



2024 **LIBRO BLANCO** DE LAS PRÁCTICAS

Una iniciativa promovida por la Red de Fundaciones Universidad Empresa y coordinada por la Fundación Universidad Empresa



2024 **LIBRO BLANCO** DE LAS PRÁCTICAS

Una iniciativa promovida por la Red de
Fundaciones Universidad Empresa y coordinada
por la Fundación Universidad Empresa

El *Libro Blanco de las prácticas* es una iniciativa promovida por la Red de Fundaciones Universidad Empresa (RedFUE), coordinada por la Fundación Universidad Empresa (FUE).

En él han colaborado entidades significativas dentro del ámbito de la educación superior y el sector empresarial en España que han aportado perspectivas esenciales durante la elaboración de este documento con el objetivo de que pueda servir de base para futuras legislaciones en materia de prácticas académicas.

Iniciativa de Red de Fundaciones Universidad Empresa



Coordinado por Fundación Universidad-Empresa



Con la participación de:



Índice

1.	Introducción	7
2.	Objetivos del <i>Libro Blanco de las prácticas</i>	11
2.1.	Objetivo general	13
2.2.	Objetivos específicos	13
3.	Contexto de las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida del estudiantado en España	15
4.	Marco legal	23
4.1.	Normativas nacionales sobre prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida	25
4.1.1.	Evolución del marco legal de las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida en España	26
4.1.2.	Regulación de las prácticas académicas externass en el ámbito universitario	28
4.1.3.	Regulación de las estancias formativas en entidades de acogida en el ámbito de la formación profesional	32
4.2.	Reglamentos de las universidades españolas	35
4.3.	Normativa europea	37
5.	Significado de las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida y tipología	43
5.1.	Introducción	45
5.1.1.	Principales definiciones	46
5.2.	Prácticas de formación profesional en centros de trabajo (FCT)	48
5.3.	Estancias en entidades de acogida de FP dual	51
5.4.	Prácticas académicas externas de estudiantes universitarios	53
5.4.1.	Prácticas curriculares	54
5.4.2.	Prácticas extracurriculares	56
5.5.	Formación dual universitaria	57
5.6.	Prácticas/estancias en el ámbito del Programa ERASMUS+	61
6.	Herramientas de nuestro sistema que no son prácticas/estancias en entidades de acogida	65
6.1.	Prácticas no laborales del RD 1543/2011	68
6.2.	Prácticas en el marco de Garantía Juvenil	69
6.2.1.	¿En qué se diferencian las prácticas/estancias en entidades de acogida de las prácticas no laborales del R. D. 1543/2011 y de los programas de Garantía Juvenil?	71
6.3.	Voluntariados	73
6.4.	Shadowing	73
6.5.	Becas de investigación	73

6.6.	Contrato predoctoral	73
6.7.	Contratos formativos	74
6.7.1.	Contratos de formación en alternancia	75
6.7.2.	Contrato formativo para la obtención de práctica profesional	77
6.8.	Escuelas Taller y Casas de Oficio	79
7.	Jurisprudencia española sobre las prácticas/estancias en entidades de acogida	81
7.1.	Ejemplos de casos resueltos	84
8.	Beneficios y desafíos de las prácticas/estancias en entidades de acogida	87
8.1.	Introducción	89
8.2.	Beneficios de las prácticas/estancias en entidades de acogida para el estudiantado	89
8.3.	Beneficios de las prácticas/estancias en entidades de acogida para las entidades de acogida	91
8.4.	Beneficios para las instituciones educativas	93
8.5.	Beneficios para la sociedad	95
8.6.	Beneficios para el estado	96
8.7.	Desafíos y obstáculos para estudiantes, entidades de acogida e instituciones educativas	96
9.	Requisitos de las prácticas/estancias en entidades de acogida de calidad	99
9.1.	Introducción: sobre los principios de calidad	101
9.2.	Aspectos esenciales de las prácticas de calidad	106
9.3.	Principios éticos y de calidad que deben regir las prácticas académicas externas, según la CRUE	107
9.4.	Principios de calidad	108
9.5.	Marco de calidad europeo para los periodos de prácticas (QFT)	108
10.	Impacto de las prácticas/estancias en la empleabilidad	115
10.1.	Introducción	117
10.2.	Impacto de las prácticas en el desarrollo de competencias, en la adquisición de experiencia práctica en la inserción laboral	117
10.3.	Caso práctico: investigación sobre perfiles antes y después de las prácticas/estancias en entidades de acogida	120
10.4.	Casos de éxito	121
10.5.	Testimonios de antiguos estudiantes en prácticas	124
11.	Recomendaciones y mejoras	131
Referencias bibliográficas		141
Agradecimientos		151



1.

Introducción

En el marco del reciente debate sobre el futuro de la legislación en materia de prácticas del estudiantado, este trabajo analiza el recorrido de las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida en nuestro país y su evolución, desde el concepto hasta el marco legal en el que se han desarrollado, así como sus desafíos, mejoras e impacto en la empleabilidad.

Para comenzar, se definen en primer término los objetivos de esta obra. Con este libro blanco se busca, entre otras cosas, aclarar conceptos básicos, desde la evolución de aquel concepto de «prácticas» en el que se entendía que el estudiante recibía una formación teórica en el centro de formación y otra en la entidad de acogida hasta la realidad actual en la que queda patente que las entidades de acogida se han convertido en entidades formativas y ambas, trabajando de forma complementaria, alinean esfuerzos para que el alumnado alcance los resultados de aprendizaje previstos.

Por otro lado, se busca delimitar la cobertura de las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida y su tipología, así como establecer un criterio que ayude a identificar los posibles malos usos teniendo en cuenta la legislación vigente. Este trabajo nace de la colaboración entre varios actores que forman parte del ecosistema educativo y, con él, pretendemos mostrar en qué marco se encuadra el estado actual de la cuestión.

Asimismo, se describen tanto el contexto de las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida

como su marco legal y se recoge la normativa que las regula tanto en el Estado español como en la Unión Europea. En los últimos tiempos hemos visto como el desconocimiento de la legislación vigente provoca cierta confusión, puesto que se comparan las prácticas académicas de estudiantes universitarios, *traineeships within educational curricula*, y las estancias en entidades de acogida de formación profesional, *traineeships as a mandatory part of professional training*, con fórmulas no académicas. Es imprescindible distinguir las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida, que son las que aquí nos ocupan exclusivamente, de otras fórmulas de incorporación de los jóvenes al mercado laboral, como pueden ser las prácticas laborales o las prácticas de programas de garantía juvenil, lo que en Europa se denomina *traineeships as part of Active Labour Market Policies (ALMPs)*, o las prácticas de titulados, *open-market traineeships* (informe *Traineeships under the Youth Guarantee. Experience from the ground*, European Commission et al., 2018).

