

Bolonia y la buena práctica de las prácticas

JAVIER GARCÍA DELGADO

Profesor-coordinador
Prácticas en empresa en la ETSI Minas
Universidad Politécnica de Madrid
javier.garciad@upm.es

RESUMEN

A propósito de la implantación del controvertido “plan Bolonia” se están difundiendo algunas ideas negativas en relación con una supuesta “mercantilización” de la universidad, algunas relacionadas con la explotación de los estudiantes a través de las prácticas en empresas, o prácticas externas, sobre las cuales se reflexiona en este artículo.

¿Qué hemos aprendido tras las ya casi tres décadas transcurridas desde la promulgación del decreto del año 81 que autorizaba este tipo de prácticas? Esencialmente, que pueden ser un excelente mecanismo de formación, con aportaciones genuinas, y que mejoran notablemente la empleabilidad de los estudiantes y su consiguiente inserción laboral. Pero para que estos beneficios puedan obtenerse es necesario hacer una buena práctica de las prácticas.

La traducción de la filosofía de Bolonia al caso concreto del sistema universitario español debe suponer un claro avance en este tema fundamentalmente por dos motivos: el primero es que ahora se invita a implantar unas prácticas con reconocimiento académico pleno, con duración suficiente y con una ubicación temporal adecuada; el segundo, el énfasis que ahora se va a poner en el diseño de sistemas de garantía de calidad paralelos a los propios planes.

Cada universidad o centro habrá de dotarse de una estructura organizativa específica y suficientemente dimensionada para la gestión y control de esta actividad formativa. Otras múltiples instancias habrán de implicarse igualmente en el correcto desarrollo de las prácticas, cada una en el ámbito de sus competencias (ministerios directamente afectados, Comunidades Autónomas, agentes sociales, etc.). Se concluye proponiendo posibles ideas y líneas de trabajo sobre diversos aspectos relacionados con este tema que sería conveniente abordar a corto y medio plazo.

Palabras clave: prácticas externas, prácticas en empresas, “plan Bolonia”, empleabilidad.

ABSTRACT

There are some arguments against the well known “Bologna Plan” about a hypothetical “marketization” of the higher education. Some argue that students would be exploited by the companies through internship programs. This article is focussed in these programs.

¿What have we learned during these three decades from the Decree of year 1981 that approved this kind of activities? Mainly they are an excellent mean for training with real incomes that improve the students' employability. But, in order to obtain these benefits is compulsory to do a good practice of the internship.

The translation of the Bologna philosophy to the Spanish higher education system must suppose a clear progression in this subject because of two reasons. In one hand there is an official academic recognition of internship with an enough duration and adequate localization. And in the other hand there is the warranty quality system designed for these plans.

Every university might create the organizational structure specific and enough for the management of this learning activity. Other several structures must be involved for the right development of the internship, each according to its own competences (Ministry, Autonomous Communities, social agents, et cetera). The article concludes with some ideas proposed about several issues related to this subject that would be convenient to face on a short and middle terms.

Keywords: Internship, Bologna plan, employability.

1. Algunas precisiones previas

A propósito de la implantación del controvertido “plan Bolonia” se están difundiendo algunas ideas negativas en relación con una supuesta “mercantilización” de la universidad, algunas relacionadas con la explotación de los estudiantes a través de las prácticas en empresas, o prácticas externas, sobre las cuales quisiera reflexionar y tratar de hacer alguna aportación al debate en este artículo.

Conviene antes de nada hacer algunas precisiones, pues parece que una de las características de este debate en torno al plan Bolonia es la confusión.

