

using the Delphi Method. *Innovative Higher Education*, 19, 3, 223-234.

[\[INDICE \]](#)

Lo que hemos aprendido en 20 años de prácticas en empresas

Javier García Delgado
Cátedra UNESCO de Gestión y Política Universitaria
Universidad Politécnica de Madrid

Abstract

After the general reform of the Higher Education undertaken in Spain in 1987, the work placements join, in general, the studies plan. The results of this innovation are analyzed in this article: how the work placements have contributed to both: the student training and work insertion and what they have meant for the improvement of the university-industry relationships. In conclusion, possible lines of improvement for this activity are indicated, regarding the Spanish University System.

Keywords: Work placements, industrial placements, internships, cooperative training programs, cooperative education university-industry.

Resumen

Tras la reforma general de los estudios universitarios emprendida en España en 1987, las estancias de prácticas en el medio profesional se incorporan de forma generalizada a los planes de estudios. En este artículo se analizan los resultados de esta innovación: qué han aportado las prácticas en el doble plano de la formación y de la inserción laboral y qué han supuesto para la mejora de las relaciones universidad-empresa. Como conclusión, se señalan posibles líneas de mejora de esta actividad pensando en el caso del sistema universitario español.

Palabras clave: Prácticas en empresas, prácticum, formación en alternancia, cooperación educativa universidad-empresa.

Se cumplen ahora veinte años de la implantación en España de las prácticas de los estudiantes universitarios en empresas. En 1981, tras varios años de estudios del tema por parte de la Fundación Universidad-Empresa siendo el incansable Antonio Senz de Miera la figura clave de este proceso, se promulga el decreto mediante el cual esta actividad cobra carta de naturaleza legal en nuestro país. Parece un tiempo idóneo y una efemérides lo suficientemente significativa como para plantearnos una reflexión específica sobre el tema, más aún cuando se abordan reformas legislativas de alto nivel en España, tras pasar revista a los frutos de la LRU después de sus casi dos décadas de andadura, y se debate sobre el rumbo que debe adoptar a partir de ahora la universidad española. ¿Qué hemos aprendido en estos veinte años de prácticas de los universitarios en las empresas?

Antes de tratar de contestar a esta pregunta convendrá a hacer algunas matizaciones. Las prácticas en el medio profesional no son, ni mucho menos, un invento con veinte años de antigüedad (ni, desde luego, un invento español). Antes al contrario, el *aprendizaje* es una modalidad formativa que hunde sus raíces históricas cuando menos en la Edad Media y que ha sido largamente practicada, tanto desde los esquemas de la educación informal como desde los sistemas de la educación formal. Tampoco se puede ignorar que el aprendizaje "sobre el terreno", bajo la tutela directa de profesionales, tiene una larga tradición en nuestro país en los estudios superiores, en casos como los de magisterio y medicina. No obstante, sí podremos reconocer rasgos específicos y originales en la corriente que, siguiendo la terminología oficial, podremos denominar como de Cooperación Educativa Universidad-Empresa, cuyo pistoletazo de salida se da con la promulgación del citado decreto del año 81:

- Las prácticas se conciben para ser realizadas en empresas, y no en otro tipo de destinos laborales o profesionales.
- Se pretende la incorporación de las estancias a los itinerarios formativos bajo un esquema propio de la formación en alternancia ([nota 1](#)) (aunque nunca aparezca esta terminología en las disposiciones legales).
- El movimiento se inspira en el modelo norteamericano que representan los "Cooperative Training Programs", con un siglo de trayectoria en los EE.UU. y profusamente utilizados por muchas instituciones norteamericanas de enseñanza superior a partir, aproximadamente, de los años cincuenta.
- El movimiento es promovido e impulsado por instancias que se arrogan el papel de interfaz entre las universidades y las empresas (las fundaciones Universidad-Empresa fundamentalmente, pero también las Cámaras de Comercio y algunos foros y asociaciones de empresarios, encabezados por las mayores empresas industriales y de servicios españolas).
- Las prácticas se conciben como una estrategia para mejorar la "empleabilidad" de los universitarios (aunque todavía no se hubiera acuñado este término cuando las prácticas se empiezan a experimentar).