Dicho todo lo anterior, se hace necesario enumerar las implicaciones de los diferentes tipos de prácticas/estancias, que quedan recogidos en el capítulo «Significado de las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida y tipología», y distinguirlas de lo que no lo son. Este documento es una respuesta a la proliferación, en las últimas décadas, de fórmulas no académicas que se confunden y que se mezclan con otras que deberían encuadrarse en el marco de los

contratos laborales o de otras modalidades, pero que nada tienen que ver con la formación reglada de los estudiantes universitarios y de formación profesional.

Además, y con el fin de ofrecer una visión objetiva de su aplicabilidad, se presenta la jurisprudencia española actual sobre las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida. Hemos recogido ejemplos y sentencias de los tribunales que muestran, por una parte, cómo la Justicia española protege los derechos de los estudiantes en prácticas y, por otra, su actuación como agente promotor del equilibrio entre la formación académica y la práctica.

En el capítulo «Beneficios y desafíos de las prácticas/estancias en entidades de acogida» se analiza, por un lado, qué aportan unas prácticas/estancias de calidad a estudiantes, organizaciones de acogida e instituciones educativas de formación reglada y, por otro, cuáles son las principales trabas que estas enfrentan en el contexto actual, tanto socioeconómico como organizacional.

El estudio de este contexto nos ha permitido definir de una forma clara los requisitos de las prácticas/estancias de calidad y los criterios que estas deben cumplir para que puedan considerarse como tal. Además, en el capítulo «Impacto de las prácticas/estancias en entidades de acogida en la empleabilidad» se subraya la vinculación que existe entre este periodo formativo de cualquier estudiante universitario o de FP y su inserción laboral.

Para concluir, con toda la información recopilada y teniendo en cuenta las diferentes perspectivas, presentamos una serie de elementos y propuestas que esperamos faciliten la toma de decisiones y sirvan de orientación y ayuda a los diversos actores e intervinientes en este tipo de prácticas/estancias, desde la Administración pública a las universidades, las entidades de acogida y los principales interesados, que son los estudiantes.



2

Objetivos del *Libro blanco de las prácticas externas*

2.1. Objetivo general

- Elaborar un documento marco sobre las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida (de formación reglada: universitaria y de formación profesional) que

sirva de guía para los principales agentes implicados: Administración pública, entidades de acogida, gestores, tutores y estudiantes.

2.2. Objetivos específicos

- Identificar y analizar cómo están contemplados los contratos formativos y las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida en la formación dual, tanto en el ámbito de la formación profesional como universitaria, para el diseño de programas formativos duales y definir los elementos y procedimientos necesarios para su implantación.
- Identificar los elementos determinantes de las prácticas externas/estancias en entidades de acogida que sirvan de referencia para el diseño y la puesta en marcha de programas de prácticas externas/estancias de calidad, mediante la creación de un repositorio que recoja experiencias significativas.
- Revisar el marco legal de las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida de los programas de formación reglada y que esto sirva de base para la propuesta de mejoras en su regulación mediante el análisis y el contraste con los intereses y necesidades de los agentes implicados.
- Exponer cómo se contemplan las prácticas externas/estancias en entidades de acogida en el sistema educativo reglado español, tanto las curriculares como las extracurriculares (en la formación universitaria, oficial o formación continua) e intensivas y extensivas (en la formación profesional), para ofrecer una imagen lo más detallada posible de estas teniendo en cuenta su variedad y casuística.
- Conocer los beneficios, desafíos y obstáculos de las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida y elaborar una guía de referencia a modo de taller en el que participen los principales agentes implicados en este tipo de prácticas/estancias en entidades de acogida.
- Poner de manifiesto la voluntad de los agentes del sistema de regular convenientemente los diversos tipos de prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida, siempre desde



la perspectiva de la calidad y basándose en la experiencia y el conocimiento específico de la materia.



3.

Contexto de las
prácticas/estancias en
entidades de acogida del
estudiantado en España

El propósito de este trabajo «coral» es promover un modelo de actuación adecuado en el desarrollo de las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida para favorecer la formación de calidad del estudiantado y su futura empleabilidad. Para ello, conviene examinar en primer lugar el contexto del empleo y la educación superior en nuestro país, así como la evolución de las distintas propuestas y marcos legales.

Hoy en día, a pesar de los programas puestos en marcha por la Unión Europea y el Gobierno para mejorar la formación y fomentar las oportunidades laborales de los más jóvenes, España se mantiene en los puestos de cabeza del desempleo en Europa entre los menores de 25 años. Es significativo que, frente al 14,1 % de la media de la UE-27 (o el 7,3 % de Países Bajos y el 5,5 % de Alemania), el porcentaje de jóvenes españoles en situación de desempleo ascienda al 28 % según los datos de Eurostat del último trimestre de 2023. Este hecho refuerza la necesidad de acometer un análisis exhaustivo que identifique adecuadamente las causas del problema y diseñar estrategias más sólidas para revertirlo.

Según datos de la Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios (INE, 2019), la tasa de empleabilidad de los graduados universitarios en España cuatro años después de su graduación es del 87,3 % (el 58,9 % tiene un contrato indefinido y el 27,0 % un contrato temporal). En el caso de los estudiantes universitarios que han hecho prácticas académicas externas, la tasa de empleabilidad es del 91,3 %, lo

cual representa un incremento de 4 puntos porcentuales respecto a los estudiantes que no las han hecho.

Es imprescindible resaltar que, según el informe elaborado por el Consejo Económico y Social (CES, 2023), La formación dual en España: situación y perspectivas —en el que por primera vez en nuestro país se ha podido hacer un análisis riguroso sobre la empleabilidad de los jóvenes que cursan FP Dual—, se verifica de forma empírica, a partir de las nuevas estadísticas del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes (MEFPD), que existe una mayor inserción a corto y medio plazo de las personas graduadas en la modalidad dual. Asimismo, que esa inserción crece conforme transcurren los años desde la graduación y que dicha inserción es superior entre las personas graduadas en Grado Superior que entre los de Grado Medio.

Algo que precisa especial atención es la falta de encaje entre las competencias y tipos de trabajo más demandados en el mercado laboral y la formación o capacidades de los graduados de formación superior. Este creciente desajuste evidencia una paradoja y apunta a la necesidad de una reformulación urgente de la educación superior.

Una de las causas principales de este desajuste es la escasez de perfiles cualificados para ocupar los puestos de trabajo más demandados. En esta situación influyen la elevada tasa de abandono temprano de la educación

(nuestro país también se sitúa en los primeros puestos de Europa, solo por detrás de Malta) y la falta de adecuación de la formación superior (universitaria y formación profesional) a las necesidades del mercado.

