

# **LAS PRÁCTICAS EXTERNAS: EL MODELO DE LA ESCUELA DE GRADUADOS SOCIALES DE TERUEL\***

**Luisa ESTEBAN SALVADOR<sup>1</sup>**

*Departamento de Contabilidad y Finanzas  
Universidad de Zaragoza*

**SUMARIO:** I. Antecedentes. II. Hacia un modelo de organización de prácticas en empresas y otras instituciones. III. Aspectos generales del régimen interno de la Escuela de Graduados Sociales de Teruel. IV. El modelo de prácticas de la Escuela de Graduados Sociales de Teruel. a) La Junta de Centro. b) El coordinador de las prácticas. c) La comisión de prácticas. d) El alumno. e) Las empresas u otras instituciones. f) El profesor-tutor. g) El tutor en la empresa u otra institución. h) La subcomisión de evaluación de las prácticas. i) La comisión de docencia. V. Características de las prácticas en la Escuela de Graduados Sociales de Teruel. VI. Conclusiones. VII. Bibliografía. Anexo I.

**RESUMEN:** Los actuales sistemas económicos han dado lugar a un mercado de trabajo que demanda profesionales con una preparación cada vez más flexible e integral. Las empre-

---

\* El presente trabajo fue presentado como Comunicación a las III Jornadas sobre la Enseñanza en las Relaciones Laborales, en la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona, los días 13 y 14 de octubre de 1998.

1. Agradezco los comentarios y sugerencias del Profesor Amador Marín Villalba.

sas buscan jóvenes con un elevado nivel de formación teórica, y valoran muy positivamente su experiencia práctica en el ámbito laboral.

La Universidad española a principios de los años ochenta, consciente de la importancia que supone para la formación del estudiante su conexión con el entorno empresarial, estableció los Programas de Cooperación Educativa.

Actualmente, se está desarrollando la investigación sobre modelos teóricos de prácticas en empresas y otras instituciones. Por este motivo, hemos analizado dos modelos que se están aplicando en las Universidades españolas y que creemos que pueden ser una aportación válida en este campo. El primero de ellos presenta un sistema en el que es el propio centro universitario el que organiza las prácticas en las empresas y otras instituciones. En el segundo, por el contrario, es un intermediario el que gestiona este tipo de actividades entre el centro universitario y la empresa o institución.

Para finalizar, hemos expuesto las características y evolución del programa de prácticas aplicado en la Escuela de Graduados Sociales de Teruel, recientemente integrada en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Así, presentamos a los distintos agentes que intervienen en el proceso, con las funciones asignadas a cada uno de ellos.

Entre los resultados del análisis, hemos de destacar que a todos los alumnos que han demandado la realización de prácticas se les ha asignado una empresa. Las prácticas han tenido una duración media aproximada de 300 y 292 horas por alumno en los cursos 1995-96 y 1996-97, respectivamente. Asimismo, hemos comprobado que las empresas pertenecientes al sector bancario son las que más prácticas solicitan.

**Palabras clave:** Programa de prácticas, Empresas, Modelo.

## I. ANTECEDENTES

Hasta principios de los años ochenta en la Universidad española no era habitual que los estudiantes realizaran prácticas en empresas durante su periodo de formación. La Universidad era consciente de la importancia que para el futuro profesional del alumno suponía la aplicación al mundo real de los conocimientos adquiridos en el aula como complemento de su curriculum. La implantación de prácticas en empresas constituyó una de las inquietudes de nuestra Universidad. Por ello, en el año 1981 se dio un gran paso hacia la consecución de una formación mas integral, tras la aprobación del Real Decreto 1497/81, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa.

Estos Programas permiten complementar la formación teórico-práctica adquirida en las aulas, con una experiencia laboral en el mundo empresarial. Por consiguiente, se señala como el objetivo fundamental de este sistema de educación la consecución de una formación integral del alumno universitario a través de un programa educativo paralelo en la Universidad y en la empresa, mediante la combinación de teoría y práctica.

Los programas de practicas en empresas recibieron un nuevo impulso con la aprobación del Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre. En su artículo 9º punto 2, 5º I, refiriéndose a los planes de estudio, especifica que se pueden valorar como créditos del curriculum: “la realización de prácticas en empresas, de trabajos profesionales académicamente dirigidos e integrados en el plan de estudios, así como la acreditación de los estudios realizados en el marco de convenios internacionales suscritos por la Universidad”.

## **II. HACIA UN MODELO DE ORGANIZACIÓN DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS Y OTRAS INSTITUCIONES**

En la actualidad nos encontramos en una etapa en la que la investigación sobre modelos teóricos de prácticas en empresas está en expansión. Como en cualquier proceso de desarrollo, es necesario examinar y discutir el perfil de las pautas que se están siguiendo para garantizar que nos dirigimos hacia un patrón lo más coherente posible.

Estamos de acuerdo con lo que señalan A. Saitua e I. Vázquez, (1998, p.1): “en la Universidad no están generalizados los modelos teóricos para el desarrollo de prácticas en empresa que garanticen la consecución de unos objetivos predeterminados, es decir, la calidad de estos periodos como experiencia formativa”.

Con todo, somos optimistas al contemplar que en algunas Universidades, aún con los inconvenientes que todo proceso lleva siempre consigo en sus inicios, las prácticas en empresas se están institucionalizando y adquiriendo cada vez mayor participación<sup>2</sup>.

