

# LAS PRÁCTICAS INTERNAS Y EXTERNAS EN LA DIPLOMATURA DE RELACIONES LABORALES: UN INSTRUMENTO PARA LA INSERCIÓN LABORAL

María Luisa Rodríguez Copé<sup>1</sup>; Nuria Ceular Villamandos<sup>2</sup>

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO. UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

<sup>1</sup>Profesora Colaboradora (2.º Nivel)

<sup>2</sup>Profesora Asociada (TC)

---

*“Sin duda, hay que poner énfasis en las ventajas de las prácticas de los alumnos. Sin embargo, para abordar con garantías y calidad esta enseñanza-aprendizaje, deben aumentarse considerablemente los medios con que la mayor parte de los responsables de prácticas cuentan para ejercer esta labor. El encomiable voluntarismo de los responsables de este sistema debe sustituirse por recursos suficientes”.*





# LAS PRÁCTICAS INTERNAS Y EXTERNAS EN LA DIPLOMATURA DE RELACIONES LABORALES: UN INSTRUMENTO PARA LA INSERCIÓN LABORAL

## INTRODUCCIÓN GENERAL

### I. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD PRÁCTICA DEL ALUMNADO

1. Las prácticas docentes o internas

2. Las prácticas externas: el Programa de Cooperación Educativa

## ANEXO I

## ANEXO II

## ANEXO III

## BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCION GENERAL

I ANALISIS DE LA ACTIVIDAD PRACTICA DEL ALUMNO

1. Las partes de un texto o un tema

2. Las partes de un texto o un tema (Continuación)

ANEXO I

ANEXO II

ANEXO III

BIBLIOGRAFIA



# LAS PRÁCTICAS INTERNAS Y EXTERNAS EN LA DIPLOMATURA DE RELACIONES LABORALES: UN INSTRUMENTO PARA LA INSERCIÓN LABORAL

María Luisa Rodríguez Copé (*dlrocom@uco.es*)

Nuria Ceular Villamandos (*nuria.ceular@uco.es*)

## RESUMEN

A menudo, los empleadores critican la falta de práctica profesional de los recién titulados. En el mercado de trabajo actual las empresas valoran más las competencias, valores, etc., que los meros conocimientos teóricos de aquellos que quieren integrarse en el mismo. A través de la experiencia de las profesoras responsables de las prácticas formativas, internas y externas, de la Facultad de Ciencias del Trabajo (Diplomatura Relaciones Laborales) de la Universidad de Córdoba, se pretende dar al lector una visión crítica del papel que una actividad práctica tutelada desempeña en el proceso de aprendizaje del alumnado universitario y en su orientación e inserción profesional. Se hace especial hincapié en la idea de que nuestros esfuerzos como docentes deben ir encaminados hacia un *sistema de aprendizaje* que garantice al mismo tiempo una adecuada formación teórica y una relación directa con el mundo laboral, lo que, sin duda, exige una mayor colaboración entre Universidad y Empresa.

## ABSTRACT

Companies often criticize the recently graduates lack of professional experience. In the current labour market, companies give more value to abilities, values, c. than to the amount of theoretical knowledge of those who want to be integrated in it. Through the experience of teachers responsible for the formative practice, internal and external of the Faculty (degree in Labour Relations) of the University of Cordoba, it is tried to show readers a critical vision of the role that a guided practical activity has in the learning process of university student, and in their orientation and laboral insertion. It is relevant the idea that our effort as teachers should be oriented towards a learning system which guarantees an adequate theoretical learning and a direct relation with the laboral world, at the same time. Obviously, this idea demands more collaboration between university and business.

## PALABRAS-CLAVE

Prácticas internas,  
Prácticas en empresas,  
Formación profesional,  
Inserción laboral

## KEYWORDS

Formative practice,  
theoretical knowledge,  
laboral insertion

## INTRODUCCIÓN GENERAL

No nos cabe duda de que, *en los tiempos que corren*, la formación universitaria tradicional ha perdido sustancia. Quizás uno de los argumentos más válidos para corroborar esta afirmación sea el manifiesto y *galopante* desajuste entre el sistema educativo universitario y las necesidades formativas que exigen las empresas<sup>1</sup>. Ha quedado demostrado que una enseñanza demasiado teórica dificulta la comprensión y disminuye el grado de utilidad práctica de los conocimientos adquiridos.

Somos conscientes de que, hoy en día, el desequilibrio cualitativo entre la oferta y demanda de empleo es cada vez mayor, así sólo una minoría de individuos pueden acceder a puestos de trabajo cuyos requerimientos se ajusten a las capacidades y competencias obtenidas en su formación. Se precisa por tanto, para mantener una ventaja competitiva, dotar al alumno no sólo de una formación generalista y teórica de base, sino de una formación paralela más práctica y específica y, por supuesto, de una formación permanente a lo largo de toda su vida profesional<sup>2</sup>.

El Espacio Europeo de Educación Superior aboga por una formación capaz de dotar al alumnado de facultades y habilidades que les permitan asimilar y desarrollar conocimientos, técnicas, competencias y valores potenciadores de sus perspectivas de inserción en un mercado de trabajo cada vez más competitivo y exigente.

Uno de los pilares del nuevo *sistema educativo* se sustenta en la formación continua del alumnado, como proceso de aprendizaje constante, que le va a permitir adoptar un perfil polivalente capaz de responder a las necesidades reales de un mercado laboral en persistente evolución, que exige profesionales adaptables a los cambios que, como organismos vivos, sufren las empresas. Y en este empeño la formación práctica adquiere una posición estelar.

Compartiendo la filosofía y el espíritu que subyace en el nuevo *sistema de aprendizaje* que, como bien sabemos, deberá estar implantado antes del 2010,

Uno de los pilares del nuevo sistema educativo se sustenta en la formación continua del alumnado.

<sup>1</sup> En este sentido se manifiesta MINGORANCE (1998), "Facilitación y seguimiento de los procesos de reflexión sobre la práctica. Modelos de seguimiento", en la obra *Desarrollo profesional y practicum en la Universidad*. Universidad del País Vasco. Bilbao.

<sup>2</sup> Podemos afirmar que la formación generalista es insuficiente para lo que demanda el mercado de trabajo. Si bien en la década de los setenta la posesión de una titulación universitaria representaba un argumento de peso para conseguir un trabajo, aunque no garantizaba ese logro, con el paso del tiempo y la especialización de cada disciplina, las titulaciones universitarias se han ido convirtiendo en un mero trámite que habilita al titulado para iniciar la andadura de un proceso formativo posterior más adaptado al itinerario profesional deseado.

la Facultad de Ciencias del Trabajo reconoce la importancia de una buena preparación práctica de sus futuros titulados/as universitarios/as, como instrumento para completar su formación con vistas a la integración en el sistema productivo de las empresas en las condiciones más adecuadas.