La primera precisión es que hay que diferenciar claramente entre las prácticas externas que hacen los estudiantes universitarios de los contratos laborales en prácticas, que son ya para titulados. Con bastante frecuencia ambos términos aparecen mezclados en artículos de prensa, y hay que decir que la mayoría de las veces, al leerlos, da la impresión de que quienes los han escrito desconocen la diferencia esencial entre ambas realidades, que radica en el hecho de que las prácticas de los estudiantes son una actividad formativa, mientras que los contratos en prácticas son una actividad productiva. El Real Decreto del año 1981 sobre Programas de Cooperación Educativa, a través del cual las prácticas de los estudiantes universitarios en empresas tomaron carta de naturaleza legal en nuestro país, lo estableció taxativamente: “El programa no establece relación contractual alguna entre el estudiante y la empresa, toda vez que, por su naturaleza, es estrictamente académico y no laboral”. Por tanto, conceptualmente, no cabe hablar de “trabajo” cuando un estudiante realiza unas prácticas, ni de ninguna de las notas constitutivas de la existencia de una relación laboral, singularmente la contraprestación (la percepción por el trabajador de un salario a cambio de su actividad).

En consecuencia, las prácticas de las que aquí hablaremos son las de los estudiantes: de diplomatura/ingeniería o arquitectura técnicas, o de licenciatura/ingeniería arquitectura “superiores”, en la estructura y terminología preboloñesas, o bien de las incluidas en los estudios conducentes a la obtención de un título de grado o de máster, en la nomenclatura propia del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

No ignoramos que también existen las becas predoctorales de los organismos públicos de investigación, pero estos periodos de formación de tercer ciclo se regulan por otras disposiciones legales, en las que no vamos a entrar aquí. Únicamente apuntaremos que el hecho de referirse a estos titulados doctorandos como “becarios”, es otra de las circunstancias que contribuye a confundir a la opinión pública sobre la figura del estudiante universitario en prácticas. Como es sabido, los becarios predoctorales están inmersos desde hace tiempo en una lucha sostenida por la mejora de sus condiciones y por el reconocimiento de sus

derechos en términos de una equiparación con respecto a los titulares de contratos laborales. Personalmente, y hasta donde conozco las reivindicaciones de quienes se autodenominan como “becarios precarios”, considero éstas justas.

Tampoco ignoramos que existen estudios de postgrado prebologneses, tipo máster o experto, que incluyen periodos de prácticas becadas en el medio profesional, en empresas o en organismos. Ese tipo de prácticas, también para titulados, se encuentran en un limbo legal en nuestro país, dado que no existen disposiciones legales específicas que las regulen. Por extraño que pueda parecer (a mí por lo menos me lo parece) esas prácticas son alegales. Tampoco vamos a referirnos a ellas, salvo para decir que, igualmente, son otro de los elementos que contribuyen a la confusión.

Centrados ya en las prácticas que los estudiantes universitarios realizan en la última parte de la carrera (legalmente han de tener ya aprobados el 50 % de los créditos de la titulación), hay que decir que existen diferentes variedades. Por ejemplo, desde el punto de vista de su reconocimiento académico, las prácticas pueden ser una “materia” troncal, una materia obligatoria de universidad (de una universidad en concreto), una materia optativa, o una actividad reconocida a través de los créditos de libre elección, pues la reforma de los planes de estudio universitarios puesta en marcha en España en 1987 dejaba abiertas todas estas posibilidades, más otra implícita: que no hubiera prácticas en los planes ni se previera reconocimiento académico alguno para esta actividad (a pesar de lo cual, muchos estudiantes las han estado realizando igualmente desde entonces).

Aunque la reforma del 87 suponía una invitación –tímida, eso sí- a la inclusión de las prácticas en los planes de estudios, no puede decirse que las prácticas constituyeran en ese momento una novedad absoluta en el panorama universitario español. Estudios como los de magisterio o medicina tradicionalmente han prestado un cuidado especial a las prácticas preprofesionales “sobre el terreno”, siendo el ejemplo más ilustrativo de ello la existencia de los hospitales universitarios en nuestro país, en los que se da una perfecta simbiosis entre ejercicio profesional y enseñanza (¿alguien puede imaginar, en otras ramas de actividad, la existencia, por ejemplo, de refinerías o centrales nucleares “universitarias”?). Por otro lado, también hay que tener en cuenta que éstas y otras profesiones están sometidas a la regulación de directivas europeas destinadas a garantizar una calidad homogénea en la formación de estos profesionales, incluyendo sus destrezas prácticas.