El último informe sobre Tendencias de RRHH, elaborado por Randstad Research y la CEOE (2024), destaca que más de un 80 % de las empresas encuestadas reconocen que han tenido dificultades para contratar. Asimismo, el último Informe Infoempleo Adecco (2023), con datos de mayo de 2022, destaca que la escasez de profesionales cualificados fue la mayor dificultad que tuvieron en 2021 más de la mitad de las empresas encuestadas (53 %), variable que había aumentado más de 18 puntos con respecto al año anterior (ocho de cada diez compañías afirman tener problemas a la hora de cubrir determinadas vacantes). Este desajuste entre cualidades demandadas en el mercado laboral y perfiles formativos jóvenes afecta sobre todo a las áreas de comercial y ventas, administración y servicios generales e ingeniería y producción.

Según la publicación del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2023), «Observatorio de las Ocupaciones: 2023 - El ajuste de la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo», los desajustes no solo afectan a la posibilidad de que las personas encuentren un trabajo decente y productivo, sino que además son un lastre para el crecimiento del empleo, la mejora de la productividad y el desarrollo económico y social. Actualmente, algunas empresas manifiestan ciertas

dificultades para cubrir determinados puestos dentro de sus compañías, tanto para perfiles de baja como de alta cualificación, y un factor clave es la formación.

En el marco de estas preocupaciones, avanzar hacia una formación superior más conectada con las necesidades del sector productivo, que combine la educación académica con la práctica, parece imprescindible para subsanar la situación actual.

Numerosos estudios han demostrado que las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida son un instrumento que promueve de manera eficaz la formación del estudiantado en un entorno profesional. Estas se basan en el principio de learning by doing («aprender haciendo», aprender mediante la práctica) y se consideran uno de los principales mecanismos para mejorar la empleabilidad de este grupo de población. De hecho, algunos de estos estudios defienden que las prácticas/estancias en entidades de acogida incrementan hasta 4 puntos la posibilidad de encontrar un primer trabajo antes de seis meses desde la finalización de los estudios y reduce casi en 8 puntos la probabilidad de estar en situación de desempleo a los cuatro años de graduarse. Además, las estancias en estas entidades de acogida ponen en valor la estrategia de muchas universidades de formar a su alumnado en clave práctica y con las habilidades y competencias necesarias para encarar su ingreso en el mercado laboral. Se trata de un punto de encuentro privilegiado entre universidad y empresa.

El hecho de complementar la formación teórica académica mediante la formación práctica en un entorno profesional real hunde sus raíces en el siglo XIX, en el contexto de desarrollo técnico de la época. En torno a 1860 se desarrollan en Estados Unidos los Cooperative Training Programs, o «programas de formación cooperativa», con el objetivo de mejorar la capacitación técnica de los trabajadores en las distintas esferas de la industria. Hoy en día estos programas se han diversificado en una amplia gama de campos y siguen cumpliendo un papel esencial en la reconocida calidad de la formación de los estudiantes de educación superior de ese país.

En España, la tradición de la formación dual se remonta al siglo XIX y principios del XX, cuando la figura de los «aprendices» y las «escuelas de formación» empezaron a desarrollarse en aquellas zonas en las que se estaba viviendo una incipiente industrialización —sobre todo en Cataluña, País Vasco y Asturias— alrededor de grandes empresas como las Reales Fábricas, Altos Hornos de Vizcaya, Duro Felguera, General Eléctrica Española o Solvay, entre otras, y duró hasta 1970 con la Ley de Educación de Villar Palasí.

En el ámbito universitario, las primeras experiencias se remontan a 1976, año en el que la Fundación Universidad-Empresa (FUE), entidad pionera en la reflexión sobre los problemas que plantea el distanciamiento entre el sistema productivo y el educativo, organiza un coloquio sobre «Programas de cooperación educativa en la

universidad y en la empresa», cuyo propósito era informar sobre las modalidades, objetivos y estructura de aquellos Cooperative Training Programs de Estados Unidos.

En la línea de avanzar en la colaboración entre la universidad y la empresa, en 1978 la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación Universidad-Empresa presentaron el proyecto de un programa de esta naturaleza para que fuera sometido a estudio por representantes universitarios y el Ministerio de Trabajo. La conclusión más relevante fue la necesidad de crear un marco jurídico para instaurar un programa de estas características y aquello supuso el germen del Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa.

A partir de la publicación de este real decreto, la Universidad Autónoma de Madrid y la Fundación Universidad-Empresa impulsaron un proyecto innovador que dio lugar a la apertura del Programa de Cooperación Educativa de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, primer programa de esta naturaleza en España, seguido en 1987 por el Programa de Cooperación Educativa en Organización y Desarrollo de Recursos Humanos en la Facultad de Psicología. Cabe destacar que ambos programas siguen en vigor en el curso escolar 2023-2024. Asimismo, la Fundación Empresa-Universidad Gallega (FEUGA) pone en marcha en el año 1983 su primer programa de cooperación educativa en colaboración con la Universidad de Santiago de Compostela. En 1989, la FUE y la FEUGA

impulsan el Programa COMETT, programa comunitario de cooperación en materia de educación y formación en el campo de las tecnologías entre la universidad y la industria.

Dentro del sistema de formación profesional (FP) en España, las primeras prácticas en centros de trabajo (o FCT, de formación en centros de trabajo) se implementaron en virtud de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo de España. Esta ley introdujo reformas importantes en el sistema educativo español y una de ellas fue la incorporación de la FCT como parte integral de la FP.

La LOGSE estableció que la FCT debía llevarse a cabo en el último curso de los ciclos formativos de grado medio y superior de FP, como parte de la formación práctica y orientada al mundo laboral. Por lo tanto, las primeras prácticas en centros de trabajo se pusieron en marcha en el año 1991.

Desde aquel primer curso académico universitario 1985-1986 o desde el curso escolar de formación profesional 1991-1992 han pasado muchos años, pero la esencia se mantiene. En palabras de Leandro Cañibano Calvo, director del Proyecto de Cooperación Educativa en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Autónoma de Madrid, (FUE, 1990):

Los programas de cooperación educativa tienen como objetivo la consecución de una formación integral del

estudiante universitario a través de su participación activa en una empresa, al mismo tiempo que realiza sus estudios en la universidad, combinando teoría y práctica. Estos programas rompen con el tradicional círculo vicioso de los que, al finalizar sus estudios, no encuentran empleo por carencia de experiencia y, naturalmente, no pueden alcanzarla si no se les brinda la oportunidad.

Y tal como recoge el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio:

Las prácticas académicas externas constituyen una actividad de naturaleza formativa realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las Universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que les preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento.

Las prácticas académicas externas de los estudiantes de educación superior reciben un impulso definitivo con la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, introducida con la Ley Orgánica 4/2007 como respuesta a las exigencias del proceso de construcción del Espacio Europeo de Educación Superior.