El diseño de las prácticas externas<sup>3</sup> en las Universidades españolas, al no tener un modelo teórico de referencia, se complica cuando llega el momento de coordinar y poner de acuerdo a todos los agentes que intervienen en él.

En el empeño de dirigirnos hacia un modelo teórico ideal de prácticas en empresas, hemos seleccionado dos procedimientos que ya están en funcionamiento en nuestras universidades. En el primero, propuesto por A. Saitua e I. Vázquez (1998, p.6), es el propio centro universitario el que organiza las prácticas en las empresas y otras

---

2. Como ejemplo, tenemos que en la Diplomatura de Relaciones Laborales del País Vasco el número de estudiantes fue de 6 el año 1994-95, de 52 el año 1995-96 y de 222 el año 1996-97, según el trabajo de Saitua, A. y Vázquez, I. (1998). Otro ejemplo se da en la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Vigo, dónde el primer año de realización de prácticas la participación fue de 82 alumnos, aumentando casi en un 60% el año siguiente, tal y como indican Sáez, J.L. y Martín, J.A. (1998).

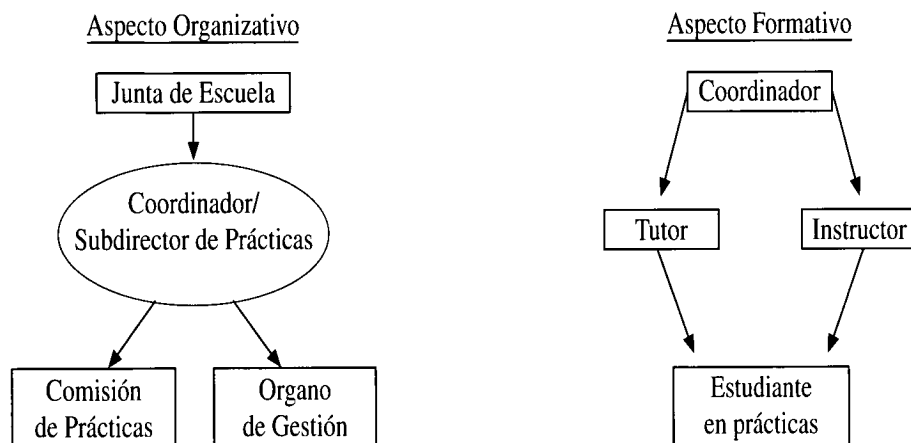
3. Denominamos prácticas externas a aquellas realizadas en empresas u otras instituciones públicas o privadas.

instituciones, públicas y privadas. En el segundo, es un intermediario especializado en la gestión de prácticas quien las dirige. En este último sistema hemos tomado como referencia a Universa<sup>4</sup>.

En la figura 1 mostramos la propuesta de A. Saitua e I. Vázquez (1998, p.6) de modelo de prácticas en empresas. Estas autoras se basan en la organización de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco.

Dividen el programa basándose en dos aspectos: el organizativo y el formativo. El esquema que plantean nos parece adecuado, si bien incluiríamos en el aspecto organizativo a la comisión de docencia, por ser la que convalida los créditos propuestos por la comisión de prácticas.

**Figura 1**



*Fuente: Saitua, A. y I. Vázquez (1998 p. 6).*

Con respecto al desarrollo de las prácticas externas a través de un intermediario externo, presentamos el esquema de Universa en la figura 2.