Las prácticas a las que nos referiremos en este artículo, en definitiva, son las prácticas extendidas a lo largo de las últimas dos décadas, y que en el imaginario social han calado como “prácticas en empresas”, quizás por ser el destino mayoritario de las mismas. Éstas, pienso, son las prácticas que están en el centro del debate boloñés, argumentando algunos que se trata de un terreno abonado para el subempleo y que con esta reforma se va a favorecer la utilización de los “becarios” como mano de obra barata y desprotegida.

2. ¿Para qué sirven las prácticas?

Permítaseme una mínima referencia autobiográfica, para que se entienda bien desde dónde escribo. Desde hace veinte años mi principal actividad profesional es la gestión de un programa de prácticas de fin de carrera (obligatorias, por más señas) en una escuela de ingenieros. Hice también mi tesis doctoral sobre este tema, por lo que al cabo del tiempo, acumulando estudios teóricos y evaluativos, junto con la normal participación en proyectos, encuentros específicos y la realización de las correspondientes publicaciones, creo tener una visión panorámica sobre el estado de la cuestión en esta materia que trataré de sintetizar en los siguientes párrafos.

Cuando en España, a finales de los setenta, de la mano de la Fundación Universidad-Empresa (capitaneada por el inefable maestro Antonio Sáenz de Miera) se plantea la conveniencia de impulsar las prácticas de los universitarios en empresas, se hace fundamentalmente con el ánimo de favorecer una inserción laboral de los mismos que se valoraba como excesivamente dificultosa. Los titulados se quejaban entonces de ser

rechazados para los puestos de trabajo por carecer de experiencia y de no poder adquirir ésta... porque no conseguían un primer empleo. Los empresarios –los empleadores, diríamos ahora- se quejaban de la formación excesivamente libresca de los titulados. ¿De qué nos sirve que tengan muchos conocimientos, si luego no saben resolver problemas?, decían. La solución, se pensó, podría ser la adaptación de los Cooperative Training Programs norteamericanos al contexto español. De esta manera se gestó el Real Decreto de 1981 sobre “Programas de Cooperación Educativa”, que, por su naturaleza interministerial, se promulgó por la Presidencia del Gobierno.

¿Qué hemos aprendido en estas ya casi tres décadas de recorrido y extensión de las prácticas en empresas? Pues, esencialmente, que pueden ser un excelente mecanismo de formación, con aportaciones genuinas, y que desde luego mejoran notablemente la empleabilidad de los estudiantes y su inserción laboral.

En el plano formativo, cabría destacar que las prácticas permiten al estudiante aplicar en contexto real los conocimientos académicos adquiridos durante la carrera; que posibilitan una aproximación global e interdisciplinar a los problemas (frente a la fragmentación y descontextualización de los conocimientos tan difícil de superar en el ámbito universitario); que le permiten completarlos con otros conocimientos técnicos y especializados propios de su profesión (y, no lo olvidemos, muchas veces más actualizados que los que se estudian en la universidad); y sobre todo, y especialmente, que permiten al estudiante integrarse en un medio nuevo para él, culturalmente distinto a la universidad (otros usos, otras figuras, otras prioridades), permitiendo un proceso de socialización y adaptación al mismo.

No menos interesantes son los efectos de las prácticas sobre la inserción laboral. Para empezar una buena parte de las prácticas desemboca directamente en un primer contrato de trabajo. No es extraño. Lo extraño sería que una empresa que se ha preocupado de hacer un proceso de selección (que en muchos casos es igual que el que hace para un titulado) y que después ha formado durante un tiempo a un estudiante terminal para que sea operativo, posteriormente se lo dejara escapar. Como método de selección, las prácticas son superiores a otras estrategias porque no se basan en el pronóstico sino en la prueba del candidato, en contexto real y prolongada.

3. Las prácticas, en la práctica

Pero para que estos beneficios puedan obtenerse es necesario hacer una buena práctica de las prácticas. Pienso que la traducción de la filosofía de Bolonia al caso concreto del sistema universitario español va a suponer un claro avance en este tema fundamentalmente por dos motivos. El primero de ellos es que ahora se invita a implantar unas prácticas con reconocimiento académico pleno, con duración suficiente y con una ubicación temporal adecuada.