En este mismo sentido, el Estatuto del Estudiante Universitario, aprobado por Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, reconoce en su artículo 8 el derecho de los estudiantes de grado a la posibilidad de hacer prácticas «curriculares o extracurriculares, que podrán realizarse en entidades externas y en los centros, estructuras o servicios de la Universidad, según la modalidad».

Desde los programas iniciales de cooperación educativa y la elaboración de los primeros marcos jurídicos, las prácticas académicas externas/estancias en entidades

de acogida han ido evolucionando hasta convertirse en un pilar fundamental de la formación de nuestro estudiantado. Este hecho queda refrendado en las últimas legislaciones en las que ya queda patente que la formación en empresa u organismo equiparado «tendrá consideración de formación curricular, en cuanto que contribuye a la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo» (Resolución 420/38063/2024, de 28 de febrero, de la Secretaría General Técnica).

A person with long, wavy hair is seen from behind, balancing two thick books on their head. The books are open, and their pages are visible. The entire scene is bathed in a deep red light, creating a monochromatic effect. The background is slightly blurred, showing what appears to be a wooden surface.

4.

Marco legal

El marco legal que se presenta a continuación estructura todo el sistema de formación reglada de España, es decir, abarca tanto la formación universitaria como la formación profesional reglada.

El problema principal al que nos enfrentamos es lo extendido que está el término «prácticas». Aunque prolifere en el lenguaje común y sea bastante habitual llamar «prácticas» indistintamente a toda participación en una empresa por parte de cualquier persona que esté estudiando, contextualizada en distintas circunstancias, no todas las prácticas son académicas.

La importancia de comprender el alcance y la aplicación de este marco que se ha ido desarrollando en España durante décadas reside en que solo dicho marco puede establecer qué actores, y en qué circunstancias, están legitimados para firmar convenios con entidades de acogida para la realización de prácticas académicas externas o estancias formativas.

4.1. Normativas nacionales sobre prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida

En el ordenamiento jurídico español, la regulación de las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida del estudiantado universitario y de formación profesional se ha abordado

Sobre esta base legal nos moveremos a lo largo de este libro.

Definir el marco legal español para las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida es esencial para conocer y proteger los derechos del estudiantado, garantizar la calidad de la experiencia de aprendizaje y promover prácticas justas y efectivas en el ámbito educativo.

Solo conociendo la base legal se pueden aclarar aspectos fundamentales como:

- La claridad y transparencia de la legislación.
- La equidad y no discriminación.
- El seguimiento del desarrollo profesional y la seguridad.

en varias ocasiones, con distintas normas y con distintas denominaciones, pero siempre desde el ámbito de la formación, nunca desde el ámbito laboral.



4.1.1. Evolución del marco legal de las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida en España

Desde 1981, en el caso de las universidades, y desde 1990 en el caso de la formación profesional, toda la normativa que citamos a continuación ha ido evolucionando para adaptarse a la realidad de cada momento y también para adoptar los principios del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), pero siempre ha estado orientada al mismo objetivo: mejorar y lograr mayores garantías y calidad de las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida.

Todo este marco legal que se ha ido actualizando parte de la asunción de que las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida (en empresas, instituciones, en los propios centros formativos o en entidades públicas y privadas, ya sea dentro o fuera de España) contribuyen a la formación integral del estudiantado y son una actividad exclusivamente académica de carácter formativo.

Esta actividad, como se reseña en el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio (base legal importante que destacaremos más adelante), impulsa la empleabilidad de los futuros profesionales, fomenta su capacidad de emprendimiento, creatividad e innovación y da respuesta al compromiso con la transformación económica basada en la sociedad del conocimiento. En el mismo sentido

se expresa el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, regulado por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

Otro de los puntos clave y de consenso en todo el ordenamiento y desarrollo del sistema educativo español, y comunitario (EEES), ha sido el fomento de la cooperación entre el sistema educativo y el sistema productivo para contribuir «al bienestar social, al progreso económico y a la cohesión de la sociedad (...), a través de la formación, la investigación, la transferencia e intercambio del conocimiento y la cultura del emprendimiento, así como para contribuir específicamente a mejorar las perspectivas de empleo de los estudiantes», según la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, o la Ley Orgánica 3/2002, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.

A lo largo de las décadas, la legislación española en materia de prácticas/estancias en entidades de acogida ha demostrado una voluntad inequívoca de fomentar y estructurar estos periodos formativos esenciales, tanto en la esfera universitaria como de la formación

profesional. La regulación ha evolucionado con una visión de equilibrio, en un intento por proporcionar un marco claro y de calidad que garantice el desarrollo integral de competencias en el estudiantado al tiempo que preserva la flexibilidad necesaria para adaptarse a los contextos laborales y educativos cambiantes. Pero el propio concepto de práctica ha evolucionado a lo largo de las décadas. Tanto es así que las estancias en entidades de acogida ya no solo sirven para «poner en práctica» competencias o conocimientos teóricos adquiridos previamente en el centro de formación, sino que son una forma complementaria de alcanzar los «resultados de aprendizaje» que se definen en el currículo de los títulos universitarios y de formación profesional.

La regulación ha buscado ser lo bastante rigurosa para garantizar una calidad estándar, pero sin llegar a ser restrictiva, pues se entiende que el resultado del aprendizaje en entidades de acogida debe contar con la versatilidad suficiente para adaptarse a cada situación particular. Las instituciones educativas y las entidades de acogida están llamadas a interpretar y aplicar esta normativa con el fin último de beneficiar al estudiantado y, por extensión, a la sociedad en su conjunto.

El propósito de estas disposiciones no es otro que reconocer las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida como un pilar fundamental en la formación de profesionales competentes, capaces y preparados para enfrentar los retos del futuro y desempeñar un papel activo en el avance y bienestar de

la comunidad global.

Esta panorámica normativa culmina con un reconocimiento a la labor continuada de actualización y mejora, con la expectativa de seguir adaptando la legislación a las nuevas realidades educativas y laborales que surjan, manteniendo siempre la calidad y la pertinencia como estándares de las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida en España.

En el caso del estudiantado universitario, el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, habla de una «actividad de naturaleza formativa, realizada por los estudiantes universitarios y supervisada por las universidades, cuyo objetivo es permitir a los mismos aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica, favoreciendo la adquisición de competencias que los preparen para el ejercicio de actividades profesionales, faciliten su empleabilidad y fomenten su capacidad de emprendimiento».

Las prácticas académicas externas para estudiantes universitarios, reguladas minuciosamente en sucesivos reales decretos y legislaciones pertinentes, han ido integrando criterios de calidad y mecanismos de seguimiento con el objetivo de optimizar la experiencia formativa del estudiantado. Se busca que las prácticas sean una herramienta de transición entre el mundo académico y el profesional, que potencien no solo el conocimiento teórico, sino también las habilidades



prácticas, la capacidad de innovación y la inserción en el mercado laboral.