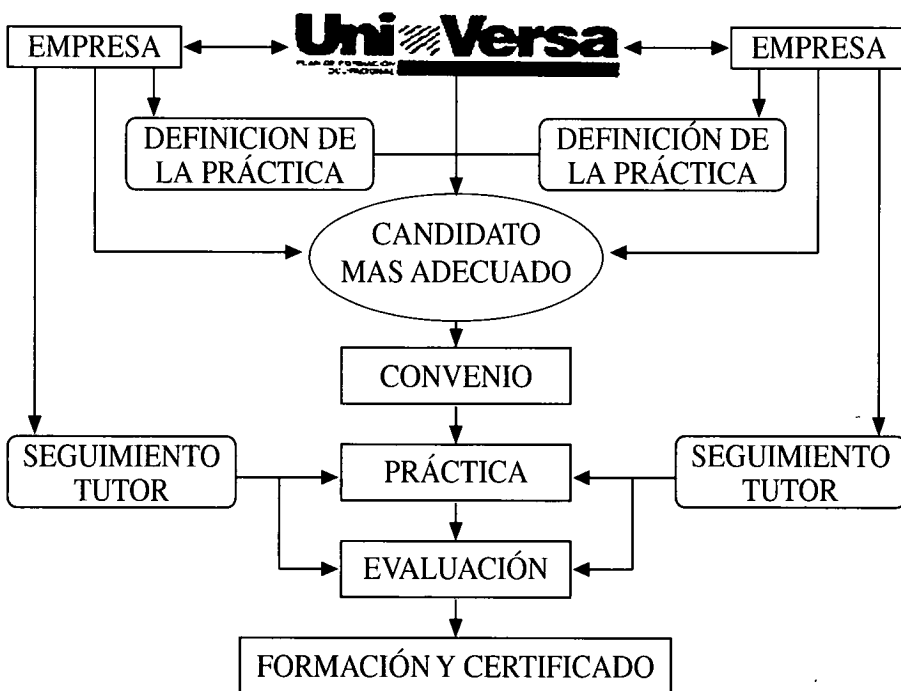
---

4. En la Universidad de Zaragoza, ante la demanda de un acercamiento de entidades productivas y educativas, en mayo de 1995 se creó un Servicio de Orientación para el estudiante denominado Universa. Dicho servicio fue fruto de un Convenio entre la Universidad de Zaragoza, el Instituto Aragonés de Fomento y el Instituto Nacional de Empleo. Universa tiene como objetivo complementar la formación práctica del estudiante para acercarlo al mundo de la empresa y facilitarle su incorporación a mundo laboral. El año 1997, se dio un nuevo impulso con la creación de un plan de formación ocupacional a través de un Convenio, firmado entre la Universidad de Zaragoza y la Diputación General de Aragón, que consistió en la ampliación de las actividades desarrolladas por UNIVERSA hasta la fecha.

Encontramos que el modelo presentado por un intermediario entre la Universidad y el centro universitario posee algunas ventajas en la organización de las prácticas. Una de ellas, vendría dada por la financiación. Estos intermediarios, normalmente disponen de mayores recursos financieros que los centros universitarios.

Otra ventaja, es que tienen personas dedicadas profesionalmente a estas funciones, en muchos casos con dedicación exclusiva.

**Figura 2**  
*Las prácticas externas a través de un intermediario externo*



Fuente: UNIVERSA (1998).

Pero no todo son ventajas. Podrían aparecer inconvenientes a la hora de seleccionar a los alumnos y asignarles una empresa. El intermediario no tiene el mismo conocimiento de las aptitudes del alumno, ni de la trayectoria que ha tenido a lo largo de su formación como los ha tenido el centro universitario donde realiza sus estudios. Esto, puede conducir a realizar una asignación de empresa-alumno equivocada, debido a esa falta de información.

Pensamos que los profesores son los más capacitados para realizar esa selección, porque ellos si conocen las aptitudes y los conocimientos del alumno. En esta línea, otros autores como R. Santos y S. Torrente (1997, p. 19) indican que en buena medida el éxito de las prácticas externas depende de la labor de gestión llevada a cabo por los profesores de cada centro y por ese motivo consideran necesaria: “una especial dedicación difícil de alcanzar a través de organizaciones externas, aunque sean contratadas por la propia Universidad”.

Otro punto débil que encontramos aparece en el momento de convalidar las prácticas por créditos por parte de la comisión de docencia. Puede surgir un problema como consecuencia de la falta de información que posee el centro universitario sobre la idiosincrasia del proceso de prácticas que ha gestionado otra organización distinta del centro.

### **III. ASPECTOS GENERALES DEL RÉGIMEN INTERNO DE LA ESCUELA DE GRADUADOS SOCIALES DE TERUEL**

La Escuela de Graduados Sociales, consciente de lo importante que tenía la realización de prácticas en empresas para la formación de los alumnos, puso en marcha en el curso escolar 1994-1995, un programa de prácticas en empresas y otras instituciones destinado a los estudiantes de la Diplomatura de Graduado Social. Posteriormente, fue continuado con la Diplomatura de Relaciones Laborales. Con él, se pretendía que el alumno adquiriera las habilidades necesarias para desarrollar con eficacia y eficiencia las tareas que le competen en el ámbito laboral.

El objetivo del Programa era complementar con una experiencia práctica en el ámbito laboral los conocimientos adquiridos por el alumno a lo largo de su formación en el aula. Se aspiraba a facilitar al alumno su inserción en el mundo laboral y a la adquisición de una formación mas completa y contextualizada en los contenidos de la carrera.

Los primeros alumnos beneficiados fueron los de la titulación de Graduados Sociales. Los alumnos pertenecientes a la primera promoción de la Diplomatura en Relaciones Laborales<sup>5</sup> iniciaron las prácticas el curso 1997-1998.

Junto con la posibilidad de ampliar la formación adquirida por el alumno a lo largo de la titulación, otro de los motivos que estimuló a la Escuela de Graduados So-

---

5. En los cursos 1995-96 y 1996-97 coincidieron en la Escuela de Graduados Sociales de Teruel de la Universidad de Zaragoza, dos planes de estudio: El de Diplomado en Graduados Sociales (B.O.E. de 11 de octubre de 1980), y el de Diplomado en Relaciones Laborales (Resolución de 10 de noviembre de 1995, B.O.E. de 5 de diciembre de 1995). El 6 de marzo de 1998, la titulación de Relaciones Laborales, se integró en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales de la Universidad de Zaragoza en Teruel.

ciales de Teruel a fomentar la realización de prácticas en empresas y otras instituciones, fue la posibilidad de darles valor académico, mediante su equivalencia en créditos optativos o de libre elección. En el Plan de Estudios aprobado por la Resolución de 10 de noviembre de 1995, de la Universidad de Zaragoza, se contempla la posibilidad de otorgar hasta un máximo de 12 créditos optativos o de libre elección.

Con la reciente integración de la Escuela de Graduados Sociales en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, el programa se encuentra en fase de revisión y está pendiente la aprobación por la Junta de Centro, de un nuevo reglamento interno con el modelo de organización de las prácticas.