A la consecución de este principal objetivo contribuye muy significativamente la asignatura de tercer curso de la diplomatura "Prácticas Integradas"<sup>3</sup>, disciplina que aparece en los Planes de Estudio como materia troncal anual, y que adquiere un *carácter específico y diferente*<sup>4</sup> dentro de la titulación, como luego veremos.

Paralelamente a ella, la Facultad cuenta con un programa específico para la realización de prácticas en empresas, "Programa de Cooperación Educativa", que viene funcionando desde el curso 2001/2002, apostando por una mayor efectividad del proceso de aprendizaje y preparación para el futuro laboral del alumnado<sup>5</sup>. Nuestro fin último no es sino ofrecer a la sociedad profesionales especializados en el complejo mundo de las relaciones laborales y de la organización de los recursos humanos en las empresas, y para ello es esencial la contribución de estas últimas.

De esta forma las prácticas internas y externas en la Diplomatura de Relaciones Laborales se convierten en un instrumento de orientación e inserción laboral pues suponen un acercamiento de la formación reglada a la formación (del) profesional y esto es, sin vacilación alguna, uno de los primeros pasos de aproximación entre la Universidad y la Empresa, entre lo que, *grasso modo*, podríamos denominar, lo teórico y lo práctico.

En las siguientes líneas trataremos de mostrar al lector algunas conclusiones y valoraciones críticas sobre la experiencia que, de la organización y

... las prácticas internas y externas en la Diplomatura de Relaciones Laborales se convierten en un instrumento de orientación e inserción laboral pues suponen un acercamiento de la formación reglada a la formación (del) profesional.

<sup>3</sup> Según DELGADO PADIAL/LÓPEZ MARTÍN/MATÍAS RECHE (1999), "La asignatura de Prácticas Integradas I de la Diplomatura de Relaciones Laborales como facilitadora de la inserción laboral y la iniciativa empresarial", en la obra de Galán García, A. y Rodríguez-Piñero Royo, M.: Inserción laboral. Huelva, el afrontar la docencia de esta asignatura no fue nada fácil en sus comienzos, ya que en la mayoría de los centros existía confusión sobre la manera de orientarla o enfocarla.

<sup>4</sup> Y decimos esto porque, muy lejos de la tradicional clase magistral, la tarea del profesor no es la de impartir la asignatura, sino otra bien distinta, de atención y tutorización especializada. No se deben confundir las prácticas integradas con los *practicum* o los módulos prácticos de otras materias, dado que la finalidad es totalmente distinta. Vid., en este sentido, SORIANO HERNÁNDEZ/SANCHÍS PALACIOS (1999), "El desarrollo de las prácticas integradas en las relaciones laborales: una propuesta de metodología docente". *Quaderns de relacions laborals*, nº 1. Universitat de València.

<sup>5</sup> Dentro del mismo se incluye un así como un programa para la inserción profesional que se concreta en la celebración de talleres, seminarios y otras actividades dirigidas al alumnado y encaminadas a posibilitar una óptima orientación hacia las nuevas y crecientes demandas empresariales.

tutorización de estas prácticas internas y externa durante varios cursos académicos, hemos obtenido.

## I. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD PRÁCTICA DEL ALUMNADO

### 1. Las prácticas docentes o internas

#### INTRODUCCIÓN

En una titulación como la Diplomatura en Relaciones Laborales, se requiere especial atención en la fijación de criterios que permitan determinar una proporción adecuada entre la formación teórica y práctica del egresado. En este sentido el Plan de Estudios contempla el establecimiento de créditos teóricos y prácticos en el contenido de la titulación. Así, asignaturas adscritas a áreas de conocimiento tan variadas como Derecho del Trabajo, Organización de Empresas, Economía Aplicada o Sociología, exigen la dotación de horario específico para desarrollar las capacidades prácticas que se consideran el perfil de egreso.

Por todo ello, se procede a detallar la experiencia obtenida a través de la impartición de una asignatura, eminentemente práctica, ubicada en el último curso de la titulación dirigida a la adquisición y desarrollo de competencias necesarias para el adecuado desenvolvimiento futuro del alumno en el mercado laboral.

#### 1.1. LA ASIGNATURA DE PRÁCTICAS INTEGRADAS

Entre las prácticas docentes que se realizan en la Diplomatura de Relaciones Laborales, incluidas en la configuración de cada una de las asignaturas, se destaca en este estudio la asignatura troncal de tercer curso denominada "PRÁCTICAS INTEGRADAS" de 12 créditos, adscrita a las áreas de conocimiento de Organización de Empresas y de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en partes iguales. El objeto de esta asignatura es la *"iniciación a la práctica en materia de Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Personal, Seguridad del Trabajo, Derecho Sindical y de la Seguridad Social"*.

En lo que al contenido correspondiente al área de Organización de Empresas se refiere, hay que indicar que el objetivo primordial es que el alumno en su último curso universitario se acerque a la realidad del mundo empresarial a partir de los conocimientos desarrollados en las asignaturas de los pri-

... el objetivo primordial es que el alumno en su último curso universitario se acerque a la realidad del mundo empresarial.



meros cursos, tales como Organización y Métodos de Trabajo y Dirección y Gestión de Personal.

Más concretamente, se pretende dar al alumno una visión real de los conocimientos adquiridos en relación a los siguientes aspectos que figuran en la tabla I:

| Contenidos                              |                                           |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------|
| Creación de empresas                    | Análisis estratégico de organizaciones    |
| Herramientas para la búsqueda de empleo | Normas de calidad                         |
| Franquicias                             | Confección de presupuestos                |
| Instrumentos de fomento de empresas     | Gestión comercial                         |
| Análisis organizativo                   | Auditoria de Recursos Humanos             |
| Nuevas tendencias en las empresas       | Empresa familiar                          |
| Herramientas informáticas de gestión    | Mercado de trabajo en Andalucía y Córdoba |

Tabla I: ASPECTOS DESARROLLADOS EN PI (ÁREA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS)

