

EL TRABAJO Y EL ESTUDIO UNIVERSITARIO: Prácticas de formación

Cristóbal Ballesteros Regaña

1. Presentación

La experiencia constituye una fuente de conocimientos y de aprendizajes complementaria a la académica. Las prácticas de formación, por su parte, constituyen una vía para la formación a través de la experiencia convirtiéndose en una fuente, por una parte, de adquisición de conocimiento técnico, de dominio de competencias, de conductas necesarias para el ejercicio de una profesión; y, por otra, de necesaria integración reflexiva de lo aprendido, de juicio crítico que permita incorporar el nuevo conocimiento de manera efectiva y no automática para dar lugar a nuevas formas de aprendizaje y conocimiento.

El conocimiento es un instrumento que nos ayuda a comprender y transformar la realidad cotidiana, por lo que debe ser enseñado en todos los ámbitos educativos. El conocimiento debe ser transmitido como algo útil que logre la “preparación” para todos los ámbitos de la vida y no únicamente para el ámbito laboral. En este sentido, las prácticas de formación no deben preparar exclusivamente para desempeñar un rol de trabajo, sino que también deben ofrecer las herramientas necesarias para fomentar el desarrollo integral del individuo como persona única e integrante de una sociedad (Marhuenda, 2003): *“sólo hay una materia para la educación y es la Vida en toda sus manifestaciones...”* (Delval, 1993, p. 100).

Para Jover (1990), una formación meramente académica y profesionalizante se condena a sí misma a ser el “aparcadero” de “los sin salida autónoma” en el mercado del trabajo y a jugar un rol de control social. Es necesario que junto a las cualificaciones específicas, el estudiante adquiera también esquemas interpretativos funcionales y rigurosos que le permitan responder a situaciones profesionales y humanas diversas, en su entorno, así como anticiparse a las eventualidades, entre ellas el cambio de trabajo a lo largo de la vida. No basta, pues, con proporcionar experiencias laborales efímeras sino que se hace necesaria una formación que potencie la iniciativa, el espíritu crítico, la autonomía y la capacidad de razonar y pensar de los universitarios.

Las prácticas de formación universitarias, por tanto, deberán ser las encargadas de proporcionar aquellos conocimientos, habilidades, actitudes y estrategias de reflexión y análisis crítico que permitan a los estudiantes desarrollarse no sólo como futuros

profesionales sino también como personas. Esto significa no sólo llegar a desempeñar tareas de su futuro trabajo, sino comprender el contenido de éste (ritmo y método de trabajo, la cultura de trabajo, etc.), a la vez que desarrollar su capacidad de comprensión del contexto que le rodea, de elección de preferencias, de respeto, etc. (Cros, 2001).

El acceso al conocimiento desde un contexto laboral difiere notablemente de la naturaleza de los aprendizajes que tienen lugar en las facultades o escuelas universitarias. La lógica del aprendizaje universitario no coincide necesariamente con la lógica del aprendizaje desde la práctica, la experiencia o, simplemente, el aprendizaje que tiene lugar en un contexto no universitario. En ellos no sólo se ejercitan contenidos ya asimilados, sino que se aprenden también nuevos contenidos que la dinámica universitaria no es capaz de proporcionar. Las prácticas constituyen una fuente de conocimiento pero requieren para ello de dinámicas formativas intencionales, ya que por sí solas no dan lugar a ese conocimiento o, si lo dan, éste resulta fruto de una lógica no probabilística.

Las prácticas de formación universitaria permiten articular e integrar los conocimientos adquiridos en el ámbito universitario con las experiencias desarrolladas en el contexto laboral, facilitando en mayor medida la transición del rol de estudiante al de trabajador. La posición que ocupan actualmente debiera ser aprovechada de cara a garantizar no sólo la existencia de puentes entre el mundo laboral y el universitario, el de la práctica y la teoría; sino también la fortaleza integradora y educativa de dichos puentes. De este modo, las prácticas universitarias, en cuanto que permiten el contacto de los estudiantes con la realidad social y laboral así como la posibilidad de desarrollar estrategias para la integración de lo aprendido en ambos escenarios, se convierten en el procedimiento clave para la materialización práctica, tanto del nexo de unión comentado como de su potencialidad integradora.

Existe entre los profesionales de esta materia un consenso generalizado a la hora de considerar las prácticas de formación como un recurso altamente valorado no sólo por su carácter transmisor de conocimientos prácticos, de acercamiento al mundo laboral, de “comprobación” de los estudios teóricos, etc.; sino también porque ofrece a los estudiantes la posibilidad de (Giménez y Toribio, 2001):

- a) Conocer la cultura laboral y empresarial.

- b) Desarrollar habilidades laborales y sociales necesarias para la adaptación a los contextos profesionales.
- c) Desarrollar actitudes profesionales ante el trabajo.
- d) Contribuir a la adquisición de conocimientos prácticos de la especialidad que se esté cursando.

De manera que la formación práctica dispone de la potencialidad necesaria para llegar a ser un recurso curricular y metodológico fundamentado en el desarrollo de la dimensión educativa, sociolaboral y madurativa de los universitarios.

No obstante debemos ser cautos ya que, en opinión de Marhuenda y Gimeno (2001), aunque es posible y conveniente la integración entre teoría y práctica, saber y hacer, universidad y trabajo, ésta dependerá en última instancia de cómo se organicen y sean integradas las prácticas en el curriculum universitario. No cabe duda de que éstas encierran un potencial educativo importante que no se desarrolla o actualiza simplemente con la puesta en marcha de estrategias formativas, que envían a los universitarios a “hacer prácticas” para que aprendan de ellas pero sin llegar a saber con precisión qué ni cómo han aprendido. Por el contrario, sería interesante que los programas prácticos de formación universitaria permitieran establecer puentes entre los contextos laboral y universitario con la pretensión de integrarlos y que los estudiantes puedan desarrollar estrategias de desarrollo personal y profesional que faciliten la comprensión del contexto sociolaboral, del rol del trabajador, además de poder ayudarles en su inserción profesional. Pasemos, por tanto, a conocer algunas de las iniciativas formativas más representativas que se están llevando a cabo en la actualidad.

