas saben que ofrecer oportunidades de formación es también una forma de mantener a su personal dentro de ellas. En algunas empresas, los grupos de aprendices son los que registran los mayores niveles de satisfacción entre los empleados de la empresa.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

## CAPÍTULO 2: PERÍODO DE PRÁCTICAS

### 2.1: El contenido

En este capítulo se da especial importancia a la selección del participante, ya que se considera como una posible plaza de trabajo en la empresa, pero también como un posible elemento que puede generar desequilibrios en la empresa. La necesidad consiste en trabajar codo a codo con el tutor interno para la elección del alumno que mejor se adapte a la realidad de la empresa.

También es aconsejable tener en cuenta aspectos más prácticos que van desde el interés del joven hasta los contenidos del proyecto y el tipo de empresa (muy útil, en este sentido, puede ser la carta de motivación adjunta al currículum) y aspectos organizativos y logísticos (como, por ejemplo, la proximidad entre el hogar y la empresa). El tercer párrafo también ofrece indicaciones sobre cómo evaluar a un participante, pero debe enfatizarse, sin embargo, que una buena relación con la escuela de origen es obligatoria.

Muchas de estas indicaciones resultan más válidas a la hora de iniciar como empresa la actividad de acoger a un alumno en formación-trabajo y se inicia una nueva relación con una escuela. Y aquí el proceso de vinculación entre alumno-empresa que realiza una co-planificación del trayecto escolar-laboral entre escuela, empresa y alumno es de gran importancia. De esta forma, de una fase de colaboración estrecha entre el alumno y el tutor interno (el de la escuela) pasamos a una fase de colaboración entre el alumno y el tutor de empresa. En este panorama destacan una Convención Instituto/empresa en la que se definen las modalidades de ejecución del proyecto de alternancia escuela-trabajo y un pacto de formación entre el alumno y la empresa. En este sentido, se destaca la importancia de una cuidadosa elección del tutor de empresa.

### 2.2: Selección del participante

Normalmente las escuelas buscan empresas, de lo contrario el Instituto se identifica como colaborador. No hay nada de malo en seleccionar instituciones en tu zona y establecer una colaboración preferente con aquellas que garanticen proactividad, colaboración y que sean más cercanas a tu tipo de negocio. Este es uno de los aspectos fundamentales para que la alternancia escuela-trabajo potencie sus efectos positivos para la empresa y los alumnos.

Dentro de cada instituto hay al menos un profesor representante de la Alternancia Escuela-Trabajo que tiene la tarea de actuar como enlace entre los profesores y las empresas. Una vez definidas las posibles



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

áreas de negocio y modalidades de alternancia, se contacta con el responsable de alternancia de la escuela seleccionada y se inicia el proceso de co-planificación de la intervención formativa.

Es importante destacar que la responsabilidad de la alternancia recae en la escuela; la empresa colabora activamente proporcionando instalaciones y recursos humanos para lograr el objetivo educativo común y, por tanto, la adquisición de las competencias identificadas para cada alumno. La aportación de la empresa va más allá de la vía de la alternancia única; la escuela extrae de esta continua comparación los contenidos de las competencias profesionales requeridas por el mercado laboral.

Tanto si se trata de perfiles recibidos a través de los promotores a partir de la publicación de una oferta de prácticas, como si se trata de auto propuestas recibidas espontáneamente por la empresa, los criterios de selección que se suelen seguir son los que tienden a asegurar la idoneidad del sujeto al tipo de proyecto formativo pactado.

La aceptación de un alumno en prácticas debe ser el resultado de una minuciosa entrevista que ponga de relieve las experiencias, motivaciones y actitudes del joven, más allá de los resultados académicos o universitarios. En otras palabras, es necesario asegurarse de que el joven candidato tenga una formación coherente con los objetivos educativos definidos en el proyecto.

Al mismo tiempo, también es conveniente tener en cuenta aspectos más prácticos que van desde el interés del joven hasta el contenido del proyecto y el tipo de empresa (muy útil, en este sentido, podría ser la carta de motivación adjunta al plan de estudios) y aspectos organizativos y logísticos (como, por ejemplo, la proximidad entre el hogar y la empresa).

### **2.3: Cómo evaluar un CV**

Sin embargo, no debemos olvidar que en la alternancia escuela-trabajo nos enfrentamos a alumnos que todavía están en la escuela, por lo tanto, con un currículum vitae aún por construir. Es imprescindible tener una relación clara con la escuela y por lo tanto obtener toda la información que sea de interés para el alumno que tendrá la empresa. También es importante realizar una entrevista con el alumno en la que puedan manifestarse sus motivaciones.

Los criterios exigidos en todo caso por las escuelas para la selección (tanto en función del rendimiento escolar como de la motivación) son los siguientes:



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Selección basada en el RENDIMIENTO de la escuela:

- las calificaciones en materia de prácticas en la empresa, en particular en inglés, francés y español;
- emitir su voto en los idiomas de interés para la empresa de acogida;
- evaluación de la carta de motivación escrita por el estudiante.