Hechas estas aclaraciones, trataremos en los siguientes epígrafes de hacer un balance de estas dos décadas de recorrido de las prácticas en empresas.

Una actividad educativa con un crecimiento exponencial

Tras la puesta en marcha de la Reforma de las Titulaciones Universitarias, en la segunda mitad de los ochenta, empieza a fraguarse el crecimiento cuantitativo de las prácticas ([Nota 2](#)). Los objetivos de la reforma eran plenamente compatibles con la inclusión de las prácticas en los planes de estudios y, de hecho, se hacía una invitación, aunque tímida y no muy directa, a la inclusión de las prácticas en los currículos, al declararlas actividades susceptibles de pleno reconocimiento académico, es decir, merecedoras de la asignación de créditos. Así llegamos al momento actual, en el que vivimos una auténtica explosión del fenómeno "prácticas", visible a través de los siguientes indicadores:

- Muchas universidades han incorporado las prácticas a los planes de estudios, adoptando para ello las más variadas fórmulas: obligatorias u optativas, cortas o largas, estancia única o múltiples estancias, con dedicación a tiempo parcial o a tiempo completo, durante el curso o durante el verano, etc.
- También la mayoría de las grandes empresas, y muchas *pymes*, han integrado estas actividades como parte de su política social y de recursos humanos, atendiendo a las numerosas peticiones que reciben de las universidades, las facultades y escuelas, los profesores y los propios estudiantes, teniendo en cuenta la contrastada utilidad de las prácticas como mecanismo de reclutamiento y selección, y sin perder de vista el retorno que supone una actividad de los estudiantes que puede ser de gran utilidad y bajo coste.
- Se ha generado lo que podremos denominar como un "mercado de prácticas", que crece día a día, en el que oferta y demanda fluyen sobre diferentes canales, reales y virtuales.
- Se dedican cada vez más recursos específicos humanos, financieros, materiales a la promoción y organización de programas de prácticas. Se están creando y potenciando estructuras, tanto en las universidades como en las empresas, para gestionar una actividad que en

algunos ámbitos de las síntomas de desbordamiento. También cobran cada vez mayor protagonismo las entidades con un papel de interfaz, que, como las fundaciones universidad-empresa, se dedican a la mediación entre ambas instancias.

- Proliferan los encuentros y los informes en los que este tema sale a la palestra, junto con reuniones y simposios monográficos, aunque todavía de carácter esporádico (si bien haya que mencionar excepciones como la que constituyen los acreditados encuentros de Poio, en los que se aborda con rigor y profundidad la problemática del prácticum y de las prácticas en empresas).
- Las prácticas son objeto de pronunciamientos favorables y de recomendación por parte de todo tipo de organismos y de entidades, públicos y privados. Las prácticas son promovidas desde múltiples instancias, no sólo universidades y empresas, sino también desde la administración central aunque más desde el discurso que desde las medidas, desde las Comunidades Autónomas, desde otros organismos públicos, desde asociaciones profesionales, sectoriales y sindicales, etc. Funcionan con éxito distintos programas internacionales basados en esta pedagogía, europeos como Leonardo, iberoamericanos, como Ibercomett, y aparecen también iniciativas, de momento minoritarias, con Japón y con los Estados Unidos y Canadá.
- Las prácticas se han generalizado en todos los niveles de formación situados en el escalón preprofesional, ya sea en la propia Formación Profesional ([Nota 3](#)), en sus distintas modalidades, ya sea en los estudios universitarios de pregrado, ya en los estudios de postgrado tipo máster (donde se han implantado por la vía de los hechos, al margen de ninguna regulación legal).
- Las prácticas se han convertido en un importante argumento comercial para evidenciar una enseñanza de calidad, siendo, por ejemplo, uno de los indicadores que más se consideran para valorar la calidad de un máster o para destacar la calidad de la oferta formativa de las universidades privadas.
- Los medios de comunicación prensa generalista y especializada, como los periódicos de color salmón se ocupan cada vez más de las manifestaciones del fenómeno, y hasta la televisión ha contribuido a popularizar notablemente la figura del "becario", al incluirla en programas de alta audiencia. (Bien es verdad que esta popularización tiene como contrapartida la extensión de estereotipos no muy positivos en torno a la figura del "becario", aunque en general predomine un tratamiento amable de la misma).