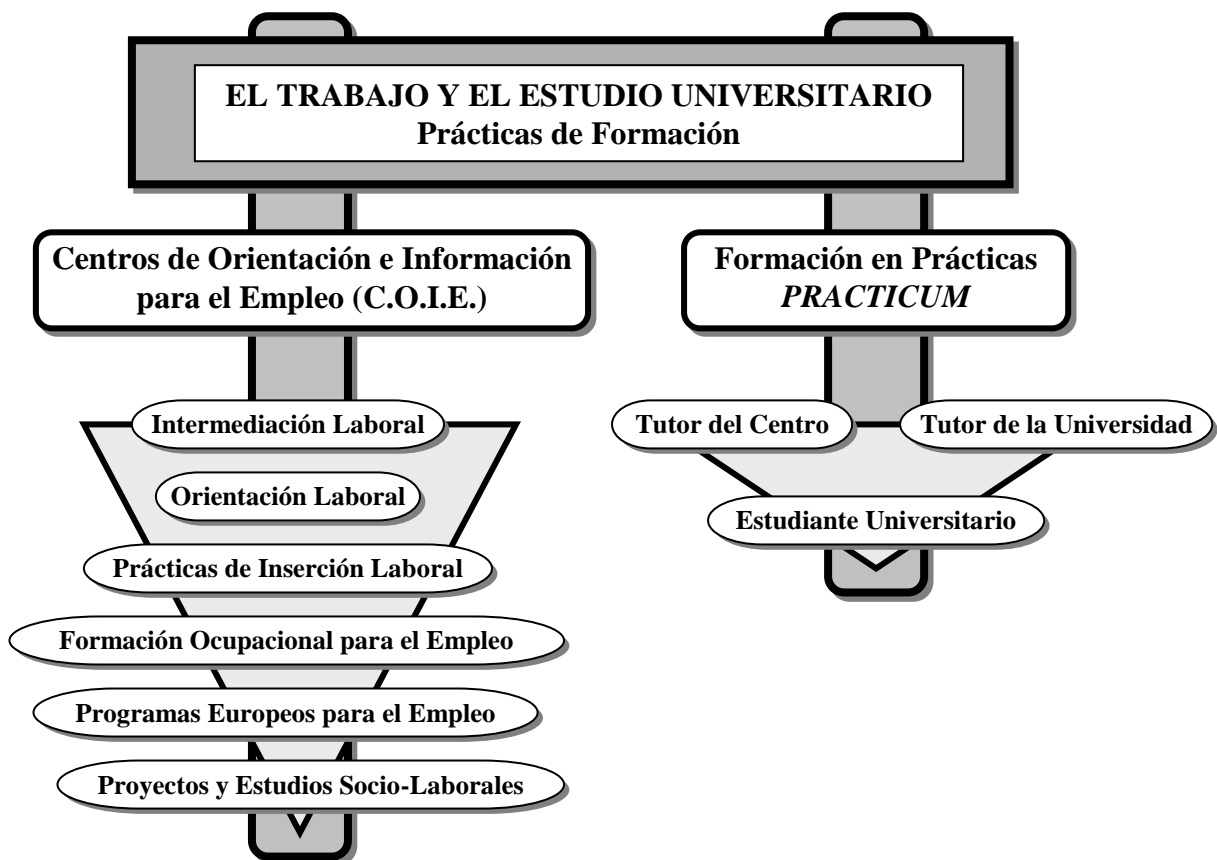
2. Objetivos

Los objetivos que pretendemos alcanzar con el desarrollo del presente módulo de formación son los siguientes:

- a) Contribuir al desarrollo de una formación actualizada en materia de prácticas de formación que complemente las enseñanzas teóricas y experiencias prácticas.
- b) Conocer la realidad institucional, empresarial y laboral de su entorno social y su relación con el sistema universitario, como estrategia para combatir el desempleo y potenciar la formación de los estudiantes universitarios.

- c) Caracterizar las prácticas de formación como una modalidad formativa-laboral complementaria a los estudios universitarios.
- d) Presentar las principales modalidades de formación en prácticas que pueden desarrollarse actualmente, adecuándolas a la realidad social en la que habrán de desenvolverse.
- e) Conocer los aspectos organizativos, participativos y de funcionamiento de los centros de prácticas de los diferentes servicios que conforman la realidad universitaria.
- f) Favorecer el desarrollo de la capacidad de decisión y espíritu crítico de los estudiantes universitarios ante los diferentes tipos de prácticas de formación, para ir configurando su propia identidad como futuro profesional.
- g) Facilitar el acceso a la información ofreciendo recursos de apoyo ajustados a las necesidades de los estudiantes, para iniciarse en el desarrollo de experiencias prácticas de actividades profesionales.

3. Esquema conceptual



4. Contenidos

Las prácticas de formación universitaria constituyen una estrategia educativa que ha estado vigente durante siglos y, lo que es más importante para su recuperación actual, han resistido diversas transformaciones históricas que han afectado incluso a la revolución de los modos de producción, desde los gremios de artesanos hasta la industrialización. En este contexto hay que entender que la crisis del modo de producción capitalista afecta también al sistema educativo cuando éste se mide por su eficacia a la hora de ayudar a las personas a encontrar un empleo, en lugar de tener como referencia garantizar el derecho a la educación, que también lo es a una formación profesional.

La experiencia laboral, por su parte, se ha constituido en uno de los elementos más concretos que separa el sistema educativo del mundo del trabajo, dificultando el acceso a éste último. El problema, según Jover (1990), es cómo significamos y definimos ese término y organizamos acciones para la obtención de experiencias válidas en el proceso formativo.

En principio, habría que afirmar que no es válido mantener separados la formación teórica de la formación práctica, como si fueran ámbitos distintos e irreconciliables; ya que la formación práctica tiene como papel fundamental dar la oportunidad de verificar en situaciones reales los principios adquiridos en la formación teórica. Por esta razón, toda formación previa al desempeño de una ocupación profesional debería incluir formación tanto teórica como práctica, de tal modo combinada y articulada, que no llevara el germen de lo que Jover (1990) llama la “división social del trabajo”, es decir, la separación entre lo manual y lo intelectual, entre la teoría y la práctica.

Actualmente, la revalorización de las prácticas constituye un esfuerzo más de las políticas de formación que comenzaron en los años ochenta. Un esfuerzo que tiene que ver con la puesta a prueba de distintas estrategias para combatir el desempleo y la formación ante las cambiantes demandas del sistema sociolaboral. Algunas de las razones que pueden señalarse, en opinión de Marhuenda (2001), para justificar las prácticas de formación son las siguientes:

- a) Proporcionar a los estudiantes las cualificaciones adecuadas para su entrada en el mundo laboral.

- b) Adaptar la formación a las demandas de las nuevas tecnologías, nuevas formas de trabajo y nuevas formas de organización del trabajo.
- c) Mejorar las relaciones entre contexto universitario y mundo laboral.
- d) Aumentar las cualificaciones profesionales.
- e) Adaptar los contenidos y métodos de la formación a la realidad profesional, reduciendo el tiempo de la formación.

Siguiendo a Marhuenda (2003) y Alonso (2001), podemos caracterizar las prácticas de formación como una modalidad formativa-laboral que se caracteriza por permitir a los estudiantes poner en juego sus destrezas para la realización de una serie de tareas y que combina el aprendizaje con la experiencia en un entorno laboral real. Se trata, por tanto, de una situación formativa a través de la cual se adquieren una serie de conocimientos, habilidades y actitudes en una situación laboral, mientras se realizan un conjunto de funciones y tareas en situaciones de trabajo reales.

Su carácter formativo podemos encontrarlo tanto cuando se realiza como actividad independiente y desligada de otra actividad formativa, como cuando se desarrolla dentro de un programa de formación más amplio. Actualmente, podemos encontrar modalidades de prácticas que van desde aquellas que orientan las actividades formativas en centros de orientación e información para el empleo, hasta aquellas otras que se desarrollan como una asignatura más durante el periodo académico de formación universitaria “reglada”. En ambos casos los estudiantes pueden acceder a información, de primera mano, e incorporarse a entornos laborales para potenciar el desarrollo de los conocimientos adquiridos en las aulas, además de las competencias y habilidades necesarias para desempeñar una profesión. Pasemos, pues, a conocer y caracterizar las posibilidades que ofrecen actualmente ambas modalidades para contribuir al desarrollo e inserción profesional de los estudiantes universitarios.

4.1. La formación en Centros de Orientación e Información para el Empleo.

Las prácticas de formación en este tipo de centros se desarrollan en un ámbito laboral real donde los estudiantes desempeñan las funciones propias de las distintas ocupaciones, conocen la organización de los procesos y servicios, además de las relaciones sociolaborales. La relación entre los universitarios y el centro de trabajo no

puede tener naturaleza jurídica laboral y nunca podrán recibir retribución alguna por la actividad formativa.

A través de los Centros de Orientación e Información para el Empleo (C.O.I.E.), las diferentes universidades españolas vienen organizando variados servicios de información, orientación y apoyo al estudiante universitario con la finalidad de continuar su formación, favorecer su inserción laboral y potenciar las relaciones Universidad-Empresa.