Por otro lado, las estancias en empresas u organismos equiparados para estudiantes de formación profesional, regidas por la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, concretadas en el Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, establece textualmente que la organización de la formación en empresa u organismo equiparado «tendrá consideración de formación curricular, en cuanto que contribuye a la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo y, en ningún caso, tendrá la consideración de prácticas ni supondrá la sustitución de funciones que corresponden a un trabajador o trabajadora». Asimismo, resalta que es una formación enfocada en la adquisición de habilidades prácticas directamente relacionadas con los perfiles profesionales

demandados en el sector productivo. Esta orientación más inmediata al entorno laboral subraya la importancia de una colaboración activa entre las entidades de acogida y los centros de formación para asegurar una actualización constante de las competencias técnicas y profesionales.

Mientras que las prácticas académicas externas universitarias ponen el acento en una formación académica profunda y una aproximación al campo profesional, las estancias formativas en entidades de acogida para estudiantes de formación profesional se centran en el dominio técnico y la pronta inserción en el mercado laboral. Esta distinción no implica una separación, sino que revela la complementariedad de ambos sistemas. Cada uno responde a necesidades y enfoques distintos, pero igualmente valiosos en el tejido educativo y económico del país.

4.1.2. Regulación de las prácticas académicas externas en el ámbito universitario

Desde 1981 se ha regulado en diversas ocasiones esta colaboración del mundo académico con el mundo productivo para conseguir una formación integral del estudiantado. Por orden cronológico, cabe destacar estos ordenamientos:

■ **R. D. 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas**

de Cooperación Educativa. Uno de los primeros marcos legales que abordaron las prácticas de estudiantes universitarios en empresas «a fin de reforzar la formación de los estudiantes universitarios en las áreas operativas de las empresas para conseguir profesionales con una visión real de los problemas y sus interrelaciones».

- **R. D. 1497/1987, de 27 de noviembre, por el que se establecen directrices generales comunes de los planes de estudio de los títulos universitarios.** Formalizó «el intento por superar la rigidez y el carácter estanco de nuestras carreras universitarias (...). La convicción de que la enseñanza práctica debe asumir una mayor relevancia en nuestra Universidad».
- **R. D. 1845/1994, de 9 de septiembre, por el que se actualiza el Real Decreto 1497/1981.** Dispuso que los programas de cooperación educativa con las organizaciones de acogida se podrían establecer para la formación de los estudiantes que hubieran superado el 50 % de los créditos, lo cual brindaba una mayor inclusión y flexibilidad.
- **R. D. 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.** Establece la ordenación de las enseñanzas universitarias y permite que las universidades incluyan en sus planes de estudios las prácticas académicas externas como estrategia para “reforzar el compromiso con la empleabilidad de los futuros graduados y graduadas, enriqueciendo la formación de los estudiantes”.
- **R. D. 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.** Destaca el derecho de los estudiantes universitarios “A disponer de la posibilidad de realización de prácticas, curriculares o extracurriculares, [...], según la modalidad prevista y garantizando que sirvan a la finalidad formativa de las mismas”
- **R. D. 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el R. D. 1393/2007.** Adapta las enseñanzas universitarias españolas al Espacio Europeo de Educación Superior, también conocido como Plan Bolonia. Hace hincapié en la importancia de las prácticas académicas externas y sugiere que deben adecuarse al nivel de formación y al perfil de competencias que los estudiantes deben adquirir.
- **R. D. 592/2014, de 11 de julio, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios.** Es crucial en la regulación de las prácticas académicas externas de estudiantes universitarios en España. “Constituyen una actividad de naturaleza formativa [...] cuyo objetivo es permitir aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en su formación académica”.
- **R. D. 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad.** El artículo 11 trata sobre las prácticas académicas externas. La normativa señala que las prácticas académicas externas deben diseñarse para contribuir a la adquisición de competencias que preparen al estudiante para el ejercicio de actividades

profesionales y deben incluirse en el plan de estudios con reconocimiento de créditos. También reitera que estas prácticas deben planificarse, desarrollarse y reconocerse en correspondencia con el perfil y los objetivos del título correspondiente.

- **Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU).** Proporciona instrumentos y habilita espacios y dinámicas para que las universidades puedan seguir siendo un espacio de experimentación, innovación y participación. En esta nueva legislación que desarrolla el futuro de las universidades españolas solo se menciona la posibilidad de establecer la formación dual universitaria en el artículo 9.8. y, de hecho, se

recoge de forma muy genérica, poco concreta y potestativa: «En relación con las estructuras curriculares en las enseñanzas universitarias oficiales, las universidades, en el ejercicio de su autonomía, podrán desarrollar estrategias de innovación docente específicas, como los títulos oficiales con itinerario abierto, mención dual, dobles titulaciones u otras modalidades, en la forma en que se desarrolle reglamentariamente».

Este hecho contrasta con la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, en la que hay un desarrollo profundo del futuro de la FP mediante la formación dual.

Nos detendremos con mayor profundidad en el análisis del R. D. 592/2014.



¿Qué aplicación tiene este real decreto?

Se aplica al estudiantado universitario.



¿Por qué es importante este real decreto? Este real decreto es uno de los más significativos en cuanto a la regulación de las prácticas académicas externas universitarias, ya que aporta una estructura clara y completa para su implementación con un enfoque en la calidad y la relevancia para la formación y la futura inserción laboral del estudiantado.

Su importancia reside en que:

- Establece un marco legal formal para la regulación de las prácticas académicas externas.
- Articula un sistema de calidad para el estudiantado universitario, por lo que constituye la piedra angular para cualquier tipo de práctica académica externa.
- Su cobertura es amplia.
- Garantiza el seguimiento de las prácticas y las tutorías.



¿Cuál es su propósito principal?

Regular las prácticas académicas externas de estudiantes universitarios, entendidas como actividades de aprendizaje que permiten aplicar y complementar los conocimientos adquiridos en la formación académica, lo cual favorece la adquisición de competencias que los prepararán para el ejercicio de actividades profesionales y faciliten y mejoren sus competencias para la empleabilidad.



¿Qué tipo de prácticas distingue?

- Prácticas curriculares (forman parte del currículo de los estudios y, por tanto, son obligatorias).
- Prácticas extracurriculares (voluntarias y complementarias a la formación).

No hay topes específicos en términos de duración, ni en el caso de las prácticas curriculares ni en el de las extracurriculares. Es un marco que cada universidad debe adaptar en función de sus propios planes de estudio y titulaciones.



¿Qué define?

- Establece el marco en el que las universidades y las entidades de acogida pueden firmar convenios para el desarrollo de estas prácticas.
- Determina los derechos y deberes del estudiantado,

de las universidades y de las entidades de acogida.

