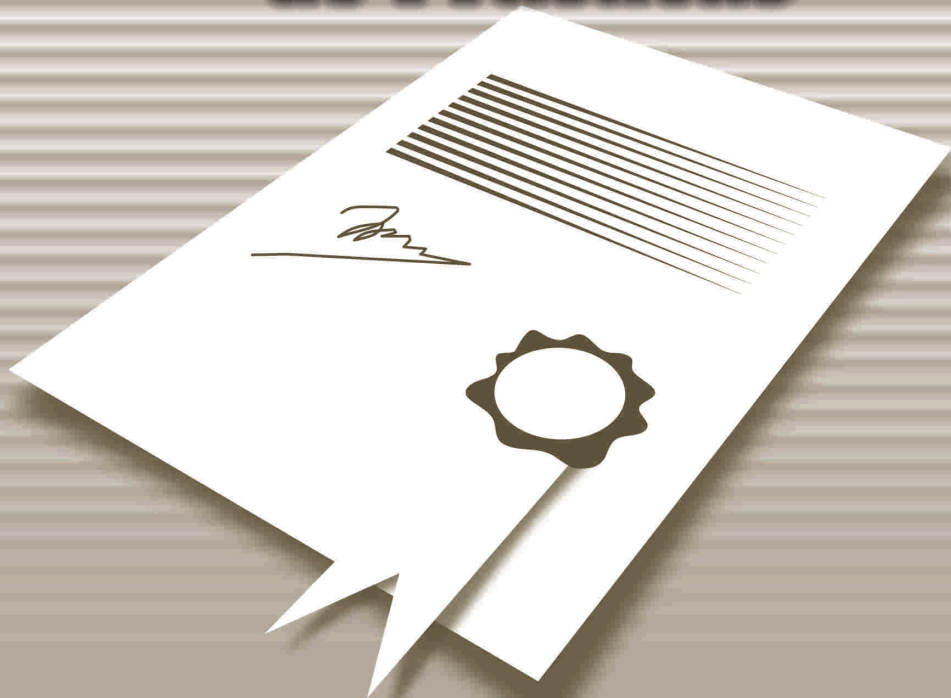


CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN

8



Prácticas y Becas de Prácticas



Edita: Consejería de Educación, Junta de Andalucía.
Derechos de edición cedidos por la Consejería de Empleo.

Autores: Jesús García López
Francisco Valero Osuna
Rafael Peregrín Espinosa
("Nuestro agradecimiento a la Universidad de Granada por su colaboración en la realización de esta monografía").

Diseño y maquetación: equipo **ars**

Ilustraciones: Ángel Cordero

Imprime: R.C. Impresores, S.C.A.

Depósito legal: SE-344-06



8





INDICE

INTRODUCCIÓN	3
MÓDULO I: ASPECTOS GENERALES DE LAS PRÁCTICAS.	7
MÓDULO II: MARCO DE DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS.	16
MÓDULO III: TIPOS DE PRÁCTICAS.	33
GLOSARIO.	69
BIBLIOGRAFÍA.	73
CASO PRÁCTICO.	75





INTRODUCCION

La crisis energética de los años setenta del pasado siglo, supuso un cambio estructural en el mercado de empleo que ha modificado el modelo de transición a la vida activa por parte de los jóvenes.

Algunas de las manifestaciones de esta crisis unido al protagonismo e incremento de la tecnología y a la globalización de la economía, se pueden resumir en los siguientes aspectos:

1. La transformación sufrida por el mercado de trabajo con la aparición, a mediados de la década de los ochenta del siglo XX en nuestro país, de la contratación temporal.
2. La flexibilización del propio mercado durante la década de los noventa del pasado siglo, con la intención de mejorar la competitividad industrial y como medida encaminada a paliar el efecto del desempleo y como fomento del empleo.
3. Por último, la aparición de un nuevo contexto social, que desencadena en el surgimiento de la denominada “*sociedad de la información*”, hace que se experimente un profundo cambio en las formas de contratación y de acceso al empleo de determinados colectivos.

Todo esto da lugar a situaciones donde el desempleo se convierte en una de las mayores dificultades para los jóvenes y, en el caso de aquellos que obtienen un puesto de trabajo, las características que lo definen son la temporalidad y/o la rotación paro-empleo-paro, el subempleo y, en definitiva, las situaciones de inestabilidad laboral que supusieron el fin del empleo estable y a tiempo completo.

Estos cambios no aparecen únicamente en nuestro país, sino que adquieren carácter global en el ámbito de las sociedades occidentales. Sirva como ejemplo el hecho de que el número de contratos temporales se triplica en España durante los años 1988 a 2000, pasando de 4,4 millones en 1988 a algo más de 12,6 millones en el 2000, mientras que el número de contratos indefinidos sólo se ha visto incrementado en este período en unos novecientos mil. Además, el número de contratos temporales durante el año 1999 supone el 90,8 % de los contratos realizados, y más del 91% durante el año 2000 (Fuente: INE e INEM; 1999, 2000).

Distintos autores coinciden en señalar cómo en esta situación, el desempleo, que incide directamente en todos los grupos de población, cobra especial virulencia entre el colectivo de menores de veinticinco años, lo que provoca cambios en conceptos como el de juventud, el de transición a la vida adulta y a la vida activa y en la descripción de las trayectorias laborales. Además, estas situaciones se encuentran más acentuadas en el caso de las mujeres (Planas, Casal y Brullet, 1991; Casal, 1996; Figuera, 1996; Funes, 1989; Zárraga, 1989; Figuera, 1996; Homs, 1991b; Masjuan, Asenjo, Vivas y Zaldívar, 1990, 1992; López Feal, 1991).

Esta situación hace que una de las principales políticas activas de empleo que se vienen desarrollando desde tiempo atrás lo constituyan las prácticas, las cuales están encaminadas en principio a complementar la formación académica con formación práctica en forma de cualificaciones, actitudes, aptitudes, normas, valores y experiencia y que vienen demostrando durante algo más de diez años en nuestra Comunidad Autónoma su utilidad en el inicio de la transición a la vida activa. Así, investigaciones centradas en este tipo de actividades, ponen de manifiesto cómo las prácticas en empresa se convierten en una interesante herramienta que facilita la inserción laboral y profesional de aquellos que las desarrollan, determinando, en algunos casos, las trayectorias profesionales descritas (Pérez Boullosa, Alfano, Barberá y Ramírez, 1994; SOPP, 1996; Martínez y Valero, 1998; Martínez, 1999; Instituto Nacional de Empleo, 2000).

Consecuentemente, la presente monografía va dirigida a todas aquellas personas que deseen realizar una práctica y, o bien no conocen todas las oportunidades que se les ofrecen, o bien no saben claramente qué procedimiento utilizar para identificar y desarrollar una práctica de calidad.

Fundamentalmente, y por razones de normativa y organización del sistema educativo, tendrán más interés para alumnos y titulados de Formación Profesional, Formación Profesional Ocupacional y de Universidades, siendo estos últimos los que podrán encontrar más utilidad en esta publicación.

La monografía está estructurada en tres módulos y un anexo de la siguiente forma:

Primer módulo: Aspectos generales de las prácticas con dos apartados:

- 1.1. Un primer apartado de Definición y objetivos de las prácticas donde se pretende aclarar lo que son con respecto de otras actividades.



- 1.2. El segundo apartado se refiere a las utilidades y beneficios de las prácticas, qué oportunidades ofrecen y qué destrezas pueden desarrollar.

Segundo módulo: Marco de desarrollo de las prácticas con otros dos apartados:

- 2.1. El primer apartado se refiere a los convenios de prácticas.
- 2.2. El segundo se refiere a sus contenidos, de manera que sepamos detectar las informaciones de más interés para nosotros así como la calidad de la práctica en sí.

Tercer módulo: Clasificación de Prácticas:

- 3.1. Hay un primer apartado que se refiere a las prácticas que se pueden hacer en el ámbito territorial de nuestra Comunidad Autónoma.
- 3.2. El segundo apartado trata de las prácticas que se pueden hacer en todo el territorio nacional.
- 3.3. Aquí se mostrarán las posibilidades de prácticas en el extranjero, así como un directorio para conseguir trabajo en la Unión Europea.

Para finalizar, habrá un apartado dedicado a aclarar algunos términos nuevos y un caso práctico.

En definitiva, nuestro interés a la hora de elaborar la presente monografía es doble; por una parte dar información acerca de lo que es una práctica en sentido general y por otra parte hacer un catálogo de aquellas que son menos problemáticas desde el punto de vista laboral, o sea, de aquellas prácticas que están respaldadas por entidades con autoridad suficiente para hacerlo porque están amparadas por la normativa o por las competencias que ésta les confiere.

No obstante, y dado que el tiempo es un factor que corre negativamente en nuestra contra, nuestra recomendación es que aquellas personas que tienen la oportunidad de hacer una práctica durante sus estudios reglados (tanto en su instituto como en su universidad), intenten hacerla en ese período y que una vez

terminado el mismo, a falta de experiencia mediante contratos de trabajo, intenten conseguir otra experiencia en prácticas (o laboral pero que pueda argumentarse como tal experiencia) que pueda desarrollar sus expectativas, bien sea por desarrollarse en el extranjero, por corresponderse con un período de formación postgraduada, de especialización o reconversión, entre otras.





MODULO I: ASPECTOS GENERALES DE LAS PRACTICAS

1.1.- ¿QUÉ ES UNA PRÁCTICA?

Una Práctica es un periodo de formación complementario a la formación que ya tenemos o que estamos adquiriendo. Lo importante y novedoso es que esta formación se desarrolla en otro entorno diferente y desconocido hasta el momento, un entorno que no es el académico o el exclusivamente formativo al que ya estamos acostumbrados: el entorno de la empresa, de la administración o, en definitiva, de una organización laboral.

Consecuentemente, los métodos de formación y los mecanismos de enseñanza y aprendizaje, así como los procesos, las relaciones y las reglas que rigen este periodo formativo son igualmente diferentes, por lo que necesitaremos ocuparnos de todo esto más adelante en el punto 1.2.

Al ser las prácticas un período de formación, éste debe de consistir en la aplicación y ampliación de los conocimientos que ya se tienen y para eso hay que asegurarse de que las tareas que se van a desarrollar tengan que ver con las salidas profesionales que corresponden a nuestra formación, y en definitiva, a las que aspiramos.

En la actualidad, la normativa laboral española no tiene reguladas las prácticas para titulados (ni en el caso de F.P., ni en el de universitarios). Existe tan sólo una figura en dicha normativa que es la de contrato en prácticas con la que se suelen confundir a menudo pero que como podemos ver en el siguiente cuadro, son diferentes:

CONDICIONES	CONTRATOS EN PRÁCTICAS	PRÁCTICAS EMPRESA
NORMATIVA	E.T. Ley 63/1997; R.D. 488/1998; R.D.L. 571999 de 9 de Abril; R.D.L. 5/2001, de 2 de Marzo	Específica para cada programa, además, la hay autonómica, nacional y europea. Se recomienda informarse

		directamente en el centro formativo de donde se es usuario (Instituto, Centro de enseñanza o formación, Delegaciones de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Agencias de Desarrollo Local, etc.) para ser informado de si existe posibilidad de hacer prácticas.
OBJETO	Formar al trabajador en el ejercicio profesional. El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados.	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Complementar la formación teórica con formación práctica. 2.- Conocer las áreas y la metodología de la empresa. Adquirir destrezas, habilidades y conocimientos. 3.- Adquirir experiencia profesional.
REQUISITOS	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Titulación universitaria de grado medio o superior o Técnico Superior de la formación profesional específica y títulos equivalentes reconocidos. 2.- Haber finalizado los estudios en los cuatro años anteriores a la contratación, o de seis años si se tiene alguna minusvalía. 3.- No haber sido contratado con antelación en prácticas ni en la misma ni en distinta empresa por dos años, en función de la misma titulación de la que se produzca el contrato. 	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Alumnos matriculados de Formación Profesional. 2.- Alumnos universitarios que hayan superado el 50% de sus estudios. 3.- Alumnos de cursos de Formación Profesional Ocupacional. 4.- Beneficiarios de acciones formativas o de programas experienciales promovidas por autoridades competentes (Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, por ejemplo).
CARACTERÍSTICAS	1.- Seis meses de duración mínima de contrato y dos años de máxima.	1.- Hasta nueve meses de duración máxima y de mínima lo que diga el plan formativo concreto de cada beneficiario.



	<p>2.- A no ser que se establezca en el Convenio Colectivo de aplicación, el período de prueba no podrá superar el mes para titulados de grado medio, o dos meses para los titulados de grado superior.</p> <p>3.- La retribución será la que fije el Convenio Colectivo que en ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.</p> <p>4.- El contrato se habrá de formalizar por escrito y en modelo oficial.</p> <p>5.- En el caso de que el trabajador sea minusválido, la empresa podrá beneficiarse de una bonificación del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social.</p>	<p>2.- No existe período de prueba. En todo caso, si el beneficiario de la práctica no se adapta bien o tiene falta de interés se deberá comunicar a la entidad formativa para ver si procede la suspensión de la práctica.</p> <p>3.- Cuando haya retribución, esta vendrá fijada igualmente por cada proyecto formativo. En algunos casos la retribución podrá correr a cargo de la entidad colaboradora como en los Programas de Cooperación Educativa para Universitarios. En otros podrá darse financiación o cofinanciación por la Consejería de Educación y Ciencia, en otros podrá venir como apoyo de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico.</p> <p>4.- No hay contrato. Se firmará un convenio o acuerdo de colaboración.</p> <p>5.- El desarrollo de determinados programas podrá suponer para la empresa deducciones en sus impuestos de sociedades.</p>
--	--	---

Esta ausencia de normativa estatal produce opiniones divergentes sobre si las personas que han finalizado su formación reglada y están en posesión de su titulación pueden hacer prácticas o no.

También existen otros tipos de contratos similares destinados a trabajadores de entre 16 y 21 años y que carezcan de titulación para ser contratados en la modalidad de prácticas: los Contratos para la Formación (*E.T. Ley 63/1997; R.D. 488/1988; R.D.L. 5/1999, de 9 de abril; R.D.L. 5/2001. De 2 de marzo*).

1.2.. UTILIDADES Y BENEFICIOS DE LAS PRACTICAS

El acceso masivo a la formación en general, y a la universitaria en particular ha provocado un retraso en la edad de incorporación al mercado de trabajo, lo cual da lugar a la aparición de una tipología de estudiantes, que pueden estar en situación de combinar estudio y trabajo, y que puede suponer patrones diferentes de inserción socio-profesional (Figuera, 1996).