#### **IV. EL MODELO DE PRÁCTICAS DE LA ESCUELA DE GRADUADOS SOCIALES DE TERUEL**

A continuación exponemos el modelo de organización de prácticas externas, que se ha aplicado en la Escuela de Graduados Sociales de Teruel desde el curso 1994-95 y que todavía sigue en funcionamiento, aunque, tal y como se ha expresado, se está pendiente de la modificación de algunos aspectos del modelo utilizado. A lo largo de la presentación, mencionaremos las pequeñas variaciones que podrían realizarse.

Los agentes que intervienen en la organización de las prácticas son los siguientes:

- a) La Junta de Centro
- b) El coordinador de las prácticas
- c) La comisión de prácticas
- d) El alumno
- e) Las empresas u otras instituciones
- f) El profesor-tutor
- g) El tutor en la empresa
- h) La subcomisión de evaluación de las prácticas
- i) La comisión de docencia

Seguidamente pasamos a exponer las funciones que le corresponde a cada uno.

##### **a) La Junta de Centro**

El papel que corresponde a la Junta de Centro es aprobar la normativa referente al modelo de prácticas y el control de la legalidad de los convenios con las empresas e instituciones que hayan firmado convenios de colaboración.

En la tabla 1 recogemos las funciones que corresponden a la Junta de Centro.

**Tabla 1**

La Junta de Centro	Funciones
	Aprobar o modificar la normativa referente a las prácticas externas, previo informe de la comisión de prácticas. Elaborar la reglamentación precisa para la equiparación de los periodos de prácticas a los créditos correspondientes del Plan de Estudios.

### **b) El coordinador de las prácticas**

El coordinador de las prácticas es la persona que conoce las particularidades que rodean al proceso de prácticas. Hasta la fecha, el coordinador ha sido el presidente de la comisión de prácticas, que ha coincidido con el secretario de la Escuela. Su papel ha sido permanecer en continua relación con las empresas e instituciones y con el resto de los miembros involucrados en las prácticas.

En la actualidad, y basándonos en la experiencia anterior, en la comisión de prácticas se está planteando, que una manera de mejorar las prácticas, podría ser el asignar la coordinación a la figura del Decano/a.

A continuación, en la tabla 2, presentamos las principales funciones del coordinador.

**Tabla 2**

El coordinador de las prácticas	Funciones
	Presidir la comisión de prácticas. Contactar con las empresas. Coordinar y asesorar a todos los miembros implicados.

Consideramos necesario reiterar que el papel del coordinador va a ser decisivo para el buen funcionamiento de las prácticas.

### **c) La comisión de prácticas**

La comisión de prácticas es una comisión de centro, elegida por votación de los distintos sectores representados en Junta de Centro<sup>6</sup>. Actualmente se compone de

---

6. Los profesores pertenecientes a la Junta de Centro imparten docencia en la Licenciatura en Humanidades y en la Diplomatura en Relaciones Laborales.



tres profesores de la Diplomatura de Relaciones Laborales, de tres de la Licenciatura de Humanidades y de tres alumnos de cada titulación.

Para una mayor eficiencia en la toma de decisiones y en la fluidez de las prácticas se están barajando varias posibilidades. Una sería la subdivisión de la comisión de prácticas en dos subcomisiones, una para cada titulación. En la Diplomatura de Relaciones Laborales, los miembros serían:

- El presidente que coincidiría con la figura del coordinador.
- Dos profesores elegidos entre aquellos cuya docencia mayoritaria se desarrolle en la Diplomatura de Relaciones Laborales.
- Dos estudiantes de la Diplomatura de Relaciones Laborales.

La otra posibilidad sería continuar con los 12 miembros de la comisión de prácticas, con el fin de mantener el mismo esquema del resto de comisiones del Centro (la mitad de miembros de cada titulación). La desventaja que podría tener sería la pérdida de dinamismo por la dispersión de las decisiones entre un mayor número de miembros.

Se está pensando en la posibilidad de que la duración de la representación sea de dos años, prorrogables por otros dos, con la salvedad de que en cualquier elección no se puedan cambiar más del 50% de los miembros electos. Esto garantizaría la continuidad y calidad de las prácticas.

A principio de cada curso la comisión de prácticas ofertará las plazas de las empresas e instituciones que hayan firmado convenios de colaboración con la Universidad. Se podrán incorporar nuevas plazas provenientes de convenios que se suscriban con empresas en fechas posteriores. La relación de plazas ofertadas incluirá una descripción suficiente de sus características, como mínimo las siguientes:

- Tipo de empresa.
- Actividad a realizar.
- Requisitos necesarios para poder solicitarlas.
- Periodo de realización.
- Créditos máximos que se pueden otorgar.

Las funciones que corresponden a la comisión de prácticas, las reflejamos en la tabla 3.

**Tabla 3**

La comisión de prácticas	Funciones
	Planificación y organización de las prácticas. Seguimiento, evaluación y promoción de las prácticas. Ofertar las plazas de las empresas e instituciones. Establecer los criterios de selección de los alumnos. Seleccionar a los alumnos y adjudicar las plazas. Asignar un profesor que tutorice las prácticas. Proponer a la comisión de docencia el reconocimiento de las prácticas externas por créditos optativos o de libre elección.