Para ello, los C.O.I.E. ponen en práctica diferentes actividades y acciones, entre las que pueden destacarse:

- a) Gestionar programas de prácticas en empresa.
- b) Facilitar a estudiantes y titulados información acerca de temas de formación continua y empleo.
- c) Orientar al universitario demandante de empleo facilitando la consulta de documentación relativa a becas, oposiciones, cursos, etc.; así como asesorar sobre métodos y herramientas básicas de búsqueda de empleo.
- d) Intermediación laboral, mediante agencias de colocación, orientada a facilitar a los universitarios la consecución de su primer empleo.
- e) Prospeccionar el mercado laboral, estableciendo relaciones con empresas y organismos ofertantes de empleo.
- f) Organizar con distintas instituciones y organismos públicos y privados, cursos de inserción laboral, así como sesiones de orientación laboral y asesoramiento para el autoempleo.

Para dar respuesta a las acciones señaladas, los C.O.I.E. organizan diferentes tipos de servicios. Aunque cada Universidad tiene su propia organización, en líneas generales, éstas comparten una estructura que se construye sobre la base de los siguientes servicios o unidades de atención:

- 4.1.1. Intermediación Laboral.
- 4.1.2. Orientación Laboral.
- 4.1.3. Prácticas de Inserción Laboral.
- 4.1.4. Formación Ocupacional para el Empleo.
- 4.1.5. Programas Europeos para el Empleo.
- 4.1.6. Proyectos y Estudios Socio-Laborales.

Pasemos a conocer, con mayor detalle, la estructura y organización de cada una de estos servicios o unidades de atención.

4.1.1. Intermediación Laboral

El empleo constituye, sin duda, uno de los aspectos más importantes en la vida de una persona, sobre todo cuando se inicia en la búsqueda de su primer empleo. Para ello, los C.O.I.E., bajo la autorización del Instituto Nacional de Empleo, han creado un servicio de intermediación laboral, que pretende fomentar la inserción laboral de los universitarios intermediando entre éstos y las demandas expresadas por las empresas; además de ser una herramienta que posibilite a éstas últimas el acceso a una fuente de recursos humanos en constante evolución, que les permita adaptarse de un modo fácil, rápido, económico y sobre todo eficaz, a las necesidades del mercado. Para la consecución de tales propósitos se organizan las siguientes actuaciones:

- a) Mantenimiento de bases de datos de demandantes de empleo universitario.
- b) Gestión, difusión y tramitación de ofertas de empleo. En algunos casos se llega incluso a la selección cuando las empresas lo solicitan.
- c) Realizar una búsqueda activa de ofertas de empleo:
 - Realizando jornadas, charlas, etc.
 - Visitando empresas.
 - Procurando acuerdos de cooperación en materia de fomento de empleo con instituciones y empresas privadas.
 - Organizando presentaciones de empresas que se acercan a la universidad para explicar a los estudiantes y titulados cuáles son sus necesidades de contratación. En algunos casos realizan procesos de selección in situ.
- d) Autoempleo, prestando orientación para la creación de empresas y colaborando con otras instituciones en su creación.

El servicio de Intermediación Laboral está concebido como un prestación que, sin fines lucrativos, busca intermediar en el mercado de trabajo y, así, ayudar a los universitarios a encontrar un empleo y a las empresas a la contratación de los trabajadores apropiados en función de sus necesidades. La importancia de este servicio

estriba en su capacidad para casar necesidades de personal de las empresas, que soliciten sus servicios, y la búsqueda de empleo de los estudiantes.

Los servicios de Intermediación Laboral, por tanto, se enfocan a dos grandes sectores:

- a) A las empresas que ofrecen trabajo, para lo que se dispone de una base de datos con todas las titulaciones universitarias, que permite preseleccionar a los candidatos a una oferta de empleo.
- b) A los estudiantes y titulados demandantes de empleo, que tienen la posibilidad de acceder de forma gratuita a la:
 - Inscripción en la base de datos a través de la adecuada cumplimentación de un formulario que está disponible gratuitamente en la página web del C.O.I.E. de cada Universidad.
 - Información y asesoramiento sobre las distintas ofertas de empleo público y privado, guía de empresas que ofrecen empleo, becas de carácter público, etc.

4.1.2. Orientación Laboral

Los universitarios deben terminar la carrera contando no exclusivamente con un amplio bagaje de conocimiento de su campo teórico sino sobre todo deben estar bien orientados para saber cómo y dónde dirigirse a la hora de aplicar sus conocimientos. Por tanto, estar orientado es un requisito fundamental para todos los universitarios.

Para dar respuesta a estas necesidades, los C.O.I.E. han creado el servicio de Orientación Laboral con el que se pretende dar respuesta a aquellos universitarios y titulados que plantean necesidades de orientación, para alcanzar su objetivo profesional, a lo largo de la carrera universitaria y laboral. Se trata, por tanto, de un servicio con el que se pretende promover estrategias que posibiliten la inserción sociolaboral de aquellos estudiantes demandantes de empleo que estimen necesario un apoyo y asistencia en su camino hacia la incorporación y estabilidad en el mercado laboral.

A modo de ejemplificación, presentamos el servicio de orientación profesional “Andalucía Orienta” que pone a disposición de la comunidad universitaria el C.O.I.E. de la Universidad de Sevilla. Además de la orientación profesional, este servicio tiene como objetivo ofrecer información sociolaboral y promover y favorecer la inserción

laboral del colectivo universitario en situación de desempleo. Entre los servicios que ofrece podemos encontrar:

- a) Orientación individualizada y grupal.
- b) Autoconocimiento y posicionamiento.
- c) Información sobre el mercado laboral.
- d) Técnicas de búsqueda de empleo.
- e) Acompañamiento de la búsqueda de empleo.
- f) Asesoramiento al autoempleo.
- g) Mantenimiento del puesto de trabajo.
- h) Autoorientación.

Tienen acceso a este servicio, entre otros:

- a) Estudiantes y egresados universitarios que quieran incorporarse al mundo laboral.
- b) Estudiantes y egresados universitarios que quieran mejorar su situación profesional y laboral.
- c) Estudiantes y egresados universitarios que quieran conocer y desarrollar sus actitudes y aptitudes en el mercado de trabajo.
- d) Estudiantes y egresados universitarios que quieran hacer uso de un servicio público de orientación profesional de manera personalizada y apoyada por técnicos cualificados.

El acceso al servicio de orientación profesional “Andalucía Orienta” puede realizarse mediante la solicitud de una cita previa, por teléfono o a través del Servicio Telemático de Orientación que la Junta de Andalucía pone a disposición de todos aquellos estudiantes que quieran mejorar su empleabilidad:

<http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/w04/orienta/publica/centrosreferencia/servorientacion.asp>

4.1.3. Prácticas de Inserción Laboral

El servicio de Prácticas de Inserción Laboral tiene como objetivo principal conseguir una formación integral de los estudiantes universitarios a través de un programa paralelo entre la Universidad y la Empresa, que combine los conocimientos teóricos provenientes del sistema educativo con los aspectos prácticos de la realidad

laboral y profesional. De este modo, las ventajas que presenta este servicio universitario pueden concretarse en los siguientes aspectos:

- a) Los estudiantes adquieren un conocimiento práctico de las características y necesidades del contexto laboral.
- b) Para las empresas supone un procedimiento ventajoso de selección y formación de posibles colaboradores en las más variadas especialidades, sin compromiso contractual alguno.
- c) Universidad y Empresa establecen unos contactos que pueden derivar posteriormente en otros tipos de colaboración conjunta, como por ejemplo el desarrollo de planes de investigación.

Además, con este tipo de prácticas se plantean los siguientes objetivos concretos:

- a) Conseguir profesionales preparados para su incorporación futura al trabajo.
- b) Dotar de un complemento práctico la formación académica que reciben en la facultad o escuela universitaria.
- c) Potenciar la posterior inserción laboral.
- d) Conocer realmente, por parte del empresario, cuál es el potencial de los estudiantes universitarios, a través de la realización de estas prácticas, y la posibilidad de incorporarlos en un futuro a su equipo.

