

## **PRÁCTICAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO: ALGUNAS RECOMENDACIONES**

*Cristóbal Ballesteros Regaña*  
*Tomás Cruz Michinina*  
Universidad de Sevilla  
C/ Camilo José Cela, s/n 41018 Sevilla  
[cballesteros@us.es](mailto:cballesteros@us.es)  
[tcruz@us.es](mailto:tcruz@us.es)

### **RESUMEN**

Con este trabajo pretendemos, por una parte, caracterizar las prácticas de formación como una modalidad formativa-laboral complementaria a los estudios universitarios; y, por otra, presentar las principales modalidades de formación en prácticas que pueden desarrollarse actualmente, adecuándolas a la realidad social en la que habrán de desenvolverse. Finalizamos el desarrollo del mismo con la propuesta de algunos de los criterios que deberían seguirse a la hora de seleccionar una práctica de formación.

### **SUMMARY**

With this work we seek, on one hand, to characterize the formation practices like a complementary formative-labor modality to the university studies; and, for other, to present the main formation modalities in practices that can be developed at the moment, adapting them to the social reality in which they will unwrap. We conclude the development of the same one with the proposal of some of the approaches that should be continued when selecting a formation practice.

## **PRÁCTICAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO: ALGUNAS RECOMENDACIONES**

*Cristóbal Ballesteros Regaña*  
*Tomás Cruz Michinina*  
Universidad de Sevilla  
C/ Camilo José Cela, s/n 41018 Sevilla  
[cballesteros@us.es](mailto:cballesteros@us.es)  
[tcruz@us.es](mailto:tcruz@us.es)

**DESCRIPTORES:** Formación en prácticas, orientación laboral, formación ocupacional para el empleo y desarrollo profesional.

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.

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.

## **1. PRÁCTICAS DE FORMACIÓN Y EMPLEO**

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 (Marhuenda, 2003 y Alonso, 2001).

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 (ver figura 1).

### **1.1. 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.

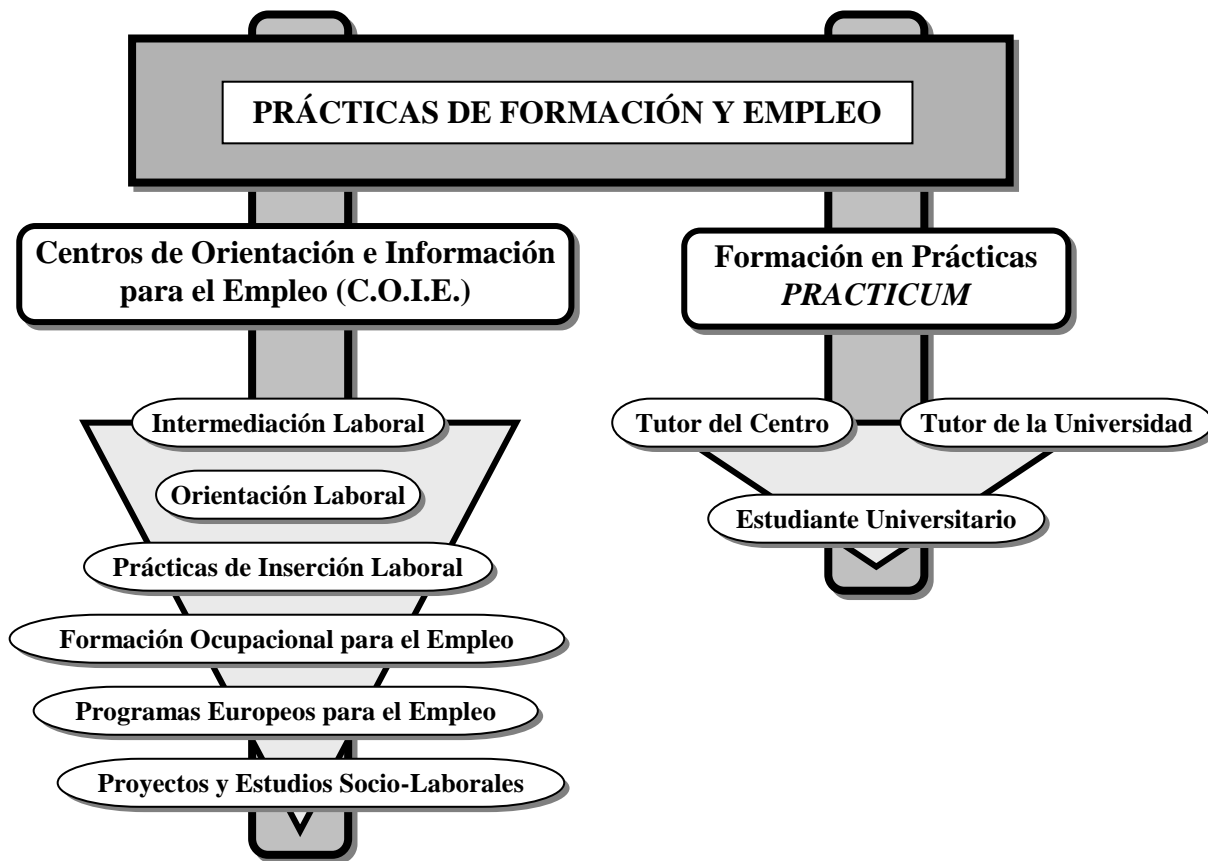


Figura 1. Modalidades de prácticas de formación.

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:

- 1.1.1. Intermediación Laboral.
- 1.1.2. Orientación Laboral.
- 1.1.3. Prácticas de Inserción Laboral.
- 1.1.4. Formación Ocupacional para el Empleo.
- 1.1.5. Programas Europeos para el Empleo.
- 1.1.6. 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.

### **1.1.1. Intermediación Laboral**

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.

### **1.1.2. Orientación Laboral**

Con el servicio de Orientación Laboral 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. 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.

### **1.1.3. 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. 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.
- 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.

#### **1.1.4. 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.
- 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.

#### **1.1.5. 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. 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](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](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.

### **1.1.6. Proyectos y Estudios Socio-Laborales**

El servicio de Proyectos y Estudios Sociolaborales se centra en la generación de información sobre el mercado de trabajo y sus recursos, es decir, 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.

## **1.2. Formación en Prácticas**

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 *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.

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.

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.

### **1.2.1. 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 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 ayudarle 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.

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.

### **1.2.2. 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.

### **1.2.3. 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.
- b) Pasividad-Iniciativa. Uno de los aspectos más valorados por los tutores es la iniciativa de los universitarios. 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.

## **2. ALGUNAS RECOMENDACIONES PARA LA ELECCIÓN DE UNA PRÁCTICA DE FORMACIÓN**

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.

### 3. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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.

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.

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.
- 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.