#### **d) El alumno**

Los alumnos, para poder acceder a las prácticas externas, tienen que haber cursado al menos el 50 % de los créditos. Así se determina en Real Decreto 1845/1994 de 9 de septiembre en su artículo 2. En él se establece lo siguiente: “los programas de cooperación educativa se podrán establecer con las empresas para la formación de los alumnos que hayan superado el 50% de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviesen cursando”.

Los criterios que se aplican para seleccionar al alumnado, son los siguientes:

- Expediente académico obtenido hasta la fecha de presentación de la convocatoria. Se valorará en función de la consonancia con la naturaleza de las plazas disponibles.
- Recomendaciones planteadas por la empresa.
- Proximidad del lugar de residencia del alumno al centro de realización de las prácticas.

Una vez seleccionado, el alumno es asignado a una de las empresas del convenio donde tendrá que realizar las prácticas. Asimismo, existe la posibilidad de que los alumnos busquen por sí mismos, plazas donde realizar las prácticas. Para lo cual, deberán presentar una solicitud donde se incluirán las características de las prácticas a realizar, el nombre del tutor en la empresa y el compromiso de la empresa de suscribir el convenio de colaboración con la Universidad, en el caso de no tenerlo suscrito.

Resumimos las funciones del alumno (tabla 4).

**Tabla 4**

El alumno	Funciones
	Realización de las prácticas. Adaptación a la cultura de empresa. Mantenerse en contacto con sus tutores en la Universidad y en la empresa o institución. Guardar el secreto profesional. Realización de una memoria una vez concluidas las prácticas según el modelo elaborado por la comisión de prácticas. Solicitar el reconocimiento de créditos.

La memoria debe ajustarse a un modelo propuesto por la comisión de prácticas, donde se indican detalladamente los pasos a seguir. El alumno cuenta en todo momento con el apoyo del profesor-tutor y de cualquier otro profesor de la titulación. El modelo de memoria propuesto por la comisión de prácticas lo adjuntamos en el anexo I.

Cada alumno deberá presentar la solicitud correspondiente en los plazos previstos y comprometerse a cumplir las normas de convivencia y organización de la empresa o institución y el reglamento de la Universidad.

#### **e) Las empresas u otras instituciones**

La empresa o institución es el lugar donde el alumno realizará las prácticas externas. Las funciones que les corresponden, las reflejamos en la tabla número 5.

**Tabla 5**

La empresa u otras instituciones	Funciones
	Elaborar el plan de trabajo. Asignar un tutor en la empresa encargado de orientar y apoyar al alumno durante todo el periodo de prácticas. Entregar un certificado al alumno donde figure la valoración de las prácticas.

#### **f) El profesor-tutor**

El tutor del alumno en la Universidad es uno de los profesores de la titulación. La comisión de prácticas realiza la asignación de los alumnos seleccionados a cada tutor. Este, podrá tutelar a varios alumnos en un mismo curso. La designación tutor-alumno se realiza tras la consideración de una serie de factores que normalmente es-

tán relacionados con el departamento de la empresa donde el alumno va a realizar las practicas y el área de conocimiento al que pertenece el respectivo profesor-tutor. Por ejemplo, si las prácticas consisten en llevar la contabilidad, al alumno se le asignará uno de los profesores del área de Contabilidad.

Otro criterio utilizado para la asignación del tutor es la proximidad geográfica de la empresa respecto a los domicilios del profesor y del alumno. Esto se justifica, por un lado, porque las empresas participantes están ubicadas en Teruel, su provincia y otras provincias cercanas y, por otro, porque las fechas más frecuentes para la realización de las prácticas son durante el periodo estival.

Se aconseja que el tutor y el alumno estén en relación desde el momento en que se les designa hasta la conclusión de las prácticas. Las reuniones periódicas de ambos facilitarán y mejorarán la calidad de las mismas.

A continuación, en la tabla 6, exponemos las distintas funciones que se le asignaran al profesor-tutor:

**Tabla 6**

El profesor-tutor	Funciones
	<p>Apoyo, seguimiento, asesoramiento, supervisión, evaluación y control de las actuaciones del alumno tutelado durante el periodo de prácticas en la empresa, y posteriormente en la realización de la memoria.</p> <p>Visitar al estudiante en el lugar donde desarrolla su tarea.</p> <p>Recepción y evaluación de la memoria presentada por el alumno.</p> <p>Realización de un informe sobre el aprovechamiento del alumno en prácticas, incluyendo una calificación de Apto o No Apto.</p> <p>Entrega de la memoria con su valoración a la comisión de evaluación de las prácticas.</p>

**g) El tutor en la empresa u otra institución**

Las empresas u otras instituciones designan para cada alumno un tutor que se responsabilizará del buen desarrollo de las prácticas. El tutor en la empresa estará en relación con el profesor-tutor en la Universidad. Ambos tienen que colaborar para conseguir así un buen resultado en el proceso completo de las prácticas. Sus funciones las resumimos en la tabla 7.

**Tabla 7**

El tutor en la empresa	Funciones
	Dirigir y apoyar al alumno durante todo el periodo de prácticas. Realizar un informe valorativo de las prácticas de los alumnos, incluyendo una calificación de Apto o No Apto.