Para este fin, el desarrollo de las clases se lleva a cabo a partir de la división de los alumnos en grupos de trabajo más o menos reducidos (de 4 a 6 miembros), a partir de lo cual, se plantean sesiones de muy diversos tipos, eminentemente prácticas, en las cuales son los alumnos, los que a partir de sus conocimientos y de toda la información disponible, desarrollan un caso real de creación de Empresas y la planificación y gestión de los Recursos Humanos de la misma. En concreto, cada equipo expondrá públicamente el caso real atendiendo a las siguientes líneas de actuación:

| Contenidos                                                                                                                                                                  |                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Creación de Empresas                                                                                                                                                        | Gestión de Recursos Humanos                |
| 1. Creación y Constitución de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Forma jurídica, Estatutos sociales</li> <li>- Trámites legales</li> </ul>                | 4. Análisis de Puestos de Trabajo          |
| 2. Análisis del Mercado <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estudio Demanda</li> <li>- Estudio Oferta</li> <li>- Análisis DAFO</li> <li>- Plan de Marketing</li> </ul> | 5. Diseño de Puestos de Trabajo            |
| 3. Viabilidad Económica <ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis económico y de riesgo</li> <li>- Proyecciones financieras</li> </ul>                              | 6. Selección de personal                   |
|                                                                                                                                                                             | 7. Valoración de Puestos de Trabajo        |
|                                                                                                                                                                             | 8. Evaluación del sistema de Retribuciones |

Tabla II: CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA (ÁREA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS)

Además, se desarrollan sesiones paralelas complementarias entre las que se destacan, las conferencias de expertos sobre determinados temas del programa, Visionado de videos, Coloquios y Prácticas con herramientas informáticas de ayuda a la gestión empresarial. De esta manera se pretende dotar al alumno de una serie de habilidades y de competencias que mejoren su capacidad competitiva en el mercado laboral. De entre todas ellas se hace hincapié en las siguientes:

| COMPETENCIAS                          | HABILIDADES                            |
|---------------------------------------|----------------------------------------|
| Iniciativa                            | Habilidad resolución de problemas      |
| Pensamiento Crítico                   | Capacidad de análisis                  |
| Habilidad de comunicación oral        | Capacidad de aprendizaje               |
| Habilidad de comunicación escrita     | Creatividad                            |
| Capacidad de liderazgo                | Capacidad de trabajo en equipo         |
| Capacidad de toma de decisiones       | Capacidad de administración del tiempo |
| Capacidad de asumir responsabilidades | Capacidad de trabajo independiente     |

Tabla III: COMPETENCIAS Y HABILIDADES PROPUESTAS

(AREA DE ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS)

Durante el segundo cuatrimestre el área de conocimiento responsable de la impartición de la asignatura es el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Se inicia el cuatrimestre con la encomienda al alumno de la ejecución de la contratación de un trabajador concreto para la cobertura de la necesidad laboral surgida en un determinado puesto de trabajo. Los perfiles del puesto y del candidato potencial responden a un supuesto de hecho surgido en *su empresa*<sup>6</sup> en cuestión y quedan reflejados en una memoria explicativa comprensiva de tales circunstancias. También deben constar en la citada memoria las ventajas e inconvenientes desde ambas posiciones contractuales (empresario y trabajador), desde las perspectivas social, laboral, fiscal y de seguridad social, con ineludible referencia a la legislación reguladora de la materia y del Convenio Colectivo supuestamente aplicable.

La última fase de las Prácticas Integradas se centra en una vertiente eminentemente jurídica, dedicada al estudio y análisis de las formas de extin-

<sup>6</sup> Empresa constituida *ad hoc* durante el 1.º cuatrimestre, en la que, entre otros aspectos, han procedido al establecimiento de su estructura organizativa y dimensionamiento de recursos humanos necesarios para alcanzar sus objetivos sociales.

El alumnado realiza su trabajo en base a supuestos prácticos.

Las áreas de conocimiento implicadas exigen para la superación de la asignatura la asistencia como requisito esencial.

ción del contrato de trabajo y a las reclamaciones judiciales derivadas del mismo. El alumnado realiza su trabajo en base a supuestos prácticos, dónde se analizan formas de extinción del contrato de trabajo, especialmente las producidas a instancias del empresario, de contratos temporales, extinciones objetivas y despido disciplinario, reclamaciones procesales, etc. Los trabajos son expuestos y debatidos en clase por grupos, en dónde se analizan la procedencia de las cartas de despidos, demandas, en su caso, y demás documentos exigibles, sus requisitos formales y de fondo y si se ajustan o no a las exigencias de la normativa vigente.

La metodología y criterios de evaluación utilizados por el profesorado del Área de Derecho del Trabajo es:

- Trabajo en equipo,
- Participación activa,
- Tutoría y asistencia previa/simultánea a la realización de los trabajos,
- Presentación de resultados "in voce" por cada grupo,
- Interpelación recíproca/s
- Conclusiones respectivas,

Las áreas de conocimiento implicadas exigen para la superación de la asignatura la asistencia como requisito esencial. Adicionalmente, se tiene en cuenta el trabajo en grupo –consistente en estudios monográficos de los temas detallados en este programa, o propuestos por los alumnos previa aprobación de los profesores responsables– junto con su exposición por la totalidad de miembros que lo integran, así como la participación activa en las actividades a desarrollar. Al terminar el curso el alumno obtendrá una calificación que resultará de hacer la media entre las calificaciones que se han obtenido en cada parte de la asignatura, a partir de sendos aprobados por asistencia.

## 1.2. CONCLUSIÓN. VALORACIÓN PERSONAL

De la experiencia docente en la citada asignatura se pueden establecer diversas consideraciones a tener en cuenta para futuras experiencias docentes de la misma naturaleza. En primer lugar se debe indicar que el tiempo dedicado en este tipo de experiencia docente es superior al incurrido en la clásica impartición de una clase magistral. En este sentido, se hace necesario el establecimiento de grupos de trabajo con la consecuente gestión y supervisión de los mismos que de seguro incrementa la carga de trabajo del profesorado

que lo tutorice. Además de los requerimientos humanos, para este tipo de experiencias se requiere la disposición de recursos técnicos, materiales e infraestructura propia que todavía no se encuentra disponible al nivel deseado. No obstante lo anterior, dicha experiencia favorece la motivación interna del profesorado, dependiente directamente de su trabajo, que es cociente, a partir de la retroalimentación continua del alumnado, del grado de evolución del mismo y del desarrollo y adquisición de las competencias que considera son necesarias para mejorar su posicionamiento en el mercado laboral.

## 2. Las prácticas externas: el Programa de Cooperación Educativa

### INTRODUCCIÓN

Debemos tener presente que la Diplomatura de Relaciones Laborales es una titulación de ciclo único orientada a proporcionar una formación especializada en el terreno de la organización y prestación del trabajo por cuenta ajena, tanto en la empresa como en las administraciones públicas.<sup>7</sup> Dicha formación especializada tiene, fundamentalmente, dos vertientes. Una de tipo jurídico, en la que se toma en consideración todo lo referido a la regulación jurídica de las relaciones laborales y de seguridad social. La otra vertiente se refiere a la organización del trabajo en la empresa<sup>8</sup>.