- Determina que las prácticas curriculares deben reconocerse académicamente en términos de créditos ECTS y que las extracurriculares deben reconocerse en el Suplemento al Título.
- Establece la figura del tutor académico y del tutor en la entidad de acogida, lo cual permite el seguimiento y la calidad de los resultados de aprendizaje práctico e integrado del estudiante.
- Fija las bases para la duración, desarrollo y evaluación de las prácticas, así como para la formalización de los convenios y el seguro del estudiante.



¿En qué condiciones deben realizarse las prácticas según este real decreto?

Las prácticas curriculares deben reconocerse en términos de créditos ECTS. El número de créditos ECTS estará determinado por cada plan de estudios de las titulaciones universitarias y debe ser proporcional a la carga de trabajo requerida al estudiante.

La duración de las prácticas debe ser coherente con los objetivos formativos y los créditos asignados y debe adaptarse al horario académico del estudiante para no interferir con su formación teórica.



En el caso de las prácticas extracurriculares, estas deben organizarse de tal manera que no interfieran con el rendimiento académico del estudiante.



¿Cómo aplican las universidades este real decreto?

Es responsabilidad de cada universidad, dentro de su autonomía, regular y establecer la duración y las

condiciones concretas de las prácticas curriculares y extracurriculares en sus respectivos planes de estudio, siempre siguiendo este marco legal.

Además, el Sistema Interno de Garantía de Calidad de cada universidad articulará los procedimientos para garantizar la calidad de las prácticas externas.

4.1.3. Regulación de las estancias formativas en entidades de acogida en el ámbito de la formación profesional

En España, la formación profesional se regula desde 1990. Por orden cronológico, cabe destacar los siguientes ordenamientos:

- **Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE).** Establece la incorporación de la FCT (formación en centros de trabajo) como parte integral de la FP.
- **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE).** Refuerza y amplía aspectos de la LOGSE y se enfoca en la calidad de la educación en todos los niveles, incluida la FP, actualizando los requisitos y contenidos.
- **R. D. 1538/2006, de 15 de diciembre.** Establece los títulos de FP y las correspondientes enseñanzas mínimas.
- **Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.** Establece el marco de las cualificaciones y la formación profesional y fomenta el desarrollo y la adaptación de las cualificaciones a las necesidades del mercado laboral.
- **R. D. 1147/2011, de 29 de julio.** Actualiza y ordena la FP en el sistema educativo español, incluyendo la organización de las enseñanzas y las modalidades de oferta, con especial énfasis en la FCT.

- **R. D. 127/2014, de 28 de febrero.** Regula los aspectos específicos de la formación profesional básica como parte de las enseñanzas de FP en el sistema educativo y contempla también la FCT como componente práctico.
- **Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.** Desde el preámbulo destaca que el futuro de la FP será dual: «toda la formación

profesional tendrá carácter dual, en tanto que se realizará entre el centro de formación y la empresa». Busca la integración y actualización de toda la formación profesional, conectándola de un modo más eficiente con las necesidades del mercado laboral y los sistemas de cualificaciones.

- **R. D. 659/2023, de 18 de julio.** Desarrolla la ordenación de la formación profesional y deroga el Real Decreto 1147/2011.

A continuación, nos detendremos con mayor profundidad en el análisis del R. D. 659/2023



¿Cuál es su propósito principal?

Establece la ordenación del sistema de formación profesional con la idea de que se convierta en un marco capaz de formar a los profesionales que necesita el país.

Asimismo, regula la fase de formación en empresas u organismos equiparados y remarca cómo contribuye esta al desarrollo de parte de los resultados de aprendizaje, así como de las competencias previstas en la oferta formativa.



¿Qué tipo de estancias distingue?

Se desarrollan las estancias en entidades de acogida en todas las variantes de la formación profesional, es decir: dual e intensiva, pero siempre tendrán consideración

de formación curricular en cuanto que contribuyen a la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo.



¿En qué condiciones deben desarrollarse las estancias según este real decreto?

El Real Decreto 659/2023 establece las siguientes condiciones para el desarrollo de las estancias en FP:

1. Convenio de colaboración

- Debe existir un convenio de colaboración entre el centro educativo y la empresa u organismo equiparado donde se van a realizar las estancias en entidades de acogida.

- El convenio debe especificar, entre otros aspectos:
 - Los objetivos de las estancias.
 - Las tareas que el estudiante va a desarrollar.
 - La duración de las estancias.
 - El horario de las estancias.
 - La tutorización del estudiante.
 - La cobertura de los gastos del estudiante.

2. Tutorización

- El estudiante debe tener un tutor en la entidad de acogida que, conjuntamente con el tutor dual, llevará a cabo la identificación de los resultados de aprendizaje del plan de formación.

3. Seguimiento y evaluación

- Las estancias en entidades de acogida deben ser evaluadas conjuntamente por el tutor de la estancia de acogida u organismo equiparado y por el tutor del centro educativo.
- La evaluación debe tener en cuenta los objetivos de las estancias, las tareas desempeñadas por el estudiante y su actitud durante las prácticas/estancias.

4. Seguro de accidentes

- Como complemento al seguro escolar, la Administración competente contratará una póliza de seguro complementaria de accidentes y otra de responsabilidad civil.

5. Retribución

- En el caso de las estancias formativas en régimen intensivo en que el estudiante recibirá una comoensación económica, se hará constar en un documento con las condiciones del contrato de formación, o de la beca o ayuda.

6. Derechos del estudiante

- El estudiante tiene derecho a una formación adecuada en materia de seguridad y salud laboral.
- El estudiante tiene derecho a un descanso adecuado durante las prácticas/estancias.
- El estudiante tiene derecho a la protección de sus datos personales.



¿Cómo aplican las Administraciones este real decreto?

Las Comunidades Autónomas tienen la responsabilidad de desarrollar la normativa necesaria para adaptar este

real decreto a su propio contexto educativo y laboral. Entre las medidas que pueden tomar, se encuentran:

- Desarrollar el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en el ámbito de sus competencias.
- Establecer los requisitos de acceso a los ciclos formativos de FP.
- Regular la oferta formativa de FP.
- Gestionar las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida en FP.
- Evaluar y acreditar la calidad de la FP.

Las Comunidades Autónomas están trabajando en la elaboración de la normativa necesaria para aplicar el Real Decreto 659/2023. Algunas Comunidades Autónomas ya han publicado su normativa, mientras que otras aún están en proceso de elaboración.