Cabe, pues, preguntarse cuáles son los motivos que subyacen a este espectacular aumento de las prácticas. Es la cuestión que abordaremos en los siguientes apartados.

-

Las prácticas, en la vertiente formativa: salir de las aulas para aprender

En el contexto general de las enseñanzas a través de las cuales se pretende formar profesionales, como es el caso de la universitaria, el uso de la alternancia a través de los periodos de prácticas ha de reconocerse como una estrategia formativa superior, en el sentido de más completa, a la enseñanza exclusivamente académica. La inmersión temporal de los estudiantes en los centros de trabajo representa un importante valor añadido para su formación, proporcionándoles múltiples y valiosas oportunidades (García Delgado, 1998):

- La de aplicar en contexto real los conocimientos teóricos adquiridos en las aulas universitarias (lo que implica dotar a dichos conocimientos de una dimensión de significatividad).
- La de adquirir otros conocimientos en el contexto real en que son funcionales, conocimientos relacionados con el ámbito profesional propio de la titulación, que suelen estar plenamente actualizados y que son de carácter aplicado.
- La de confrontarse con situaciones complejas, tal como se dan en el día a día de las organizaciones; situaciones que requieren de enfoques y estrategias globalizadoras, por confrontación a la parcelación y fragmentación de los saberes imperante en el mundo académico.
- La de conocer de primera mano los condicionantes con los que se desarrolla el trabajo de un titulado superior en cualquier organización moderna: eficiente administración del tiempo y de toda suerte de recursos limitados, orientación a clientes externos e internos, toma de decisiones en contextos de incertidumbre, competitividad, necesidad de innovar y de actualizar permanentemente los conocimientos, de implementar políticas sobre la calidad, etc.
- La de realizar un ajuste paulatino de sus actitudes y comportamientos al medio profesional,

adquiriendo las habilidades sociales inherentes al mismo, de suerte que hemos de ver las estancias de prácticas como un mecanismo de socialización laboral y de iniciación en el sentido antropológico del término al medio profesional, dado que proporcionan al sujeto en formación la ocasión de observar modelos de actuación profesional y de ir configurando su propia forma de comportamiento.

Por estas razones parece claro que la exposición del estudiante a la experiencia de las prácticas situación calificada por algunos autores de choque produce un significativo incremento de sus competencias, superior, en todo caso, al esperable si la formación se produce exclusivamente en régimen de permanencia en el centro académico. La conclusión es que la empresa tiene un potencial formativo específico que la universidad debe reconocer e intentar aprovechar. El reconocimiento de este potencial implica que las estancias de prácticas se incorporen con suficiente categoría a los planes de estudios, dado que, sencillamente, no hay actividades alternativas que puedan proporcionar con resultados equiparables los aprendizajes que se derivan de la vivencia de la alternancia centro de enseñanza-centro de trabajo.