El diplomado en Relaciones Laborales presenta un perfil polivalente, y muestra de ello es que la titulación capacita para gestionar todos los temas jurídico-laborales de las empresas<sup>9</sup> como la contratación, gestión de documentación de la seguridad social, negociación de convenios colectivos, reso-

El diplomado en Relaciones Laborales presenta un perfil polivalente.

<sup>7</sup> Las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales tiene por objetivo, según las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél - R.D. 1429/90, 2640 (BOE de 20 de noviembre)-, "proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social". GALÁN GARCÍA (1996). "La enseñanza de las relaciones laborales en España: de la homogeneidad a la diversidad". Revista Andaluza de Relaciones Laborales, nº 2, p. 197, señala como el criterio de referencia de la Diplomatura "no es otro que el estudio y tratamiento de la prestación de trabajo desde sus diversas perspectivas, tanto jurídicas como organizativas, económicas, psicológicas y sociológicas".

<sup>8</sup> Vid., al respecto, los comentarios de CASQUETE DE PRADO/UGALDE GONZÁLEZ/CALVO GALLEGU/RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, "La enseñanza del Derecho del Trabajo en la Diplomatura en Relaciones Laborales: balance provisional de una investigación" (1995) Relaciones Laborales, Tomo II, p. 1460.

<sup>9</sup> Sin que esto signifique, en modo alguno, la circunscripción a las tareas del Graduado Social, sino que la realidad es mucho más amplia y diversa, como afirma SEMPERE NAVARRO/FERRANDO GARCÍA (1999), "Sobre la docencia desde el área de conocimiento de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Diplomatura de Relaciones Laborales", en la obra de GALÁN GARCÍA, La enseñanza en las Relaciones Laborales. Universidad de Huelva, p. 32.

lución de conflictos laborales, seguridad e higiene en el trabajo, representación de las partes en procedimientos laborales y asesoría laboral. Los futuros profesionales podrán desarrollar su actividad en departamentos de gestión de personal y recursos humanos de cualquier empresa, gestorías, sindicatos, asesorías socio-laborales y Administración Pública<sup>10</sup>.

## 2.1. OBJETIVOS, ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DEL PROGRAMA DE COOPERACIÓN EDUCATIVA

Para cumplir el objetivo primordial reseñado, el Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Ciencias del Trabajo ha procurado integrar a un importante número de entidades públicas y privadas dispuestas a colaborar con esta apuesta formativa. Asesorías laborales, despachos profesionales, sindicatos, mutuas patronales, servicios de prevención, ayuntamientos, entidades públicas y privadas, en general, han sido, y continúan siendo, el marco de aprendizaje de nuestros alumnos. Dependiendo de sus intereses elegirán una u otra opción.

No sólo se pretende que el alumno aprenda *trabajando* o afiance en el trabajo lo que en la Universidad le han enseñado teóricamente. Se aboga por forjar lazos de unión entre el mundo empresarial y el universitario, por crear una interdependencia entre la Universidad y la Empresa para lograr una adaptación permanente y acabar con el aislamiento que ha sufrido hasta ahora el mundo académico y el laboral y que ha supuesto para el recién titulado, demandante de su primer empleo, un obstáculo de difícil superación<sup>11</sup>.

Por otra parte, la organización de las prácticas supone un reto constante. Y ello porque se pretende armonizar los intereses de los distintos protagonistas: alumnos, empresas y Universidad. La tarea de captar y seleccionar empresas en las que los alumnos realizan sus prácticas es una tarea primor-

Los futuros profesionales podrán desarrollar su actividad en departamentos de gestión de personal y recursos humanos de cualquier empresa, gestorías, sindicatos, asesorías socio-laborales y Administración Pública.

No sólo se pretende que el alumno aprenda *trabajando* o afiance en el trabajo lo que en la Universidad le han enseñado teóricamente. Se aboga por forjar lazos de unión entre el mundo empresarial y el universitario, por crear una interdependencia entre la Universidad y la Empresa.

<sup>10</sup> *Grosso modo*, podríamos destacar varios campos de actuación profesional; por ejemplo, como asesores laborales, encauzando las relaciones jurídico-laborales, ya sea como autónomo o por cuenta ajena; en empresas privadas en los departamentos de recursos humanos, por su conocimiento de la legislación laboral y el funcionamiento de los mercados de trabajo; en la Administración Pública (dentro de las entidades locales, en las agencias de desarrollo para la promoción y gestión de iniciativas económicas, en los servicios públicos de intermediación y colocación...) y como docentes en las áreas de formación y orientación laboral.

<sup>11</sup> El contacto directo de nuestros diplomados con el mundo empresarial, a través de las prácticas, ha propiciado que, estos últimos conozcan de primera mano la polyvalencia de nuestros titulados, identificados exclusivamente con la tradicional figura del graduado social. Aprovechando esta coyuntura, se ha creado una Bolsa de Trabajo, gestionada por la Oficina de Orientación Laboral del Consejo Social de esta Universidad, a la que pueden acudir las empresas demandantes de profesionales con el perfil del Diplomado en Relaciones Laborales.

dial, pues de ella va a depender la calidad de la experiencia que el alumnado obtiene durante el tiempo dedicado a las prácticas<sup>12</sup>.

Además, es lógico que el alumno que quiera completar su formación teórica a través de las prácticas externas, disponga de un amplio abanico de posibilidades que le permitan iniciar el itinerario profesional elegido o, en su caso, le ayuden a hacer la elección adecuada a sus expectativas laborales. La colaboración de entidades tanto públicas como privadas resulta esencial. Cada entidad colaboradora cumple una función formativa primordial en el Programa.

Así, por ejemplo, las prácticas en las asesorías, gestorías o despachos profesionales, dan la oportunidad al alumno de realizar funciones de muy diversa índole, debido a la diversidad de circunstancias que se pueden presentar. Entre otras, gestión y tramitación de todo tipo de documentos jurídico-laborales; gestión integral de las empresas (redacción de nóminas, altas, bajas, contratos de trabajo, búsqueda y gestión de subvenciones desde las distintas administraciones, ordenación de documentos contables y fiscales, etc...).

Con las prácticas en los sindicatos, el alumno puede conocer la aplicación real de un derecho fundamental como es la libertad sindical que sólo había analizado desde la teoría. Esto le permitirá entender la estructura, el funcionamiento y el papel de la organización sindical en un contexto concreto, adquiriendo un conocimiento preciso del Derecho Sindical, al familiarizarse con cuestiones tales como el funcionamiento de las elecciones sindicales, la negociación colectiva, el conflicto colectivo y los medios de resolución de los mismos, etc... También hay que destacar que las prácticas realizadas en las asesorías jurídicas de los entes sindicales permite al alumno realizar funciones propias de asesoría y representación jurídico-laboral, tanto en asuntos individuales como colectivos (demandas, reclamaciones, conciliación<sup>13</sup>, cálculo de prestaciones, ejecuciones, etc...)<sup>14</sup>.