El servicio de Prácticas de Inserción Laboral se enfoca a dos grandes sectores:

- a) A los estudiantes para que puedan compaginar sus estudios con unas prácticas en empresas e instituciones relacionadas con su carrera, como una primera forma de contacto con el mundo empresarial, y completar, así, su formación académica y profesional en las áreas operativas de las empresas e instituciones, además de intentar acercarlos a la realidad institucional, empresarial y laboral en el ámbito de las profesiones para las que capacitan los estudios que realizan.

Para ello, se cuenta con una base de datos en la que pueden inscribirse si cumplen los siguientes requisitos:

- Ser estudiante de último curso de Diplomatura/Ingeniería Técnica o estudiante de los dos últimos cursos de Licenciatura/Ingeniería.
- No haber sido beneficiario de una práctica para una misma titulación en convocatorias anteriores.

Como condiciones generales de las practicas se proponen:

- La duración de las prácticas será de un mínimo de tres meses y un máximo de nueve meses.
- El números de horas mensuales estarán entre un mínimo de 60 horas y un máximo de 100 horas.
- No existirá ninguna relación contractual entre la empresa y el estudiante, salvo que se formalice un contrato de trabajo en alguna de las modalidades legales existentes, previa renuncia de la beca o una vez finalizada la misma.
- El estudiante podrá recibir de la empresa una ayuda o beca al estudio, con el objeto de ayudar a los gastos que ésta pueda ocasionarle.
- El estudiante en prácticas queda acogido al régimen especial de Seguro Escolar.
- En caso de renuncia a la práctica antes del periodo estipulado, el estudiante deberá comunicarlo a la empresa y al C.O.I.E. correspondiente de forma escrita, indicando así mismo las causas que motivaron dicha renuncia.
- El estudiante dejará de estar inscrito en la base de datos de Prácticas:
 - Por petición del propio interesado, comunicada por escrito a este Servicio.
 - Por dejar de cumplir las requisitos.
 - Por negarse en tres ocasiones, sin causa justificada, a efectuar las prácticas ofertadas.
- En el supuesto de que el beneficiario no se persone o comunique la aceptación de la beca en el plazo o fecha establecida se entenderá que renuncia a la misma.

Finalmente y por lo que respecta a los derechos y obligaciones de los becarios, cabría señalar que:

- Los becarios tienen derecho a:
 - Desarrollar la actividad convenida en el horario estipulado.
 - Que la empresa le facilite los medios necesarios y suficientes para la realización de las prácticas.

- Obtener permiso para acudir, en los casos que así se precise, a las convocatorias de exámenes que les afecten.
 - Ser formados, por la empresa, en las funciones que se les encomiende.
 - Aceptar o renunciar a la práctica.
 - Los becarios tienen la obligación de:
 - Ajustarse al horario establecido.
 - Respetar el material puesto a su disposición.
 - Avisar inmediatamente a su responsable directo en caso de ausencia.
 - Aplicarse con diligencia en las actividades que se le encomienden.
 - Guardar secreto sobre la información a la que tuviere acceso, durante su estancia y una vez finalizada ésta.
 - Realizar una memoria y encuesta, cuyo modelo será facilitado por el C.O.I.E. correspondiente, una vez finalizado el periodo de prácticas, que será entregada a dicho Centro.
- b) A las empresas para reforzar la formación de los estudiantes matriculados en alguno de los tres ciclos formativos universitarios, en las áreas operativas de la empresa, al objeto de conseguir profesionales más preparados a los que se les facilite el acceso al empleo, dotando de un complemento práctico la formación académica que reciben en la Universidad. Además, se pretende que la empresa conozca realmente cuál es el potencial de los estudiantes universitarios, a través de la realización de estas prácticas y la posibilidad de incorporarlos en un futuro a su equipo.

Por lo que respecta a las condiciones generales de este tipo de practicas se propone:

- La duración de las prácticas será de un mínimo de tres meses y un máximo de nueve meses.
- Están dirigidas a estudiantes de último curso de Diplomatura/Ingeniería Técnica o de los dos últimos cursos de Licenciatura/Ingeniería.
- El número de horas mensuales estará entre las 60 horas de mínimo y las 100 horas de máximo.

- No existirá ninguna relación contractual entre la empresa y el estudiantes amparado en el R.D. 1497/1981 de 19 de junio y el R.D. 1845/1994, de 9 de septiembre.
- El alumno en prácticas queda acogido al régimen especial de Seguro.

4.1.4. Formación Ocupacional para el Empleo

A través del servicio de Formación Ocupacional para el Empleo, los C.O.I.E., en colaboración con las propias Universidades, entidades públicas y privadas, diseñan, ponen en marcha y evalúan una serie de cursos orientados a complementar la formación reglada recibida por los estudiantes, con el objetivo de incrementar su cualificación profesional y facilitar la integración en el mercado laboral.

La planificación de una oferta de cursos complementarios que faciliten la adaptación de los demandantes de empleo a las necesidades del mercado, se realiza a través de la detección de las necesidades formativas expresadas, tanto por los universitarios como por las empresas pertenecientes a los diferentes sectores productivos.

En líneas generales, se vienen proponiendo tres modalidades de cursos:

- a) Cursos Propios dirigidos a la comunidad universitaria siendo su objetivo principal favorecer la inserción laboral. Estos cursillos contemplan desde el desarrollo personal y profesional hasta el diseño curricular y las técnicas de búsqueda de empleo.
- b) Cursos de Extensión Universitaria dirigidos, en general, a la comunidad universitaria que desee completar su formación en las distintas áreas de conocimiento.
- c) Cursos de Formación Profesional Ocupacional (F.P.O.), de carácter gratuito y de duración variable en función del contenido, dirigidos principalmente a aquellos estudiantes que deseen completar su formación académica con una formación especializada y orientada al empleo.

4.1.5. Programas Europeos para el Empleo

Los C.O.I.E., en colaboración con organismos públicos y privados, también trabajan en la realización de programas europeos de formación profesional que tienen

como objetivo que los recién titulados o estudiantes de últimos cursos tengan la posibilidad de realizar prácticas profesionales y formación en empresas o entidades de la Unión Europea.

Entre otros objetivos, la cooperación entre empresas y universidades dentro de un marco europeo permite a los estudiantes facilitar la posibilidad de estar cualificados para el mercado único y, a las diferentes Universidades, obtener intercambio de experiencias e innovaciones tecnológicas.

Actualmente se está trabajando en la formalización de convenios de colaboración para el Programa Leonardo da Vinci:

http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2_en.html

y la Red de Servicios Europeos de Empleo (EURES):

http://www.inem.es/otras/p_eures2.html, entre otros.

Además de todo lo anterior, también se facilita información para buscar empleo en el extranjero, para la convalidación de títulos, directorios de oficinas públicas de empleo europeas, etc.

4.1.6. Proyectos y Estudios Socio-Laborales.

El servicio de Proyectos y Estudios Sociolaborales se crea como cauce complementario en la relación permanente entre Universidad-Empresa. Esta iniciativa se fundamenta en una doble necesidad. Por una lado, la constitución de un observatorio sociolaboral de estudiantes y titulados universitarios desde las propias Universidades y, por otro, la prospección del entorno empresarial; todo ello con el fin de aprovechar los recursos de la Universidad y de la Empresa en beneficio mutuo y de la sociedad, mirando hacia el diálogo social.