Por otro lado, la inclusión de las estancias de prácticas en el último tramo de las carreras actúa como un factor de corrección hacia unas enseñanzas todavía excesivamente sesgadas hacia los planteamientos teóricos, a juicio de los empleadores, los titulados y los estudiantes. Los primeros han venido apuntando repetidamente, desde que se realizaron los primeros trabajos para estudiar la adecuación entre la formación universitaria y las demandas de cualificación del mercado laboral (García de Cortázar, 1987), que la enseñanza universitaria no debe hacer tanto énfasis en la acumulación de conocimientos como en la capacidad para la resolución de problemas, y tal como éstos se presentan en la práctica profesional (Club de la Gestión de Calidad, 1998). Los segundos, los titulados, reclaman una formación de orientación y resultados más funcionales ergo más atractiva para los empleadores, que permita un tránsito menos traumático hacia el mercado laboral, habida cuenta de que las empresas singularmente las *pymes*, ampliamente predominantes en España plantean notables resistencias para asumir los costes de todo orden inherentes al imprescindible ajuste que debe realizar cualquier titulado sin experiencia hasta que alcanza un estadio de operatividad mínimamente satisfactorio. En cuanto a los estudiantes, las habituales encuestas de evaluación de la calidad de la enseñanza apuntan de forma reiterada hacia una percepción en el sentido de que las enseñanzas deberían tener un mayor componente práctico. Unas enseñanzas que en no pocos casos se siguen ajustando al patrón "enciclopedista", caracterizado por la agregación de los siguientes factores: excesivo volumen de contenidos cabezas bien llenas y no bien hechas, enfoques marcadamente descriptivos, abuso de la lección magistral, actitud pasiva y meramente receptiva de los alumnos y evaluación con un alto componente memorístico. El resultado de este planteamiento didáctico tan tradicional suele ser que solamente se alcancen los objetivos situados en los niveles más bajos de las taxonomías, junto con una desmotivación de los estudiantes hacia unos contenidos que perciben como de escasa utilidad futura (siendo bien conocida la relación entre desmotivación y rendimiento académico).

Una pasarela hacia el primer empleo

Las prácticas no deben ser vistas exclusivamente aunque sí principalmente desde la perspectiva de sus capacidades formativas. Las múltiples experiencias evaluadas (García Delgado, 1998), tanto en nuestro país como en el extranjero, ponen de manifiesto claramente que las prácticas actúan como una auténtica pasarela entre los estudios y el primer empleo.

Las prácticas, si están correctamente planteadas y tienen una duración suficiente, permiten romper el círculo vicioso que atrapa al joven titulado que no puede acceder a un primer empleo por carecer de experiencia y no puede adquirir experiencia porque no accede a un primer empleo.

Un alto porcentaje de las prácticas acaban desembocando directamente en un primer contrato laboral, lo que no es extraño si tenemos en cuenta que a través de muchos de los programas de prácticas ofrecidos por las empresas los estudiantes acceden a engranajes montados explícita o implícitamente

con fines de selección de personal.

Las prácticas en empresas actúan como un mecanismo facilitador de la inserción laboral y como un eficaz dispositivo de orientación profesional, por los siguientes motivos:

- Los estudiantes adquieren una experiencia profesional que representa un plus de formación a ojos de los empleadores y que, por tanto, les coloca en una situación de partida ventajosa frente a otros candidatos a un primer empleo.
- Gracias a su estancia en las empresas, los estudiantes obtienen una visión privilegiada sobre la situación del mercado de trabajo: sectores más dinámicos o en recesión, nuevos yacimientos de empleo, situación de las empresas, perfiles y puestos más demandados, etc.
- El estudiante articula una red de contactos personales que suelen resultar decisivos a la hora de conseguir un primer empleo, o de orientar acertadamente su búsqueda. Estas personas fundamentalmente los tutores con las que el estudiante ha convivido en el centro de trabajo, están en condiciones de proporcionar precisas referencias sobre aspectos tan valorados por los empleadores como la capacidad de integración y de trabajo en equipo, la motivación e intereses, la iniciativa, las características personales, la orientación a resultados, el nivel de conocimientos, etc.
- El estudiante tiene ocasión de ratificar sus intereses vocacionales, de confrontar la realidad de determinados puestos o especialidades con sus expectativas previas, más o menos idealizadas, de forma que podrá reorientarse, si fuera necesario, de cara a la búsqueda del primer empleo.
- El estudiante toma conciencia de qué tipo de competencias, curriculares o extracurriculares, son más valoradas por los empleadores y podrá reforzarlas si lo estimara preciso (informática, idiomas, capacidad de comunicación oral y escrita, etc.).
- La búsqueda de prácticas, por último, representa un ensayo en toda regla de las situaciones a las que habrá de enfrentarse el candidato a un primer empleo: autoanálisis de intereses, puntos fuertes y puntos débiles, identificación de potenciales empleadores, elaboración del currículum vitae y de la carta de motivación, realización de entrevistas, tests y cuestionarios, seguimiento de las peticiones, negociación de las condiciones, etc. La búsqueda de prácticas es, desde este punto de vista, el mejor entrenamiento posible para la posterior búsqueda de empleo.