... es lógico que el alumno que quiera completar su formación teórica a través de las prácticas externas, disponga de un amplio abanico de posibilidades que le permitan iniciar el itinerario profesional elegido o, en su caso, le ayuden a hacer la elección adecuada a sus expectativas laborales.



<sup>12</sup> Es imprescindible que las empresas dispongan de recursos materiales, tecnológicos y humanos suficientes para el desarrollo adecuado de las prácticas. Por supuesto, es imprescindible que estén dispuestas a colaborar en función de los principios y objetivos con que se plantean las prácticas. La formalización de esta colaboración se realiza a través de un convenio de colaboración, según el modelo específico para la realización de prácticas tuteladas de la Universidad de Córdoba, que, mediante cláusulas generales, puntualiza la inexistencia de relación laboral, el carácter no remunerado de las prácticas y la protección del alumno a través del seguro escolar. El convenio es firmado por el representante de la empresa o entidad colaboradora y por el Vicerrector de Estudiantes.

<sup>13</sup> La interposición de demandas, reclamaciones, los actos de conciliación..., le va a permitir aplicar todo aquello que está aprendiendo sobre el Derecho Procesal Laboral, lo que será una ayuda para la superación de la asignatura.

<sup>14</sup> A estos hechos habría que añadir que los alumnos van a tener la oportunidad de trabajar con un material que, quizás y lamentablemente, no se utilicen con la frecuencia deseable, como es el manejo de convenios colectivos y jurisprudencia.

A través del Programa, también se ofrece a los alumnos la posibilidad de hacer prácticas en empresas dedicadas a la prevención de riesgos, en las mutuas patronales, en las áreas de desarrollo local de los ayuntamientos y/o mancomunidades... lo que les va a permitir profundizar en aspectos como la prevención de riesgos laborales o el desarrollo local que, cada vez, y de forma más clara, constituyen perspectivas profesionales para nuestros futuros egresados.

No debemos olvidar que, además, los alumnos de esta Facultad pueden realizar su actividad práctica en los departamentos de personal de cualquier entidad, ya pública, ya privada, en dónde llevarán a cabo funciones propias de gestión de personal y recursos (proceso de selección y realización de contratos, nóminas, seguros sociales).

Para finalizar este sucinto análisis del Programa, hay que dejar constancia que, en un gran número de casos, la consecución de los objetivos propuestos depende de una buena labor de tutorías. Durante el desarrollo de las prácticas el alumno contará con un tutor en la empresa y un tutor interno o tutor académico que procurará mantener un contacto directo con el alumno y con el tutor externo con el fin de que se coordinen las tareas y se facilite el periodo de prácticas<sup>15</sup>.

## 2.2. BREVE EXÉGESIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LOS ÚLTIMOS CURSOS

El curso académico 2001/2002 se inició con la puesta en marcha de este Programa, elaborado con el fin de que los alumnos de último curso de la Diplomatura de Relaciones Laborales pudiesen acceder a la realización de prácticas en entidades públicas y privadas de Córdoba y provincia. El objetivo fundamental del Programa era ofrecer al alumno un programa de prácticas diversificado, que le diese la posibilidad de aplicar sus conocimientos teóricos y de tener un primer contacto con el mundo laboral.

Las prácticas procuraban adaptarse a los intereses y situación personal del alumno, articulándose a través de convocatorias generales (en los meses de octubre y febrero) dirigidas a aquellos alumnos que deseaban realizar prácti-

... en un gran número de casos, la consecución de los objetivos propuestos depende de una buena labor de tutorías.

<sup>15</sup> El tutor externo o tutor de la empresa es el responsable del alumno en el Centro de Trabajo. Es función del mismo, asignarle las tareas, orientarle y ayudarle en sus dudas, capacitarlo para el desarrollo de las tareas asignadas y emitir un informe de valoración del alumno (Vid., Anexos 3.2). El tutor interno, además de mantener un contacto directo con el alumno en prácticas deberá controlar y evaluar la memoria presentada por éste cuando finalice las prácticas. También deberá controlar el cumplimiento de las horas a las que asiste a la empresa. En definitiva, la labor esencial del tutor académico se concreta en el seguimiento del alumno en la empresa para comprobar como está siendo el aprendizaje en la práctica.

cas en empresas de Córdoba capital, y de una convocatoria específica (en el mes de junio) para aquéllos que preferían realizar prácticas en instituciones públicas y empresas privadas de la provincia.

La respuesta del alumnado fue excelente. Prueba de ello es el notable incremento de alumnos que realizaron prácticas tuteladas en el curso en el que se puso en marcha el Programa (2001/2002)<sup>16</sup>.

Durante el curso académico 2002/2003 se continuó con la marcha del Programa de cooperación educativa, iniciado en el curso 2001/2002, dirigido también al alumnado de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, de reciente implantación.

Como novedad y con el fin primordial de favorecer al alumnado, se introdujo un anexo al Programa que añadía una vía más de acceso a las prácticas. Además de las convocatorias generales y la específica para entidades de la provincia, el alumno que prefiriese realizar las prácticas en empresa o entidad pública distintas a las que se ofertaban en cada convocatoria, podría hacerlo si cumplía unos requisitos formales determinados (Anexo II del Programa de Cooperación Educativa) y, siempre previo control de la persona responsable del Vicedecanato de Extensión Universitaria<sup>17</sup>.

Por otra parte, el número de entidades colaboradoras se incrementó notablemente con respecto al curso anterior<sup>18</sup>. A este hecho contribuyeron fundamentalmente dos factores:

1. La nueva vía de acceso introducida que permitió que, a través del propio alumno interesado, se conocieran empresas dispuestas a colaborar.
2. El cada vez mayor número de empresas que de "motu proprio" contactaron con nuestra Facultad solicitando su participación en el Programa de prácticas.

La respuesta del alumnado fue excelente. Prueba de ello es el notable incremento de alumnos que realizaron prácticas tuteladas en el curso en el que se puso en marcha el Programa.

<sup>16</sup> Un total de 17 alumnos accedieron a la realización de prácticas tuteladas durante el curso 2000-2001 (10 en empresas y 7 en el sindicato UGT), frente a un total de 90 alumnos en el curso 2001/2002 (48 en empresas privadas, 12 en sindicatos, 14 en Administraciones Públicas y 16 en Ayuntamientos de la Provincia).