Selección basada únicamente en la MOTIVACIÓN:

- no se requieren calificaciones particularmente altas en las asignaturas de ciencias, pero sí conocimientos básicos de inglés, francés y español;
- el estudiante demuestra una pasión particular por los temas de la actividad de la empresa en la que realiza la alternancia entre la escuela y el trabajo a través de la participación opcional en eventos o actividades específicas, la presentación de proyectos extracurriculares, etc;
- evaluación de la carta de motivación escrita por el estudiante que debe contener las respuestas a las siguientes preguntas (las respuestas pueden ser escritas en cualquier forma, también evaluadas por la escuela):

¿Dónde quieres hacer las prácticas? ¿En un restaurante? ¿En un hotel? ¿En una granja? ¿Y por qué?

¿Qué te gustaría hacer al final de la jornada escolar?

¿Qué tema de la gastronomía o del turismo te fascina más y por qué?

¿Qué aspecto de tu futuro trabajo te fascina más y por qué?

En cualquier caso, esta evaluación se realizará durante el primer año de alternancia escuela-trabajo que el alumno realizará en la empresa. Para los años siguientes, la empresa habrá adquirido lo necesario para repetir la experiencia con ese estudiante en particular.

## 2.4: El proceso de selección

Los cursos de alternancia se activan con la firma de la Convención entre escuela y empresa y del Proyecto de Formación del alumno.

La Convención formaliza la asociación entre la escuela y las empresas para la activación de los períodos. La Convención define las responsabilidades respectivas, la duración de las etapas, los horarios, los contenidos principales de la formación, los nombres del tutor de la escuela y del tutor de la empresa.

El Proyecto de Formación, que se adjuntará a la Convención, es el documento que detalla las actividades educativas de cada alumno.

En el Proyecto de Formación, elaborado por la escuela junto con la empresa, es posible encontrar los datos del alumno, la empresa, los datos de las pólizas de seguro, la indicación de los tiempos y espacios en los que se impartirá la formación y los resultados esperados.

Mientras que la Convención formaliza la asociación entre la escuela y la empresa para la activación de los períodos que se refieren a la pluralidad de los alumnos, el proyecto de formación se personaliza en



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

función de las necesidades de cada uno. En consecuencia, por cada colaboración entre escuela y empresa habrá una sola convención y tantos proyectos de formación como participantes serán acogidos alternativamente entre la escuela y el trabajo. Los caminos de alternancia están diseñados conjuntamente por la escuela y la empresa.

Un buen método puede consistir en partir de la identificación de las competencias que necesitan los jóvenes para una inserción positiva en el entorno laboral. Esta lista debe incluir tanto las competencias profesionales, específicas del sector enogastronómico o turístico en el que opera la empresa, como las competencias transversales, es decir, las competencias sociales, vinculadas a la capacidad del joven para actuar en el contexto de la empresa (planteamiento, configuración y resolución de problemas, capacidad para trabajar en equipo, competencias analíticas, etc....).

A partir de este análisis, las empresas y las escuelas desarrollan conjuntamente el itinerario de alternancia, identificando las tareas que se le encomiendan al alumno. Las actividades seleccionadas deben ser acordes con el curso de formación del joven y pueden llevarse a cabo tanto en la escuela como en la empresa.

Finalmente, el diseño (co-planificación) debe ser de tres años y debe estar personalizado en el perfil de cada alumno. En este sentido, el proyecto de formación abarcará todo el período en el que el joven estará involucrado en las distintas modalidades de alternancia, independientemente de las pausas causadas por la reanudación de las actividades escolares tradicionales, y se modelará en función de las características del joven, de su nivel de preparación y de la oportunidad concreta que ofrece la empresa.

En Italia, por ejemplo, se proyecta la inscripción en el Registro Nacional de alternancia escuela-trabajo, indicando el número máximo de estudiantes que están dispuestos a acoger, los períodos del año escolar en los que se llevará a cabo la actividad, las colaboraciones con otros operadores, o los temas (organismos, asociaciones, cámaras de comercio, escuelas, instituciones de formación, etc.) con los que se han activado los itinerarios de alternancia, cuál será la actividad que se llevará a cabo, las figuras profesionales requeridas, dónde se llevará a cabo la actividad ("dirección completa"), los contactos, y cualquier otra información adicional que se considere de utilidad para las instituciones de enseñanza.