En efecto, el Real Decreto 1393/2007 posibilita la implantación de prácticas de hasta 60 créditos ECTS en los estudios de grado y deja igualmente abierta la posibilidad de incluir prácticas externas en los estudios tipo máster. Teniendo en cuenta que la carga académica de un curso académico completo se ha establecido en 60 créditos, se puede, pues, pensar en prácticas de hasta un año de duración. La cuestión de la duración adecuada, ni excesiva ni demasiado corta, es esencial para calibrar la calidad potencial de unas prácticas preprofesionales. Si se quiere conseguir los objetivos formativos y de inserción a los que aludíamos en el apartado anterior, es preciso entender la estancia de prácticas como un proceso que requiere de tiempo suficiente. ¿Cuánto tiempo? Cuando en diversas encuestas a lo largo de estos años hemos preguntado a tutores, estudiantes, profesores que hacían en seguimiento de las prácticas, expertos en gestión de recursos humanos, etc. han respondido generalmente que 6 meses es el tiempo mínimo para que se produzcan las oportunas transformaciones en el estudiante y para que, por parte de la empresa, merezca la pena hacer el esfuerzo de formarlo. Y ojo que nos referimos a la duración mínima, no a la óptima, que muchos profesionales cifran en 12 meses. Si pensamos en periodos sensiblemente menores, estaríamos acercándonos a otro concepto que, peyorativamente, podríamos denominar como “turismo empresarial”. Por supuesto, no es que esté mal visitar los centros de producción, pero los objetivos que se pueden

perseguir con ello estarían claramente en otro nivel (quizás, por ejemplo, en los primeros cursos, sea algo adecuado como mecanismo de motivación). Y si se trata de visitas, ya se sabe, tampoco hace falta estar uno o dos meses... Lo cierto es que cuando un estudiante llega a un centro de trabajo para hacer un periodo de prácticas de insuficiente duración, habitualmente se tiende a arrinconarlo, con lo cual es inevitable que tenga la sensación de perder el tiempo o bien de estar ocupado en tareas de escaso valor formativo (en cualquier caso, siempre digo a los estudiantes que el problema no es “hacer fotocopias”, que por otra parte hacemos todos, creo, sino en no hacer otra cosa que fotocopias). En el extremo contrario, si un estudiante se eterniza en la condición de “becario”, no acaba la carrera y no accede a un contrato de trabajo, beneficiándose de la mejora en condiciones y derechos inherente a ese salto, se frustrará y acabará afrontando sus tareas con una actitud negativa. Por tanto, y para resumir la cuestión, la sociedad debe ver las prácticas de los estudiantes como un periodo transitorio, de duración suficiente y limitada, orientado a la consecución de unos objetivos concretos de formación e inserción en el medio laboral.

El segundo motivo por el cual se puede esperar que las prácticas mejoren en los planes de estudios que se están confeccionando al amparo del proceso de construcción del EEES, es el énfasis que se está poniendo en el diseño de sistemas de garantía de calidad paralelos a los propios planes. A los críticos de Bolonia y de las prácticas –tomando los temas por separado o conjuntamente- hemos de decir que la situación que se está pergeñando en relación con las prácticas en este momento representa un claro avance respecto a la anterior. Así, en el protocolo de evaluación para la verificación de los títulos universitarios oficiales elaborado por ANECA se afirma: “En el caso de un grado o máster de carácter profesional, será especialmente importante el planteamiento de prácticas profesionales adecuadas, así como el establecimiento de convenios de colaboración con empresas y otras instituciones para la realización de dichas prácticas.” Se exige igualmente que se expliciten las competencias a adquirir, y su forma de evaluación, a través de las prácticas (siempre que estén incluidas en el plan, naturalmente), y, lo más importante, que se especifique el “Sistema de Garantía de Calidad” que afectará a las prácticas externas. En concreto, la universidad deberá “establecer cómo revisará el desarrollo del plan de estudios (objetivos, competencias, planificación,...) a partir de la aplicación de mecanismos y procedimientos adecuados, que se apliquen periódicamente para la recogida y análisis de información sobre la calidad de las prácticas externas”, entre otras actividades.