La distribución de estas tipologías va a estar en función de variables tales como los estudios y la titulación cursada, el estatus socio-económico y el género. Así, se puede decir que existen tres tipos de perfiles de estudiantes. Son los siguientes:

TIPOLOGÍA DE ESTUDIANTE (FIGUERA, 1996)

PERFIL	CARACTERÍSTICAS
Estudiante “<i>tipo puro</i>”	Corresponde al perfil de estudiante tradicional que se dedica fundamentalmente al desarrollo de su formación, y sólo de manera esporádica compagina trabajos que no implican relaciones formalizadas con el mercado de trabajo. Inicia su período de inserción tras la finalización del ciclo académico.
Estudiante “<i>tipo mixto</i>” o “<i>estudiante trabajador</i>”	Es aquel que combina el trabajo con el estudio de manera equilibrada, generalmente a tiempo parcial. El trabajo no suele guardar relación con sus estudios, ajustándose en la mayoría de los casos a una finalidad económica. Cuando el trabajo guarda relación con los estudios puede suponer el inicio de la trayectoria laboral (el ejemplo serían los estudiantes que realizan prácticas en empresa).
Trabajador “<i>tipo puro</i>” o “<i>trabajador-estudiante</i>”	Corresponde al trabajador a media jornada o jornada completa que compagina su actividad con estudios, buscando básicamente bien su promoción o bien el cambio de su trayectoria profesional (el ejemplo serían los empresarios que completan su formación en la facultades de empresariales o el de los maestros que alternan el ejercicio profesional con estudios de psicología o pedagogía) .



Hay resultados de investigaciones que muestran cómo se produce un incremento de los tipos de estudiantes 2 y 3 durante los últimos cursos de carrera, frente al predominio de los estudiantes de tipo 1 en los primeros cursos (Homs, 1991b; Masjuan *et al.*, 1990, 1992; López Feal, 1991), siendo, además, este incremento mayor entre los estudiantes de tercer ciclo universitario.

También cabe dejar claro que las motivaciones que impulsan a las personas a desarrollar alguna actividad laboral durante el período académico son fundamentalmente de tipo económico, aunque también viene a ser una táctica que facilitará la inserción profesional. A este tipo de personas, Ruiz de Olabuenaga (1988) las denomina *madrugadoras*, y les augura mayores posibilidades de inserción.

En este sentido, y desde hace ya algunos años, dos de los factores que se han venido solicitando y valorando positivamente por las empresas en procesos de selección de personal, han sido: 1. El conocimiento de la empresa y 2. La experiencia profesional.

Respecto del conocimiento de la empresa, hay que aclarar que se trata del conocimiento del mundo de la empresa, no de tal o cuál empresa, sino de la empresa como entidad, de las reglas que la rigen, de su funcionamiento y de su organización.

En cuanto a la experiencia profesional, cuando ésta no se puede justificar con contratos, se esgrimían en prácticas realizadas por los candidatos como sustituto de la misma.

Estos dos factores, han influido desde nuestro punto de vista en convertir las prácticas en algo sumamente atractivo, ya que hacen un periodo de prácticas se adquiere experiencia y conocimiento de una organización desde el trabajo cotidiano en la misma. Consecuentemente, el haber realizado una práctica, no nos da todo el conocimiento ni la experiencia que en muchos casos se requieren, pero sí nos coloca en una posición de ventaja frente a otros en la carrera por conseguir empleo.

Además de lo ya citado, y dado que las prácticas suponen una inmersión real en una organización –sea pública o privada- también las personas que por su formación o su interés profesional quieren desarrollar su actividad en el seno de la Administración Pública o de entidades sin ánimo de lucro, asociaciones, ONG(s),

etc, tienen una magnífica oportunidad de conocer desde dentro aquello sobre lo que se tendrían que examinar o a lo que van a optar en procesos de selección. El desarrollo de la práctica constituye un test que prueba si su elección había sido correcta o si se correspondía o no con las expectativas laborales previas.

Desde nuestro punto de vista, es esto último, una de las facetas más importantes que proporcionan las prácticas, a saber: al tratarse de un contacto real y desde dentro del mundo del trabajo, da información a cerca de cómo funciona éste, de cómo son las relaciones de las personas que en él se desenvuelven, de qué tipos de personas, hábitos, modos, maneras y valores hay en el mundo laboral y qué nos podemos encontrar, de cómo nos ajustamos a las demandas del mercado en lo académico y en lo personal, o también de cuáles son nuestras carencias: que cosas tenemos que aprender y cuáles mejorar, etc.

Al desarrollarse la práctica en un entorno nuevo, también tenemos la oportunidad de aprender, de observar y de ser observados, de obtener información que no obtendríamos de otra forma, y en esto hay que ser hábil: Por muchos controles y prevenciones que se puedan tener por parte de los gestores de las prácticas, éstas pueden ser mejores o peores, buenas o malas, pero lo importante es asumir e integrar la experiencia como algo que se da realmente en el mundo laboral. Es decir, si en una empresa nos ha ido todo muy bien (las relaciones con los empleados han sido buenas, la atención prestada por el tutor de la empresa ha sido la esperada, hemos hecho y aprendido lo que esperábamos, etc), no debemos pensar que en todas las oportunidades y experiencias que vayamos a tener a lo largo de nuestra vida laboral van a ser iguales. En este caso lo que sí hemos aprendido son dos cosas:

- 1.- Habilidades y conocimientos complementarios a nuestra formación.
- 2.- Modos de comportamiento deseables para nosotros y para los demás.

Por el contrario, si la experiencia ha sido mala, tendremos que tener la habilidad para extraer de ella lo mejor para nosotros, a saber: qué tipos de personas nos podemos encontrar en el mundo laboral, cómo detectar comportamientos no deseables y como eludir o afrontar situaciones complejas, qué comportamientos debemos desarrollar y cuáles exigir (en los demás y en nosotros) en nuestra vida laboral.

Como ya hemos comentado durante este período tenemos la oportunidad de ser observados y esto nos lleva a otro de los puntos importantes en la realización de



las prácticas, y es que puede que podamos ser contratados por esa organización o recomendados a alguien que nos pueda contratar, por lo que en definitiva, las prácticas son un período de formación pero también una interesante oportunidad laboral si las aprovechamos bien.

A modo de resumen, vamos a ver qué objetivos y qué productos tienen las prácticas:

OBJETIVOS:

1. Conseguir experiencia práctica.
2. Mejorar nuestra formación.
3. Mejorar nuestras posibilidades laborales.
4. Tener acceso a un entorno nuevo que nos va a dar pistas e información valiosa sobre el mercado de trabajo.

PRODUCTOS:

1. Adquisición de experiencia práctica.
2. Incremento de la formación y contraste de la misma con la realidad laboral.
3. Aumento de la empleabilidad por la experiencia y los conocimientos adquiridos.
4. Conocimiento de valores, conductas, tipologías y protocolos de funcionamiento que sólo se adquieren en el desempeño profesional.

OTROS PRODUCTOS DE LAS PRACTICAS:

1.- Proporcionan habilidades y contactos (habilidades sociales y contactos personales que nos pueden servir como referentes en cartas de presentación, informadores o introductores en otras entidades, en definitiva ampliar nuestras redes de contactos, etc.)

2.- Es una práctica, tanto si se desarrolla como si no, ya que el mero hecho de recabar la información, cumplimentar formularios o solicitudes normalizadas, mantener entrevistas de selección y, en definitiva, tomar parte en el proceso de solicitud, búsqueda y selección de las prácticas, ya nos está dando información laboral que, bien aprovechada, puede sernos muy útil.

3.- En un alto porcentaje y dependiendo de los programas determinados y de los lugares en donde se desarrollen las prácticas, se producen contrataciones en la misma organización o en otra pero relacionada con la práctica.

4.- Se producen experiencias de autoempleo. Algunas personas utilizan este período para recabar información y experiencia para su proyecto empresarial. En otros casos, el proyecto puede nacer de la misma práctica, por el contacto con compañeros de prácticas o a iniciativa de la propia entidad en donde se está desarrollando de manera que ésta puede ser uno de los principales clientes de la nueva empresa.



Además de esto, también es conveniente que sepamos que las prácticas son interesantes para la organización donde la hacemos porque:



1.- Suponen el incremento de personas nuevas, con conocimientos frescos y actualizados que pueden aportar soluciones y nuevos puntos de vista a la actividad que la organización desarrolla.

2.- Es un período de formación para nosotros pero también puede serlo para los trabajadores de la organización que tengan contacto con las tareas que desarrollamos y puedan aprender de nuestras aportaciones y modos de trabajar.

3.- Suponen un procedimiento de formación y selección a bajo coste para la organización si ésta quiere incorporar nuevo personal.

4.- Aunque estemos aprendiendo, desarrollaremos tareas liberando de éstas a personal de plantilla que podrá hacer otras cosas.

5.- A través de la práctica, la organización que nos acoja también puede desarrollar nuevas líneas de trabajo o actividades que estime interesantes.

6.- Es una forma de darse a conocer como organización. Al acoger a personal en prácticas, una empresa o una administración también está mostrando su cara amable y está colaborando comprometidamente a la formación y al futuro de nuevos profesionales. En definitiva, está mejorando su imagen al desarrollar su labor social y proyectar su imagen en el exterior.

7.- Por todas estas razones, las prácticas tienen que ver con el desarrollo estratégico de la organización.

MODULO II: MARCO DE DESARROLLO DE LAS PRÁCTICAS

2.1.- EL CONVENIO DE PRACTICAS

Siempre que una persona esté en una empresa u organización, sea del tipo que sea, desarrollando una actividad laboral para esa empresa o entidad, ha de estar en virtud de alguna de las siguientes situaciones:

- 1º. Que tenga un contrato de trabajo dentro de las modalidades que en ese momento estén legisladas.
- 2º. Que esté prestando servicios a esa entidad a través de otra empresa (Empresas de trabajo Temporal, Outsourcing, Consultorías o Auditorías por ejemplo).
- 3º. Que esté sujeto a una acción formativa en prácticas.

Como ya vimos en la introducción, la práctica no lleva aparejado un contrato. La práctica está amparada por una normativa específica y por un convenio de colaboración o de cooperación (en adelante diremos convenio) entre dos entidades que son:

- Por una parte, la empresa o entidad en la cual la persona va a realizar las prácticas.
- Por otra, la entidad que tiene la responsabilidad formativa sobre esa persona.

De esta manera, los convenios podrán ser suscritos y promovidos por autoridades educativas o laborales tales como Institutos, Centros de enseñanza, Consejerías, Universidades, Escuelas de Negocios y en definitiva aquellas entidades que tengan capacidad legal para hacerlo. Esto no quiere decir que una persona que quiera hacer una práctica no pueda tener contactos con entidades públicas o privadas con el fin de que estas la admitan para hacerlas allí, lo que queremos decir es que en caso de que se llegue a un acuerdo, es de obligado cumplimiento la firma del correspondiente convenio ya que éste será el que nos sirva como garantía de lo que se va a hacer y como fuente de información en el caso de que existan malentendidos o diferencias de interpretación de otras personas que intervengan en la práctica (otros trabajadores de la empresa por ejemplo), además de ser un referente tanto para el tutor o tutores responsables de los beneficiarios de la práctica.



2.2.- CONTENIDOS DEL CONVENIO DE PRÁCTICAS

A la hora de elaborar un convenio, existen unos contenidos mínimos que hay que garantizar que queden reflejados. También hay que tener en cuenta que un convenio de este tipo no debe de ser muy extenso ni complicado, ya que la aparición de artículos innecesarios o de determinadas expresiones o términos pueden llevar a confusiones o colocarnos en situaciones poco deseosas que podrían hacer aconsejable la denuncia del convenio.

Nuestra recomendación es que el convenio que se firme sea específico de prácticas sin mezclar con otras colaboraciones entre las entidades firmantes.

En cualquier caso, y como cada práctica se desarrolla en virtud de un determinado programa o proyecto formativo, y estos a su vez estarán amparados o legislados por la autoridad competente, podemos encontrarnos con una amplia variedad de convenios en función de la situación particular en la que nos encontremos.

En ese sentido, no es lo mismo hacer una práctica correspondiente a un curso de Formación Profesional Ocupacional que otra correspondiente a un programa Leonardo, lo que implicaría hacerlas en otro país (en este caso, no sólo el idioma sería distinto, sino que los firmantes serían los respectivos responsables de cada proyecto, el sistema de selección y adjudicación de beneficiarios, el seguro, la evaluación e incluso las tareas a desarrollar también podrían ser diferentes).

Normalmente, cada entidad que gestiona o promueve programas de prácticas suele tener su convenio específico. Esta especificidad no debe responder al capricho de los gestores de las prácticas o de los redactores de dichos convenios, sino más bien a las características, particularidades y normativa que sustenta y apoya a cada programa de prácticas.

En cualquier caso, creemos que sería raro encontrar algún programa de prácticas que no permitiese incluir especificaciones que aclararan aspectos de funcionamiento y previniesen de esta forma posibles problemas. Los puntos clave y mínimos que deben reflejar los convenios de prácticas son:

1. Partes firmantes.
2. Objeto del convenio.
3. Normativa que lo rige o respalda.

-
4. Responsabilidades de las partes (de la entidad receptora de la persona o personas que van a realizar las prácticas y de la entidad a la que pertenecen éstas).
 5. Obligaciones particulares de las partes.
 6. Tareas a desarrollar por las personas en prácticas.
 7. Características de la práctica (retribución, seguro de accidentes, horario en que se llevarán a cabo y periodo de desarrollo, etc.).
 8. Suspensión del convenio.

Vamos ahora a explicar y desarrollar cada uno de estos puntos:

1.- Partes firmantes:

El convenio que se suscriba ha de reflejar claramente las dos partes que colaboran: de una parte la entidad formativa que tiene la responsabilidad de la formación de la persona que va a hacer la práctica y de otra la de la institución que va a acoger a esa persona en prácticas.

La primera parte será un centro de enseñanza media o superior, una escuela de negocios, un consorcio, una fundación o una Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico si se trata de cursos de Formación Profesional Ocupacional y, en definitiva, cualquier institución que tenga entre sus competencias y atribuciones la enseñanza o la formación.

La otra parte será una empresa, una asociación, una administración pública o, en definitiva, cualquier entidad que se encuentre formalmente constituida y que manifieste por escrito su interés en colaborar en la formación o capacitación de personal.

El acuerdo que se suscriba deberá ser firmado por los máximos representantes de las dos partes o por las personas en que estos deleguen y que tengan capacidad para hacerlo y sus nombres y apellidos, así como sus puestos o cargos dentro de sus respectivas organizaciones, deberán aparecer en el mismo.