<sup>17</sup> Durante el curso 2002/2003 realizaron prácticas tuteladas 132 alumnos: 83 alumnos en empresas privadas (55 a través de las convocatorias oficiales y 28 fuera de convocatoria), 15 en sindicatos y 34 en entidades públicas de Córdoba y provincia.

<sup>18</sup> Las empresas más demandadas son las gestorías y asesorías. Por tal razón, a través del Colegio de Graduados Sociales se ofreció a los colegiados la posibilidad de colaborar con el Programa de Prácticas, lo que supuso una mayor participación de estas empresas, en beneficio del alumnado.



Todos estos factores coadyuvaron a que mayor número de alumnos tuviesen una primera oportunidad en el mercado de trabajo, al ser contratados en las empresas donde realizaron las prácticas.

Durante el curso 2003/2004 se mantuvo el interés del alumnado en la realización de prácticas tuteladas, con resultados muy positivos. Incluso podemos hablar de una mayor implicación de los propios alumnos en el Programa, mediante la aportación de nombres de empresas cuya participación en el Programa de prácticas pudiera ser de interés, teniendo en cuenta sus necesidades en particular y, en general, las demandas del resto de compañeros.

Los datos del curso 2003/2004 nos ponen de manifiesto que fueron 142 alumnos los que hicieron prácticas, repartidos de la siguiente forma: 28 de ellos en Ayuntamientos de la provincia, 13 en sindicatos y 101 en entidades de la capital cordobesa (de los cuales, 63 a través de la convocatoria general y 38 fuera de convocatoria).

Los siguientes gráficos muestran la evolución reseñada:

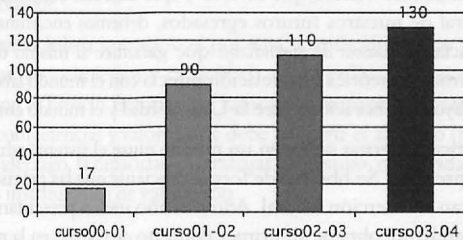


GRÁFICO I: EVOLUCIÓN DE ALUMNOS EN PRÁCTICAS

Todos estos factores coadyuvaron a que mayor número de alumnos tuviesen una primera oportunidad en el mercado de trabajo, al ser contratados en las empresas donde realizaron las prácticas.

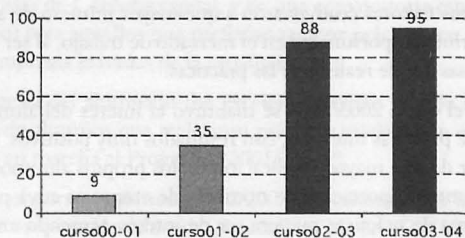


GRÁFICO II: EVOLUCIÓN DE CONVENIOS DE COLABORACIÓN CON ENTIDADES PÚBLICAS Y PRIVADAS.

### 2.3. CONCLUSIONES

A menudo, los empleadores critican la falta de experiencia profesional de los recién titulados. Parece ser que actualmente en el mercado de trabajo las empresas valoran más las competencias, valores, etc., que los conocimientos. Para evitar el círculo vicioso que se crea y que dificulta sobremanera la inserción laboral de nuestros futuros egresados, debemos encaminar nuestros esfuerzos hacia un *sistema de aprendizaje* que garantice al mismo tiempo una adecuada formación teórica y su relación directa con el mundo laboral lo que exige una mayor colaboración entre la Universidad y el mundo empresarial.

Las prácticas externas suponen un puente entre el sistema educativo y la realidad empresarial. Se observa de forma creciente que las prácticas en empresas facilitan la inserción laboral. Año tras año suelen presentarse casos en los que el estudiante obtiene su primer contrato de trabajo en la misma empresa en la que realiza sus prácticas. Obviamente no son casos abundantes, aunque sí sucede con más frecuencia que se abran perspectivas laborales a través de la relación con la empresa y sus distintos clientes, proveedores, etc.; o al menos, “se rompe el hielo” de la falta de experiencia laboral. En relación con esta cuestión, hemos detectado la necesidad de establecer un seguimiento posterior del alumno egresado para comprobar con mayor exactitud en qué medida se produce la citada relación; establecer un sistema de información con los antiguos alumnos.

Además, no cabe duda, de que aquel que realiza la actividad práctica puede identificar y conocer mejor los elementos de su perfil profesional que

... debemos encaminar nuestros esfuerzos hacia un *sistema de aprendizaje* que garantice al mismo tiempo una adecuada formación teórica y su relación directa con el mundo laboral lo que exige una mayor colaboración entre la Universidad y el mundo empresarial.

Las prácticas externas suponen un puente entre el sistema educativo y la realidad empresarial.

son más demandados por las empresas. Es muy importante la relación entre la elección del "perfil profesional" y el lugar de prácticas encomendado. Es por ello, que debe afinarse mucho en esa decisión y facilitar en la medida de nuestras posibilidades que el alumno pueda acudir al "tipo" de empresa, institución u organismo elegido.

Sin duda, hay que poner énfasis en las ventajas de las prácticas de los alumnos. Sin embargo, para abordar con garantías y calidad esta enseñanza-aprendizaje, deben aumentarse considerablemente los medios con que la mayor parte de los responsables de prácticas cuentan para ejercer esta labor. El encomiable voluntarismo de los responsables de este sistema debe sustituirse por recursos suficientes.

Sería también necesario evaluar específicamente los planes de prácticas, tanto en lo que se refiere al Programa, como al desarrollo del mismo. Quizás fuera conveniente crear criterios de selección específicos para las empresas, y no sólo para el alumno. Y esto, teniendo en cuenta que hay que valorar este proceso de aprendizaje en su conjunto dentro de un ambiente constructivo y no sancionador.

Por último habría que apostar por una adaptación de los objetivos de las prácticas (conocimientos y capacidad) a los perfiles profesionales que se planteen con el Espacio Europeo de Educación Superior. Hacer más hincapié en las competencias y valores que debe adquirir el alumno (por ejemplo, valorar el liderazgo, la capacidad de trabajar en equipo, creatividad...) y adoptar nuevos instrumentos de valoración.

... habría que apostar por una adaptación de los objetivos de las prácticas a los perfiles profesionales que se planteen con el Espacio Europeo de Educación Superior. Hacer más hincapié en las competencias y valores que debe adquirir el alumno y adoptar nuevos instrumentos de valoración.

### 3. Anexos

#### 3.1. PROGRAMA DE COOPERACIÓN EDUCATIVA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO

Conforme a lo establecido en el RD 1497/1981, de 19 de Junio, modificado por RD 1845/94, de 9 de Septiembre, podrán, si lo solicitan en tiempo y forma, participar en el programa para la realización de prácticas tuteladas que se llevará a cabo en empresas de Córdoba y provincia, con las que, previamente, la Facultad de Ciencias del Trabajo ha suscrito convenio de colaboración para la realización de prácticas tuteladas de alumnos.