#### **h) La subcomisión de evaluación de las prácticas**

Esta formada por los profesores pertenecientes a la comisión de prácticas. Su principal cometido es la evaluación de las propuestas recibidas del profesor tutor en la Universidad y del tutor en la empresa. La subcomisión de evaluación de las prácticas, elevará a la comisión de docencia las mencionadas propuestas para que las equipare por créditos académicos. En la tabla 8 mostramos sus funciones.

**Tabla 8**

La subcomisión de evaluación de las prácticas	Funciones
	Evaluar y elevar las propuestas de equiparación de créditos académicos por la realización de las prácticas a la comisión de docencia.

#### **i) La comisión de docencia**

La comisión de docencia recibe las propuestas para la equiparación de créditos. La subcomisión de evaluación de las prácticas es la encargada de enviar las propuestas.

Como norma general, se adjudicarán hasta un máximo de tres créditos de libre elección y tres créditos y medio optativos en caso de que las prácticas se hayan desarrollado en empresas o instituciones cuyas actividades están relacionadas intensamente con los contenidos de la carrera. Los tres créditos y medio optativos pueden permutarse por créditos de libre elección si así lo solicita el alumno. De este modo, los créditos de libre elección pueden llegar hasta los seis y medio.

Asimismo, se podrán adjudicar hasta tres créditos de libre elección, por las actividades en empresas o instituciones relacionadas de manera más colateral con los contenidos de la Diplomatura.

Si algún aspirante a una plaza no estuviese de acuerdo en el número de créditos máximos a otorgar en alguna plaza, dispone de un máximo de cinco días naturales, desde la publicación de la oferta de plazas, para recurrirla ante la comisión de docencia. Ésta, resolverá de manera definitiva lo que proceda.

En la tabla 9, detallamos las funciones de la comisión de docencia.

*Tabla 9*

La comisión de docencia	Funciones
	Aprobación de las propuestas remitidas por la comisión de evaluación de las prácticas. Resolver los recursos presentados por los alumnos sobre los créditos a otorgar en las plazas otorgadas. Dar el Visto Bueno a las propuestas de plazas con sus créditos máximos a otorgar, previo a su convocatoria.

## **V. CARACTERÍSTICAS DE LAS PRÁCTICAS EN LA ESCUELA DE GRADUADOS SOCIALES DE TERUEL**

Las prácticas externas se suelen ejecutar en dos fases que coinciden, la primera, con la finalización de las clases y, la segunda, con el comienzo del curso escolar. Todos los alumnos realizan las prácticas a jornada completa. Por ello, los meses con mayor número de estudiantes realizando prácticas son julio, agosto y septiembre. Durante el resto del año suelen hacer prácticas aquellos alumnos a los que les quedan muy pocas asignaturas para terminar la carrera. Así se garantiza la asistencia a clase durante el intervalo de prácticas.

El horario asignado a los estudiantes es el mismo que el de los trabajadores de la empresa.

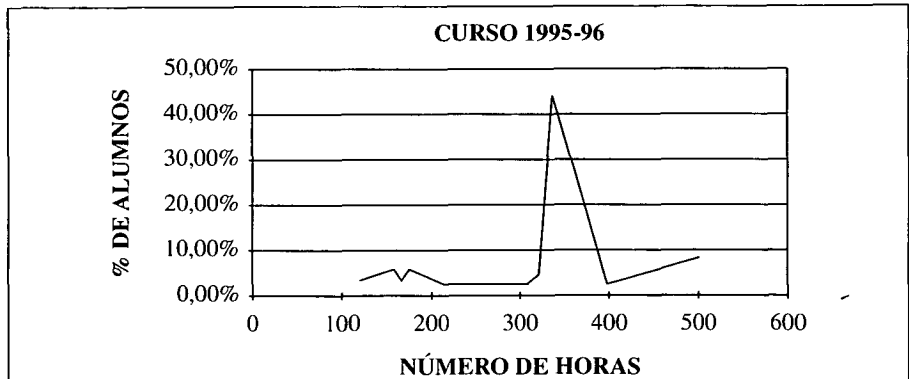
En la tabla 10 mostramos en la primera columna el número de horas de prácticas externas realizadas por los alumnos. En la segunda columna reflejamos el porcentaje de alumnos que han realizado las prácticas durante las horas que aparecen en la primera columna.

**Tabla 10**

<b>CURSO 1995-1996</b>	
Número de horas	% de alumnos
117	2,78 %
120	2,78 %
160	5,56 %
170	2,78 %
180	5,56 %
210	2,78 %
216	5,56 %
252	2,78 %
280	2,78 %
300	2,78 %
308	2,78 %
320	5,56 %
336	44,44%
400	2,78 %
500	8,33 %
TOTAL	100 %

De la tabla anterior obtenemos una media de 300 horas de estancia en la empresa o institución por alumno, lo que supone 37,5 días por alumno si tomamos una jornada diaria de ocho horas. Gráficamente, lo reflejamos a continuación (gráfico 1).