Desde éstas dos perspectivas y con la motivación genérica de facilitar la colaboración entre dos esferas tan significativas de nuestro entorno socioeconómico, el servicio de Proyectos y Estudios Sociolaborales se centra en la generación de información sobre el mercado de trabajo y sus recursos, es decir, sobre el mercado de demandantes de empleo universitario y sobre el de oferentes y posibles empleadores tanto de egresados como de estudiantes.

Los objetivos que se pretenden alcanzar desde este servicio universitario se concretan en los siguientes aspectos:

- a) Facilitar la coordinación de medidas que optimicen la labor de los C.O.I.E. como intermediadores laborales entre Universidad-Empresa, a través de tareas como la prospección del mercado laboral y la elaboración de herramientas de estudio al servicio de universitarios, empresarios e instituciones.
- b) Generar información sobre el mercado de oferentes y demandantes de empleo desde la Universidad.
- c) Elaborar y poner a disposición de empresas e instituciones la información necesaria para el establecimiento de relaciones entre el ámbito universitario y el empresarial.
- d) Elaborar y poner a disposición de los universitarios herramientas que optimicen y faciliten su inserción en el mercado laboral.

En cuanto a las funciones que se le atribuyen, pueden señalarse:

- a) Apoyo a la Unidad de Prácticas en Empresas, generando información sobre las necesidades expresadas por los estudiantes a los distintos métodos de prospección y llevando a cabo programas de contacto con empresas potencialmente receptoras de universitarios en prácticas.
- b) Apoyo al servicio de Intermediación Laboral generando información sobre el mercado de trabajo universitario, posibilitando la optimización de los recursos empleados con el fin de favorecer la inserción profesional de los estudiantes. Asimismo, desde el servicio de Proyectos y Estudios Sociolaborales se llevan a cabo acciones de toma de contacto con empresas dedicadas a diferentes actividades profesionales.
- c) Apoyo al servicio de Formación Ocupacional para el Empleo a través de la detección de necesidades formativas desde las carencias expresadas tanto por los universitarios, como por empresas pertenecientes a diferentes sectores productivos. Esta tarea tiene como finalidad posibilitar la planificación de una oferta de cursos complementarios que faciliten la adaptación de los demandantes de empleo a las necesidades del mercado.
- d) Apoyo al servicio de Programas Europeos para el Empleo generando información sobre recursos europeos al servicio del colectivo universitario y

elaborando herramientas de consulta que optimicen sus recursos de búsqueda de empleo.

La estructura interna de este servicio varía en función de las necesidades del momento y de los estudios llevados a cabo temporalmente. De esta forma, existen diferentes equipos multidisciplinares, dependiendo del trabajo llevado a cabo y de los objetivos marcados, siempre bajo la supervisión del coordinador del servicio y bajo disposición de la dirección del C.O.I.E. que corresponda. Cuenta con técnicos formados en diferentes disciplinas y distribuidos en cada equipo de trabajo en función del tipo y objeto de estudio, atendiendo a los aspectos característicos del estudio llevado a cabo. Esta flexibilidad en los equipos de trabajo hace que cada estudio cuente con los profesionales mejor preparados en cada una de las disciplinas que puedan tener que ver con el objeto de estudio y además, esto da a los informes finales una visión más completa de los resultados obtenidos.

El servicio de Proyectos y Estudios Sociolaborales, desde la perspectiva de la economía y el empleo, también trabaja en la prospección del mercado laboral elaborando diferentes materiales de consulta al servicio del colectivo universitario, además de desarrollar acciones de orientación para el empleo y el autoempleo. Para ello, se cuenta con técnicos cualificados, elaborando informes con una visión amplia y completa, que permiten ofrecer así los siguientes tipos de proyectos:

- a) Prospección de necesidades formativas.
- b) Prospección/observación de trayectorias profesionales de egresados.
- c) Prospección/observación de actividades de prácticas profesionales.
- d) Desarrollo Local.
- e) Recursos Europeos.
- f) Información/publicidad de recursos para el empleo.
- g) Acciones de orientación para el empleo.
- h) Acciones de orientación para el autoempleo.

4.2. Formación en Prácticas: el *Practicum* universitario

La segunda modalidad de formación en prácticas a la que vamos a referirnos podemos encontrarla en el *Practicum* universitario. La necesidad de prestar mayor atención a la formación inicial de los futuros diplomados y licenciados resulta cada vez

un hecho más evidente, de modo que se pueda garantizar la integración entre la preparación teórica que ofrecen las universidades y la preparación práctica de la realidad educativa. De este modo, los planes de estudio universitarios plantean las prácticas educativas como una parte esencial y obligatoria, estableciendo mecanismos que garanticen esta formación práctica con la finalidad de completar adecuadamente el perfil profesional del estudiante universitario.

En líneas generales y dependiendo de la titulación, el *Practicum* suele realizarse en los últimos años de la carrera y supone la incorporación de los universitarios durante un periodo de tiempo a una organización, compaginando su estancia en ésta con la asistencia a las clases de la facultad o escuela universitaria. El sentido de hacerlo en los últimos cursos está en la formación teórica que demandan los centros. El lógico que si se van a realizar las prácticas, por ejemplo, en un centro de salud mental se hayan abordado con anterioridad las asignaturas más directamente relacionadas con la actividad clínica. En algunas universidades los estudiantes organizan su matrícula de forma que en el último curso únicamente realizan el *Practicum* y algunas asignaturas de formación complementaria o de libre configuración. Se tiende, por tanto, al modelo desarrollado en algunas universidades latinoamericanas que reservan en exclusiva el último semestre o curso para la actividad práctica, como un requisito imprescindible para terminar los estudios.

A diferencia de otro tipo de prácticas en las que la universidad actúa únicamente como facilitadora (como las que se han venido caracterizando en el apartado anterior), el *Practicum* se constituye como una asignatura, como una materia que se ha de cursar dentro de un plan de estudios y que supone la implicación de un profesor de la universidad como responsable del contenido de lo cursado y de evaluar la actividad práctica.

Otro de los aspectos que caracterizan el *Practicum* universitario es que se desarrolla fundamentalmente fuera de la facultad o escuela universitaria. Casi todas las universidades tienden a organizar el *Practicum* en colaboración con centros externos, en los que un profesional actúa como tutor del estudiante. Los centros colaboradores y la universidad pueden, en el momento que lo deseen, rescindir sus acuerdos relativos a la formación de los estudiantes del *Practicum*. Se trata de una práctica relativamente frecuente cuando alguna de las partes no se siente satisfecha con la relación.

No obstante, el *Practicum* también puede desarrollarse dentro de la propia facultad o escuela universitaria, concretamente en aquellos casos en los que existen dificultades para encontrar suficientes centros externos dispuestos a acoger a estudiantes en prácticas o cuando éstos se incorporan a equipos de investigación dirigidos por algún profesor del centro. En estos casos concretos se recomienda que los profesores que dirigen los trabajos de los universitarios no sean los mismos que planifican y evalúan el *Practicum*.

Por otra parte, en el *Practicum* no existe vínculo laboral entre el estudiante y el centro en el que se desarrollan las prácticas. El *Practicum* supone una actividad a medio camino entre lo académico (el estudiante lo realiza como parte de su formación universitaria) y lo laboral (a la vez que aprende puede estar colaborando en la realización de una actividad profesional). La responsabilidad de las prácticas es, por tanto, compartida y el estudiante es orientado por dos tutores. Esto no excluye una práctica que se da en muchos casos, especialmente en las empresas privadas, cuando se gratifica a los estudiantes con becas o ayudas, lo que contribuye de forma notable a asumir de forma más directa el rol profesional.