Finalmente, en Italia, por ejemplo, el proceso sigue este camino:

#### Primera Fase

El alumno y el tutor de la escuela (un profesor que se ocupará del alumno durante su experiencia y verificará que ésta se desarrolle correctamente) se reúnen, reflexionan sobre cuáles son las habilidades y actitudes del mismo y, juntos, eligen la estructura de la empresa o del centro de acogida.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

A continuación, comienza un período de preparación para abordar la alternancia entre la escuela y el trabajo, durante el cual se informa al participante sobre las normas de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

### Segunda Fase

En esta fase el participante entra en contacto directo con la organización de acogida conociendo al tutor externo (persona que trabaja en la empresa y que se encargará de asesorar al alumno durante el periodo de alternancia) y visitando la empresa, entidad o institución elegida.

Antes de iniciar el proyecto, cada joven debe firmar el acuerdo de aprendizaje, un documento que lo compromete a respetar la prevención de accidentes, el comportamiento y las normas de privacidad y seguridad en el trabajo.

## CAPÍTULO 3 – TUTORÍA EN LA EMPRESA

### 3.1: El contenido

¿Cómo recibir al alumno o estudiante en la empresa? En el segundo párrafo de este capítulo se responde a esta pregunta. Por supuesto que no es fácil en una realidad consolidada incluir a los jóvenes estudiantes, por lo que tanto los trabajadores ya presentes deben estar preparados, como también se debe ilustrar al participante cuáles serán sus funciones en la empresa y dónde se llevarán a cabo. El aspecto de la organización y la comunicación interna es muy importante y se debe tener muy en cuenta, tanto para la realización del proyecto como para evitar crear "desequilibrios" en la actividad de la empresa. Cabe destacar que es conveniente tener en cuenta, que el alumno en prácticas constituye un elemento de aprendizaje que se relaciona por primera vez con el mundo laboral; para él, la práctica es algo desconocido y que, en la mayoría de los casos, no tiene más que un conocimiento impreciso o estereotipado. La falta de experiencia en el entorno laboral en general puede hacer que el alumno se sienta inseguro y reaccione con entusiasmo o con demasiada discreción. El anteproyecto, como hemos dicho, es, por supuesto, un buen diseño de la etapa. Las dos entidades colaboradoras (escuela y empresa) deben intercambiar información, en particular la empresa, la de carácter organizativo y cualitativo para evaluar el progreso y los resultados de las prácticas. Los dos tutores (la empresa y el promotor) deben comunicarse entre sí siempre que lo consideren oportuno. También se dan indicaciones a la empresa para que "capitalice" la función de verificación de los resultados.

También se indican las herramientas que se pueden utilizar para la evaluación y el seguimiento de las prácticas. En el último párrafo se profundizan los roles fundamentales del tutor interno (el de la escuela) y el externo (el tutor de empresa), hasta el papel de coach en aquellas empresas interesadas en contratar al aprendiz/alumno.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

### 3.2: Acogida del participante en prácticas

El aspecto comunicativo es muy importante y debe ser tratado con cautela. La empresa debe comunicar la realización de la práctica de forma interna.

Es importante que las solicitudes de información sobre los periodos de prácticas externos se dirijan a una persona específicamente designada y formada. De esta manera, también será posible sentar las bases para una participación activa del personal, que podrá hacer sugerencias y propuestas, o participar en la fase de planificación e implementación de las iniciativas, por ejemplo, ofreciéndose como tutores. Es igualmente importante proporcionar información actualizada sobre los contenidos y objetivos del proyecto de formación, dirigido principalmente al personal del área donde se realizará la práctica y a las personas que se reunirán con el joven. La información completa sobre el proyecto de formación permitirá a todos establecer inmediatamente una buena relación con el joven y ofrecer su propia contribución basada en las necesidades del proyecto.

La actividad de comunicación requiere el uso de múltiples herramientas.

Algunas indicaciones sólo se pueden dar verbalmente (como, por ejemplo, las relacionadas con la escuela/universidad de origen del alumno), otras, para ser más eficaces, requieren diferentes medios de apoyo; por ejemplo, el proyecto de formación (que indica los contenidos, los objetivos, los tiempos, el nombre del tutor de empresa). puede ser realizado en múltiples copias y puesto a disposición del personal del área / departamento involucrado.

La organización interna es muy importante y debe ser tratada con precaución.

Para la acogida del alumno en prácticas, la empresa debe organizarse y prepararse con antelación, de modo que se creen las condiciones ideales para la consecución de los objetivos fijados durante la fase de proyecto de formación: esto requerirá que la persona de contacto de la empresa preste una gran atención.

Es necesario crear las mejores condiciones dentro de la empresa para que el alumno se adapte fácilmente a un nuevo entorno y establezca relaciones positivas con las personas con las que se encuentra, lo que representa un paso decisivo para el éxito del proyecto.

Hay que tener en cuenta, de hecho, que el alumno en prácticas es un sujeto en formación que se relaciona con el mundo del trabajo por primera vez; para él, la práctica es algo desconocido y en la mayoría de los casos, sólo tiene un conocimiento impreciso o estereotipado.