Los beneficios reciprocos universidad-empresa

La colaboración con las universidades recibiendo estudiantes en prácticas puede ser considerada por algunos, de entrada, como una nueva carga para las empresas. De hecho, cuando las prácticas se implantan a principio de los ochenta, una de las primeras tareas que se acomete es la mentalización de los representantes de las empresas para que sean favorables a esta nueva forma de colaboración con la universidad. Transcurrido este lapso de tiempo, la visión de las empresas sobre las prácticas ha cambiado notablemente, derivando desde las posiciones iniciales, en las que predominaban las políticas paternalistas y altruistas sobre esta cuestión, al momento actual, caracterizado por una visión mucho más utilitarista de las prácticas.

La colaboración con las universidades recibiendo estudiantes en prácticas es ahora vista por las empresas que han apostado por los programas de prácticas como una fuente de potenciales beneficios. Como primero y más importante, el de poder disponer de unos recursos humanos mejor cualificados y más adaptados a sus necesidades. Este hecho por sí solo justificaría sobradamente que las empresas aceptaran estudiantes en prácticas, pero es que además la práctica de esta actividad puede ser provechosa para las mismas desde otros puntos de vista:

- El sistema de concesión de becas de prácticas se utiliza cada vez más como una forma eficaz y económica de selección de personal. Frente a estrategias alternativas, la superioridad de este método de reclutamiento y selección radica en que no se basa en el pronóstico más o menos acertado, en función de la propia validez y fiabilidad de las técnicas existentes, o en función de la pericia de los técnicos de selección, sino en la prueba prolongada y en contexto real del candidato, de forma que se pueden verificar y constatar sus cualidades y si encaja o no en la organización de que se trate. No es de extrañar, pues, que cada vez más empresas empleen las

prácticas para seleccionar personal, dado que a las ventajas aludidas hay que añadir la de una enculturación ya realizada, o bastante avanzada, y que el recién titulado haya recibido una formación específica que le va a conducir a ser operativo en un plazo más corto que un candidato externo (suponiendo que el estudiante ya no lo es).

- No tiene por qué haber contradicción entre el hecho de que la presencia de los estudiantes en las empresas se justifique fundamentalmente desde el punto de vista de su formación y el hecho de que la actividad de éstos resulte de utilidad para las empresas que les acogen. Es más, la mejor manera de que el estudiante se integre en la empresa, tenga ocasión de aplicar sus conocimientos, de adquirir otros nuevos y de desarrollar sus capacidades, es realizando misiones de utilidad para la empresa (para lo cual las prácticas han de tener una duración suficiente). A favor de la contribución que puede representar la presencia de estudiantes en los centros de trabajo está su visión desprejuiciada sobre las situaciones y problemas, su motivación por el mundo laboral tras largos años de permanencia en las aulas, o sus conocimientos de nuevas tecnologías y de idiomas en muchos casos superiores a los de sus tutores, factores todos ellos que pueden hacer que la estancia sea percibida por la empresa como una aportación circunstancial y no como una carga adicional de trabajo.
- Fuera y dentro de nuestro país (WACE, 1993), se constata desde hace ya muchos años que cuando los centros universitarios y las empresas entran en contacto, so pretexto de la organización de programas de prácticas, se establece un vínculo que es origen de colaboraciones en otros terrenos; el conocimiento personal entre profesores y tutores de los alumnos funciona como una plataforma para ulteriores trabajos conjuntos. No es nada despreciable el efecto que la tutela de los estudiantes en prácticas puede tener sobre los profesores, especialmente sobre los que posean menos experiencia externa a la universidad, como medio para conocer mejor la situación y necesidades de los empleadores, y también los últimos avances tecnológicos incorporados a las empresas, a través, por ejemplo, de los informes sobre las estancias elaborados por los alumnos. Este conocimiento repercute en una actualización de los programas docentes y en la correspondiente reorientación de las líneas de investigación.