Frente a las prácticas didácticas de las asignaturas, diseñadas por los profesores para mejorar y reforzar el aprendizaje, en el *Practicum* las actividades prácticas giran en torno a casos reales en tiempo real para que los estudiantes puedan aprender a ejercer como profesionales en situaciones de trabajo reales, no simuladas. Esto no implica que el universitario necesariamente deba realizar aquellas actividades que a juicio de su tutor no sea prudente que asuma.

Desde el punto de vista de los estudiantes universitarios, los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo del *Practicum* universitario son los siguientes:

- a) Poner en contacto al estudiante universitario con la realidad profesional a fin de que complete su formación y pueda, además, orientarse con mayor conocimiento de causa hacia su futuro profesional.
- b) Conocer los aspectos organizativos, participativos y de funcionamiento de los centros educativos y de los diferentes servicios de apoyo que conforman la realidad educativa.

- c) Poner en práctica la intervención directa que le permita la aplicación de las propuestas educativas que, por su carácter abierto y flexible, requerirán de adaptaciones concretas en cada contexto educativo.
- d) Integrar la teoría aprendida en la facultad o escuela universitaria con la práctica profesional adaptando conocimientos, aplicando lo aprendido o practicando la teoría.
- e) Conocer e integrar procesos de trabajo que potencien el conocimiento práctico y reflexivo en el ejercicio de sus funciones profesionales. La compartimentación de los contenidos es imprescindible para la adquisición de conocimientos en el período universitario, pero la realidad no se le presenta al profesional estructurada y fragmentada en áreas de conocimiento.

Por lo que respecta a los centros docentes universitarios y no universitarios, los objetivos que se persiguen pueden concretarse en los siguientes aspectos:

- a) Interacción entre el centro universitario y los centros de prácticas orientada a la formación de los estudiantes en la propia realidad educativa.
- b) Aproximación a la realidad de la formación universitaria más actual.
- c) Capacidad para orientar la actividad de los centros universitarios hacia modelos de investigación aplicada a la realidad educativa.
- d) Desarrollo de métodos de trabajo colaborativo de los centros universitarios con otras realidades que intervienen en la educación o entre ellos mismos.
- e) Capacidad de actualización de los contenidos y metodologías de las diversas áreas o niveles educativos del centro universitario.

Tal y como apuntamos al inicio de este apartado, la configuración del *Practicum*, como una asignatura más que se desarrolla dentro de los planes de estudios, implica para su desarrollo la participación de un trío protagonista: el tutor de la universidad, el tutor del centro y el estudiante universitario. Pasemos seguidamente a caracterizar cada uno de ellos.

4.2.1. El Tutor de la Universidad.

Casi todas las universidades personalizan la dirección de las prácticas de cada estudiante en un profesor-tutor que será el encargado de realizar la tutorización o

seguimiento de las mismas, a través de sesiones conjuntas con los universitarios y visitando los centros colaboradores para estar en contacto con el Tutor del Centro.

La relación del profesor-tutor con el estudiante en prácticas deberá servir para estimular la reflexión del universitario y ayudarlo a resolver los problemas prácticos que se le planteen y que, en ocasiones, suelen entrar en contradicción con el conocimiento teórico recibido durante su estancia en la universidad. Esta relación también intentará ampliar la cobertura metodológica que le permita realizar las modificaciones necesarias para enlazar el pensamiento práctico experiencial con el pensamiento teórico, estimulando el pensamiento crítico-reflexivo.

Algunas de las funciones que desempeñan los tutores académicos son las siguientes (Fernández Enguita, 1992; Sáenz Barrio, 1991; Zabalza, 1996; Zabalza y Marcelo, 1993):

- a) Explicar el plan de prácticas a los estudiantes.
- b) Orientar y apoyar el trabajo del universitario mediante reuniones, estableciendo un horario de consulta accesible que no coincida con el período lectivo del centro colaborador.
- c) Mantener vinculación, a través de contactos periódicos, con el Tutor del Centro donde los estudiantes realicen las prácticas.
- d) Orientar al universitario y llevar un seguimiento de sus actividades y dificultades.
- e) Dirigir y orientar la elaboración de la memoria. Con anterioridad a la redacción definitiva, supervisarán aquellas partes que los estudiantes hayan elaborado.
- f) Ejercer la evaluación final del *Practicum* en colaboración con las referencias y valoraciones recibidas del Tutor del Centro.
- g) Conservar, en previsión de posibles reclamaciones, las memorias durante un período mínimo de ocho meses.

Independientemente de las labores concretas que tenga signadas, el tutor de la universidad suele tener dos obligaciones básicas ineludibles: la evaluación de los estudiantes y dar respuesta a sus inquietudes y demandas, especialmente cuando hay problemas. La esencia del concepto de tutor consiste precisamente en servir de guía, fundamentalmente por medio del asesoramiento o consejo (Zabalza, 1996). El descuido

de esta responsabilidad puede repercutir negativamente, tanto en el desarrollo del *Practicum*, en particular, como en la inserción laboral de los universitarios, en general.

4.2.2. El Tutor del Centro.

Sin desmerecer la importancia del Tutor de la Universidad, el Tutor del Centro constituye una pieza clave en el conjunto del *Practicum* universitario. Su función principal es la de dirigir la formación de los estudiantes mientras desarrollan sus prácticas, por lo que será el encargado de decidir sobre los aspectos clave del período: inserción en el centro, formación específica, participación en actividades, seguimiento y evaluación.

Para ello, cada centro colaborador que reciba a estudiantes universitarios designará un tutor de prácticas que será el encargado de acoger y tutelar a los mismos, facilitando el establecimiento de una relación de diálogo continuado que ayudará a los estudiantes a reflexionar sobre su propia práctica y a sentirse más seguros, para suplir la falta de confianza en sí mismos que surge generalmente en los inicios de este tipo de tareas formativas. El Tutor del Centro asumirá, entre otras, las siguientes funciones (Sáenz Barrio, 1991; Sarramona, Vázquez y Colom, 1998; Zabalza, 1996; Zabalza y Marcelo, 1993):

- a) Recibir y atender a los estudiantes durante el período de prácticas.
- b) Servir de enlace entre el centro colaborador y la institución universitaria para informar de cuantas incidencias puedan tener lugar durante el período de prácticas.
- c) Conocer el plan de prácticas de la universidad, los objetivos de las mismas y los papeles que desempeñan las partes implicadas en dicho plan.
- d) Proporcionar y facilitar los medios necesarios para el desarrollo de las prácticas y resolver cuantas dudas y problemas surjan en el transcurso de las mismas.
- e) Facilitar a los universitarios el conocimiento de la organización y funcionamiento del centro, de los proyectos educativos y curriculares, así como de otros proyectos, programas o actividades en los que participe.
- f) Comunicar cuantas incidencias surjan durante la realización de las prácticas para tratar de resolverlas en el momento que se produzcan.

- g) Observar, orientar y asesorar a los estudiantes sobre las cuestiones fundamentales que caractericen la práctica que les ocupe.
- h) Ofrecer una visión general de la programación desarrollada antes de su ingreso y durante su estancia en el centro, además de la que se prevea realizar en el futuro, para que el universitario pueda comprender mejor la línea de trabajo en la que esté participando.
- i) Animarlo a colaborar progresivamente en nuevas actividades y tomar iniciativas, además de preguntarle sobre las decisiones que se tomen.
- j) Intercambiar observaciones, sugerencias con el Tutor de la Universidad a fin de mejorar el desarrollo y la calidad del *Practicum* universitario.
- k) Evaluar el desarrollo de las prácticas de los estudiantes siguiendo los criterios y las pautas del plan de prácticas correspondiente.
- l) Comunicar a la Comisión de la Universidad las sugerencias que estimen convenientes para mejorar la realización del *Practicum*.