La falta de experiencia en el entorno laboral puede hacer que el alumno se sienta inseguro y reaccione, dependiendo de su carácter, con un exceso de entusiasmo o, por el contrario, con demasiada discreción



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

(lo que puede dar lugar a una escasa autonomía). Ambos comportamientos deben ser entendidos, porque reflejan el estado de incertidumbre de una persona que está a punto de experimentar algo inexplorado, pero que lo percibe como importante para su futuro.

También hay que tener en cuenta los períodos de comunicación: sin duda, es inapropiado esperar al día siguiente al inicio de las prácticas, al igual que es inútil actuar demasiado pronto.

### **3.3: Planificación y seguimiento del plan de trabajo**

El diseño previo es, sin duda, un diseño adecuado del espacio.

Para diseñar la práctica es aconsejable elegir detenidamente el área o función empresarial en la que se va a involucrar el alumno. Este trabajo deberá ser realizado por la empresa, con los objetivos marcados a través de la realización de la práctica de forma clara y con una comprensión interna, habiendo escuchado también al promotor.

Al principio, la empresa puede identificar más funciones que se adapten al desarrollo de las prácticas, comparándolas con los candidatos. A continuación, es necesario evaluar los recursos internos (es decir, el período en el que se llevará a cabo la práctica y su duración, las cargas de trabajo de esa área / función durante el período de formación, el personal empleado) para estar seguro de la selección del área o la función (por ejemplo, la cocina, la sala, etc.), que presenta las mejores condiciones organizativas para el éxito de la experiencia.

Un factor clave para la calidad formativa de las prácticas: el diseño "por competencias".

Saber identificar de forma clara, realista y cuantificable el conjunto de competencias que se pueden desarrollar durante el periodo de prácticas es importante ya que permite, en su conclusión, evaluar si se han alcanzado o no las competencias fijadas al principio como objetivo a alcanzar, y en qué medida. Para definir con precisión las competencias que se desarrollarán durante las prácticas, debe haber una estrecha colaboración entre las empresas de acogida y los promotores en la fase de planificación de la formación: sólo así será posible definir el período de prácticas de forma coherente con el período de formación (escolar/universitaria) de la persona, e identificar, de común acuerdo y de forma conjunta, las competencias reales que pueden adquirirse a lo largo de la duración de las experiencias.

La comunicación con el promotor es esencial para planificar y organizar las actividades de alternancia escuela-trabajo.

Hay dos tipos de información que la empresa intercambia con el promotor.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

La primera se refiere a los aspectos organizativos y permite a las dos partes implicadas intercambiar la información y los datos necesarios en tiempo real para garantizar el buen desarrollo de la experiencia. En este caso, son principalmente los dos tutores (la empresa y el promotor) los que se comunican entre sí cuando lo consideran oportuno.

La segunda se refiere a los aspectos de carácter "cualitativo" y se recopilan para evaluar el progreso y los resultados de la práctica. Se utilizan diferentes herramientas: cuestionarios, fichas de síntesis, informes, etc. Por lo tanto, es esencial diseñar la práctica de manera coherente con el plan de formación y determinar, de forma conjunta y colectiva, las aptitudes reales que pueden adquirirse durante el período de la práctica.

Las empresas pueden contribuir mucho en esta etapa y proporcionar a los promotores una ayuda importante para identificar las habilidades. De hecho, siempre han estado acostumbrados a evaluar las prestaciones laborales realizadas por sus propios colaboradores y pueden, por lo tanto, indicar con mayor claridad el conjunto de habilidades y destrezas que pueden ser alcanzadas de manera concreta y efectiva en la etapa ofrecida.

Sin embargo, esta concepción requiere un cambio cultural, así como un nuevo enfoque metodológico. De hecho:

- el promotor debe ser capaz de comprender perfectamente el contexto profesional de la empresa y el valor del trabajo que se desarrolla en ella, intentando captar todos los aspectos relevantes desde el punto de vista educativo;
- la empresa debe ser capaz de describir y expresar sus procesos de producción y los criterios utilizados para evaluar la adquisición de las competencias necesarias para gestionar los procesos de manera eficaz y comprensible.

Finalmente, el tutor de empresa realiza una evaluación sobre la organización y realización de los procesos a través de la preparación de cuestionarios;

A efectos de evaluación, el tutor externo pone a disposición de la institución educativa todos los elementos necesarios para verificar y evaluar las actividades de los alumnos y la eficacia de los procesos formativos.

Cómo puede utilizar la empresa los resultados de las prácticas de forma eficaz

La empresa debe "capitalizar" la actividad de control de los resultados.