### I. Solicitudes y selección de alumnos

A lo largo del curso académico existirán *convocatorias generales* para aquellos alumnos que deseen realizar prácticas en empresas de Córdoba capital y *convocatorias específicas* para aquellos alumnos que deseen realizar prácticas en instituciones públicas y empresas privadas de la provincia.

#### A) Convocatoria General

En cada convocatoria, la Facultad de Ciencias del Trabajo pondrá en conocimiento de los alumnos el listado de empresas que participen en el programa de prácticas estableciendo un plazo para que los interesados formulen sus solicitudes –que deberán incluir *currículum académico* (con especificación de todas las notas) y *currículum vitae*–. Los alumnos que hayan cursado su solicitud serán seleccionados por el Centro que, teniendo en cuenta el número de plazas ofertadas por las empresas, atenderá para la selección a los siguientes criterios:

1. Superación del 55% de los créditos necesarios para obtener el título universitario, o estar en 4.º o 5.º curso de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo.
2. Puntuación obtenida tras la baremación del *currículum académico* y *vitae*.

#### B) Convocatoria específica

La convocatoria específica será para aquellos alumnos que deseen realizar las prácticas en instituciones públicas o empresas privadas de la provincia.

En cada convocatoria se hará pública la relación de instituciones y empresas que van a participar en el programa de prácticas. Los alumnos que deseen acceder a las prácticas en sus instalaciones deberán solicitarlo oportunamente, conforme a las reglas establecidas en la convocatoria general, y especificando la localidad en dónde preferirían realizar la actividad práctica.

Se publicarán listados que agruparán aquellos alumnos que hayan solicitado realizar las prácticas en empresas de una misma localidad. En los citados listados aparecerán relacionados los alumnos seleccionados y ordenados en función de la puntuación que hayan obtenido tras la baremación, que se realizará atendiendo a los criterios generales.

En cada convocatoria (ya general, ya específica) se informará sobre el plazo para presentar las solicitudes, así como sobre los *criterios* que se tendrán en cuenta para proceder a la baremación de las mismas.

## II. Tiempo para la realización de las prácticas

El período mínimo de realización de las prácticas será de tres meses, prorrogables por otros tres dentro del curso académico, en el horario que entre la empresa interesada y el Centro se determine, debiendo tenerse en cuenta a estos efectos el *horario de clases* de los alumnos y los *período de exámenes*. En todo caso, será de aplicación las limitaciones contenidas en el artículo 3 del RD 1497/81, de 18 de Junio.

## III. Obligaciones del alumno

Son obligaciones del alumno:

- Seguir las instrucciones de la empresa durante el desarrollo de la actividad formativa.
- Mantener el contacto con el tutor académico.
- Realizar la memoria final.

Igualmente, el alumno está obligado a no divulgar información de carácter confidencial o aquella que le señale la empresa, ni durante ni después de las prácticas.

## IV. Validez académica de las prácticas

Las prácticas formativas realizadas por los alumnos al amparo del presente convenio podrán, en su caso, ser reconocidas como créditos de libre configuración. El reconocimiento se realizará sujeto al cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Presentación de *certificado de aprovechamiento* de la empresa sobre las prácticas realizadas, a la finalización de las mismas.
- Presentación de una *Memoria*, elaborada y firmada por el alumno, sobre las actividades realizadas. Deberá, además, ser visada por la empresa. El contenido mínimo exigible para la memoria de prácticas en empresas será el siguiente:

- Nombre del alumno, titulación, nombre de la empresa, período de realización de las prácticas y número de horas totales.
- Resumen de actividades realizadas. Incluirá un desglose temporal del trabajo realizado.
- Conclusiones, en las que el alumno incluirá lo que estime oportuno acerca del cumplimiento de los objetivos iniciales propuestos.

También se incluirá certificado de la empresa<sup>19</sup> especificando el período de realización de las prácticas y el número de horas. El alumno podrá aportar cuanta información complementaria estime conveniente.

Treinta horas prácticas corresponderán a un crédito de libre configuración. El número máximo de créditos de libre configuración convalidables por prácticas en empresas será de hasta 10 créditos.

El alumno, al finalizar el período fijado para las prácticas, rellenará un cuestionario<sup>20</sup>. Ello con el fin de averiguar el grado de cumplimiento del objetivo pretendido con las prácticas, así como de facilitar al tutor del Centro un control y seguimiento más exhaustivo de la actividad formativa llevada a cabo en la empresa.

<sup>19</sup> Anexo 3.2.

<sup>20</sup> Anexo 3.3.

### ANEXO I

1. Las prácticas sólo podrán ser solicitadas y realizadas por alumnos/as de la Universidad de Córdoba. Si durante la realización de las prácticas concluyeran sus estudios universitarios, se darán por finalizadas las mismas a fecha 30 de Septiembre de dicho curso académico.
2. La renuncia a la realización de las deberá hacerse por escrito, dirigido a el/la Ilmo/a Sr/a. Vicedecano/a de Extensión Universitaria de la Facultad de Ciencias del Trabajo, por alguno de los siguientes motivos, que deberá estar debidamente justificado:
  - Incompatibilidad horaria con la realización de actividad laboral.
  - Incompatibilidad horaria con la realización de curso de formación.El incumplimiento de estos requisitos impedirá al alumno acceder a otras convocatorias.
3. Los alumnos que hayan realizado prácticas durante este curso y presenten su solicitud, pasarán al último lugar de la lista de alumnos/as-sustitutos. Se excluirán si están haciendo otras prácticas ofertadas desde el centro o ya han sido seleccionados para realizarlas en el momento que se hace la convocatoria.

### ANEXO II

En caso de que el alumno/a prefiriese realizar las prácticas en empresa o entidad pública distintas a las que se ofertan en cada convocatoria, deberá dirigirse por escrito a el/la Vicedecano/a de Extensión Universitaria identificando la empresa (Nombre, ubicación, actividad que realiza, persona y teléfono de contacto, e-mail...), y expresando el motivo por el que desea realizar allí su actividad práctica. El alumno/a deberá, además, aportar la documentación necesaria que acredite que cumple los requisitos mínimos exigidos para participar en el Programa de prácticas (tener superados, el 55% de los créditos necesarios para obtener la diplomatura o cursar 4.º ó 5.º curso de la

licenciatura de Ciencias del Trabajo). La responsable del Centro se pondrá en contacto con la empresa y, una vez comprobado que cumple los requisitos exigidos para participar en el Programa de Cooperación Educativa, se procederá a la firma del Convenio que, salvo denuncia por alguna de las partes, se prorrogará de año en año, comprometiéndose la empresa a recibir alumnos/as del Centro a lo largo del curso académico, en tanto que tenga disponibilidad para ello. Una vez firmado el Convenio, el alumno/a podrá incorporarse a la empresa para realizar prácticas durante el plazo de tres meses prorrogables hasta un máximo de seis.