En algunas ocasiones puede recabarse también el nombre y la firma de la persona que hará la práctica, pero como es poco habitual, aquí nos referimos fundamentalmente a las partes antes citadas. En cualquier caso, la persona que definitivamente vaya a hacer la práctica habrá de firmar algún documento que implique que conoce los contenidos del convenio, que acepta la práctica y su



intención a hacerla con aprovechamiento, así como su compromiso de guardar la confidencialidad de los datos a los que pudiera tener acceso en aquellos casos en que, por la naturaleza de la práctica, lo hagan aconsejable.

2.- Objeto del convenio o del acuerdo de colaboración:

Ya dijimos anteriormente que el documento que se firme debería de ser específico para la práctica, no obstante, es conveniente que, o bien en la exposición de motivos o en alguna de las cláusulas, aparezca expresamente la voluntad de las dos partes firmantes en colaborar en la formación de la persona o personas que vayan a realizar las prácticas.

3.- Normativa que rige o respalda la práctica:

Ya hemos visto que la práctica no es un contrato de trabajo, por tanto, para que no se den problemas ante la Inspección de Trabajo o con trabajadores de la entidad en la que vamos a hacer la práctica, así como para tener otra fuente de información complementaria al convenio en caso de dudas, es conveniente que se cite la normativa legal que permite esta actividad. Así, se deberá reflejar si se trata de prácticas reguladas por los Reales Decretos de Cooperación Educativa, la Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de 23 de Agosto de 2001, el Boletín de las Comunidades Europeas (DOCE) en el caso de los programas transnacionales, etc.

4.- Responsabilidades de las partes:

Como hemos visto hasta ahora, en el proceso de las prácticas intervienen tres partes: la entidad formativa que envía a la persona que hará la práctica, la entidad que permite hacer la práctica en sus instalaciones (o entidad receptora) y la persona que finalmente hace la práctica. Aquí vamos a tratar de desglosar algunas de las tareas más frecuentes que unos y otros tienen que desarrollar y se han de reflejar en el convenio.

La entidad formativa:

Habrà de encargarse al menos de asignar definitivamente la persona seleccionada, ya que aunque la selección la haya hecho la entidad receptora o una comisión creada entre ambas, o la práctica la haya conseguido la persona

que finalmente ha sido seleccionada, la entidad formativa debe aceptarlo dado que es la responsable de esa actividad.

También habrá de encargarse de dar de alta en el seguro a ésta y de notificar a la Inspección de Trabajo los datos de la práctica, lo cual es necesario para que quien acoge a la persona en prácticas no tenga problemas ante eventuales accidentes de trabajo o inspecciones laborales.

Habrà de nombrar un tutor si procede y establecer si hay un sistema de evaluación y/o seguimiento.

La entidad que acoge al alumno: (entidad receptora)

Tendrá que especificar en el convenio que designará un tutor de entre su personal con objeto de que éste asesore y oriente al beneficiario.

Deberá de especificar que se respetarán las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Compromiso de comunicar a la parte formativa las incidencias que se puedan producir y si ha de colaborar en la evaluación de la práctica y cómo.

El beneficiario de la práctica:

Deberá reflejarse en el convenio la obligatoriedad de guardar confidencialidad de datos o informaciones si la práctica lo hace aconsejable.

La necesidad de comunicar a las otras partes las incidencias que considere oportunas.

La de tener posibilidad de atender otras obligaciones académicas o formativas que tenga (tutorías, exámenes, elaboración de memorias o proyectos, asistencia a cursos, etc.).

La voluntad de realizar la práctica y hacerlo con aprovechamiento.

Respecto de otros compromisos hablaremos seguidamente.

5.- Obligaciones particulares de las partes:

Éstas deben quedar reflejadas cuando se van a llevar a cabo proyectos determinados que obliguen a las partes a actuaciones específicas. El objeto de ello es hacer constar más información y poder evitar así eventuales problemas.



6.- Tareas a desarrollar por los beneficiarios de las prácticas:

Este es uno de los apartados más importantes ya que aquí obtendremos información de lo que tendremos que hacer, de lo que se espera de nosotros y de lo que podremos aprender, ampliar o complementar.

Es muy importante que comprobemos que las líneas de trabajo o las tareas que se citan tienen que ver con la formación que tenemos o queremos adquirir a fin de evitar engaños y desarrollar una práctica que coincida con nuestras expectativas. De nada serviría hacer una práctica en tareas de gestión de bases de datos cuando lo que queremos es especializarnos en administración y gestión de redes por ejemplo.

En este sentido debemos de tener en cuenta dos aspectos:

De una parte que la práctica nos sirve para poner en práctica conocimientos teóricos, ampliarlos, completarlos o cimentarlos, por lo que no debe de ser un freno para nosotros encontrarnos con tareas que hasta ahora no habíamos desarrollado.

Por otro lado, también hay que saber que la práctica no ha de tener otro fin diferente a lo que acabamos de decir. El objeto de la práctica no es hacer un programa informático o colaborar en tareas que no corresponden a nuestra formación en épocas vacacionales de trabajadores de la empresa sustituyéndolos a bajo coste, o “sacando trabajo” en épocas de temporada. Por esta razón, además de especificar las tareas se debe incluir también otra cláusula que diga que las prácticas no se destinarán a cubrir puestos de plantilla.

A modo de ejemplo vamos a ver un cuadro de algunas de las actividades que se pueden ofertar por sectores de actividad. Como aclaración previa creemos necesario manifestar dos aspectos:

1º. Lo primero es que las actividades que tendremos que desarrollar en prácticas pueden venir descritas como “Tareas” y también como “Líneas de Trabajo”.

2º. Que aunque estas actividades a desarrollar aparezcan como algo que hemos de hacer en su totalidad, la manera de interpretarlo es anteponiendo, a las tareas que se describen, los términos “apoyo a “ o “aprendizaje en “, de manera que si una tarea viene descrita como Diseño de páginas web por ejemplo, esto no quiere

decir que vayamos a ser los responsables y diseñadores de las páginas en su totalidad, sino más bien que nuestra actividad consistirá en apoyar a las personas que lo hacen y aprendiendo y mejorando nuestros conocimientos y destrezas con la práctica directa.

No cabe duda que al desarrollar una actividad de este tipo, lógicamente se realiza algo de trabajo que otras personas no hacen, o que se nos encarga una determinada actividad que implica hacer determinada cosa o determinado producto para que otros hagan otras cosas en relación con el trabajo general que se desarrolla en esa empresa o entidad, pero decimos esto porque es muy difícil distinguir entre qué cosas debemos y no debemos hacer.

En caso de que tengamos alguna duda al respecto, lo mejor que se puede hacer es consultarlo a nuestro tutor en la empresa y en nuestro centro de origen o de gestión de las prácticas con objeto de que se reconduzca la actividad si es necesario. De nada serviría esperar a terminar la práctica para protestar o manifestar las dudas o problemas que se hayan producido. Hemos de pensar que es una oportunidad para nosotros y que nuestra obligación para con nosotros mismos, con nuestro centro de prácticas y con la empresa donde las hacemos es hacerlo correctamente.

A modo de ejemplo, incluimos un cuadro con algunas tareas y sectores de actividad.

SECTORES	TAREAS
Administración, Banca, Consultoría, Servicios	<ul style="list-style-type: none"> • Contabilidad General • Contabilidad de Gestión • Correspondencia en idiomas • Archivo y documentación • Análisis de prensa, boletines y revistas sectoriales • Administración • Recursos Humanos • Gestión de personal (contratación, nóminas, etc.) • Emisión de informes y pruebas • Tramitación de expedientes



	<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de catálogos, infos y anuncios• Organización de eventos, jornadas y campañas• Consultoría• Auditoría
Informática	<ul style="list-style-type: none">• Diseño de páginas web• Instalación y mantenimiento de equipos• Implantación y mantenimiento de redes• Gestión de redes• Gestión de bases de datos• Reciclado y reparación de equipos• Telemática• Asistente de programación de programas específicos• Asistente de programación de programas comercializados• Teledetección, telemedida y telecontrol
Edificación y obras públicas	<ul style="list-style-type: none">• Redacción de proyectos• Preparación de ofertas• Dirección y/o seguimiento de obras• Oficina técnica• Replanteo y certificaciones• Manejo de autocad• Control y seguridad de edificios• Domótica• Climatización de instalaciones• Mantenimiento de maquinaria y edificios• Mantenimiento y control de materiales• Bioclimatización

Industria / Producción

- Toma de muestras
- Análisis
- Análisis instrumental
- Determinaciones de humedad, fibras, grasas, cenizas, etc.
- Gestión de almacenes y/o proveedores
- Gestión y control de materias primas
- Desarrollo de producto
- Control de calidad
- Elaboración de protocolos de funcionamiento
- Control de procesos, de aguas, de producto terminado
- Control y mantenimiento de instrumentación
- Mantenimiento de viveros
- Desarrollo de protocolos de manejo de especies

7.- Características de la práctica:

Se incluyen aquí datos que son igualmente interesantes. Pueden venir especificados en el convenio o en un anexo al mismo si en la misma empresa o entidad hay más de una persona haciendo prácticas. Por esa razón, es frecuente encontrar convenios marco que pueden incorporar acuerdos puntuales o específicos en forma de Anexos al convenio marco, o también Convenios – Programa particulares para cada una de las plazas de prácticas o para un grupo de estas con similares características

Lo normal es que para cada persona o grupo de personas que tengan similares características formativas y que vayan a desarrollar las mismas tareas, se incluyan en el mismo anexo. Estas informaciones son:



- *Período de realización de las prácticas:* Especificar claramente, por ejemplo: Tres meses, desde el 16-9-02 hasta el 16-12-02. También aquí es conveniente señalar que lo normal en las prácticas es no pasar de períodos de seis meses o nueve meses en el ámbito territorial de nuestra Comunidad Autónoma, salvo prácticas correspondientes a programas de investigación o formación muy específicos.
- *Horario:* Por ejemplo, de lunes a viernes desde las 9 hasta las 14 horas. No es recomendable pasar de las 5 horas diarias porque eso nos da un total de 25 horas semanales que es lo razonable. Más de esas horas se asemeja a un contrato de trabajo. Lo razonable es no pasar de 300 horas trimestrales que correspondería al siguiente cálculo: 5 horas /día x 5 días /semana x 12 semanas = 300 horas.

Esta duración sólo se debería rebasar en situaciones puntuales (por ejemplo desplazamientos en prácticas para visitas, toma de muestras, comprobación de hechos *in situ*, etc.). Cuando se supere continuamente este horario, se debe de hacer por acuerdo entre las partes, por desarrollarse en vacaciones por ejemplo, y debe de comunicarse a la entidad formativa o responsable de las prácticas para que lo apruebe, o no, según proceda.

- *Seguro*: Toda práctica debe comportar un seguro combinado de accidentes y hospitalización que cubra a la persona que la va a hacer incluso en el trayecto de su domicilio a la empresa.

Coberturas y garantías mínimas del seguro de prácticas

<ul style="list-style-type: none"> • Fallecimiento accidental • Invalidez permanente • Invalidez temporal • Asistencia sanitaria 	<p>Sumas aseguradas ajustadas para cada caso, según compañía de seguros y complejidad de la práctica. Cada organismo que gestiona prácticas suele tener un acuerdo con alguna compañía aseguradora</p>
--	--

- *Dotación económica*: La persona que hace la práctica no tiene un sueldo, es más, la finalidad de la práctica es formativa y no económica pero está bastante extendido el pago de alguna cantidad que ayude a la persona a cubrir los gastos que le pueda ocasionar la práctica (desplazamientos, comidas, etc.). Algunas empresas ofrecen a los beneficiarios ventajas tales como desplazamiento en el autobús de la empresa, comida en sus instalaciones, materiales o vestimenta específica. La cuestión es que si hay retribución debería de reflejarse en el convenio.

- *Perfil del beneficiario*: Qué conocimientos, habilidades o formación previa se nos está requiriendo para esa práctica en concreto. También, si son necesarios o recomendables los conocimientos de idiomas o estar en posesión del carnet de conducir. Es como los requisitos de un puesto de trabajo sólo que para la realización de unas prácticas.

8.- Suspensión del convenio:

Es aconsejable incluir una cláusula que permita denunciar o suspender el convenio si hay algún problema del tipo de falta de entendimiento entre las partes, problemas sobrevenidos a la empresa, catástrofes o enfermedad del beneficiario.



En cualquier caso, estos son los contenidos que recomendamos como mínimos, ya que son los que nos van a dar información sobre la práctica y la calidad de la misma. A continuación se incluye, a modo de ejemplo, un modelo de convenio para que se pueda ver prácticamente y servir de guía de todo aquello que acabamos de describir.

**CONVENIO DE COLABORACIÓN EDUCATIVA ENTRE
(LA EMPRESA)
Y LA ENTIDAD FORMATIVA**

En (localidad) a (fecha)

REUNIDOS

De una parte, Don, en nombre y representación de (en adelante Empresa).

De otra parte D....., (cargo), en nombre y representación de (la entidad formativa).

ACUERDAN

La realización de un Programa de Prácticas, a través del cual los usuarios del (nombre del Centro o entidad formativa), puedan acceder, como complemento práctico de su formación teórica, al conocimiento de las técnicas y metodología de la Empresa.

POR ELLO, deciden concertar el presente convenio de colaboración entre ambas Instituciones, de acuerdo con las siguientes

CLAUSULAS

PRIMERA.- La Empresa, colaborará con (la entidad formativa) en la realización de Prácticas de (los usuarios o alumnos de la entidad formativa).

SEGUNDA.- Podrán ser beneficiarios de estas Prácticas aquellas personas usuarias de (nombre de la entidad formativa), que manifiesten por escrito su conformidad para la realización de las mismas y se comprometan a seguirlas con aprovechamiento si son seleccionadas para ello.



TERCERA.- Las líneas de trabajo a desarrollar por los beneficiarios de las prácticas estarán relacionadas con sus posibles salidas profesionales.

CUARTA.- Los beneficiarios de las prácticas serán seleccionados por una Comisión compuesta por representantes de la Empresa y de la (entidad formativa), que tendrá en cuenta tanto la formación del aspirante como su adecuación a las Prácticas a desarrollar.

QUINTA.- El número de alumnos, perfil, duración de las prácticas, horario, líneas de trabajo a desarrollar, obligaciones económicas y tipo de seguro que dará cobertura al alumno, se determinará en cada caso mediante el correspondiente anexo.

SEXTA.- Cada beneficiario firmará una aceptación de la práctica en la que conste su nombre y apellidos, duración de la misma, horario, obligaciones y tareas a desarrollar.

SÉPTIMA.- Trimestralmente no se podrán desarrollar más de 300 horas de prácticas, entendiéndose que la jornada se desarrollará de lunes a viernes con un máximo de cinco horas diarias.

OCTAVA.- El desarrollo de las Prácticas será supervisado y coordinado por un Tutor o tutores nombrados por la empresas de entre su personal con formación y/o capacitación profesional suficiente para atender al / los beneficiario(s) de las prácticas, y por un representante de la entidad formativa.