Aquí se presentan algunos ejemplos de cómo las Comunidades Autónomas están aplicando el Real Decreto 659/2023:

- **Andalucía.** La Consejería de Educación y Deporte ha publicado una orden por la que se regula la oferta formativa de FP para el curso 2023/2024.
- **Cataluña.** El Departamento de Educación ha publicado un decreto por el que se regulan los requisitos de acceso a los ciclos formativos de FP.
- **Comunidad Valenciana.** La Consejería de Educación, Cultura y Deporte ha publicado una orden por la que se establecen las bases para la gestión de las prácticas en FP.

Es importante que el estudiantado consulte con la Administración educativa de su Comunidad Autónoma para obtener información específica sobre la aplicación del Real Decreto 659/2023.

4.2. Reglamentos de las universidades españolas

El Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, al permitir la introducción de prácticas académicas externas en los planes de

estudio reforzó el compromiso universitario con la empleabilidad y con el enriquecimiento de la formación del estudiantado en un entorno acorde con la realidad del ámbito profesional en el que los futuros graduados desarrollarán su actividad.



En la misma línea, el capítulo VI del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario estableció, en el marco de la programación docente de las enseñanzas universitarias que conducen a la obtención de un título oficial, las prácticas académicas externas, sus clases y sus características generales, así como la extensión a todo el estudiantado matriculado en cualquier enseñanza impartida por las universidades.

A esta arquitectura legal se sumaron el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, y el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.

Pieza angular de este desarrollo resulta el Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, que estableció el marco legal para los programas de cooperación educativa y habilitó a las universidades para establecer convenios que permitan al estudiantado hacer prácticas académicas externas como parte integral de su currículo académico o como complemento de sus estudios universitarios. Desde ese momento las universidades españolas han desarrollado sus propios reglamentos.

De igual forma, el Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, prevé la posibilidad de introducir prácticas académicas externas y refuerza de esta forma el compromiso de la Universidad con la empleabilidad de los futuros titulados, enriqueciendo la formación de sus estudiantes de las enseñanzas de grado y máster en un entorno que les proporcionará, tanto a ellos como a los responsables de la formación, un conocimiento más profundo acerca de las competencias que necesitan de cara al futuro.

Esta legislación destaca la importancia de la autonomía universitaria para decidir el grado de dedicación práctica que requiere cada una de las titulaciones que diseñen y el compromiso que tienen estas instituciones para mejorar la empleabilidad de los jóvenes. Son las universidades las encargadas y responsables, dentro del marco jurídico ya establecido, de diseñar los itinerarios formativos y, dentro de ellos, las prácticas académicas externas.

4.3. Normativa europea

La mayoría de los Estados miembros de la UE definen legalmente los periodos de prácticas/estancias en entidades de acogida o, al menos, cuentan con una interpretación nacional común de este concepto, aunque es cierto que no existe una regulación tan explícita como la española.

En una situación un tanto confusa, los periodos de prácticas/estancias en entidades de acogida se confunden a menudo con otras formas de «práctica laboral». Hay diferentes interpretaciones de los periodos de prácticas/estancias en entidades de acogida, pero en general pueden resumirse del siguiente modo:

- Periodos de prácticas en los planes de estudios.
- Periodos de prácticas como parte obligatoria de la formación profesional.
- Periodos de prácticas como parte de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT).
- Periodos de prácticas abiertos.

Sin embargo, como muy bien define el informe europeo *Traineeships Under the Youth Guarantee* (European Commission et al., 2018), «los periodos de prácticas dentro de los planes de estudios y los que forman parte obligatoria de la formación profesional no son como tales un tipo específico de oferta en el marco de la garantía juvenil, sino que son prácticas académicas».

Dentro de las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida, traemos algunos ejemplos de cómo se regulan en otros países de nuestro entorno.

REINO UNIDO

En Reino Unido, las universidades gozan de autonomía para definir sus propias normativas en relación con las prácticas formativas universitarias. La duración de estas prácticas varía según el programa académico y la institución. Algunos programas de grado integran prácticas en su currículo a lo largo del año, mientras que otros reservan un periodo específico para prácticas al finalizar el programa.

Cabe destacar que el *Gateways to the Professions Collaborative Forum* (2013) elaboró el documento «*Common Best Practice Code for High-Quality Internships*», que promueve pasantías valiosas tanto para empleadores como para pasantes. Incluye orientación suplementaria para empleadores y una nueva guía para pasantes en Reino Unido. Las pasantías bien gestionadas ofrecen beneficios establecidos: desarrollo de habilidades y conocimientos para los pasantes y oportunidades de evaluación de su idoneidad para el empleo a largo plazo para los empleadores, según recoge el *Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD) en su web (<https://www.cipd.org/en/>).

Las prácticas universitarias varían entre regiones:

- Inglaterra y Gales ofrecen programas de formación profesional de grado.
- En Escocia se conocen como *Graduate Apprenticeships*.
- Irlanda del Norte proporciona programas de aprendizaje de nivel superior (HLA) con cualificaciones hasta el nivel de máster.

ALEMANIA

Existen dos tipos de prácticas, según recoge la web Deutschland.de (<https://www.deutschland.de/es>):

- Prácticas obligatorias (Pflicht Praktika). Son parte del plan de formación y necesarias para obtener el título. Su duración oscila entre tres y seis meses, sin cambio de residencia ni relación laboral con la entidad de acogida.
- Prácticas voluntarias (Freiwillige Praktika). Duran un máximo de 120 días a tiempo completo o 240 días a tiempo parcial por año.

ITALIA

El reglamento de prácticas en Italia, regido por la Ley n.º 196/1997 (Legge 24 giugno 1997, n. 196) y su decreto de aplicación, establece una duración máxima de doce meses para las prácticas (veinticuatro meses para personas con discapacidad). Las prácticas curriculares son periodos de formación en entidades de acogida, en

Italia o en el extranjero, incluidos en el plan de estudios para adquirir créditos de formación universitaria (CFU). Pueden durar hasta doce meses, en función de los créditos asignados.

FRANCIA

Los estudiantes pueden hacer prácticas en empresas u otras entidades de acogida profesionales, con una serie de protecciones como la firma de un convenio de prácticas y una duración máxima de seis meses por año educativo.

Las condiciones del convenio de prácticas incluyen la especificación de las competencias que se deberían adquirir, la duración y los derechos y deberes del estudiante.

En la web del Ministerio de la Enseñanza Superior y la Investigación (<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr>) pueden encontrarse todos los detalles.