### ANEXO III

Para el alumnado que esté interesado en hacer prácticas tuteladas en entidades públicas o privadas durante el curso académico, además de las vías existentes para acceder a las prácticas a través de convocatorias generales y específicas, y de la posibilidad referida en el Anexo II, estará abierto durante todo el curso académico una bolsa de prácticas para cubrir posibles vacantes.

El alumno/a que quiera formar parte de ella deberá entregar en la Oficina de Orientación Laboral su solicitud junto con su extracto de notas, estando dispuesto, desde ese momento, a cubrir la plaza para la que fuese llamado. En caso contrario pasará al final de la lista. Una nueva negativa tras un segundo llamamiento significará la exclusión de la bolsa de prácticas durante el curso.

La bolsa de prácticas se contempla con el fin de cubrir supuestas vacantes. Estar incluido en la bolsa no exime al alumno/a de solicitar las prácticas cuando se hagan las convocatorias con ofertas de empresas o entidades públicas.



3.2. Informe-tutor

**INFORME DEL TUTOR DE LA EMPRESA / INSTITUCIÓN SOBRE  
LA REALIZACIÓN DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS**

ALUMNOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO.  
UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

D./D.<sup>a</sup>.....  
de la Institución/Empresa ..... con el cargo  
de.....ha supervisado las  
prácticas realizadas por el alumno/a de la Facultad de Ciencias del Trabajo de  
la Universidad de Córdoba D./D.<sup>a</sup>.....  
.....

**INFORMA:**

Que dicho/a alumno/a comenzó las prácticas el día.....  
finalizándolas el día....., completando un total de.....  
horas con un horario de ..... realizando las siguientes  
actividades: .....  
.....

En relación a su comportamiento y rendimiento durante el periodo de  
prácticas, he de indicar que.....  
.....  
.....

En....., a..... de..... de 2005

Fdo.:.....

\*A cumplimentar por el tutor /a de la empresa al finalizar la práctica.

El alumno/a deberá entregarlo junto a la memoria y cuestionario

### 3.3.- Cuestionario para la valoración de las prácticas.

Con el fin de averiguar el grado de cumplimiento del objetivo pretendido con las prácticas, así como de facilitar al tutor del Centro un control y seguimiento más exhaustivo de la actividad formativa llevada a cabo en la empresa y, en definitiva, para mejorar la calidad de las prácticas del Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Ciencias del Trabajo, se ruega al alumno rellene este cuestionario, que deberá ser entregado en la Oficina de orientación laboral al finalizar la actividad práctica

#### **A CUMPLIMENTAR POR EL ALUMNO AL FINALIZAR LAS PRÁCTICAS (DEBERÁ ENTREGARSE JUNTO A LA MEMORIA)**

|                    |  |
|--------------------|--|
| NOMBRE Y APELLIDOS |  |
| EMPRESA O ENTIDAD  |  |

1. Relación entre la actividad práctica realizada y la actividad que crees propia de un Diplomado en Relaciones Laborales (o, en su caso Licenciado en Ciencias de Trabajo):

- MUCHA
- BASTANTE
- POCA
- NINGUNA

2. Aplicación de los conocimientos teóricos a la actividad práctica realizada:

- MUCHA
- BASTANTE
- POCA
- NINGUNA

3. Atención prestada por el tutor del Centro:

- MUCHA
- BASTANTE
- POCA
- NINGUNA

4. Atención prestada por el tutor de la empresa:

- MUCHA
- BASTANTE
- POCA
- NINGUNA

5. ¿Se ha respetado por la empresa el número de horas diarias máximo contemplado en la normativa sobre prácticas tuteladas? (5 horas)

- SI
- NO
- A VECES

6. ¿Se han cumplido tus expectativas?

- SI
- NO

Si la respuesta es negativa, explica por qué.....

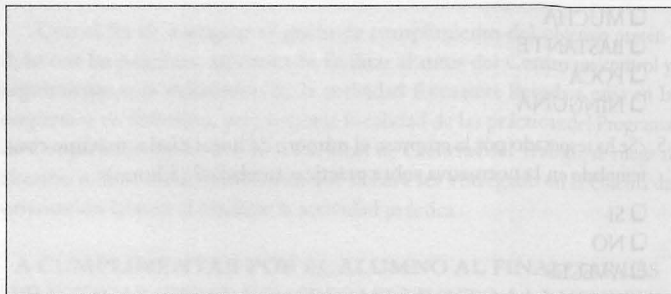
.....

7. Experiencia obtenida.

- MUY BUENA
- BUENA
- REGULAR
- MÁLA

\*Observaciones:

\*Sugerencias:



## BIBLIOGRAFÍA

- CASQUETE DE PRADO, A.M./UGALDE GONZÁLEZ, J.I./CALVO GALLEGU, F.J./RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.C. (1995) "La enseñanza del Derecho del Trabajo en la Diplomatura en Relaciones Laborales: balance provisional de una investigación" Relaciones Laborales, Tomo II.
- DELGADO PADIAL/LÓPEZ MARTÍN/MATÍAS RECHE (1999): "La asignatura de Prácticas Integradas I de la Diplomatura de Relaciones Laborales como facilitadora de la inserción laboral y la iniciativa empresarial", en la obra de Galán García, A. y Rodríguez-Piñero Royo, M.: Inserción laboral. Huelva.
- GALÁN GARCÍA, A. (1996) "La enseñanza de las Relaciones Laborales en España: de la homogeneidad a la diversidad" Revista Andaluza de Relaciones Laborales, n.º 2.
- MINGORANCE, P (1998), "Facilitación y seguimiento de los procesos de reflexión sobre la práctica. Modelos de seguimiento", en la obra Desarrollo profesional y *practicum* en la Universidad. Bilbao.
- SEMPERE NAVARRO/FERRANDO GARCÍA (1999), "Sobre la docencia desde el área de conocimiento de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social en la Diplomatura de Relaciones Laborales", en la obra de Galán García, La enseñanza en las Relaciones Laborales. Universidad de Huelva.
- SORIANO HERNÁNDEZ, J.F. Y SANCHÍS PALACIOS, J.R. (1999) "El desarrollo de las prácticas integradas en las relaciones laborales. Una propuesta de metodología docente". Cuadernos de Relaciones Laborales, n.º 1.