Una de las cuestiones más espinosas en relación con las prácticas, y que merece una reflexión específica, es la que se refiere a la “remuneración” de las mismas. En mi opinión y desde el punto de vista técnico, las prácticas no pueden ser objeto de remuneración económica, aunque considero desde luego deseable que estén becadas. Me refiero a los gastos inherentes a la realización de la actividad: desplazamientos, comidas, alojamiento en su caso, etc. Hay que tener en cuenta que si, por el contrario, el estudiante recibiera dinero a cambio de su actividad entraríamos en la lógica de la contraprestación, ya laboral, y estaríamos por tanto pervirtiendo la naturaleza de las prácticas, que, insistimos, tiene que ser formativa y no productiva. El decreto del año 81 era igualmente muy claro al respecto: si la empresa hace alguna aportación económica al estudiante, ésta lo será “en concepto de bolsa o ayuda al estudio”. Nótese que ni siquiera utiliza la palabra beca, a pesar de lo cual el término que se ha popularizado en nuestro país para aludir a la figura del estudiante en prácticas es el de “becario”. Personalmente, no me gusta esa palabra, y trato de evitarla, porque pone el énfasis en lo económico, que es un aspecto marginal de esta actividad (y no el más noble, precisamente). Pienso que habría sido mucho más adecuado hablar de “aprendices”, aunque tradicionalmente en nuestro contexto se haya reservado este término para la figura del joven en situación de aprendizaje de oficios manuales. En cualquier caso, considero que la “remuneración” de las prácticas, caso de existir, lo será en forma de aprendizajes, aunque sea deseable de todo punto que al estudiante no le cueste un dinero adicional hacer las prácticas, es decir, que éstas estén becadas o costeadas, ya sea por las empresas, por la universidad, si dispone de fondos para ello, o por las administraciones. Hay numerosos ejemplos de ello: las prácticas de los estudiantes de Formación Profesional (el módulo de Formación en Centros de Trabajo), las prácticas del tipo del programa Faro Global, o el mismo sistema MIR al que aludíamos anteriormente.

La cuestión de la remuneración nos lleva, por asociación, a la de la naturaleza de los trabajos, en el sentido de actividades, que deben hacer los estudiantes durante las prácticas. Otro tema controvertido. ¿Deben los estudiantes hacer tareas de utilidad para la empresa? En mi opinión, sí, y ello a pesar de que, como he dicho, las prácticas no responden a una lógica productiva y no deben ser objeto de remuneración. El problema es que si los estudiantes no trabajan sobre situaciones y problemas reales acaban siendo prácticas... teóricas, lo que es un contrasentido en sí mismo. La mejor forma de conseguir que el estudiante se integre realmente en el mundo laboral y complete sus conocimientos, es, sencillamente, poniéndole frente a situaciones reales y con todos sus condicionantes (complejidad, incertidumbre, insuficiencia de recursos, trato con clientes y proveedores, requisitos de calidad, etc.). Y sin olvidar que el trabajo de cualquier técnico superior conlleva también una importante carga de tareas burocráticas y poco estimulantes (como decía un ingeniero tutor, “el barro lo pisamos todos”) que suelen ser poco tenidas en cuenta en la visión idealizada de las profesiones que se tiene desde la universidad. Las prácticas deben servir para que el estudiante descubra el mundo del trabajo tal como es. No podemos adulterar el entorno laboral para que resulte más grato al estudiante. Algunos expertos en formación en alternancia universidad-empresa se refieren a la experiencia de las prácticas como un auténtico “choque” con la realidad. Por otro lado, no podemos pedir al tutor del estudiante en la empresa que le enseñe, que se dedique a formarle, aun a costa de postergar su propio trabajo, que en definitiva se comporte como un profesor particular, y que lo haga a cambio de nada. Parece justo pensar que la dedicación del tutor debe tener un mínimo retorno posterior en forma de una ayuda efectiva del estudiante para sacar trabajo. Eso por no hablar del hecho de que el tutor pueda pensar que está contribuyendo a formar a la persona que puede desplazarle de su puesto, a más o menos corto plazo, teniendo en cuenta que es más joven, quizás está mejor formado en aspectos como la informática o los idiomas, probablemente tendrá más ilusión por el trabajo y estará dispuesto a hacerlo por bastante menos dinero.