NOVENA.- Son funciones del tutor:

- 1.- Procurar que las instalaciones donde vaya a desarrollar sus tareas el beneficiario, así como el material que utilice sean apropiadas.
- 2.- Atender y asesorar al beneficiario de las prácticas en aquellas dudas que éste le plantee.
- 3.- Colaborar en el desarrollo de su plan de prácticas.
- 4.- Comunicar al representante de la entidad formativa las incidencias que considere oportunas..
- 5.- Colaborar en la evaluación de la práctica (si procede)
- 6.- Emitir un informe final de la práctica a la entidad formativa.

DÉCIMA.- Una vez finalizado el período de prácticas, la Empresa acreditará a cada beneficiario de las prácticas, las funciones realizadas y el número total de horas utilizadas en las mismas, y la entidad formativa le entregará el correspondiente certificado, previa entrega de la Memoria (o cuestionario) pertinente para la valoración de las mismas.

UNDÉCIMA.- La ejecución de las Prácticas no supondrá detrimento ni en la dedicación formativa de los beneficiarios ni en la actividad empresarial.

DUODÉCIMA.- Los beneficiarios no tendrán vinculación laboral alguna con la Empresa ni con la Entidad formativa. En cualquier caso, la realización de estas prácticas no supondrá la cobertura de un puesto en plantilla salvo que se formalice un contrato de trabajo, previa renuncia al desarrollo de la práctica, o una vez finalizadas las mismas.

DECIMOTERCERA.- La entidad formativa deberá comunicar a la Inspección de Trabajo, antes del inicio de las Prácticas, el comienzo de las mismas, así como su duración, los datos personales de los beneficiarios y los de la Empresa o entidad. También comunicará dicha información al correspondiente Seguro.

DECIMOCUARTA.- La empresa observará las normas de seguridad e higiene en el trabajo durante el desarrollo de las Prácticas y comunicará a la entidad formativa, las incidencias que considere oportunas.

DECIMOQUINTA.- El período de realización de las Prácticas no se interrumpirá por ninguna otra causa que no sea la de enfermedad o venga determinada por la Empresa o la entidad formativa.

DECIMOSEXTA.- En caso de falta de asistencia reiterada del beneficiario por enfermedad superior a un mes, se suspenderá el cómputo de tiempo correspondiente a las Prácticas y la dotación económica correspondiente a las mismas (si la hubiere).

DECIMOSÉPTIMA.- Si durante el período de realización de las Prácticas la Empresa considerara que existe falta de interés y/o adaptación a la



organización por parte del beneficiario de las mismas, deberá comunicarlo a la entidad formativa con objeto de determinar si procede la suspensión de la práctica.

Los representantes de ambas partes firman el presente Convenio en dos originales igualmente válidos y estampan en ellos sus respectivos sellos, en prueba de conformidad, en el lugar y fecha mencionados *ut supra*.

POR LA EMPRESA
FORMATIVA

POR LA ENTIDAD

Fdo.:

Fdo.:

ANEXO

1. Perfil: Requisitos del beneficiario de las prácticas
2. La duración de las prácticas será de: (nº. de meses y horas. Aquí también se puede especificar el horario).
3. La dotación económica será de ... €/mes. Y será aportado por Dicha cantidad se abonará al beneficiario (mensualmente, trimestralmente,) mediante (transferencia bancaria, cheque,)
4. La Entidad formativa se encargará de la tramitación del Seguro de los beneficiarios de las prácticas.
5. Plazas:
6. Líneas de trabajo:

POR LA EMPRESA.

POR LA ENTIDAD FORMATIVA

Fdo.:

Fdo.:



MODULO III: TIPOS DE PRACTICAS

Existen diferentes tipos de prácticas en función de cuándo las desarrollemos, de los objetivos formativos que se planteen, de los contenidos de la práctica y de dónde se desarrollen.

Mientras que estamos estudiando podemos hacer prácticas regladas u obligatorias para nuestros estudios o prácticas complementarias con finalidad más profesional que académica.

Una vez que terminemos nuestros estudios reglados podremos hacer estudios o cursos de especialización tipo experto o máster y hacer prácticas relacionadas con ellos. Este es el caso también de algunos cursos de Formación Profesional Ocupacional.

Si nuestro interés es la docencia y la investigación podremos intentar conseguir alguna beca de iniciación a la investigación o una práctica vinculada a un contrato de investigación.

También, si estamos interesados en perfeccionar idiomas, conocer otras culturas o formarnos en aspectos muy concretos, podremos realizar prácticas en otros países.

Por seguir un criterio que creemos sencillo, aquí nos vamos a centrar en una clasificación atendiendo a la ubicación donde queramos desarrollar las prácticas, ya que en función de los territorios donde queramos hacerlas pueden estar sujetas a normativas y características diferentes.

Hablaremos pues de:

- 1.- Prácticas que se puedan desarrollar en el ámbito territorial de nuestra Comunidad Autónoma porque están reguladas y amparadas por las Consejerías de Educación y Ciencia, de Empleo y Desarrollo Tecnológico o por los Reales Decretos de cooperación educativa que incluyen - lógicamente - nuestro territorio.
- 2.- Prácticas que se pueden desarrollar en todo el territorio nacional (incluyendo Andalucía).

3.- Prácticas transnacionales. Entendemos que este tipo de prácticas es el que está despertando cada vez más interés, por esta razón, se incluye en este apartado un directorio específico y un modelo de solicitud de entre las muchas que se utilizan.





Este último es el apartado más extenso porque es donde más variedad y oferta de prácticas existe. Este tipo de prácticas proporciona el valor añadido de que, al mismo tiempo que se desarrollan, se están poniendo en funcionamiento y desarrollando también otras habilidades: el hecho de enfrentarse, normalmente en solitario, sin otros compañeros a nuestro lado, a entornos, situaciones, personas y culturas desconocidos en un idioma que no es el nuestro, suele ser una buena oportunidad para desarrollar algunas características personales tales como capacidad para resolver conflictos, adaptabilidad a situaciones nuevas, amplitud de visión, etc., que son valoradas en procesos de selección de personal.

PRACTICAS DENTRO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA:

Estas prácticas pueden ser fruto de una relación directa entre la institución donde estamos estudiando y determinadas empresa o entidades colaboradoras, o bien prácticas con la cobertura y/o financiación de las Consejerías de Empleo y Desarrollo Tecnológico o de Educación y Ciencia. También están en esta situación algunas prácticas que se desarrollan dentro de programas auspiciados por el Instituto Andaluz de la Mujer. Además también veremos las prácticas que gestionan las universidades andaluzas:

1.- Prácticas para alumnos de Formación Profesional: Estas prácticas están amparadas por la Consejería de Educación y Ciencia y su objetivo es que los alumnos de F.P. puedan completar su formación en empresas y centros colaboradores.

Cada centro de formación gestiona las prácticas de sus alumnos suscribiendo acuerdos de colaboración específicos en desarrollo de los convenios marco suscritos por la Consejería.

Suele haber un profesor o un subdirector encargado de gestionar y coordinar las prácticas de cada curso académico, normalmente estas prácticas suelen ser retribuidas, e incluso, las entidades en las que se desarrollan pueden recibir alguna contraprestación económica en concepto de paliar los gastos que las prácticas les puedan ocasionar.

Para más información, recomendamos dirigirse a los centros de Formación Profesional y a las delegaciones de la Consejería de Educación y Ciencia.

2.- Prácticas para alumnos universitarios: En este apartado existen dos ámbitos normativos:

A. Prácticas reguladas por el RD 1497/1981, de 19 de Junio sobre programas de cooperación educativa (actualizado por el RD 1845/1994 de 9 de Septiembre). En ellos se cita que estos Programas de Cooperación Educativa tienen ya una larga tradición en otros países, sobre todo en *“aquellos de economía avanzada, cuyas universidades han logrado un mayor grado de integración social”*.

El objetivo es el de conseguir una formación integral del alumno universitario a través de un programa educativo paralelo en la universidad y en la empresa, combinando teoría y práctica.

La información la podemos encontrar en los servicios de prácticas de las diferentes universidades.

B. Prácticas desarrolladas en virtud de la ORDEN de 23 de Agosto de 2001, reguladora de las subvenciones a las Universidades de Andalucía para la ejecución de Programas de Prácticas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía.

Esta Orden permite que las universidades andaluzas desarrollen prácticas con entidades colaboradoras ubicadas en Andalucía, y a través de ella, los alumnos universitarios andaluces de últimos cursos pueden solicitar prácticas en cualquier ubicación de la Comunidad Autónoma.

Estos Programas de prácticas se vienen desarrollando desde hace doce años y tienen un grado de inserción profesional de sus beneficiarios del 40% según fuentes de la propia Consejería.

Para más información, dirigirse a los organismos gestores de las prácticas en cada universidad: (C.O.I.E(s) o Servicios de empleo de las universidades).

3.- Prácticas de cursos de F.P.O.: Si hemos finalizado nuestros estudios o decidimos simultanearlos con Formación Profesional Ocupacional, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico oferta cursos que pueden contemplar la realización de prácticas. Esta actividad viene legislada por la ORDEN de 12 de diciembre de 2000, de convocatoria y desarrollo de los Programas de Formación Profesional Ocupacional.

El Artículo 17 de la citada Orden dice expresamente que *“las acciones formativas dirigidas a personas desempleadas podrán contar con una fase de prácticas profesionales adecuadas a los conocimientos teórico/prácticos del curso”*.

En el mismo Artículo 17 se da información a cerca de la duración de las prácticas, convenios, seguros y modos de proceder.



Si nos encontramos en el caso de que hemos hecho un curso de F.P.O. en el que no se tenía previsto que sus alumnos hiciesen prácticas, el punto Ocho del mismo Artículo especifica que las Delegaciones Provinciales de la Consejería podrán autorizar la realización de prácticas profesionales para alumnos de F.P.O. que hayan finalizado acciones formativas en las que no estaba prevista la fase de prácticas profesionales.

Para más información: Delegaciones provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y en los diferentes centros de la red Andalucía Orienta.

4.- Prácticas para titulados: Próximamente, la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico tiene previsto convocar prácticas para titulados universitarios en desarrollo de lo dispuesto en el DECRETO 83/1999, de 6 de abril, sobre iniciativas de futuro para jóvenes andaluces

En el punto 6 del Artículo 18 del citado Decreto se especifica que la Consejería de Trabajo e Industria (actual Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico) establecerá un programa de prácticas en colaboración con empresas.

Las características de este programa son:

“Dirigido a jóvenes desempleados menores de treinta años que, habiendo obtenido titulación universitaria, de formación profesional reglada, o habiendo participado en cursos de formación profesional ocupacional organizados por dicha Consejería, no cuenten con experiencia profesional, ni hayan realizado prácticas en la materia propia de su formación.”

“Las prácticas tendrán una duración mínima de tres meses y máxima de seis meses, pudiendo percibir durante su realización una ayuda mensual máxima equivalente al 50% del SMI.”

“Será requisito necesario para ser beneficiario de estas ayudas que no haya transcurrido más de un año desde que el solicitante finalizó los estudios requeridos.”

5.-Programas para mujeres en sectores donde están subrepresentadas:
Programa UNIVERTECNA

El programa Univertecna se instrumentaliza a través de la Unidad de Orientación para el Empleo de Universitarias. Es un programa de Orientación Profesional desarrollado por las Universidades Andaluzas y el Instituto Andaluz de la Mujer.

Está dirigido a *mujeres tituladas preferentemente en carreras técnicas y experimentales*. Son asesoradas por la Unidad de Orientación para su inserción al

mundo laboral facilitándoles la adquisición de habilidades, destrezas, conocimientos complementarios y conocimientos de las empresas. Con todo ello, el objetivo consiste en aumentar las posibilidades reales de inserción laboral en puestos de trabajo acordes a su cualificación profesional.

La duración de todo el programa es de un curso académico. Normalmente el periodo de convocatoria se abre durante los meses de Septiembre a Octubre y su comienzo suele ser en el mes de Noviembre.

Las Acciones desarrolladas son las siguientes:

- Orientación Profesional (100 H.)
- Formación Complementaria
- Prácticas en la Unión Europea: Serán como mínimo de un mes a realizar en una empresa ubicada en algún país de la Unión Europea.
- Prácticas en Empresa en Andalucía: Se realizan bajo convenio firmado entre la Unidad de Orientación (de cada Universidad) y las empresas. El fin de las prácticas es el acercamiento de las alumnas al mercado laboral, así como el conocimiento de las técnicas y metodología de la Empresa.

Sólo podrán realizar prácticas en empresa, bajo estos convenios, aquellas tituladas que han formado parte del itinerario del Programa Univertecna en todas sus actividades. Las líneas de trabajo que desarrollarán estarán relacionadas con sus salidas profesionales teniendo en cuenta su Currículum y sus aspiraciones profesionales.

Tendrán una duración de entre tres y seis meses, con una evaluación intermedia a los tres meses y sólo en caso de ser positiva podrá ampliarse el periodo.

Inserción profesional de las alumnas univertecna

La inserción en todas las Universidades ha sido alta y cabe destacar que los puestos de trabajo conseguidos por las alumnas Univertecna son acordes a su cualificación profesional y aspiraciones.



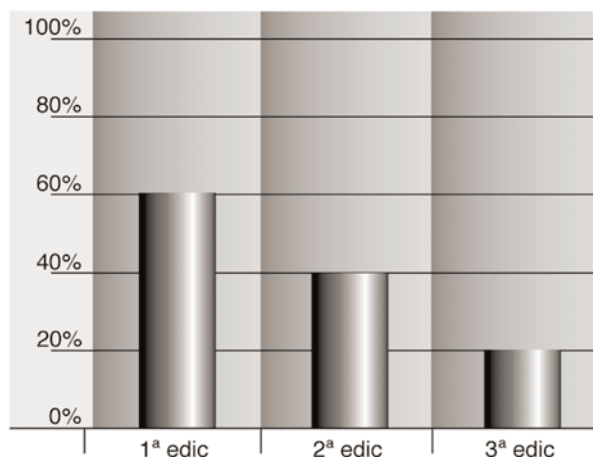
A modo de ejemplo, exponemos uno de los estudios que se han desarrollado para analizar los resultados de inserción del programa.

Si observamos el gráfico, vemos que la inserción de las alumnas una vez finalizado el programa Univertecna, es bastante alto, un **22,5 %**.

Tenemos que hacer una observación. Evidentemente, el índice las ediciones anteriores es más alto que esta última dado que se han hecho varios seguimientos a las antiguas alumnas desde que finalizaron el programa.

La fecha del índice de inserción de la edición actual es a *Junio de 2002*, sin haber terminado la programación. Estamos convencidas que esta cifra se elevará en el próximo seguimiento anual que realicemos.