**Gráfico 1**



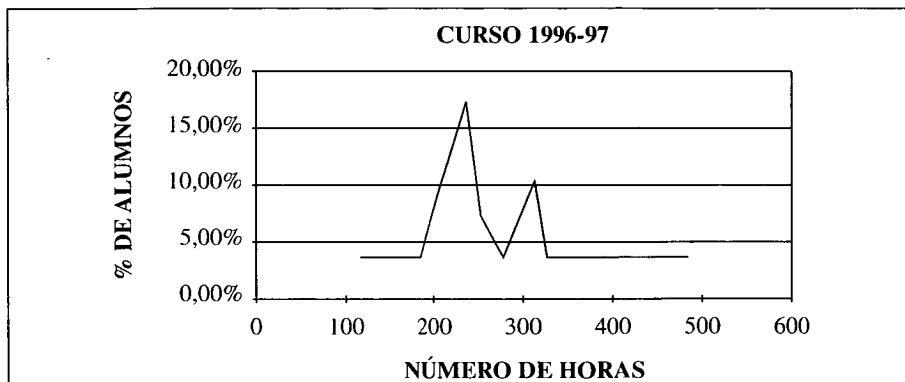
En el curso 1995-96 el número de horas que los alumnos realizaron prácticas con mayor frecuencia fue de 336 horas. Si tomamos que un día de trabajo son 8 horas, tendríamos que 42 días de permanencia en la empresa ha sido lo más frecuente.

**Tabla 11**

<b>CURSO 1996-1997</b>	
Número de horas	% de alumnos
110	3,57 %
130	3,57 %
170	3,57 %
180	3,57 %
230	17,86 %
250	7,14 %
280	3,57 %
310	10,71 %
320	7,14 %
330	3,57 %
350	3,57 %
360	3,57 %
370	3,57 %
380	3,57 %
390	3,57 %
400	3,57 %
410	3,57 %
450	3,57 %
470	3,57 %
480	3,57 %
TOTAL	100 %

De la tabla anterior obtenemos una media de 292 horas de estancia en la empresa o institución por alumno, lo que supone 36,5 días por alumno si tomamos una jornada diaria de ocho horas. Gráficamente, lo reflejamos a continuación (gráfico 2).

**Gráfico 2**





En el curso 1996-97 el número de horas que los alumnos realizaron prácticas con mayor frecuencia fue de 230 y 310 horas. Si tomamos que un día de trabajo son 8 horas, tendríamos que 28,7 y 38,7 días de permanencia en la empresa ha sido lo más frecuente.

En la tabla 12 reflejamos los sectores de actividad en los que los alumnos han realizado las prácticas.

**Tabla 12**

SECTOR	Porcentaje de alumnos				
	AÑOS	1994-95	1995-96	1996-97	1997-98*
Banca		100%	52,9 %	66,7 %	66,66 %
Industria			5,9 %	3 %	4,76 %
Seguros			2,9 %	9 %	4,76 %
Sindicatos			11,8 %	9 %	14,28 %
Servicios			20,6 %	6 %	0 %
Otras Instituciones			5,9 %	6 %	9,52 %
%		100%	100 %	100 %	100 %

\* Aquí solo se reflejan los alumnos que realizan las prácticas en la primera fase.

De la tabla anterior podemos ver que en el curso escolar 1994-95, primero en el que se realizaron prácticas, la totalidad se desarrollaron en el sector bancario. En los años siguientes se ampliaron a otros sectores, pero siempre predominando el ámbito financiero sobre los demás. Le siguen con gran diferencia los sindicatos y las empresas de servicios.

Los resultados muestran que las empresas del sector bancario son las que más prácticas demandan un 52,9 % del total en el curso 1995-96, un 66,7 % en el curso 1996-97, y 66,6 % en el curso 1997-98.

Con respecto a la situación geográfica, tal y como aparece reflejado en la tabla 13, la mayoría de las empresas están ubicadas en Teruel y su entorno de influencia. Pero hemos de destacar que también se realizan prácticas en empresas o instituciones de otras provincias limítrofes, especialmente en Zaragoza.

**Tabla 13**

DISTRIBUCIÓN GEOGRAFICA	PORCENTAJE DE ALUMNOS		
	CURSO	1995-96	1996-97
Teruel		33,33 %	46,43 %
Provincia de Teruel		50 %	46,44 %
Otras provincias		16,66 %	7,14 %
TOTAL		100%	100%

## VI. CONCLUSIONES

Las exigencias del mercado laboral apuntan hacia profesionales jóvenes con un alto nivel de formación. Si las actuales enseñanzas de la Universidad en el aula se complementan con prácticas en la realidad empresarial, el resultado se aproxima hacia esa formación integral, tan demandada por las empresas. A pesar de que la preparación académica del alumno es esencial, consideramos que las prácticas en empresas y otras instituciones son un complemento necesario que puede facilitar su inserción laboral una vez concluidos sus estudios.

Queda un gran camino por recorrer en lo que respecta a la investigación y desarrollo de modelos teóricos de prácticas en empresas. Con todo, son muchas las Universidades donde ya existe un programa satisfactorio de prácticas, bien sean gestionadas por el propio centro o por algún agente intermedio especializado en su realización.

El programa desarrollado por la Escuela Universitaria de Graduados Sociales de Teruel, recientemente integrada en la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales, ha resultado muy positivo a juicio de todos los agentes participantes en el proceso. Un aspecto destacable es que todos los alumnos que han solicitado prácticas han tenido oportunidad de realizarlas.