En definitiva, las relaciones del Tutor del Centro con el estudiante universitario será un factor fundamental para la consecución de los objetivos planteados. En cualquier relación humana las características de los participantes condicionan el tipo de interacción. La edad del tutor respecto a la del estudiante, el sexo de ambos, la coincidencia o divergencia de la carrera cursada, la categoría y estabilidad laboral del tutor, las características personales de los protagonistas y los procesos de interacción entre ambos, determinarán la cantidad y la calidad de sus relaciones y la satisfacción general con el *Practicum*.

4.2.3. El estudiante universitario.

Los derechos y obligaciones de los estudiantes en el *Practicum* emanan de las dos instituciones a las que deben rendir cuentas: la universidad y el centro colaborador. Esta doble dependencia supone un conflicto de rol con dos referentes claros. Por parte de la universidad se le exige aprender, describir y valorar la experiencia; por parte del centro colaborador cierto grado de integración y de colaboración en el trabajo. La consecución de las demandas de ambas instituciones estará siempre tamizada por la predisposición hacia el *Practicum* con la que se presente el estudiante en el centro.

Las actitudes de los universitarios en el *Practicum* podrían describirse situándolas entre los extremos de las siguientes escalas (Esteban y Calvo, 1999; Fernández Enguita, 1992; Sáenz Barrio, 1991; Sarramona, Vázquez y Colom, 1998; Zabalza, 1996; Zabalza y Marcelo, 1993):

- a) Desgana-Ilusión. Probablemente sea el aspecto que más condiciona la relación con el tutor y, por tanto, el mejor predictor del éxito de las prácticas. Pese a la labor de preparación y motivación que suelen ejercer los tutores universitarios no es extraño que algún estudiante se incorpore a su centro con absoluta desgana. En el otro extremo se sitúan la mayoría de los estudiantes que, con las ganas de aprender y trabajar propias de su edad, comunican una ilusión y vitalidad por aprender desde la experiencia.
- b) Pasividad-Iniciativa. Uno de los aspectos más valorados por los tutores es la iniciativa de los universitarios, aunque éstos suelen ser prudentes en el cumplimiento de sus trabajos y habitualmente prefieren que se les delimiten claramente lo que deben hacer con el fin de abordar la tarea con seguridad. Los dos extremos de esta escala estarían, por un lado, en el estudiante que hace exclusivamente lo que le dicen quedándose quieto hasta recibir la nueva orden; y, por otro, en el que constantemente está proponiendo cosas nuevas, sugiriendo modificar los sistemas, las formas de actuación, etc.
- c) Autonomía-dependencia. Son actitudes vinculadas con la escala anterior pero con un matiz diferenciador. Los tutores valoran mucho que, una vez orientado el estudiante sobre alguna cuestión, desarrolle el trabajo de forma autónoma buscando lecturas complementarias, observando previamente cómo lo hacen otras personas, analizando expedientes, leyendo las instrucciones de los instrumentos a aplicar, etc.
- d) Colaboración-Boicot. Lo habitual es que la actitud de los universitarios sea de colaboración, facilitando en todo momento el trabajo del tutor y la actividad del centro. No obstante, en ocasiones algunos estudiantes adoptan una actitud obstruccionista, de resistencia e incluso de boicot activo. En estos casos, la intervención del Tutor de la Universidad suele ser inmediata y, si lo considera oportuno, puede poner fin a las prácticas.

En cualquier caso, de lo que no cabe ninguna duda es que, en su mayoría, los estudiantes universitarios son plenamente conscientes de la importancia que adquiere para ellos la realización del *Practicum* y su implicación durante el desarrollo del mismo, de cara a la culminación de su formación como futuros profesionales.

5. Consejos y/o Recursos

En líneas generales, el sistema de selección de universitarios para la realización de prácticas de formación suele arrancar con la petición, por parte del estudiante, de una serie de plazas ordenadas jerárquicamente por orden de referencia. Tras informarse de las características y peculiaridades de cada plaza, el universitario tiene que enfrentarse al dilema básico: ¿qué plaza elegir? Algunos de los criterios que deberían seguirse a la hora de elegir una práctica de formación podrían ser los siguientes (Fernández Enguita, 1992; Sáenz Barrio, 1991; Sarramona, Vázquez y Colom, 1998):

- a) *Que sea atractiva*, ya que la motivación para iniciar las prácticas es primordial. Las razones por las que se puede tener ilusión en conseguir una plaza son muy diferentes y varían en función de las necesidades, motivaciones e intereses de cada persona; por lo que elegir una plaza que a priori nos estimule resulta un primer factor de vital importancia.
- b) *Que se adapte a la orientación y características de cada estudiante*. En algunas universidades existen criterios muy claros que restringen el acceso a determinadas plazas (asignaturas que se han debido cursar, especialidades elegidas, etc.). En otras, en cambio, el catálogo está abierto y, por tanto, el estudiante debe analizar qué plazas son las que mejor se acomodan a la formación que está recibiendo, al tipo de trabajo que le gustaría desarrollar cuando termine sus estudios y si su condición personal se adapta al puesto.
- c) *Que pueda cumplir sus exigencias*. Se debe tener en cuenta como criterio básico si se podrá cumplir con los horarios, períodos de realización y otros requisitos particulares de cada plaza, como pueden ser la exigencia de desplazamientos de media o larga distancia, disponibilidad para viajar, estancias fuera de la localidad de residencia habitual, etc. Algunos centros exigen durante el período de realización de las prácticas una dedicación que

puede condicionar otras actividades de los estudiantes de tipo familiar, laboral o social.

- d) *Que tenga perspectivas laborales.* Conviene informarse de cómo se encuentra el área concreta de aplicación respecto a las posibilidades de contratación, ya que las prácticas de formación pueden suponer el primer paso para un futuro puesto de trabajo.
- e) *Que compense respecto a las posibles contraprestaciones que recibirá.* La compensación económica de algunos centros, becas de transporte o incorporación a pequeños trabajos remunerados es un elemento que suele pesar a la hora de elegir. En otros casos se trata, más bien, de cuestiones relacionadas con las distancias, la dificultad de acceso al centro, etc.
- f) *Que tenga buenas referencias.* Una práctica habitual y recomendable es preguntar a los compañeros que ya han pasado por un centro su impresión y experiencia vivida a lo largo de la misma. No obstante, conviene tener en cuenta que no siempre coinciden los criterios de valoración de los estudiantes, ni lo que cada uno espera conseguir con la actividad formativa.

Finalmente y a modo de síntesis, concluimos el desarrollo del presente módulo formativo presentando algunos recursos telemáticos y bibliográficos que esperamos puedan ser utilidad para el desarrollo profesional de los estudiantes universitarios.

5.1. Recursos telemáticos

- Listado completo de universidades en la red de investigación española:
<http://www.rediris.es/recursos/centros/univ.es.html>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes:
<http://www.mecd.es>
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales:
<http://www.mtas.es/>
- Instituto Nacional de Empleo:
<http://www.inem.es/>
- Fundación Europea para la Formación:
<http://www.etf.eu.int/>
- Gobierno de Andalucía. Consejería de Educación y Ciencia:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/>