Gráfico comparativo de inserción Laboral de las tres ediciones.



6.- Programa STAGE: La Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico también ofrece otra oportunidad a través del Programa de servicios tutelados de asesores para la gestión empresarial (Programa STAGE).

Este programa va destinado a 100 PYMES andaluzas que quieran incorporar a sus plantillas a otros tantos titulados de las titulaciones en Económicas, Empresariales o Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas (LADE).

El objeto de este Programa es doble: por una parte se pretende que se mejore la gestión de las PYMES con la incorporación de recién titulados y por otra facilitar

la adquisición de experiencia profesional de estos con un proceso de formación previa y asesoramiento continuo a través de tutores expertos.

El Programa tiene una duración de un año y podrán participar las PYMES andaluzas de 10 o más empleados.

La información se puede conseguir en las delegaciones provinciales de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico y en los Centros de la red Andalucía Orienta.

PRACTICAS DE AMBITO NACIONAL

- Si aún somos alumnos universitarios, podemos desarrollar prácticas en todo el territorio nacional a través de los Reales Decretos citados en el punto 2 del anterior apartado, lo cuál implica que, además de poder hacer prácticas en nuestro propio lugar de residencia, también podemos hacerla en una localidad diferente a la que residimos. Para ello nos bastaría la firma de un convenio similar al que vimos en el Módulo II y establecer bien nuestro régimen académico y de tutorías así como los procedimientos de seguimiento, evaluación y control de la práctica.

- Si decidimos completar o ampliar nuestra formación, podemos hacer un Master en alguna Escuela de Negocios.

Para no llamarnos a engaños, y dada la proliferación de este tipo de cursos, recomendamos que antes de tomar la decisión, primero nos cercioremos de la calidad de los contenidos, de su profesorado, de las promociones que ya han formado, de las entidades colaboradoras, de los servicios que presta a su alumnado y de si ofrece prácticas y qué garantías nos dan de hacerlas. En cualquier caso, es conveniente informarse también acerca del respaldo legal de las mismas, ya que no todos los Máster lo tienen.

- Además, podemos también hacer prácticas a través de la Fundación Empresa Pública, ya que ésta ofrece un número variable de prácticas cada año. Estas prácticas se pueden desarrollar en empresas públicas o semipúblicas y en corporaciones que tengan relación con la Administración del Estado.

Se pueden consultar las plazas de cada año en la dirección: www.funep.es



- También la Fundación Universidad – Empresa de Madrid tiene un Programa de formación práctica para titulados de convocatoria anual: el Programa CITIUS. Este programa consiste en un período de formación de un año de duración que combina la formación teórica (respaldada por universidades madrileñas y catalanas), con la práctica en empresas de primer nivel.

Según informes efectuados sobre dicho programa, éste está dando un 85% de contratación entre los beneficiarios del mismo. Para más información, dirigirse a la Fundación Universidad Empresa, C/ Serrano Jover, 5, 7ª, 28015 Madrid o en la dirección web: www.fue.es

- El Ministerio de Economía ha convocado este año las “Becas turismo España 2002”. Ofrece 7 plazas de prácticas en la Secretaría de Estado de Comercio y Turismo.

La convocatoria va dirigida a todas las titulaciones, sobre todo para turismo, económicas, empresariales, administración y dirección de empresas, sociología, estadística e informática.

- Además de esta oferta, también otras entidades como por ejemplo algunos Bancos, empresas de informática y del sector de la energético, suelen ofertar plazas en prácticas pero no de una forma sistemática, de manera que hay que consultar cada año si existe intención de convocarlas y las características de las mismas.

PRACTICAS TRANSNACIONALES

La demanda de información y asesoramiento sobre programas internacionales en materia de empleo, formación y prácticas ha crecido de forma espectacular en los últimos años.

De hecho, las recomendaciones de la Unión Europea para el periodo 2000- 2006, abarcan un catálogo de objetivos dirigidos a la formación y a la búsqueda del empleo desde una actitud más universalista.

En ese sentido, todo lo que coadyuve al establecimiento de las condiciones para un desarrollo económico sostenible, a través del fomento del crecimiento, la competitividad y el empleo; la innovación en la pequeña y mediana empresa, la

mejora de los recursos humanos, la protección medioambiental o la igualdad de oportunidades, es susceptible de ayuda con fondos comunitarios.



Un ejemplo de ello es el programa Leonardo da Vinci, que es un programa de acción para la aplicación de una política de formación profesional de la Comunidad Europea, y que ha constituido un estímulo para la creación de métodos y prácticas innovadoras, favoreciendo, a su vez, la consolidación de un espacio europeo de formación profesional.

Con objeto de ordenar y simplificar toda la cantidad de información de este apartado, os exponemos a continuación el esquema de los temas que vamos a seguir:

- El espacio europeo.
- Formación profesional transnacional.
- Ciudadanas y ciudadanos europeos.
- ¿Qué hacer?.



- ¿Dónde está la información?.
- Convenios con asociaciones.
- Empresas prestadoras de servicios.
- Redes institucionales.
- Prácticas en empresas y organismos públicos.

- **El espacio europeo**

De forma específica, estas iniciativas contribuyen a:

- Validar los itinerarios europeos de formación en alternancia, incluido el aprendizaje, que son promovidos en las estancias e intercambios.
- Eliminar los obstáculos que los dificultan como la diversidad cultural y lingüística.

De igual manera, existe el objetivo, nada desdeñable, de vincular de forma estable las relaciones entre las instituciones educativas y las empresas posibilitando un mayor intercambio de recursos humanos.

Al mismo tiempo, las prácticas formativas deben tener como horizonte aquellos sectores y campos potenciales de generación de empleo como son el medioambiente, los servicios de proximidad, el turismo alternativo, el teletrabajo y las nuevas tecnologías en general, entre otros.

Consecuentemente, los estudiantes de últimos cursos, tanto como los recién titulados y tituladas de la universidades andaluzas y los centros de formación profesional tienen la posibilidad de completar estudios, realizar prácticas o iniciar un determinado recorrido por el mundo laboral en otro país y, de forma especial, por toda Europa.

- **Formación profesional transnacional**

En el futuro, la formación profesional no se va a entender de otra manera que no sea transnacional. Los programas europeos son la bomba de relojería que pondrá verdaderamente en marcha la unión política, social y cultural del viejo continente. Así, Andalucía está redoblando los esfuerzos para transmitir esta idea y

destinando todos los recursos posibles de cara a facilitar la incorporación a las mismas de la mayoría de nuestros jóvenes.

Por esta razón, el hecho de salir otros países para completar o aumentar nuestra formación, es algo que hay que considerar ya desde el primer curso de la formación reglada, es más, ya la enseñanza secundaria es buena época para pensar que los idiomas y el intercambio cultural son vitales para desenvolverse en la sociedad en que vivimos.

Esto era algo impensable tan solo hace unos pocos años. Hoy día –sin embargo– ya no son sólo las personas que acceden a estudios superiores las que ven como imprescindible ampliar su horizonte más allá de nuestras fronteras, sólo hay que ver las ofertas de los Servicios Europeos de Empleo (la red EURES, de la que hablaremos más adelante) para cerciorarse de las muchas ocupaciones que se ofrecen para F.P. por ejemplo.

- **Ciudadanas y ciudadanos europeos.**

Los ciudadanos y ciudadanas europeos vamos, poco a poco, percibiendo en la práctica la desaparición de las barreras tradicionales que nos impedían manejar con soltura un idioma o una moneda.

Así mismo, cada vez más, las normas que regulan nuestras actividades se elaboran para un área económica, política o social de gran extensión y que, por ende, afecta a muchos millones de personas.

- **¿Qué hacer?**

Podemos empezar por un cambio de ritmo en vacaciones perfeccionando idiomas en nuestra propia localidad o mejor en el extranjero, incluso disponer de una primera experiencia laboral.

Durante el tiempo de estudio, cada día es más habitual, realizar una estancia de, ya sea todo el curso, un semestre o trimestre en una universidad o centro de formación europeo para complementar la formación. En este sentido, los programas Sócrates o Erasmus por ejemplo, permiten que la formación que se obtenga sea convalidada cuando se incorpore el interesado o interesada a su centro formativo de origen.



También en los últimos años de los estudios se puede acceder a becas o prácticas remuneradas en diferentes modalidades: Organismos oficiales como la Junta de Andalucía, el **Ministerio de Educación y Cultura**, **Ministerio de Asuntos Exteriores**, ...entidades financieras, gobiernos extranjeros, fundaciones, empresas y un largo etcétera.

- **¿Dónde está la información?**

El secreto está en saber dónde encontrar toda esta información, quién ofrece enlaces y listados, quién tiene programas propios vinculados a fondos europeos, por ejemplo. A este respecto, algunas entidades andaluzas (Andalucía Orienta, universidades, etc.), han puesto en marcha un servicio de información y asesoramiento.

Otras oficinas públicas también han incorporado la posibilidad de hacerlo por correo electrónico o incluso en línea, a través de la red de redes, o al menos establecer vínculos en sus páginas.

- **Convenios con asociaciones.**

El campo de las iniciativas es ilimitado. En ocasiones, se opta por firmar convenios con asociaciones. Destacamos las actividades que ponen en marcha, de esta forma, la Asociación Internacional de Estudiantes de Empresariales (AIESEC) www.aiesec.org, el Comité Internacional de Estudiantes Técnicos (iaeste) www.iaeste.org, La Asociación Europea de Estudiantes de Derecho (ELSA) www.elsa-online.org; la Asociación Internacional de Estudiantes de Medicina (IFMSA) www.ifmsa.org, o la Federación Europea de Junior Empresa.

También empiezan a incorporarse organizaciones que agrupan a recién titulados de cada disciplina académica, tal es el caso de ALCA (Asociación de Licenciados en Ciencias Ambientales). De igual manera, los sindicatos juegan un papel muy importante en la conformación de este nuevo esquema de trabajo en las políticas de empleo.

- **Empresas prestadoras de servicios.**

Además, es habitual encontrar un sin fin de empresas prestadoras de este tipo de servicios sobre las que siempre es necesario pedir referencias. Esta actividad que se desarrolla en el sector privado, no se encuentra claramente delimitado, ni

homologado, ni sometido a una verdadera evaluación por la Administración Pública. Sin embargo, su crecimiento es innegable. Se está produciendo un proceso de gestión indirecta de la búsqueda de estancias en prácticas y empleo, que se nota de forma muy ostensible en el tipo de entidades que acceden a los fondos comunitarios. Podemos decir que su aparición, ya es más que considerable, a través de fundaciones, centros de formación o consultoras como promotores a los que se les adjudican, por ejemplo, proyectos del Programa Leonardo Da Vinci.

- **Redes institucionales.**

No obstante lo anterior, todavía se promueven redes institucionales de cara a participar en los distintos proyectos de la Comisión Europea. Igualmente, también pueden surgir propuestas que intentan dar una cobertura más estable a la formación práctica internacional.

- **Prácticas en empresas y organismos públicos.**

En este capítulo nos dedicamos, sobre todo, a dar una orientación sobre prácticas en empresas e instituciones europeas. De ellas, se supone que se regresa con la consabida “experiencia laboral” exigida por la práctica totalidad de los empleadores, una nueva fluidez en el idioma, con contactos internacionales y con más confianza a la hora de saber desenvolverse en el mundo laboral internacional.

Por otro lado, damos norte acerca de la temática europea y, de forma particular, sobre el acceso a la carrera profesional y al mercado laboral.

Prácticas en organismos internacionales.

- A. Información General sobre la Unión Europea.
- B. Stages de la Comisión Europea.
- C. Parlamento Europeo.
- D. Enlace del Parlamento Europeo con otras instituciones europeas que poseen programas de prácticas.
- E. Enlace del Parlamento Europeo con todos los organismos institucionales que anuncian prácticas. Naciones Unidas.
- F. Consejo Económico y Social.



- G. Defensor del Pueblo Europeo.
- H. Centro Europeo de Investigación Nuclear (CERN).
- I. Agencia Espacial Europea.

A. Información General sobre la Unión Europea

<http://europa.eu.int>

El servidor general de la Unión Europea es un buen punto de partida para conocer recursos y actividades comunitarias. Nos ofrece a modo de directorio desplegable todos los organismos. Si se quiere se puede acceder a través del Centro de Información Administrativa (CIVES), como entrada a las instituciones comunitarias: Consejo, Comisión, Parlamento...

<http://www.igsap.map.es/cia/cives/organico.htm>

No obstante, a través del nuevo portal institucional de la Comunidad Autónoma se puede igualmente llegar a cualquier parte.

www.andaluciajunta.es

La Comisión Europea:

http://europa.eu.int/comm/index_es.htm

Es el organismo que aplica las políticas comunitarias, por tanto también las de personal y recursos humanos en general. Es interesante conocer el catálogo de Direcciones Generales y Servicios.

El Diario Oficial de las Comunidades Europeas. DOCE.

<http://www.europa.eu.int/eur-lex>

Es un instrumento imprescindible para conocer a texto completo. En él se pueden encontrar Recomendaciones, Directivas, Resoluciones, Bases, Convocatorias y en definitiva información de interés de primer orden.

Enlaces

Se vienen prodigando lugares “web” que sistematizan información y orientan a posibles usuarios sobre los temas europeos. Solo dos muestras:

Universidad de Granada.

Centro de Documentación Europea. Edif. Centro de Documentación Científica. C/ Rector López Argüeta s/n 18071 GRANADA. Teléfono: 958 24 83 51 Fax: 958 24 23 82 Correo-e: cde@ugr.es Horario: 10:00 a 14:00 horas de lunes a viernes 17:00 a 20:00 horas los miércoles

www.ugr.es/local/cde

Enlaces prácticas en la Comisión, Defensor y Parlamento Europeo

http://cde.ugr.es/3frames_empleo.htm

Universidad de Alicante.

<http://www.ua.es/> Programas Internacionales. Estudiar- Trabajar- Extranjero. Prácticas

B. “Stages” de la Comisión Europea

Se trata de las prácticas, estancias o cursillos de formación práctica en la Comisión Europea. Las diversas Direcciones Generales y Servicios (economía, derecho, traducción, etc), organizan estos periodos. Aquí nos detendremos, teniendo en cuenta que el resto de organismos internacionales utilizan fórmulas similares.

La Comisión organiza todos los años en sus servicios dos períodos de prácticas (*stages*) de cinco meses de duración. Son para jóvenes licenciados universitarios de cualquier Estado miembro de la Unión Europea y para algunos candidatos de países no pertenecientes a la UE. Estos períodos de formación proporcionan experiencia laboral, en uno de los departamentos de la Comisión y comienzan el 1 de marzo y el 1 de octubre de cada año.