En este sentido, se sugiere dedicar tiempo al archivo de los proyectos de formación, identificando observaciones y reflexiones en formas de trabajo específicas que eviten que la empresa repita errores y permitan, en su lugar, introducir mejoras para futuras etapas.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

El uso sistematizado de los resultados puede ser utilizado para:

- crear un fichero de proyectos finalizados y acelerar la planificación de nuevas prácticas;
- crear un fichero temático (área, contenidos) para promover, según el ciclo de vida de la empresa (estabilidad, crecimiento, desarrollo de nuevas producciones, etc.), proyectos relacionados con los principales intereses;
- crear una "cartera" de contactos con escuelas, universidades y otras instituciones de formación para consolidar las asociaciones y las colaboraciones de calidad;
- crear un fichero de datos de los alumnos para tener una lista de candidatos potenciales ordenados por cualificación y aptitud.

Herramientas de evaluación

La empresa y el promotor pueden definir herramientas para el seguimiento de la etapa y la evaluación final de los resultados.

A continuación algunos ejemplos de las herramientas más utilizadas:

- Cuestionario de acceso. Su objetivo es conocer las expectativas del joven. Puede estar preparado por el tutor del promotor, insertando preguntas de interés para la empresa.
- Cuaderno diario. Es una especie de diario en el que el alumno puede escribir notas y observaciones personales sobre los principales acontecimientos del día. Al final de la práctica, la lectura del diario ayudará al joven en la reconstrucción de las diferentes actividades realizadas y se convertirá así en un valioso indicador para la redacción del informe final. Puede ser proporcionada por la empresa o por el promotor.
- Fichas de control de actividad. Su objetivo es verificar, a lo largo de la experiencia, el cumplimiento del tiempo, el contenido y los objetivos. Pueden ser rellenadas tanto por el tutor de empresa como por el alumno.
- Entrevistas periódicas. A algunas empresas les resulta útil fijar un encuentro, cuya frecuencia está ligada a la duración de las prácticas (por ejemplo semanal), en el que el joven comenta los problemas y los aspectos positivos de la experiencia directamente con la persona encargada de la etapa y con el tutor de la empresa.
- Cuestionario o informe de evaluación de los participantes. Investigar, al final de la práctica, la opinión del joven sobre aspectos como el ambiente empresarial, el interés por las actividades realizadas, los aprendizajes adquiridos, la relevancia entre los contenidos de la práctica y el currículum formativo, la utilidad de la experiencia para la elección de futuras opciones, los problemas surgidos, las propuestas, etc. La empresa y el promotor pueden elegir entre preparar un informe común o utilizar dos diferentes.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- Cuestionario o informe de evaluación del tutor de empresa. Recopila, al final de la práctica, el criterio del tutor sobre el perfil del joven: competencias, habilidades, disponibilidad, habilidades de inserción, etc. Si la práctica da lugar a un reconocimiento de formación, será la misma Oficina de Prácticas de la institución de formación promotora la que ofrezca al tutor de empresa el apoyo necesario para la elaboración de este documento. El joven puede utilizar la tarjeta expedida por el tutor, adjuntándola a su currículum.

### 3.4: De la tutoría a la orientación y el coaching

Los proyectos de alternancia contemplan la presencia de figuras docentes, que hemos mencionado en el párrafo anterior, que se ocupan de: co-diseñar el plan de formación (definiendo los objetivos, los métodos y las metas), apoyar la trayectoria educativa del alumno y detectar conjuntamente los resultados de aprendizaje previstos en la fase de planificación.

Existen dos tipos de tutores: un tutor escolar y un tutor de empresa. Ambos están involucrados en la alternancia del alumno: el tutor de la escuela se encarga de un coaching más genérico, mientras que el tutor de empresa proporciona un asesoramiento más específico dentro de la misma.

El tutor de la escuela ayuda y guía a los alumnos en su trayectoria: él conoce la empresa y está en contacto permanente con el tutor de empresa para definir y detallar los métodos de colaboración.

El tutor de empresa puede ser un empleado de la empresa o un colaborador externo. Es la persona que seguirá las actividades del estudiante una vez que esté en la empresa. Concretamente, tendrá que recibir a los alumnos, asignarles tareas y darles estabilidad de acuerdo con el tutor del centro, supervisar sus actividades y evaluar sus resultados. El tutor de empresa tiene la tarea de elaborar un informe final sobre la actividad del alumno y sobre la eficacia del curso.

El tutor del centro y el tutor de empresa deben trabajar conjuntamente para garantizar las condiciones organizativas y educativas más favorables para los cursos, para intervenir en caso de problemas y para comprobar los resultados. El tutor externo, seleccionado por la organización de acogida entre materias que también pueden ser externas a la misma, representa la figura de referencia del participante dentro de la empresa u organización.

Las funciones que debe cumplir el tutor externo: colaborar con el tutor interno en la planificación, organización y evaluación de la experiencia de alternancia; favorecer la inserción del alumno en el contexto operativo, apoyarle y asistirle en el camino; garantizar la información/formación del alumno sobre los riesgos específicos de la empresa, de acuerdo con los procedimientos internos; planificar y



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

organizar actividades basadas en el proyecto formativo, coordinando con otras figuras profesionales presentes en la estructura de acogida; implicar al alumno en el proceso de evaluación de la experiencia; dotar a la institución formativa de los elementos consensuados para la evaluación de las actividades del alumnado y de la eficacia de los procesos de formación.