4. El futuro inmediato: el énfasis en la calidad de las prácticas

Pienso que el debate sobre si prácticas sí o prácticas no es ya en buena medida estéril, incluso con independencia de la pujanza con que se imponga la reforma de Bolonia en primera instancia. Las empresas ya han incorporado esta forma de colaboración con el mundo universitario al ámbito de sus políticas de recursos humanos, de comunicación y de responsabilidad social, y demostradas sus funcionalidades difícilmente van a dar marcha atrás. También las universidades han hecho lo propio, y, cuando pueden, hacen gala de la calidad de sus programas de prácticas externas, conscientes de la valoración que de estas actividades hacen los estudiantes y sus familias en el momento de elegir carrera, considerándolas como una eficaz plataforma para la mejora de la empleabilidad y una pasarela ya casi inexcusable para el acceso al primer trabajo relacionado con los estudios. Será, no obstante, decisión de cada universidad incluir o no las prácticas, y con un determinado carácter y formato, en sus planes de estudios. Y quienes tomen esa decisión deberán ser conscientes también de las consecuencias de la misma sobre el perfil del egresado que se pretenda formar, en términos de competencias buscadas (lo que está claro es -como decía un responsable de selección- que lo no se puede es ser “virgen y con experiencia sexual”). ¿Cómo suplirán sus carencias formativas quienes salgan de la universidad sin la mínima experiencia real de unas prácticas? ¿Cómo, presumiblemente, “pagarán” esas carencias posteriormente? Son cuestiones sobre las que no he oído ninguna reflexión por parte de los detractores de Bolonia. Quizás piensen como aquel que decía que si la realidad no era conforme a sus deseos, pues peor para la realidad...

Si las universidades tienen claro que las prácticas son necesarias y convenientes, el primer paso será incluirlas para todos los estudiantes en sus planes de estudios y con una duración suficiente y una ubicación adecuada (valorando, por ejemplo, la conveniencia de vincularlas con el trabajo o proyecto de fin de carrera o, estratégicamente, con el posible acceso a un primer empleo). Quienes tienen menos clara la viabilidad de las prácticas (“no seremos capaces de encontrar para todos los estudiantes”, señalan, por ejemplo) o dudan del interés real de esta actividad, suelen, llegando a una solución de compromiso, pensar que el problema se solucionaría si éstas tuvieran un carácter optativo. Creo que se trata de una forma errónea de pensar, pues de esa manera se llegaría a una situación en la que sólo harían prácticas los estudiantes que quisieran y

podrían encontrarlas, y además las tendrían que hacer cuando buenamente pudieran. En realidad, acabarían haciendo prácticas sólo quienes tuvieran menos necesidad de hacerlas. Me explico: quienes, por perfil, expediente académico o contactos familiares/personales estuvieran en mejores condiciones de acceder a un empleo al terminar la carrera, serían, por las mismas razones, quienes más fácilmente conseguirían prácticas. Los excluidos, por tanto, serían precisamente quienes más deberían beneficiarse de esta actividad como forma de mejorar su empleabilidad y de conseguir contactos clave para encontrar un primer trabajo. Por otro lado, al no realizar prácticas todos los estudiantes, no sería posible dedicar un tiempo suficiente y adecuadamente emplazado para las mismas, lo que redundaría en una menor calidad de las prácticas, pues deberían solaparse con las clases o relegarse al verano, con una duración insuficiente y en un momento inoportuno en muchos sectores (los tutores están de vacaciones). Por añadidura, se vería impedida la organización de periodos de prácticas de suficiente duración en otras regiones o países, algo crucial en determinados sectores de actividad. Téngase en cuenta que la movilidad geográfica representa un valor añadido para las prácticas que incrementa su potencial formativo y es un requisito cada vez más valorado en los procesos de selección para titulados superiores.