El tipo de trabajo que se asigna a los becarios (*stagiaires*), será equivalente al que se confía a los funcionarios de nivel universitario más jóvenes, como por ejemplo, redacción de actas de las reuniones, investigación sobre un tema en concreto, evaluación de proyectos o programas de cooperación económica, financiera y técnica, estudio de ayudas estatales o casos de infracción, etc.



Como quiera que la Comisión recibe periódicamente entre 6.000 y 8.000 solicitudes para cada período de prácticas y sólo se dispone de unas 600 plazas, es importante comprender los procedimientos de selección y rellenar la solicitud correctamente.

Requisitos básicos:

- Formación: estar en posesión de una titulación universitaria o equivalente en la fecha de presentación de la solicitud (requisito obligatorio).
- Límite de edad: treinta años como máximo en la fecha límite para presentar las solicitudes.
- Exigencias lingüísticas: dominio absoluto de una lengua comunitaria y conocimientos satisfactorios de otra lengua comunitaria.

<http://europa.eu.int/comm/stages/>

http://europa.eu.int/comm/stages/index_es.htm



Deben presentarse las solicitudes a través de Internet a partir de principios de julio de 2002 en la dirección <http://europa.eu.int/comm/stages>. Cuando se presente la solicitud, se deberá también imprimir el formulario y enviarlo por correo firmado junto con la documentación acreditativa necesaria a la dirección:
Wetstraat/ rue de la Loi, 200B-1049 Bruselas Tel. : (32-2) 299 08 56fax: (32-2) 299 08 71

Cursillos de prácticas en el Servicio de Traducción

El Servicio de Traducción de la Comisión también ofrece la posibilidad de realizar un período de prácticas. El impreso de solicitud específico puede obtenerse en el Servicio de Traducción y debe enviarse directamente a dicho Servicio (respetando los mismos plazos establecidos para el programa de períodos de prácticas administrativos) a la dirección siguiente:
Servicio de Traducción SDT-RL-1 JECL4/23 Comisión Europea B - 1049 Bruselas, Bélgica.

Los candidatos a una plaza en el Servicio de Traducción no siguen el procedimiento de selección mencionado anteriormente y no figuran en el Libro Azul. El Servicio de Traducción tiene sus propios procedimientos y criterios de preselección y selección final.

Puede descargarse el formulario de solicitud para el Servicio de Traducción (en formato PDF) del siguiente sitio web:
<http://europa.eu.int/comm/translation/es/stage.html> o puede solicitarse en la dirección mencionada anteriormente.

El formulario de solicitud para el Servicio de Traducción debe cumplimentarse en la lengua materna o en la lengua principal.

C. Parlamento Europeo.

Con tres modalidades de prácticas para realizar estancias, algunas remuneradas y otras no en el Parlamento Europeo. Se diferencian también las específicas para los servicios de lengua y traducción.

<http://www.europarl.eu.int/stages/default.htm>



Los períodos de practicas remunerados con objeto de completar los conocimientos adquiridos durante los estudios y familiarizarse con la actividad de la Unión, y en particular del Parlamento, son para 4 opciones: opción lingüística, opción periodística, opción general y opción científica.

Se requiere haber terminado unos estudios universitarios de una duración mínima de tres años confirmados por un título. Edad límite: 35 años. En cuanto al idioma, poseer un profundo conocimiento de una de las lenguas oficiales de la Unión Europea. La duración es de tres meses. Las bases pueden solicitarse en: oficina del Parlamento Europeo en España. Paseo de la Castellana, 46 28046 Madrid Tel: 91-436.47.47 fax: 91-578.31.71.

Los impresos de candidatura pueden bajarse de la página a la que hemos hecho referencia o solicitarse por escrito.

D. Enlace del Parlamento Europeo con otras instituciones europeas que poseen programas de prácticas:

http://www.europarl.eu.int/stages/default_en.htm

European Ombudsman, European Commission, Economic and Social Committee, Council of Europe, European University Institute Florence, European Central Bank, OHIM – Office Harmonization in the Internal Market.

E. Enlace del Parlamento Europeo con todas los organismos institucionales que anuncian prácticas.

Traineeships in International Organizations:

<http://missions.itu.int/%7Eitaly/vacancies/internships.htm>

La misión permanente de organismos internacionales en Génova ofrece un buscador por orden alfabético de todas estas instituciones. Al mismo tiempo, en la columna de la izquierda –al final- aparece un catálogo, a este respecto de todas las organizaciones dependientes de las Naciones Unidas.

La información la traslada, UNITAR. Training Programme in Multilateral Diplomacy and International Affairs Management. Palais des Nations 1211. Geneve 10 Suiza.

Establece una relación de vínculos con la mayoría de las organizaciones y disponen de un programa específico de prácticas, dentro del sistema de las Naciones Unidas:

ORGANIZACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS	SIGLAS INGLES	SEDE	PAGINA EN INTERNET. PROGRAMA de PRACTICAS
Comisión Económica y Social para Asia Occidental	ESCWA	BEIRUT	http://www.escwa.org.lb/
Comisión de Economía para Latinoamérica y el Caribe	ECLAC	SANTIAGO DE CHILE	http://www.eclac.org/acerca/default.asp?file=praprof-i.htm
Organización para la Alimentación y la Agricultura	FAO	ROMA	http://www.fao.org/info/faq/5_en.htm
Tribunal Internacional de Justicia	ICJ	LA HAYA	http://www.icj-cij.org/icjwww/igeneralinformation/igeninfvacancies/igeninfvacancies_2002/igeninfvacancies_Internships2002.htm
Fundación Internacional para el desarrollo de la Agricultura	LA HAYA	ROMA	http://www.ifad.org/job/intern/index.htm
Organización Internacional del Trabajo	ILO	GINEBRA	http://www.ilo.org/public/english/bureau/pers/others/intern.htm
Organización Marítima Internacional	IMO	LONDRES	http://www.imo.org/About/contents.asp?header=false&topic_id=323&doc_id=952
Fundación Monetaria Internacional	IMF	WASHINGTON	http://www.imf.org/external/np/adm/rec/job/summint.htm
Centro Internacional del Comercio	ICT	GINEBRA	http://www.intracen.org/aboutitc/inbrief/internsa.pdf
Organización Internacional del Trabajo. Centro Internacional de Prácticas	ITC/ILO	TURIN	http://www.itcilo.it/english/bureau/turin/jobs/index.htm



Tribunal Internacional para el Derecho del Mar		HAMBURGO	http://www.itlos.org/general_information/gen_employ_en.shtml
Programa contra el SIDA	UNAIDS	GINEBRA	http://www.unaids.org/about/intern.html
Programa para el Medioambiente	UNEP	NAIROBI	http://www.unep.org/Vac/Internship/eligibility.html
Fundación para la Infancia	UNICEF	NUEVA YORK Y OTROS	http://www.unicef.org/employ/Intern.htm
Comisión para el Derecho en el Comercio Internacional	UNCITRAL	VIENA	http://www.uncitral.org/english/commiss/interns.htm
Convención para la lucha contra la Sequía		BONN	http://www.unccd.int/publicinfo/internship.php
Fundación para el Desarrollo de la Mujer	UNIFEM	NUEVA YORK	http://www.unifem.undp.org/about_us/internship.html
Programa para el Desarrollo	UNDP	NUEVA YORK Y OTROS	http://www.undp.org/toppages/undpjobs/Interns/intern.htm
Organización para la Ciencia, la Cultura y la Educación	UNESCO	PARIS	http://www.unesco.org/general/eng/about/interne.shtml
Instituto para la Educación	UNESCO	HAMBURGO	http://www.unesco.org/education/uie/institute/internships.shtml
Convención para el Cambio Climático	UNHCHR	BONN	http://unfccc.int/resource/library/aboutlib.html
Alto Comisionado para los Derechos Humanos	UNHCR	GINEBRA	http://www.unhcr.ch/html/hchr/genif.htm
Alto Comisionado para los Refugiados	UNHCR	GINEBRA	http://www.unhcr.ch/cgi-bin/taxis/vtx/home?page=ADMIN&id=3b8a31f94
Alto Comisionado para los Refugiados		BERLIN Y NUREMBERG	http://www.unhcr.de/employ/praktika.htm

Organización para el Desarrollo Industrial	UNIDO	VIENA	http://www.unido.org/doc/330690.htmls
Centro de Información de las N.U.		PARIS	http://www.onu.fr/cinu/stages.htm
Centro Internacional de Prácticas...Diplomacia y Relaciones Internacionales	UNITAR	GINEBRA	http://www.unitar.org/diplomacy/intern.htm
Centro Internacional de Prácticas. Deuda.Financiación y Negociación.	UNITAR	GINEBRA	http://www.unitar.org/dfm/General_Info/Internship.htm
Centro Internacional de Prácticas.. Derecho Ambiental	UNITAR	GINEBRA	http://www.unitar.org/elp/intern.htm
Centro Internacional de Prácticas.. Cambio Climático	UNITAR	GINEBRA	http://www.unitar.org/ccp/
Centro de Informática	UNICC	GINEBRA	http://www.unicc.org/inter_eg.htm
Instituto de Investigación y Prácticas para el Desarrollo de la Mujer	INSTRAW	SANTO DOMINGO	http://www.un-instraw.org/en/instraw/internship.html
Instituto de Investigación del Crimen y la Justicia	UNICRI	ROMA	http://www.unicri.it/Internships.htm
Oficina de Prácticas de las N.U. y del control de la droga y prevención del crimen.	UNOV	VIENA	http://www.unis.unvienna.org/en/resources/intern.htm
Fundación Popular	UNFPA	NUEVA YORK	http://www.unfpa.org/about/employment/summer.htm
Instituto de Investigación para el Desarrollo Social	UNISRD	GINEBRA	http://www.unrisd.org/unrisd/website/pagecopy.nsf/(httpFAQs)/D7C9F0AEA1D897E180256B5000462DBD?OpenDocument&subsection=FAQs



Recursos Humanos en las N.U. Desarrollo, prácticas y aprendizaje.	UNSSC	TURIN	http://www.unssc.org/unssc1/html/involve/internship2.asp
Programa de Prácticas de la Universidad de las N.U.	UNU	TOKIO	http://www.unu.edu/hq/rector_office/vannounce/intern.html
Organización Mundial del Turismo	W	MADRID	http://www.world-tourism.org/employment/internship.html
Organización Mundial del Comercio	WTO	GINEBRA	http://www.wto.org/english/thewto_e/vacan_e/intern_e.htm
Organización Mundial de la Salud	WHO	GINEBRA Y OTROS	http://www.who.int/about/employment/en/
Banco Mundial		WASHINGTON	http://lnweb28.worldbank.org/hrs/careers.nsf/key/kip

A través de estas páginas, también se encartan enlaces sobre la información general de empleo en las Naciones Unidas, puestos vacantes y diversos directorios y agendas.

F. European Economic and Social Committee. Consejo Económico y Social.

Destinadas a estudiantes universitarios que puedan acreditar 3 años de estudios finalizados en las áreas de interés para el Comité, o que acrediten haber superado el nivel adquirido con ocho semestres de los estudios. In-Service Training. Economic and Social Committee (ESC).

Solicitud: 2, Rue Ravenstein - 1000 Bruselas. Belgium.

Dotación: varía según la duración. (0032) (2) 546 98 89/93 68(0032) (2) 546 82 51.

G. Defensor del Pueblo Europeo. " Ombusman".

<http://www.euro-ombudsman.eu.int>

Se deben solicitar antes de 31 de octubre para empezar el 1 de febrero.

H. European Organization for Nuclear Research

Centro Europeo de Investigación Nuclear (CERN), radicado en Ginebra.
Ofrece diferentes oportunidades para jóvenes estudiantes con o sin experiencia:

- Los programas de prácticas en verano si se han completado tres años de física, ingeniería electrónica o informática.
- El programa de prácticas para estudiantes técnicos de seis a doce meses de duración.
- El programa para estudiantes de estén realizando su doctorado, en el campo científico, en cualquier universidad de un país miembro del CERN.

<http://welcome.cern.ch/welcome/gateway.html>

Dpto. de Recursos Humanos, Tel. 91 581 55 13, Fax 91 581 55 44, E-mail:
ysb@cdti.es





I. Agencia Espacial Europea

www.esa.int/hr/educational/student.htm

Períodos de prácticas para quienes estén finalizando los estudios. De uno a seis meses sin indemnización en áreas como el derecho, las relaciones internacionales, etc, y por supuesto, las propiamente relacionadas con las ingenierías del espacio.

¿Dónde mandar un curriculum? ESA c /o Personnel Department 8-10 rue Mario Nikis 75738 Paris cedex 15 France.

Prácticas en empresas.

- a. Programa Leonardo Da Vinci de la Comisión Europea. Descripción. Agencia Española Leonardo da Vinci. Junta de Andalucía. Proyectos.
- b. Becas “Turismo España”.
- c. **Cámara Oficial de Comercio de España en Gran Bretaña.**
- d. Prácticas en Alemania del Comité Español para Intercambio de Estudiantes Técnicos.
- e. CIMO- Finlandia.

a. Programa Leonardo de la Comisión Europea.

Al amparo de directivas comunitarias nace Leonardo. Desde este programa se organizan estancias en prácticas en empresas europeas. Las ayudas Leonardo van destinadas sufragar gastos de manutención y alojamiento, viajes, seguros y preparación lingüística.

<http://europa.eu.int/comm/education/progr.html>
<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo.html>

En estas páginas de la administración comunitaria en Bruselas se puede acceder a toda la normativa. Las asociaciones, empresas e instituciones que organizan los periodos de prácticas a través de sus socios europeos pueden presentar proyectos. El plazo para su presentación suele ser hasta final de enero. Los posibles beneficiarios tienen que solicitar su adscripción al promotor principal de cada programa.

Un ejemplo de Programa Leonardo es el proyecto Argo. Este proyecto ofrece prácticas en empresas europeas a licenciados y diplomados recientes en Universidades españolas, sin experiencia laboral en su titulación, con conocimientos de al menos un idioma de los países de destino y con conocimientos de informática básicos. Es, por tanto, un programa nacional, patrocinado por el Ministerio de Cultura, Educación y Deporte por medio de FUNDECYT.

www.becasargo.net

Argo es un proyecto apropiado para titulados y tituladas de nuestras Universidades. La presentación es por Internet: La persona interesada se registra, introduce sus datos y Argo contesta si su perfil coincide con la demanda de las empresas europeas. Hay más de 700 becas. Las empresas también pueden registrarse.

<http://www.becasargo.net/beneficiarios/aptitud.asp>

Nota:

Siempre se debe tener en cuenta que la Comisión Europea publica anualmente las convocatorias de este programa. Por tanto, las acciones tienen vida limitada aunque suelen durar varios años.