La colaboración con las empresas en esta materia, representa una notable ayuda para las universidades en cuanto al cumplimiento de uno de los objetivos de esta institución, cual es la formación de profesionales aptos para un tránsito fácil y no traumático desde las aulas universitarias hacia el mercado laboral. Aunque es sabido que la universidad es una institución plurifinalista, no debe perderse de vista que, como se señalan los profesores Michavila y Calvo ([Nota 4](#)), se trata de la demanda que con mayor fuerza plantea en estos momentos la sociedad a la universidad.

y lo que nos queda por aprender

Hasta aquí se ha hecho un repaso de las potencialidades y logros manifestados por las prácticas tras veinte años de andadura en nuestro país. Pero, naturalmente, no todo son parabienes en este tema. El informe de resultados de la primera convocatoria del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades denunciaba la "falta de diseños coherentes" en las prácticas, enmarcándolas además en un contexto de "carencias y debilidad de las relaciones universidad-empresa" (CONSEJO DE UNIVERSIDADES, 1997). El informe de la segunda convocatoria se pronuncia de la siguiente manera sobre esta cuestión:

"La operativización de la dimensión práctica del currículum es otra cuestión central en los análisis y reflexiones de los Comités de Evaluación participantes. Se puede observar una valoración equilibrada de esta cuestión detectándose una cierta satisfacción por los logros alcanzados pero planteando importantes áreas de mejora. Estas mejoras se centran fundamentalmente en el desarrollo del denominado Prácticum. La reciente incorporación en los títulos de esta modalidad de enseñanza ha supuesto un importante desafío para nuestras universidades. Este hecho puede explicar las deficiencias detectadas en algunos casos. Entre otras propuestas de mejora formuladas pueden destacarse las que hacen referencia a un mejor tutelaje y seguimiento de los alumnos así como a

una mejora tanto cuantitativa como cualitativa de las relaciones con las empresas e instituciones que acogen a los alumnos para la realización de una parte de su aprendizaje." (CONSEJO DE UNIVERSIDADES, 1997)

Los principales aspectos hoy por hoy deficitarios en esta actividad, son los siguientes:

- Las estancias están poco planificadas, predominando la improvisación.
- Los tutores en las empresas señalan que los centros universitarios apenas se implican en la planificación y seguimiento de las prácticas; parece, señalan, que la universidad pensara que una vez concertada la estancia está todo hecho.
- Se demandan medidas para que los estudiantes lleguen mejor orientados a los centros de trabajo sobre cómo sacar el máximo partido posible a esta experiencia.

Hay que señalar como una amenaza el riesgo de que en el imaginario social arraiguen definitivamente los estereotipos que, como todos los estereotipos, tienen cierto fundamento real del becario al que sólo se encarga hacer fotocopias, rellenar bases de datos, preparar café y que, en definitiva, es utilizado, en el peor sentido de la palabra, como mano de obra barata para tareas rutinarias y poco formativas. Otros clichés, afortunadamente menos extendidos, podrán tener un efecto mucho más dañino, como el que advierte que el tutor está formando a la persona que más pronto o más tarde le desplazará de su trabajo.