Decidida la inclusión de las prácticas y su formato más adecuado, el siguiente paso es la disposición en la universidad de una estructura organizativa específica y suficientemente dimensionada para la gestión y control de esta actividad. Aquí no caben planteamientos voluntaristas. Por sus características (actividad externa, interdisciplinaria, concertada) la parte de gestión está hipertrofiada en el caso de las prácticas con respecto a otras materias o asignaturas. Y por tratarse de una asignatura que implica tanta gestión es preciso prever personal docente y personal administrativo específicos. Actualmente se debate el borrador del Estatuto del Personal Docente e Investigador, donde se plasmarán las nuevas funciones que habrá de desempeñar el profesorado en el escenario post-Bolonia. Una de ellas es la “dirección, seguimiento y evaluación de las prácticas externas”. Sin duda será una importante y positiva evolución implicar de esta manera al profesorado en las prácticas, pero aun así debemos ser conscientes de que la puesta en marcha de un programa de prácticas externas implica muchos otros procesos para los cuales habrá que disponer igualmente de profesores reciclados o especializados en esta peculiar materia. Enunciamos sucintamente, y a la luz de nuestra experiencia, los más importantes:

- Información inicial a los estudiantes (condiciones de acceso a las prácticas, objetivos y características de las prácticas, procedimiento para realizarlas).
- Recepción y tramitación de las solicitudes de prácticas (diseño de formularios y aplicaciones informáticas, mantenimiento de bases de datos, entrevistas de orientación profesional, formación en técnicas de búsqueda de empleo).
- Búsqueda y concertación de estancias de prácticas (determinación estratégica de las empresas y entidades colaboradoras, toma de contacto, negociación de las ofertas).
- Asignación de plazas a los estudiantes (preselección de candidatos, búsqueda de un ajuste lo más perfecto posible entre perfiles y ofertas, colaboración con los técnicos de selección de las empresas).
- Formación específica de los estudiantes previa a las estancias (seminarios, elaboración de materiales didácticos, tutorías individualizadas).
- Planificación de las estancias (elaboración de planes de trabajo para las estancias de forma concertada Universidad-Empresa).
- Seguimiento de las estancias (contacto con los estudiantes desplazados y con los profesionales que los tutelan).
- Evaluación de las prácticas (de cada estancia y del programa en su conjunto, diseño y aplicación de herramientas de evaluación, trámites para la calificación y reconocimiento académico de la actividad).

Por supuesto, no sólo las universidades y sus unidades internas (centros departamentos, servicios de prácticas-empleo, institutos) habrán de implicarse en el correcto desarrollo de las prácticas. Otras instancias, múltiples, deberán hacer lo propio, cada una en el ámbito de sus competencias: ministerios afectados, Comunidades Autónomas, agentes sociales, etc. He aquí, a modo de conclusión y de sugerencia para quien

corresponda, algunas posibles ideas y líneas de trabajo sobre diversos aspectos que sería conveniente abordar a corto y medio plazo:

- Estudiar el fenómeno (ni siquiera sabemos el número aproximado de estudiantes que están haciendo prácticas en este momento), los distintos planteamientos existentes y su relación con los resultados que producen. Hay que realizar investigación desde distintas disciplinas o mejor desde una perspectiva interdisciplinar. Hay que hacer evaluación, estudios teóricos, estudios comparados sobre la situación del tema en distintos países europeos y de otras latitudes, o, sin salir de nuestro propio país, comparar los planteamientos existentes en los distintos niveles de formación preprofesional (desde la secundaria a las escuelas de negocio, pasando por los MIR y similares). Es preciso clarificar roles, dar pautas de actuación y orientaciones a tutores, coordinadores de prácticas y a los propios estudiantes. Hay que encontrar una forma operativa y al tiempo suficientemente rigurosa de planificar las estancias. Hay que crear cultura pedagógica sobre las prácticas. Como le decía hace poco a un alto responsable político sobre universidades, creo que una buena forma de empezar sería hacer un Libro Blanco sobre el tema donde se analizara en profundidad el fenómeno de la cooperación educativa universidad-empresa.
- Publicar; la bibliografía específica sobre prácticas de universitarios en empresas en España es bastante raquítica.
- Informar a la sociedad y concienciarla acerca de los beneficios que se derivan de estas actividades. Hacer evidente y visible el interés social de las prácticas. Combatir los estereotipos negativos que degradan la figura del estudiante en prácticas. Divulgar, informar, editar guías para una buena práctica de las prácticas, explicar a los agentes sociales la trascendencia del tema.
- Trabajar en la estructuración de un tipo de profesionales que ya están ahí - los coordinadores de prácticas en universidades y en empresas- y que ahora están muy poco provistos de canales y foros específicos para el debate, la comunicación y el intercambio de experiencias (poner en marcha asociaciones, boletines, revistas, encuentros, jornadas, blogs, wikis, etc.).
- Fomentar la movilidad geográfica y el intercambio de estudiantes en prácticas entre las distintas CC.AA y, por supuesto, con el extranjero. Tratar de contrarrestar el localismo, tan empobrecedor, en la cooperación universidades-empresas.
- Promover medidas específicas para incorporar más activamente a las pymes –claramente predominantes en España– a este proceso. Las grandes empresas ya lo han hecho y están dando síntomas de saturación en cuanto a las demandas para recibir estudiantes, lo cual no beneficia a la calidad de las prácticas.
- Crear nuevas estructuras de mediación universidad-empresa, o potenciar las ya existentes, para gestionar la oferta y la demanda de prácticas. En las universidades deben explorarse nuevos modelos de gestión de las prácticas, y particularmente en las grandes, decidir si la responsabilidad sobre la organización de las prácticas debe residir en las facultades y escuelas, siendo una materia tan importante en los planes de estudios, o en los servicios centrales tipo COIE, o si debe ser compartida y cómo. Sin olvidar que si se responsabiliza a las facultades/escuelas de la gestión de las prácticas, han de ser dotadas de recursos específicos (incluyendo profesores y personal administrativo dedicados en exclusiva a este tema).
- Reformar de una vez (hace muchos años que viene anunciándose) el R.D. del año 81, parcheado en el 94, que se creó a la medida de una experiencia particular y que ya ha quedado ampliamente desbordado por la diversidad de planteamientos que han emergido, conforme las prácticas se han extendido a titulaciones con necesidades formativas y circunstancias muy diversas. Una reforma que debe hacerse con tino, contando con la opinión de quienes han experimentado programas a lo largo de estos años desde universidades y empresas. La nueva regulación debe hacerse con la filosofía de que sea un instrumento facilitador, no un corsé, pero la mismo tiempo tiene que propiciar el control, para prevenir posibles abusos.

Las prácticas son una herramienta de enorme potencial pero de delicada utilización porque se sitúan a mitad de camino entre el mundo académico y el profesional, no perteneciendo realmente a ninguno de ellos. Es responsabilidad de todos incorporarlas a nuestra cultura universitaria y empresarial no permitiendo

su desnaturalización ni la desviación respecto de los objetivos que son su razón de ser: la mejora en la formación y la empleabilidad de los estudiantes.



Javier García Delgado (Madrid, 1961) es doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación por la Universidad Complutense de Madrid (1996). Posee un Máster en Organización y Dirección de Recursos Humanos (1998) por el Instituto de Directivos de Empresa-IDE/CESEM de Madrid.

Es profesor titular de la Universidad Politécnica de Madrid y coordinador del programa de prácticas en empresas de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Minas desde 1988. Miembro fundador y colaborador permanente de la Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria de la Universidad Politécnica de Madrid. Ha sido secretario técnico de la Sección de Calidad en la Educación de la Asociación Española para la Calidad –AEC–.

Autor de múltiples artículos, ponencias, proyectos y colaboraciones sobre las prácticas preprofesionales en la formación universitaria (tema de la tesis doctoral) con entidades diversas.