La interacción entre el tutor interno y el tutor externo tiene como objetivo: definir las condiciones organizativas y didácticas favorables al aprendizaje tanto en términos de orientación como de competencias; garantizar el seguimiento de la evolución del itinerario, tanto en curso como en la fase final, con el fin de intervenir rápidamente en las cuestiones de mayor importancia; verificar el proceso de certificación de la actividad realizada y de las competencias adquiridas por el alumno; recopilar los elementos que permitan la extrapolación de las experiencias y la capitalización de las mismas.

La elección y el nombramiento del tutor de empresa son, por tanto, de fundamental importancia, ya que su papel es crucial para la calidad formativa de la experiencia de prácticas del alumno: el joven espera mucho de él.

El tutor de empresa tendrá que buscar una comparación continua con el alumno en prácticas, le hará participar en los problemas y en las cosas que hay que hacer, valorará el consejo correcto, y le motivará a hacer una sugerencia equivocada. Al final del día, el tutor y el alumno tendrán la sensación de que las cosas se han realizado conjuntamente.

El tutor de empresa tiene la tarea de recibir y asesorar al alumno durante su estancia en la empresa, y suele ser el responsable del departamento en el que trabaja el joven, o un especialista en formación que sigue todas las incorporaciones de los participantes en la formación.

Se encarga de la presentación e inserción del alumno durante los primeros días, verifica que se sigue el proyecto de formación planificado, proporciona información sobre la calidad de su rendimiento y ayuda al alumno en los pequeños problemas que pueda encontrar durante el período de formación.

Es aconsejable que el tutor de empresa no deje solo al participante durante largos periodos de tiempo, ni siquiera ante la exigencia de tareas a realizar. Corresponde al tutor de empresa mantener el contacto y las reuniones con el tutor del promotor para verificar el progreso de la práctica.

Por último, el tutor de empresa deberá, si así lo prevé el acuerdo, redactar el informe de prácticas.

Si la empresa está particularmente interesada en el desarrollo de las competencias del alumno/estudiante, por ejemplo para una posible captación también se puede activar un coaching, una intervención diseñada para acompañar a la persona hacia el máximo rendimiento a través de un proceso



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

de aprendizaje autónomo y una mejora de las competencias cubiertas por el curso y un aumento de la autonomía de la persona.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

## CAPÍTULO 4: WBL CON PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL O CON NECESIDADES DIFERENTES

### 4.1: Introducción y contenido

Este asunto se trata de forma diferente en toda la UE, por lo que intentaremos dar información, ideas y sugerencias válidas en el territorio cubierto por los socios. El ASL es una excelente oportunidad para la inclusión de los jóvenes con discapacidades y está estrechamente relacionado con la orientación posterior.

Esta experiencia para alumnos con discapacidad debe planificarse y programarse teniendo en cuenta las necesidades específicas de estos jóvenes. En realidad, la alternancia de tareas escolares para estos estudiantes representa una experiencia indispensable para completar el proceso de integración. Sin embargo, esto sólo es posible identificando opciones que sean compatibles con las actitudes y particularidades de los alumnos. De lo contrario, se convierte en un mero acto formal y en una gran oportunidad perdida.

El método de implementación del curso de formación alternada depende del tipo de déficit, de la condición psico-física del alumno y del programa que haya seguido. En algunos países es obligatorio que las empresas contraten a una persona discapacitada para un determinado número de empleados, por lo que es importante formar a este futuro trabajador en el mismo entorno en el que trabajará.

Es importante identificar a los alumnos que realizarán el ASL y evaluar las experiencias del ASL, diseñándolas de manera consistente con las necesidades específicas de los alumnos. La integración real es posible, tanto en beneficio del trabajador como de la empresa, transformando la contratación de personas con discapacidad de una posible obligación legal en una oportunidad de ser valorados y productivos. Para ello, la inserción laboral debe ser un proceso en el que se preste atención a aspectos de diversa índole (organizativos, tecnológicos, logísticos, humanos, ergonómicos, etc.).

En el siguiente párrafo trataremos los aspectos teóricos y prácticos de este aspecto del ASL.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

## 4.2: Un recurso por descubrir

¿Por qué la institución/empresa debe contratar a una persona discapacitada alternando el trabajo escolar?

Más allá del rol que se le exige a cada institución/empresa como parte de la misma, y de participar en sus solicitudes, existen otras consideraciones que sugieren un compromiso en este campo, como por ejemplo:

los empleados con discapacidad son un componente relevante, incluso en términos numéricos, de cada empresa;

un porcentaje importante de la población y de las familias está implicado en los problemas relacionados con las diferentes discapacidades: son, por tanto, un importante y significativo "target" de referencia, también del mercado; el contexto social y económico actual exige que los Organismos / Empresas implementen esa Responsabilidad Social Corporativa, que se materializa a través de comportamientos que garanticen la confianza, la transparencia, la lealtad, el respeto y la disponibilidad hacia los clientes a los que se dirigen. Este contexto favorece con adhesión y consenso a las organizaciones que demuestran una sensibilidad real a sus propias expectativas.