El crecimiento ordenado de las prácticas implicará incidir a corto y medio plazo en los siguientes aspectos:

- Seguir estudiando el fenómeno, más a fondo y desde una perspectiva interdisciplinar: pedagógica, sociológica, económica, legal, desde el punto de vista de la psicología cognitiva y del aprendizaje, etc. Comparar los distintos planteamientos y diseños existentes en función de los resultados que producen. Hacer evaluación, hacer estudios teóricos, hacer estudios comparados sobre la situación de las prácticas en otros países, o, sin salir del nuestro, comparar los planteamientos existentes en los distintos niveles de la formación profesional (enseñanza secundaria, enseñanza superior de pregrado, enseñanza de postgrado). Clarificar roles, proporcionar pautas de actuación y orientaciones a tutores, a gestores de programas de prácticas, por supuesto a los propios estudiantes; confeccionar y editar guías para una buena práctica de las prácticas, encontrar formas operativas y al tiempo suficientemente rigurosas para planificar las estancias y realizar su seguimiento y evaluación. En definitiva, crear una cultura pedagógica sobre las prácticas. Probablemente esta tarea corresponda principalmente a los ICE y a las facultades de educación y estructuras similares (algunos, como los de las universidades de Santiago, Vigo y del País Vasco, ya vienen haciendo un meritorio papel en este terreno).
- Publicar; la bibliografía específica sobre prácticas de universitarios en empresas sigue siendo raquítica en España, por contraste con lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, como Francia.
- Divulgar, informar a la sociedad y concienciarla acerca de los beneficios que se derivan de esta actividad; hacer evidente el interés social de las prácticas, explicar a los agentes sociales la trascendencia del tema, combatir los estereotipos negativos.
- Estructurar un grupo de profesionales que ya han emergido los coordinadores de prácticas en universidades y en empresas, que por el momento están insuficientemente interconectados y mal provistos de vías para el intercambio de experiencias y el debate, además de ser autodidactas en la gran mayoría de los casos; crear redes y asociaciones para ellos y dispositivos de formación inicial y continua; poner en marcha boletines, revistas y sitios web en Internet; promover encuentros y reuniones monográficas.
- Discutir y clarificar si la organización y gestión de las prácticas ha de corresponder a quienes realizan el diseño de los planes de estudios y son los responsables de su control, es decir a los centros (facultades y escuelas), o bien a servicios centrales de carácter extracadémico de las universidades, es decir a los COIE y similares, o bien a ambas instancias, y en este caso, qué competencias deben reservarse para cada una de las partes. Si se responsabiliza a las facultades y escuelas de la gestión de las prácticas, han de ser dotadas de recursos específicos para ello, incluyendo profesores especializados, dedicados principalmente a esta materia.
- Fomentar el intercambio de estudiantes en prácticas entre las distintas CC.AA. y, por supuesto,

con otros países; en el nivel universitario la movilidad geográfica representa un importante valor añadido para las prácticas, por lo que deberán tomarse medidas para contrarrestar el localismo que se está imponiendo en esta materia, una especie de balcanización en la cooperación universidad-empresa que tiene un efecto empobrecedor sobre las prácticas.

- Actualizar y completar las disposiciones legales que regulan esta actividad. El decreto del año 1981 se promulgó a la medida de una experiencia piloto particular, pero con el paso del tiempo ha quedado ampliamente desbordado por el crecimiento y la diversificación de las prácticas, que se ha producido conforme éstas se han extendido a titulaciones con necesidades formativas diferentes. Estas reformas habrán de hacerse contando con la opinión de los expertos (los poseedores de experiencia) en esta materia, tanto de las universidades como de las empresas. Las nuevas disposiciones legales, tan esperadas, deberán diseñarse pensando en que cumplan un papel facilitador y no en que actúen como un corsé.

Los veinte años transcurridos desde la introducción de las prácticas en empresas en España han demostrado que éstas son una herramienta de enorme potencial para la formación y la inserción laboral de los universitarios. Pero no hemos de caer en triunfalismos. No hay que olvidar que las prácticas son una actividad susceptible de fácil adulteración en su praxis. Por ello, para evitar el riesgo de desnaturalización de las prácticas relacionado con su rápido crecimiento en España, hay que diseñar e implementar sistemas que sirvan para asegurar la calidad de las mismas y para promover la mejora continua de esta actividad. El reto para los próximos veinte años es la calidad.