También conviene destacar que todos los alumnos las han realizado a jornada laboral completa y de manera preferente durante los meses de verano y otoño.

En el curso 1995-96, obtenemos una media de 300 horas de estancia en la empresa o institución por alumno, lo que supone 37,5 días por alumno. En el curso 1996-97 la media es de 292 horas, lo que supone 36,5 días por alumno.

El tipo de empresas que más prácticas ha demandado ha sido las del sector bancario con un porcentaje que supera con creces el 50 %, seguido de los sindicatos y empresas de servicios.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

Acuerdo de 18 de diciembre de 1996 (BOE 17 de enero de 1997) del Consejo de Universidades, por el que se formulan a las Universidades recomendaciones en relación con la organización de los planes de estudios conducentes a títulos universitarios oficiales.

ALFARO DE PRADO, A. M., M. RODRÍGUEZ Y J. IGNACIO (1996): *Los estudios de Relaciones Laborales en España*. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales en España en Colaboración con Mutual Cyclops.

SÁEZ, J.L. y J.A. MARTÍN (1998): "Las prácticas de empresa. Estudio de un caso particular: Escuela Universitaria de Empresariales de Vigo". III Encuentro de la Asociación Española de Profesores Universitarios de Contabilidad, Alicante, mayo.

SAITUA, A. y I. VÁZQUEZ (1998): "Las prácticas en empresas: una necesidad para la formación de los estudiantes universitarios". III Encuentro de la Asociación Española de Profesores Universitarios de Contabilidad, Alicante, mayo.

SANTOS, R. I. y S. TORRENTE (1997): "Las prácticas externas y las prácticas integradas: una propuesta para el futuro". II Jornadas sobre la enseñanza en las Relaciones Laborales, Salamanca, mayo 1996.

UNIVERSA (1998): "Plan de formación ocupacional". Dossier informativo. Universidad de Zaragoza, Fondo Social Europeo y Gobierno de Aragón.

## VIII. LEGISLACIÓN

Real Decreto 1497/81 de 19 de junio sobre Programas de Cooperación Educativa.

Real Decreto 1496/1987, de 6 de noviembre, sobre obtención, expedición y homologación de títulos universitarios.

Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre, por el que se establecen directrices generales comunes de los planes de estudio de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Publicado en el Boletín Oficial del Estado del 14 de diciembre de 1987 y corrección de errores del 15 de diciembre de 1987. Con las modificaciones del Real Decreto 1267/1994, de 10 de junio.

Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre por el que se actualiza el Real Decreto 1497/81, de 19 de junio sobre Programas de Cooperación Educativa.

Resolución de 10 de noviembre de 1995, de la Universidad de Zaragoza, por la que se hace público el Plan de Estudios conducente a la obtención del título de Diplomado en Relaciones Laborales, a impartir en la Escuela Universitaria de Estudios Sociales de Zaragoza, Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Huesca y Escuela Universitaria de Graduados Sociales de Teruel.

## ANEXO 1

### ESCUELA UNIVERSITARIA DE GRADUADOS SOCIALES. TERUEL PRÁCTICAS EXTERNAS. 1995-96

#### *Guía orientativa para elaborar el informe o memoria*

#### 1.- CUESTIONES PRELIMINARES

Periodo, lugar y horario de realización de las prácticas.

#### 2.- ANÁLISIS DEL MARCO EMPRESARIAL

##### 2.1. *Evaluación del entorno*

Dimensiones sociales y culturales relevantes del entorno local. Entorno económico. (Condiciones económicas generales, del sector, otras empresas...) Entorno tecnológico.

Entorno político-legal (nivel nacional, local, interlocutores sociales, aspecto reglamentario...)

##### 2.2. *Análisis de los factores internos.*

Descripción de la empresa. Rasgos generales.

Cultura empresarial. (Objetivos de la empresa, estrategias de planificación, dirección y actuación, estilos directivos y liderazgo). Factores económicos. (Financieros, de investigación y desarrollo, mercadotécnicos y sistemas de distribución).

- Factores tecnológicos, (organización del trabajo, evolución de los procesos, producción, equipos productivos, adaptabilidad, consecuencias en los recursos humanos...).
- Aspectos normativos y legales (actores sociales, seguridad, toma de decisiones...).

Evaluación del potencial humano, (estructura de puestos y efectivos, procesos de contratación, sistema de retribución, evaluación de los resultados, clima laboral, formación y comunicación en la empresa).

### 3.- NATURALEZA DE LAS PRÁCTICAS REALIZADAS

- 3.1. Análisis de las tareas desempeñadas, responsabilidades asumidas.
- 3.2. Relaciones establecidas con la empresa (tutor, trabajadores...).

### 4.- RESUMEN Y CONCLUSIONES.

- 4.1.- Aportación personal al funcionamiento general de la empresa ¿qué elementos, estructuras o procesos de la empresa que has conocido reforzarías o cambiarías?.
- 4.2.- Valoración de la relación del contenido de las prácticas con los conocimientos adquiridos en la Diplomatura. El papel del Graduado Social en la empresa.
- 4.3.- Autoevaluación.
- 4.4.- Sugerencias (útiles para la planificación y desarrollo de prácticas en próximos cursos).
- 4.5.- Conclusiones y valoración de la experiencia. Perspectivas de futuro laboral.

La Comisión de Prácticas Externas