De ahí la necesidad y conveniencia de que las Entidades/Empresas adquieran un " conocimiento ético " y un " comportamiento sensible " a los problemas de integración de las personas con discapacidad, ya sean empleados o clientes; al mismo tiempo, la progresiva adquisición de autonomía por parte de las personas con discapacidad, así como la presencia de las personas mayores, hacen que, entre los destinatarios de los productos y servicios de las empresas, cada vez sea mayor el protagonismo que se atribuye a las empresas y a los usuarios con necesidades especiales; las ayudas tecnológicas disponibles hoy en día y las aportaciones económicas previstas por diversas leyes nacionales y regionales permiten mirar positivamente la integración laboral de las personas con discapacidad, con perspectivas de motivación interna y de adquisición de consenso en la comunidad en la que opera la empresa.

La persona con diversidad funcional es ante todo un recurso. ¿Por qué un recurso? Las experiencias reales de trabajo han demostrado que la gente puede sacar a relucir un potencial inesperado. Entre las experiencias de trabajo libre, el tamaño de una pequeña empresa favorece el nacimiento de amistades, afectos, relaciones, intercambios de afecto, intercambio de humanidad, reciprocidad y momentos de recreación, en los que las diferencias coexisten encontrando su propio espacio, en los que cada uno encuentra su propio rol y contribuye al crecimiento de la empresa, en definitiva, encuentra la dignidad que sólo el trabajo puede dar a un hombre y a una mujer. Estos hombres y mujeres, con sus dificultades, encuentran su lugar en su comunidad, cada uno según sus posibilidades, cada uno con su propia manera



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

de ser, a menudo extraña o muy extraña. Las personas, aunque tengan discapacidades, son hombres y mujeres que pueden vivir la vida al máximo y, en definitiva, ciudadanos.

Es importante mencionar el libro de Silvia Angeloni: "*L'aziendabilità. Il valore delle risorse disabili per l'azienda e il valore dell'azienda per le risorse disabili*". "La Integridad de la Compañía": El valor de las personas con discapacidad para la empresa y el valor de la empresa para las personas con discapacidad". En este estudio se afirma que "las empresas son instituciones capaces de satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad y, al mismo tiempo, las personas con discapacidad son recursos cualificados para satisfacer los requisitos de rentabilidad de las empresas. Para llenar los vacíos de gestión se utiliza el modelo de gestión por discapacidad, un enfoque revolucionario en métodos y resultados, porque plantea que es sobre todo la empresa la que tiene que adaptarse a la discapacidad y porque demuestra las múltiples ventajas ligadas a la estrategia de inclusión.

La puesta en valor de las personas con discapacidad es la herramienta con la que se dignifica el trabajo de "todas" las personas y se dota de una función noble a "cualquier" empresa. La revisión con esta visión más inteligente y responsable de la relación entre las empresas y las personas con discapacidad trae consigo una inversión incluso en las conclusiones: las empresas necesitan a las personas con discapacidad más de lo que las personas con discapacidad no necesitan a las empresas. "

Cabe destacar la entrevista por Luisella Del Vigna <https://youtu.be/NRSWGggWV1o>.

#### 4.3: Directrices de funcionamiento

Dado que el objetivo de la alternancia escuela-trabajo es común a todos los alumnos de la escuela y consiste en fomentar la integración de los alumnos, discapacitados y no discapacitados, en los contextos laborales, potenciando su autonomía personal y social. En este contexto, los alumnos con discapacidad deberían:

- Seguir el curso de formación en seguridad, con el apoyo "puntual" del profesor de apoyo;
- Seguir la práctica en la suspensión de la actividad docente (también de forma "personalizada") con el seguimiento (también directo y con apoyo inicial) del apoyo y/o profesor curricular, que está en servicio;
- Realizar las prácticas en verano (también de forma "dimensional") con el seguimiento (incluso directo) del apoyo y/o del profesor curricular;
- El estudiante es controlado para permitir una emancipación gradual de la figura del profesor/adulto



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- En particular, la escuela, basada en el potencial, las actitudes y las habilidades del alumno discapacitado, teniendo en cuenta su "proyecto de vida", en posible colaboración con agencias y autoridades locales, identifica una empresa, una cooperativa y/o una institución en la que el alumno realiza actividades tales como prácticas de formación.
- Esta experiencia debe ser compartida con todos los redactores del IEP (Plan de Educación Individualizado).