Nota 1: La formación en alternancia fue genéricamente definida por el Consejo de Europa, en su resolución de 22 de noviembre de 1979, como *"la asociación de la formación práctica obtenida a través del ejercicio de una actividad profesional en un puesto de trabajo, con la formación teórica adquirida en un servicio, organismo o establecimiento dedicado a la formación."* (Bulletin des Communautés Européennes, 1979).

Nota 2: En el estudio "Impacto de políticas activas de empleo en los universitarios" (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000), realizado desde la Red de Fundaciones Universidad-Empresa, se estimaba en alrededor de sesenta mil el número de estudiantes universitarios de pregrado que, en 1999, realizaban prácticas en las empresas españolas.

Nota 3: Cabe destacar la exitosa implantación, con la ayuda de las Comarcas de Comercio, de los módulos FCT, o de Formación en Centros de Trabajo, que tienen carácter obligatorio en los ciclos superiores de Formación Profesional.

Nota 4: *"La segunda demanda permanente a la universidad, entendida por una gran mayoría de estudiantes como la más importante, es la preparación para el ejercicio de actividades profesionales [...] Sin duda es en este punto en el que surgen mayores exigencias y reclamaciones de la sociedad [...] El tema puede enunciarse diciendo que la sociedad exige a la universidad una preparación profesional suficiente para que los titulados consigan empleo."* (Michavila, F. y Calvo, B., 1998)

Referencias

CLUB DE LA GESTIÓN DE LA CALIDAD (1998) *Mejora en la formación universitaria: sugerencias desde la empresa.*

CONSEJO DE EUROPA (1979) *Bulletin des Communautés Européennes*, nº 11, p. 50.

CONSEJO DE UNIVERSIDADES (1997) *Informe sobre los resultados de la primera convocatoria del Plan Nacional de Evaluación de la Calidad de las Universidades.* Madrid, pp. 34-36.

García De Cortázar, M.L. (1987) *Educación superior y empleo en España.* Madrid: MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

García Delgado, J. (1998) *Las prácticas de los estudiantes universitarios en empresas (1ª parte): Estado de la cuestión*, en AEDIPE-Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal. Madrid, nº 5 (junio), pp. 3-12.

Michavila, F. y Calvo, B. (1998) *La universidad española hoy.* Madrid: Síntesis, p. 44.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2000) *Impacto de políticas activas de empleo en los universitarios.*

Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa. B.O.E. nº 175, de

23 de julio de 1981, pp. 16.734-16.735.

WORLD ASSOCIATION FOR COOPERATION ON EDUCATION (WACE) *8th World Conference on Co-Operative Education. Conference Proceedings*. Dublin, 1993.

[\[ÍNDICE\]](#)

Simulación de negociaciones en un foro económico internacional (II) Resultados de la aplicación de un programa de innovación docente de la UAM en el curso 2000/01

Maite Barea Mateo
Profesora Titular de Economía Aplicada
Universidad Autónoma de Madrid

Margarita Billón Currás
Profesora Titular de Economía Aplicada
Universidad Autónoma de Madrid

Abstract

This paper presents the aggregate findings of an innovative teaching experience based on role-playing simulations of two international economic organizations. The method has been applied in an international economics course in two different degrees. The paper emphasizes the challenges and difficulties as referred to the evaluation of the learning process when this method is used in very large classrooms and when it is offered as optional to the traditional exam.

Keywords: teaching innovation, role-playing, simulations, international economics, international trade

Resumen

Este papel presenta los hallazgos acumulados de una enseñanza experiencia innovadora basada en la interpretación de dos organizaciones económicas internacionales. El método se ha aplicado en dos grados diferentes de un curso internacional de economía. El papel acentúa los desafíos y las dificultades en lo referido a la evaluación del proceso de aprendizaje cuando este método se usa en aulas muy grandes y cuando se ofrece como una opción al examen tradicional.

Palabras clave: innovación docente, papel, simulaciones, economía internacional, comercio internacional

INTRODUCCIÓN