AGENCIAS NACIONALES

<http://europa.eu.int/comm/education/leonardo/leonardo2/nalist2.html>

Son las competentes en cada Estado para la selección de proyectos. Conocen además todos los que se realizan en su territorio nacional.

AGENCIA ESPAÑOLA LEONARDO DA VINCI

Depende del Ministerio de Educación. Da información sobre todas las normas Leonardo. Es el organismo competente de los proyectos españoles.

C/ General Oraá, 55,1ª planta 28006 Madrid 91 7459415fax:917459424

agencia.leonardo@educ.mec.es



JUNTA DE ANDALUCIA

<http://www3.cec.junta-andalucia.es/dgforpro/leonardo/principal.htm>

Dirección General de Formación Profesional. PROGRAMA LEONARDO. Avda. Juan Antonio de Vizarrón s/n Edificio Torretriana 41071- Sevilla. Teléf. 95 5065546 Fax 95 5064014E-mail: cfs@cec.junta-andalucia.es

La implicación de la Junta de Andalucía en este programa cada vez es mayor. Destacamos a modo de ejemplo algunos de los proyectos que promueve:

- La iniciativa Picasso de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico, a cargo de la Dirección General de Economía Social.
- El programa de la Consejería de Agricultura en colaboración con la Federación Española de Municipios y provincias (FEMP) en orden a propiciar la inserción laboral de las mujeres.
- FIDAE. 100 plazas para desempleados que hayan hecho cursos de Formación Profesional Ocupacional.

b. Becas Turismo España.

Indicadas para titulados y tituladas de todo el territorio nacional. Se desarrollan en la Secretaría de Estado de Comercio y Turismo, Oficinas y Agencias de Turismo por todo el mundo. Son convocadas por el Ministerio de Economía.

La última convocatoria se hizo bajo la denominación de becas “Turismo de España” 2002 para la realización de prácticas profesionales de especialización por españoles en España y en el extranjero.

<http://www.boe.es/boe/dias/2002-09-04/seccion3.html#00007>

Las becas para prácticas tienen dos modalidades:

- 17 plazas en la Secretaría de Estado de Comercio y Turismo.
- 35 plazas en oficinas de turismo y empresas en Europa Occidental y Este, asía-pacífico,Sudamérica, etc.

Prácticamente pueden concurrir todas las titulaciones. Sobre todo, diplomados en actividades o estudios turísticos, área económica, sociología, estadística e informática. Se da un mes de plazo para presentar solicitudes..
Títulos posteriores a 1998.

c. Cámara Oficial de Comercio de España en Gran Bretaña

www.spanishchamber.co.uk/

El Joven Emprendedor Europeo. La Cámara desarrolla un programa combinado de formación y prácticas en Londres para jóvenes universitarios españoles. Se pretende dar la oportunidad a los jóvenes españoles de adentrarse en el mundo laboral de la mano de las empresas punteras en el mercado británico.

d. Prácticas en Alemania del Comité Español para Intercambio de Estudiantes Técnicos.

www.embajada-alemania.es
www.daad.de

Se proporcionan plazas en empresas alemanas para la realización de prácticas a estudiantes españoles de las disciplinas citadas durante un período de dos a tres meses. Requisitos: Ser estudiante universitario de una carrera técnica cuya Facultad o Escuela sea miembro de número de IAESTE España. Las disciplinas más habituales son las de Ciencias Naturales, Ingeniería, agricultura y ciencias forestales. Solicitud: Los interesados en realizar unas prácticas en las disciplinas citadas deberán dirigirse al Comité Español para Intercambio de Estudiantes Técnicos - IAESTE - exclusivamente a través del correo electrónico.

iaestesp@upvnet.upv.es

Los conocimientos de alemán requeridos varían según el lugar en el que se vayan a hacer las prácticas; algunas empresas exigen buenos conocimientos, muchas, sin embargo, sólo piden conocimientos básicos para poder entenderse en el lugar de trabajo. También hay empresas en las que es suficiente que el estudiante hable bien el inglés.

e. CIMO-Finland

<http://finland.cimo.fi/>



Para estudiantes que hayan completado al menos dos años de estudios universitarios o de formación profesional, o que hayan obtenido recientemente su titulación. El contenido de las prácticas estará relacionado con la formación académica. Es deseable alguna experiencia pero no imprescindible. Suelen tener lugar durante el verano pero también existe posibilidad de realizarlas en el invierno. El mínimo es de un mes y el máximo de dieciocho.

Otras prácticas en:

- EEUU y Canadá

- The Christine Mirzayan Internship Program

<http://www4.nationalacademies.org/>

Dirigirlas preferentemente al correo: internship@nas.edu . Fax to (202)334-1667, Tel. (202)334-2455. The National Academies Internship Program 2101 Constitution Avenue, NW, Suite FO-2050 Washington, DC 20418

- Profesores visitantes en EEUU.

Ultima convocatoria del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte por la que se convocan plazas para Profesores visitantes en centros escolares de los Estados Unidos y Canadá, para el curso 2003/2004. BOE. 23 de agosto.

Se pueden solicitar hasta el 31 de diciembre. Toda la información necesaria se puede consultar en: www.mec.es/sgci/bil/conv03/index2.htm

La dirección es: Subdirección Gral. Coordinación Internacional Paseo del Prado 28. 2ª Tfños: 91 5065639 .91

5065589 915065696

www.spainembedu.org

- Becas de prácticas del Metropolitan Museum of Art (New York)

Metropolitan Museum of Art (MET). Lugar donde enviar la solicitud: 1000 Fifth Avenue, New York NY- 10028-0198, USA Dotación: 10.000 \$. Descripción: convocatoria de becas de prácticas que tendrán lugar en uno de los departamentos del Museo. Se llevarán a cabo desde principios de junio hasta principios de diciembre, y la dedicación será a tiempo completo. Dirigidas a: licenciados, y doctorandos en Historia del Arte o materias relacionadas.

-
- Asia y Oceanía

<http://culturalecology.com>

Para unas prácticas distintas en paradisiacos lugares como Hawaii, Thailandia o Fidji en áreas como la conservación del patrimonio histórico y natural, así como medicina, enfermería, turismo, animación cultural, entre otras.

Carrera Profesional en la Unión Europea

Una vez realizadas unas prácticas en una empresa u organismo internacional y siempre que se tengan ganas de seguir estudiando o perfeccionando idiomas, puede que se esté en condiciones de acceder a un puesto con cierta estabilidad, en la burocracia europea.

Eso sí. Se tendrán que superar pruebas rigurosas que incluyen tanto sistemas procedentes de los procesos selectivos tradicionales de oposiciones, como de las técnicas de observación de la capacitación profesional en las grandes empresas.

Son trabajos donde a menudo hay que estar preparado para la movilidad geográfica y funcional.

Así, si la decisión es entrar a prestar servicios para la Unión este es un buen enlace a sumar a los que hemos facilitado.

www.europa.eu.int/en/comm/dg09/career/es/cover.htm

Para estar al día de las convocatorias:

<http://europa.eu.int/en/comm/dg09/career/es/ch1.htm>

www.fcae.ua.es/cde/ opos.htm

Investigadores:

Los investigadores cuentan con distintas posibilidades, ya sea con contratos por proyectos, por duración determinada, etc. La selección suele correr a cargo del Centro Común de Investigación

<http://www.jrc.org/default.asp>

Recruitment of Scientific staff

<http://europa.eu.int/comm/dgs/research/selectio.html>

http://www.cordis.lu/es/src/g_057_es.htm



Investigación y Desarrollo. Montoyerstraat/ rue Montoyer, 75B-1049 Bruselas. Contratos de hasta tres años en la Unión Europea.

Bolsa de trabajo

Las bolsas se nutren a través de procesos selectivos por análisis de méritos. Los idiomas, por supuesto juegan un papel muy importante.

www.cordis.lu/nppr-candidature/

Información sobre las oposiciones generales y la selección temporal Comisión Europea Unidad de Selección de Personal Info – Selección Wetstraat/ rue de la Loi, 200B-1049 Bruselas Tel.: +32-2-299.31.31 Fax: +32-2-295.74.88

Información sobre la carrera de intérprete de conferencias Comisión Europea. Servicio Común de Interpretación - Conferencias Wetstraat/ rue de la Loi, 200B-1049 Bruselas Sólo Fax: (32-2) 296 43 06 Información sobre la carrera de traductor. Servicio de Traducción SdT 01 Wetstraat/ rue de la Loi, 200B-1049 Bruselas. Tel. : (32-2) 295 62 20 fax: (32-2) 295 6503

Red Eures. European Employment Services.

La red Eures constituye los Servicios Europeos de Empleo, ofrece una extensa red de oficinas en toda Europa.

En España hay oficinas EURES en todas las provincias dependientes del INEM y en las Comunidades Autónomas que tienen transferidas las competencias, Andalucía de momento no las tiene transferidas.

Las Universidades se han incorporado a la red EURES, por medio de protocolos y convenios de colaboración, conscientes del interés de estudiantes y recién titulados y tituladas universitarios y de F.P. por tener una experiencia laboral en el mercado europeo. A continuación referimos un ejemplo práctico de actividad que se puede desarrollar con EURES:

- El Grupo Alhambra: El proyecto piloto de la modalidad de prácticas EURES.

Los acuerdos Eures – Universidades permiten dar cobertura a iniciativas como las del “Grupo Alhambra” en este caso formado en Granada, pero que- en general,

facilita a representantes de universidades y servicios europeos de empleo (eures) de distintas ciudades de la Unión Europea, desarrollar, de forma estable, estancias transnacionales de alumnos y recién titulados en prácticas en distintos países.

Los participantes, tanto por parte de *Eures*, como de las Universidades se ponen de acuerdo a la hora de realizar, por el momento, proyectos piloto de un número concreto de estancias, en unas pocas localidades, con una temporalidad para cada uno de ellos de entre 3 y 6 meses de duración con vocación de que en el futuro se extienda a otros lugares de Europa.

Entre los requisitos exigibles a los que efectúen las prácticas se encuentran, un determinado nivel de conocimiento de la lengua del país de destino y un perfil y titulación adecuados a las características de las empresas que se seleccionen.

Al mismo tiempo, se dispondrá del asesoramiento legal y laboral necesario, de cara a acomodarse a la legislación vigente en cada país, lo cual no obsta, para que el *Grupo Alhambra* inste a la Comisión Europea a reglamentar, en su caso, a través de una Directiva Comunitaria, este ámbito de trabajo en prácticas, pieza clave en el funcionamiento de los Programas de Empleo de la Unión.

Finalmente, la filosofía que subyace, es dar una respuesta más rápida y sencilla, a la demanda de formación práctica de un colectivo con formación superior; cuyas necesidades laborales se corresponden, cada día más, con la movilidad dentro de los Estados que forman la Unión Europea.

- Buscar trabajo en Europa a través de EURES.

Lo que no se debe olvidar si se sale al extranjero para buscar trabajo o para una entrevista de selección es el pasaporte o el DNI en vigor, fotocopia de la partida de nacimiento y libro de familia, varias fotografías de carnet y traducción certificada del título.

En cuanto al curriculum, debe incluir cartas de presentación y referencias de otros empleos, títulos académicos y cursos traducidos.

Seguridad Social. Formularios Serie E-100 o 111 para asistencia sanitaria en el espacio europeo. E-301 y/o E-303 cuando proceda.



No está de más, llevar todas las licencias que veas oportunas como el carnet de conducir.

Hay que hacer un cálculo de los primeros gastos de alojamiento, desplazamientos comidas y si se va a estar más de 3 o 6 meses, según el lugar se precisará pedir un permiso de residencia.

<http://europa.eu.int/jobs/eures>

Información sobre condiciones de vida y trabajo y base de datos de ofertas de empleo

<http://www.eures-jobs.com>

Base de datos de ofertas de empleo EURES.

<http://www.eurescv-search.com>

Plan Piloto para lanzar curriculum por Internet de profesionales de hostelería, sanidad, transporte aéreo y nuevas tecnologías.

Información Europea:

<Http://citizens.eu.int>

Servicio de información de la Comisión Europea para ciudadanos y empresas

Los Eures adviser del INEM, se encuentran en todas las provincias andaluzas.

Estas son las oficinas principales en los países europeos:

Austria: AMS

Faltan comerciales, gestores de empresas, profesionales del turismo y la salud. Se exige dominio del alemán.

<http://www.ams.or.at/>

Belgium: FOREM

En Flandes necesitan ingenieros, auxiliares técnicos sanitarios, técnicos informáticos, conductores, carpinteros y empleados de la construcción. En las

grandes ciudades turísticas se buscan personas jóvenes para el verano. Francés, en Bruselas y en el Sur. Neerlandés, en Bruselas y Norte. Alemán en el Este.

<http://www.hotjob.be/> FOREM (Wallonia)

<http://www.vdab.be/> VDAB (Flanders)

Belgium: ORBEM (Bruselas)

<http://www.orbem.be/> (french)

<http://www.bgda.be/> (dutch)

Denmark: AMS

<http://www.af.dk> (general information)

<http://www.eures.dk/>

Finland: ML

<http://www.mol.fi/>

France

Gran variedad por la diversidad de economías regionales. El contrato es por escrito. Existe salario mínimo y la jornada es de 35 horas. Hay dos días y medio de vacaciones por mes trabajado. Mientras se encuentra piso puede dirigirse a la oficina de turismo para conocer alojamientos de temporada.

<http://www.anpe.fr/> ANPE

<http://www.apec.asso.fr/> APEC

Germany.

Personal sanitario, profesiones tradicionales, como panaderos y carniceros, cocineros e ingenieros de construcción mecánica y electrónica. Contratos verbales o escritos: Son habituales los acuerdos de duración indefinida. No hay salario mínimo. Se aconseja no viajar sin saber donde vivir.

<http://www.arbeitsamt.de/> BA

<http://www.bundesverwaltungsamt.de/> BVA

Greece: AOED

<http://www.aoed.gr/>

Iceland: Ministry of Social Affairs

<http://www.vinnumalastofnun.is/>

**Ireland: FÁS**

Solicitan entre otros a trabajadores para sectores de servicios por teléfono, electrónica, software y servicios financieros. En hostelería (estacional). No hay contratos tipificados y la jornada es: de 38 a 42 horas.

<http://www.fas.ie>

Italy: MSLP

Solicitan trabajadores para servicios comerciales y a empresas, salud, economistas, ingenieros mecánicos e informáticos y farmacia. Cuatro modalidades de contratos de 40 horas de jornada, vacaciones de 25 a 30 días. Se aconseja decidir el lugar de alojamiento antes de salir.