#### Alternancia entre el trabajo y la escuela en el IEP

Para los alumnos con discapacidad que han seguido el ASL

- En la PEI en el EJE DE APRENDIZAJE - describir brevemente la trayectoria del ASL, destacando la valoración del alumno para mejorar, posiblemente, los resultados obtenidos - Se refiere a unos resultados más detallados en los documentos de ASL presentes en el expediente del joven.
- Dependiendo del tipo de experiencia de ASL, puede haber experiencias significativas con implicaciones sobre actitudes / comportamientos que pueden ser brevemente descritas también en otros ejes de PEI.

La modalidad de impartición del curso de formación en alternancia depende del tipo de déficit, de la condición psicofísica del alumno y del programa que éste haya seguido.

La actividad en alternancia debe responder en primer lugar a los métodos previstos, por ejemplo en Italia, por el Pei (Plan Educativo Individualizado), y por ende, pertenecientes a trayectorias diferentes o que correspondan en su conjunto a los objetivos de la clase.

Para los alumnos que siguen trayectorias diferentes, puede que sea necesario disponer de flexibilidad o de una reducción horaria de la trayectoria ASL en la estructura de acogida. Existen, de hecho, patologías vinculadas a déficits psicóticos o a la dimensión psicológica de la materia que impiden que el alumno con discapacidad pueda realizar cursos de alternancia en lugares distintos a los de la escuela y por el total de horas impartidas. Por lo tanto, la institución escolar tendrá que atender a estos jóvenes con dificultades de adaptación a entornos externos y/o con dificultades particulares de atención o aplicación, posiblemente vías alternativas más adecuadas a su personalidad y a sus capacidades reales, tales como cursos de formación en cooperativas sociales, organizaciones de voluntarios, empresas de formación simulada, laboratorios escolares.

En Italia, por ejemplo, la legislación vigente para la alternancia escuela-trabajo no establece una relación predeterminada entre la actividad práctica y la teórica, por lo que el alumno con discapacidad puede



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

llevar a cabo módulos teóricos o de laboratorio específicos en la escuela y parte de los módulos técnico-profesionales en las organizaciones de acogida. Por consiguiente, el curso de formación debe integrarse en un programa adecuado para el logro de los resultados del aprendizaje.

Es importante identificar a los alumnos que realizarán el ASL y evaluar las experiencias del mismo, diseñándolas de manera coherente con las necesidades específicas de los alumnos. La integración real es posible, en beneficio tanto del trabajador como de la empresa, transformando la contratación de personas con discapacidad de una posible obligación legal en una oportunidad para ser valorada y productiva. Para ello, la inserción laboral debe ser un proceso en el que se preste atención a aspectos de diversa índole (organizativos, tecnológicos, logísticos, humanos, ergonómicos, etc.).

La figura del tutor de empresa es importante. El tutor es una persona que forma parte de una empresa, a la que se le confía la tarea de atender y hacer un seguimiento de una persona con discapacidad. Esta tarea representa un periodo fundamental durante el cual la persona con discapacidad puede aprender el "oficio" a través de la experiencia directa en un contexto laboral real. El tutor de empresa pone a disposición no sólo su propia experiencia técnica, sino también y sobre todo su propia sensibilidad, convirtiéndose en un punto de referencia para la persona.

El tutor:

- establece una relación de confianza con la persona con discapacidad, representando una figura de apoyo y referencia en todo momento de su experiencia empresarial;
- se ocupa de la socialización de la persona en la empresa favoreciendo tanto un conocimiento global como la integración funcional dentro de la unidad de referencia;
- prepara todas las acciones necesarias para que las personas con discapacidad alcancen las competencias y habilidades requeridas por el perfil profesional;
- se ocupa de la evaluación global de la experiencia de inserción.

El trabajador con discapacidad tiene derecho a un entorno de trabajo que garantice su seguridad, que le dé la posibilidad de acceder a los locales donde trabaja y a los entornos de esparcimiento, que le den la oportunidad de interactuar con otros empleados. Muchas personas con discapacidad no necesitan precauciones especiales y, en caso de que lo necesiten, suelen tener soluciones sencillas. Se deben hacer esfuerzos para garantizar la seguridad de los empleados discapacitados. Por ejemplo, se recomienda que las personas ciegas o con discapacidad auditiva sean alertadas cuando se activen las alarmas. A menudo es apropiado, si no es necesario, identificar a una persona de contacto que pueda ayudarles en caso de una evacuación.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism  
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Prestar especial atención a la accesibilidad:

- de los locales donde trabaja la persona discapacitada; instalaciones sanitarias;
- de la cafetería o del local de restauración;
- información y comunicaciones comerciales y, por supuesto, las escaleras y ascensores; aparcamientos; y salidas de emergencia.

Es importante prever algunos ajustes en el lugar de trabajo de la persona con discapacidad, dotándolo de las ayudas tecnológicas adecuadas que le permitan trabajar, así como su actualización periódica.



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

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.