- Gobierno de Aragón. Consejería de Educación y Ciencia:
<http://portal.aragob.es/index.html>
- Gobierno del Principado de Asturias. Consejería de Educación y Ciencia:
<http://www.princast.es/>
- Gobierno de las Islas Baleares. Consejería de Educación y Ciencia:
<http://www.caib.es/efcont.htm>
- Gobierno de Canarias. Consejería de Educación y Cultura:
<http://www.gobcan.es/>
- Gobierno de Cantabria. Consejería de Educación y Juventud:
<http://www.ceycantabria.com/>
- Gobierno de Castilla-La Mancha. Consejería de Educación:
<http://www.jccm.es/>
- Gobierno Castilla y León. Consejería de Educación y Cultura:
<http://www.jcyl.es/>
- Gobierno de Cataluña. Departamento de enseñanza:
<http://cultura.gencat.es/>
- Gobierno de Ceuta. Consejería de Educación:
<http://www.ciceuta.es/inicio/gobierno/gobierno.htm>
- Gobierno de Extremadura. Consejería de Educación, Ciencia y Tecnología:
<http://www.juntaex.es/consejerias/ect/home.html>
- Gobierno de Galicia. Consejería de Educación y Ordenación Universitaria:
<http://www.xunta.es/conselle/ceoug/index.htm>
- Gobierno de la Rioja. Consejería de Educación, Cultura, Juventud y Deportes:
<http://www.larioja.org/gob5.htm>
- Gobierno de la Comunidad de Madrid. Consejería de Educación:
<http://www.madrid.org/>
- Gobierno de Melilla. Consejería de Educación y Juventud:
<http://www.camelilla.es/portal/index.jsp>
- Gobierno de Murcia. Consejería de Educación Universidades:
<http://www.carm.es/educacion>
- Gobierno de la Comunidad Foral de Navarra. Departamento de Educación y Cultura:
<http://www.pnte.cfnavarra.es/>
- Gobierno del País Vasco. Departamento de Educación, Universidades e Investigación:
http://www1.hezkuntza.ej-gv.net/indice_c.htm
- Delegación de Educación de Almería:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/almeria/>
- Delegación de Educación de Cádiz:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/cadiz/>

- Delegación de Educación de Córdoba:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/cordoba/>
- Delegación de Educación de Granada:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/granada/>
- Delegación de Educación de Huelva:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/huelva/>
- Delegación de Educación de Jaén:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/jaen/>
- Delegación de Educación de Málaga:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/malaga/>
- Delegación de Educación de Sevilla:
<http://www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia/sevilla/>
- Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía:
<http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/>
- Servicio Telemático de Orientación de la Junta de Andalucía:
<http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/w04/orienta/publica/centrosreferencia/servorientacion.asp>
- Programa Leonardo da Vinci:
http://europa.eu.int/comm/education/programmes/leonardo/new/leonardo2_en.html
- Red de Servicios Europeos de Empleo (EURES):
http://www.inem.es/otras/p_eures2.html
- Organización Internacional del Trabajo:
<http://www.ilo.org/public/spanish/>
- Canal Trabajo:
<http://www.canaltrabajo.com/>
- ABCConcursos. Información sobre concursos y oposiciones del Estado:
<http://www.abconcursos.com/>
- Portal de primer empleo y formación para estudiantes y titulados universitarios:
<http://www.sinexperiencia.com/>
- Trabajo.Com. La organización para el trabajo:
<http://www.trabajo.org/>
- Trabajo Fácil. La forma más fácil de encontrar trabajo:
<http://www.trabajofacil.com/>
- Información sobre Becas, Cursos y Bolsas de Trabajo:
<http://www.becas.com/>
- Empleo Público. Ministerio de Administraciones Públicas:
<http://www.igsap.map.es/cia/oferta/oferta.htm>

- Empleo Público Net. Oposiciones, Trabajo, Cursos y Empleo Público de España:
<http://www.empleopublico.net/>
- Oficina de Empleo. Ofertas de Empleo Público y Privado:
<http://www.oficinaempleo.com/cand/emppub.htm>
- Orientared. Recursos para la orientación en la red:
<http://www.orientared.com>
- Educaweb. Educación, Formación y Trabajo:
<http://www.educaweb.com>
- Fundación para la Formación Continua (FORCEM):
<http://www.forcem.es>
- Infoempleo. Información para los que buscan Empleo:
<http://www.infoempleo.es>
- Info-Formación. Directorio de Centros de Formación:
<http://www.dices.com>
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP):
<http://www.cedefop.gr>
- Educaempleo. Empleo para jóvenes que buscan trabajo en el mundo de la educación:
<http://www.educaempleo.org/>
- Consejos para buscar trabajo y selección de enlaces de empleo:
<http://www.5campus.com/docencia/empleo/inicio.html>
- Portal de empleo con información de empresas, guías de franquicias, trabajos en Europa, etc.:
<http://www.empleofacil.com/>
- Bolsa de trabajo que incorpora información sobre becas, consejos, índice de empresas, chat, foros, cursos de formación: <http://www.todotrabajo.com/>

5.2. Recursos bibliográficos

ALONSO, M.A. (2001) La formación en prácticas: éxito y fracaso en términos de socialización laboral, en F. Marhuenda; M.J. Cros y E. Jiménez (coords.) *Aprender de las prácticas: didáctica de la formación en centros de trabajo*. Valencia: Universitat de València, pp. 243-280.

CROS, M.J. (2001) La incorporación de la formación en los centros de trabajo en el curriculum, en F. Marhuenda; M.J. Cros y E. Jiménez (coords.) *Aprender de las prácticas: didáctica de la formación en centros de trabajo*. Valencia: Universitat de València, pp. 11-43.

DELVAL, J. (1993) *Los fines de la educación*. Madrid, Siglo XXI.

ESTEBAN, F. y CALVO, R. (1999) *El Practicum en la formación de educadores sociales*. Burgos, Universidad de Burgos.

FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1992) *Educación, formación y empleo*. Madrid, Eudema.

FONDO DE FORMACIÓN (1992) *Materiales AFFA*. Madrid.

GIMÉNEZ, E. y TORIBIO, L. (2001) Las prácticas en empresa de los estudios de Formación Profesional en el entorno europeo, en F. Marhuenda; M.J. Cros y E. Jiménez (coords.) *Aprender de las prácticas: didáctica de la formación en centros de trabajo*. Valencia: Universitat de València, pp. 169-201.

JOVER, D. (1990) *La formación ocupacional para la inserción, la educación permanente y el desarrollo local*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.

MARHUENDA, F. (2001) Ni tanto ni tan calvo. Razones y mitos en torno al valor de la experiencia práctica en el aprendizaje profesional, en F. Marhuenda; M.J. Cros y E. Jiménez (coords.) *Aprender de las prácticas: didáctica de la formación en centros de trabajo*. Valencia: Universitat de València, pp. 123-168.

MARHUENDA, F. (2003) La formación práctica en el aprendizaje profesional o el aprendizaje experiencial en la formación profesional, en *Formación y Orientación Profesional: de la escuela al trabajo en el siglo XXI*. (Pendiente de publicación)

MARHUENDA, F. y GIMENO, J. (Dir.) (2001) *Estudio y trabajo: la alternancia en la formación profesional*. Valencia: Universitat de València.

MARHUENDA, F.; CROS, M.J. y JIMÉNEZ, E. (coords.) (2001) *Aprender de las prácticas: didáctica de la formación en centros de trabajo*. Valencia: Universitat de València.

REAL DECRETO 1497/1981 de 19 de junio sobre Programas de Cooperación Educativa.

REAL DECRETO 1845/1994, de 9 de septiembre por el que se actualiza el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa.

SÁENZ BARRIO, O. (1991) *Prácticas de enseñanza. Proyectos curriculares y de investigación*. Alcoy, Marfil.

SARRAMONA, J.; VÁZQUEZ, G. y COLOM, A.J. (1998) *Educación no formal*. Barcelona, Ariel.

ZABALZA, M.A. (Ed.) (1996) Los tutores en el Practicum: funciones, formación y compromiso institucional. *Actas del IV Symposium de Prácticas* celebrado en POIO, 13-15 de junio de 1996. Tomo I. Pontevedra, Diputación de Pontevedra.

ZABALZA, M.A. y MARCELO, C. (1993) *Evaluación de prácticas. Análisis de los procesos de formación práctica*. Sevilla, Grupo de Investigación Didáctica de la Universidad de Sevilla.