<http://www.europalavoro.it/>

Luxembourg: ADEM

<http://www.etat.lu/ADEM/>

<http://www.ceps.lu/>

Netherlands: ARBVO

<http://www.arbeidsbureau.nl/>

Norway: ADIR

<http://www.aetat.no/>

Portugal: IEFP

<http://www.iefp.pt/>

Spain: INEM

<http://www.inem.es/>

ofertas de empleo en Europa

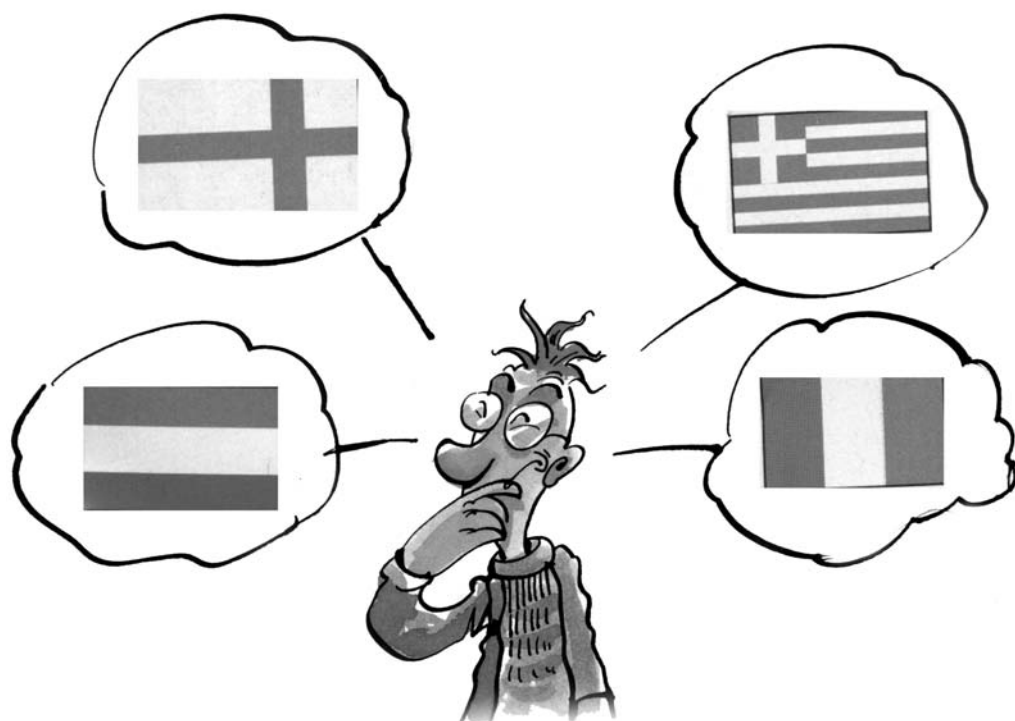
Sweden: AMS

<http://www.amv.se/>

UK: ES

Demandan trabajadores en servicios de distribución financieros, sistema sanitario y farmacéutico, construcción e informática. Contratos: acuerdo entre las partes. Hay asociaciones de alojamiento sin ánimo de lucro. Reciben ayudas públicas para mantener el precio del alquiler.

<http://www.employmentservice.gov.uk/>
<http://www.teani.org.uk/>





GLOSARIO

EXTERNALIZACIÓN DE TAREAS. Proceso que se está desarrollando actualmente en las organizaciones por el cual, aquellas tareas que no constituyen el objeto principal de la empresa, se contratan con terceros.

FORMACIÓN OCUPACIONAL. 1. Es la formación apoyada en actuaciones públicas o privadas, cuyo objetivo inmediato es la incorporación a un puesto de trabajo o el mantenimiento en el mismo. 2. Es el resultado de los esfuerzos de enseñanza - aprendizaje encaminados a mejorar la preparación de las personas para el mundo del trabajo.

FORMACIÓN NO REGLADA. Toda aquella que no esté incluida en los planes de formación del sistema educativo previsto por el Ministerio de Educación y Ciencia, y en aquellas comunidades que tengan transferidas las competencias en materia de educación por las correspondientes Consejerías de Educación. Un gran apartado de la formación no reglada lo constituye la formación ocupacional.

FORMACIÓN REGLADA (ACADÉMICA). Es la formación planificada por el Ministerio de Educación y Ciencia y la Consejería de Educación y Ciencia en aquellas comunidades autónomas en que estén transferidas las competencias sobre esta materia. Se incluye toda la formación recibida en Colegios (públicos o privados), Centros de Enseñanza Secundaria, Institutos de Bachillerato, y Formación Profesional y Universidades.

GLOBALIZACIÓN DE LA ECONOMÍA. Término empleado para expresar la visión mundial del mercado, de la competencia, de la producción, de las estrategias y de la gestión de la empresa o del sistema económico nacional.

HABILIDADES SOCIALES. Conductas aprendidas que se manifiestan en situaciones de relación con otras personas, y que facilitan un reforzamiento por parte del ambiente. Permiten que se expresan sentimientos, actitudes, deseos, ideas u opiniones y derechos respetando el derecho que tienen también los demás a expresar lo mismo. Nos permiten una buena adaptación en los grupos sociales en que vivimos.

INSERCIÓN LABORAL O PROFESIONAL. Proceso compuesto de diferentes actividades encaminadas a la consecución y mantenimiento del empleo.

ITINERARIO FORMATIVO. Camino que se sigue para adquirir formación específica que capacite y proporcione una mayor cualificación, especialización en la futura profesión a desempeñar.

MERCADO LABORAL. También llamado de trabajo o de relaciones laborales, es el ámbito donde se define todo lo relacionado con las ocupaciones: la oferta y demanda laborales, la situación de las empresas, cantidad y tipos de contrataciones, tiempo de trabajo, salarios, condiciones laborales, formación profesional, crecimiento y decrecimiento del empleo y las profesiones con futuro.

MERCADO DE TRABAJO. Situación de las principales variables laborales en un territorio dado, así como de su interrelación, incluyendo los posibles desajustes entre oferta y demanda de trabajo. Tales variables son, entre otras, las relativas al tamaño y características de la población potencialmente activa, de la población, de la población ocupada, de la población parada, etc.

NIVEL ACADÉMICO O NIVEL EDUCATIVO. Es aquel que nos define el nivel de formación reglada de una persona.

OBJETIVO PROFESIONAL. Es el puesto que una persona, analizando sus potenciales, desea desempeñar.

OUTSOURCING. Externalización de funciones y tareas, que no sean parte del CORE BUSINESS (función principal de la empresa).

PROYECTO EMPRESARIAL. Documento donde se recoge y desarrolla la idea empresarial, normalmente se estructura en diversos apartados: Definición de la idea de negocio, plan de producción, plan comercial, plan económico y financiero y la organización y gestión de los recursos humanos.

PYMES. Abreviatura de pequeña y mediana empresa. Empresa que emplea a menos de 250 trabajadores.

RED DE CONTACTOS. La red de contactos está compuesta por: familiares y amigos, compañeros de trabajo antiguos, antiguos compañeros de colegio, instituto o universidad, proveedoras/es, clientas/es, compañeras/os de algún tipo de asociación, antiguas/os profesoras/es, contactos de cónyuges o pareja.



SECTOR. 1. En el ámbito laboral está referido a la agrupación de las especialidades: Hostelería, Turismo, Medicina, Siderometalurgia, Minería, Pesca, Administración. 2. Sectores económicos son el sector primario (actividades agrícolas, explotación de bosques, pesca); sector secundario (actividades industriales); y sector terciario (agrupa actividades muy heterogéneas que no tienen por objeto producir un bien material pero que satisfacen necesidades de naturaleza muy distinta (transporte, comercio servicios públicos y privados, enseñanza, sanidad, etc.).

SECTOR PRIMARIO. Agricultura, ganadería, pesca (materias primas).

SECTOR SECUNDARIO. Actividades industriales.

SECTOR TERCIARIO. El que proporciona servicios a la sociedad.

TAREAS. 1. Secuencia de actividades manuales y/o intelectuales que constituyen un conjunto identificable como unidad elemental de trabajo y que tiene en sí misma un principio y un fin. Como mínimo requiere para su realización la aplicación de unos conocimientos profesionales, destrezas o aptitudes concretos y la utilización de instrumentos o equipos específicos.

2. Fase de trabajo concreto evaluada operativamente. En la delimitación de la tarea se considera: el principio y el fin, tiempo e intensidad de realización, número de operaciones y con frecuencia se contemplan también las máquinas y herramientas utilizadas.

TRABAJO. Conjunto de tareas, operaciones, elementos, etc., que debidamente programados y realizados por una o varias personas y/o máquinas permiten conseguir un objetivo. También se define como “serie de operaciones encaminadas a un objetivo, sin tener en cuenta las personas. Un trabajo puede hallarse subdividido entre varias personas” (Fertonani y Actis Grosso, 1978).

Actividad de transformación que lleva a cabo el hombre su medio físico (trabajo físico) o sobre su medio social y cultural (trabajo intelectual). El trabajo puede ser de muy diversos tipos: físico, intelectual, directo, mediatizado, manual, mecánico, animal, por cuenta propia o ajena, libre o forzado, etc.

BIBLIOGRAFÍA

Fertonani, M. Y Actis Grosso, C. (1978). Análisis y valoración de tareas. Bilbao, Deusto.

Ruiz Recio, R. (1991). Cómo calcular los tiempos de trabajo. Bilbao.



BIBLIOGRAFIA

- Capital Humano, nº 142 (2001): Rubio, S. “Las becas para estudiantes como instrumento activo de selección de Personal.”

En este artículo de la revista Capital Humano, su autora nos describe cómo las prácticas se han convertido en pocos años en una herramienta imprescindible de selección de personal.

Nos demuestra con datos recogidos entre los años 1987 a 1997 que las prácticas son demandadas por todos los sectores de actividad y que, según declaraciones de responsables de empresas como IBM, Lóreal o Michelin, las prácticas son interesantes también para la imagen de las empresas.

- García Delgado, J. (2000): “Por una buena práctica de las prácticas en empresas.” Guía de las empresas que ofrecen empleo.

En esta edición de la publicación anual de las “Guía de las empresas que ofrecen empleo”, el autor nos indica de qué manera se pueden hacer mejor las prácticas apoyándose en su experiencia en la Universidad Politécnica de Madrid.

- Observatorio Ocupacional (2000), Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. “Impacto de las políticas activas de empleo en los universitarios.”

Es un estudio descriptivo a cerca del impacto de las diferentes medidas de apoyo al empleo en los jóvenes españoles entre los que incluye los programas de prácticas.

- “Las prácticas en la empresa en la formación universitaria.”. Forum Universidad-Empresa y Consejo de universidades (eds.).(1991):

Nos ofrece una panorámica de las prácticas desde su origen, su desarrollo y perspectivas, todo ello comentado desde la perspectiva de diferentes expertos.

- Casal, J. (1996). Modos emergentes de transición a la vida adulta en el umbral del siglo XXI: aproximación sucesiva, precariedad y desestructuración.. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, CIS ,75, 295-316.

En este artículo se tratan los cambios experimentados por los jóvenes en el proceso de transición a la vida adulta. En primer lugar aborda los conceptos básicos en torno al concepto de transición para centrarse posteriormente en las

modalidades existentes durante las últimas décadas y su relación entre ellas y con los procesos de exclusión social.

- Figuera, P. (1996). La inserción del universitario en el mercado de trabajo. Barcelona: EUB.

Este libro lleva a cabo un repaso conceptual a todas las teorías y modelos, tanto personales como sociales, que explican los procesos de inserción al mercado de trabajo entre el colectivo de universitarios.

- Pérez Boullosa, A., Alfaro, I., Barberá, M.A., Ramírez, L. (1994). El prácticum de "orientación educativa": evolución de un programa de formación e inserción laboral. Desarrollo de la carrera: modelos y programas actuales, 360-371. Valencia: AEOEP.

Encuentran en un investigación llevada a cabo entre titulados en el marco de los Convenios de Cooperación Educativa, como los estudiantes que participaron en los mismos consideran estas experiencias un instrumento importante de autoexploración y exploración del ambiente, que además les facilita la definición de sus expectativas laborales.

- SOOP (Servicio de Orientación y Planificación Profesional) (1996). Estudio de inserción laboral de los titulados de la Universidad Carlos III de Madrid. Fundación Universidad Carlos III. Madrid.

Investigación realizada en el contexto de esta universidad entre los titulados inscritos en su servicio de orientación y empleo, con el objeto de llevar a cabo un seguimiento sobre su situación laboral.

- Martínez, R. (1999). La inserción laboral de los universitarios. Evaluación de las prácticas en empresas en la Universidad de Granada. Universidad de Granada.

Es una tesis doctoral que lleva un estudio sistemático y pormenorizado de los programas de prácticas en la Universidad de Granada para estudiantes de últimos cursos de carrera, atendiendo a su doble vertiente; como formación adquirida y como instrumento que contribuye al proceso de inserción al mercado de trabajo.



CASO PRACTICO

QUIERO HACER UNA PRÁCTICA

1. ¿Cuál es mi situación?

- a) Soy estudiante | De F.P.
 | De Universidad
- b) Estoy haciendo un curso de FPO
- c) He acabado mi formación

2. Tomas de contacto

Hablar con la persona responsable de prácticas en mi Centro

Consultar en centros de referencia de Andalucía Orienta o con los centros asociados en Ayuntamientos, Asociaciones y Universidades para que me digan si en ese momento hay alguna oportunidad

3. ¿Qué tipo de práctica puedo hacer?

- a) Analizar qué formación tengo (para qué debería estar capacitado y qué salidas ofrece)
- b) Realizar un inventario personal (¿Qué se hacer?)
- c) Marcarme un objetivo profesional (¿En qué quiero trabajar?)
- d) Elaborar un listado de empresas que ofertan esos puestos a los que accedo. Para ello consultar en:
- Centros de Referencia de Andalucía Orienta
 - Centros Asociados (Ayuntamientos, Asociaciones, Universidades, ...)
 - Asociaciones empresariales
 - Sindicatos
 - Revistas especializadas
 - Páginas amarillas y/o similares
 - Bases de datos y páginas web

4. ¿Qué puedo hacer?

- a) La práctica me la busca: mi Centro, una Asociación, Andalucía Orienta, ...
- Manifestar interés, presentar solicitud si es necesario, etc.
- b) Me ayudan a buscarla
- Establecer de qué manera se va a proceder
 - Fijar plazos y tareas
 - Otros compromisos si los hay
- c) Yo puedo buscarme la práctica
- Solicitar modelo de convenio - Preparar currículum
 - Elaborar listado de empresas - Ofertar convenio negociando las tareas a
 - Preparar entrevista con responsables desarrollar si es posible
 - Aclarar con la entidad que me autoriza a buscar la práctica, si ésta debe ser evaluada y de qué forma. Comunicárselo a la entidad que me acepta