Tabla 1
Resumen de la normativa española

Normativa	Ámbito educativo	En vigor	Duración	Cuándo	Tipo de práctica	Seguridad Social
Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE)	FP	No	Integrada en FP	Durante la FP	Curriculares (FCT)	No se menciona
Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional	FP	No	Según plan de FP	Durante la FP	Curriculares (FCT)	No se menciona
Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE)	FP	Sí	Según plan de FP	Durante la FP	Curriculares (FCT)	No se menciona
Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre, que establece los títulos de FP y las enseñanzas mínimas	FP	No	Según plan de FP	Durante la FP	Curriculares (FCT)	No se menciona
Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, que establece la ordenación de las enseñanzas universitarias	Universidad	No	No especificada	Durante los estudios universitarios	Curriculares / extracurriculares	No se menciona
Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades	Universidad	No	No especificada	Durante los estudios universitarios	Curriculares / extracurriculares	No se menciona
Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el R. D. 1393/2007	Universidad	No	Según plan de estudios	Integradas en el currículo	Curriculares	No se menciona
Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, del Estatuto del Estudiante Universitario	Universidad	Sí	No especificada	Tras superar el 50 % de los créditos	Curriculares / extracurriculares	No se menciona

Normativa	Ámbito educativo	En vigor	Duración	Cuándo	Tipo de práctica	Seguridad Social
Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo	FP	No	Según plan de FP	Durante la FP	Curriculares (FCT)	No se menciona
Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación	Universidad y FP	Sí	Según plan de FP	Durante los estudios	Prácticas curriculares y extracurriculares vinculadas a programas de formación	Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social
Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero, que regula los aspectos específicos de la Formación Profesional Básica	FP	No	Según plan de FP	Durante la FP	Curriculares (FCT)	No se menciona
Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia	Universidad y FP	Sí	Según plan de estudios	Durante los estudios	Prácticas en empresas, formación dual, programas de empleo-formación, y otros mecanismos de vinculación con el mercado laboral	Depende de la naturaleza específica de cada programa y de las disposiciones aplicables a cada caso
Real Decreto 592/2014, de 11 de julio, de prácticas académicas externas de estudiantes universitarios	Universidad	Sí	Según plan de estudios	Integradas en el currículo	Curriculares	No se menciona

Normativa	Ámbito educativo	En vigor	Duración	Cuándo	Tipo de práctica	Seguridad Social
Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo	Universidad y FP	No	No aplica directamente	No aplica directamente	Prácticas curriculares y extracurriculares	Implicaciones en la cotización a la Seguridad Social de estudiantes en prácticas
Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad	Universidad	Sí	No especificada	Durante cualquier etapa de los estudios	Curriculares / extracurriculares	No se menciona
Ley 3/2022 de ordenación e integración de la formación profesional	FP	Sí	Según plan de FP	Durante la FP	Curriculares (FCT)	No se menciona
Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones	Universidad y FP	Sí	Según plan de estudios	Durante los estudios	Prácticas formativas y prácticas académicas externas incluidas en programas de formación	Obligatoria inclusión en el sistema de Seguridad Social
Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU)	Universidad	Sí	No especificada	Durante los estudios	Curriculares / extracurriculares	No se menciona
Real Decreto 695/2023, de 18 de julio, que desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional	FP	Sí	Según el diseño realizado por la administración responsable	Durante la FP	Curricular	No se menciona

Nota: elaboración propia (FUE).



Tabla 2
Normativa europea destacable

País	Duración	Cuándo	Dotación económica	Tipo de práctica	Seguridad Social	Contratación laboral	Prácticas para recién titulados
Reino Unido	Variable según programa e institución	Durante o al final del programa de estudios	Variable; algunas emuneradas	Curriculares / extracurriculares	No especificado	No	Sí (Graduate Apprenticeships, HLA)
Alemania	3-6 meses (obligatorias); hasta 120 días/año (voluntarias)	Durante el plan de estudios	No especificada; algunas remuneradas	Curriculares (obligatorias) / extracurriculares (voluntarias)	No especificado	No	No especificado
Italia	Máximo 12 meses (24 para discapacitados)	Durante el plan de estudios	No especificada; algunas remuneradas	Curriculares	No especificado	No	No especificado
Francia	Máximo 6 meses por año educativo	Durante el plan de estudios	No especificada; algunas remuneradas	Curriculares / extracurriculares	No especificado	No	No especificado

Nota: elaboración propia (FUE).

A person is holding an open book, with their hands visible on the left and right edges. The book is open to a page with a dark cover. The spine of the book is visible in the center, with a label that reads "IF WINTER COMES & HUTCHINSON". The entire image is overlaid with a semi-transparent red color.

5.

Significado de las prácticas/estancias en entidades de acogida y tipología

5.1. Introducción

Las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida u organismos equiparados son actividades que complementan la formación del estudiantado universitario y de formación profesional y contribuyen a la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo. Se llevan a cabo en distintos tipos de entidades de acogida (empresas o instituciones, por ejemplo).

Estas actividades se consideran formativas en tanto que contribuyen a la adquisición o la complementación de los resultados de aprendizaje del currículo de un estudio. Son necesarias para culminar el proceso formativo, pues completan la formación teórica mediante programas de cooperación educativa con las entidades de acogida.



¿Para qué sirven?

Sirven para formar a los estudiantes y para complementar los conocimientos y desarrollar aptitudes complementarias a las adquiridas durante la formación académica y favorecen la adquisición de competencias y la consecución de los resultados de aprendizaje previstos en el currículo, que prepararán al estudiante para el ejercicio de actividades profesionales, facilitarán su empleabilidad y fomentarán su capacidad de emprendimiento.



¿Cuáles son sus ventajas?

- Otorgan experiencia práctica real: suelen ser la primera toma de contacto con el mundo laboral y probablemente la primera experiencia del currículum y de la carta de presentación.
- Ayudan a establecer una red de contactos profesionales.
- En algunos casos estas actividades pueden estar remuneradas, lo cual supone una ayuda de cara a la estabilización económica.
- Inciden en el desarrollo personal, no solo en el profesional, ya que facilitan el cultivo de la autoconfianza necesaria para asumir los diversos retos a los que cualquier profesional tendrá que enfrentarse en algún momento.
- Ayudan a comprender cómo funciona el entorno profesional, desde las entrevistas de selección hasta el día a día en un centro de trabajo.
- Abren la posibilidad de un contrato laboral, ya que muchas prácticas/estancias en entidades de acogida pueden convertirse en una oferta de trabajo real tras su finalización.



¿Estas prácticas/estancias en entidades de acogida cotizan a la Seguridad Social?

Según la disposición quincuagésimo-segunda del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, desde el 1 de

enero de 2024 todas las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida tienen que cotizar a la Seguridad Social.

5.1.1 Principales definiciones



Estudiante: persona matriculada en un programa educativo (en este caso de formación profesional o universitario). Los estudiantes buscan adquirir conocimientos, habilidades y competencias específicas en su área de estudio.



Tutor en la entidad de acogida: persona designada por la entidad de acogida para guiar y apoyar a un estudiante en prácticas o en un programa de formación dual. El tutor de la entidad de acogida supervisa la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos por el estudiante y facilita su integración en el entorno laboral.



Tutor en la universidad o centro formativo: docente o profesional designado por una institución educativa para brindar orientación académica y apoyo a los estudiantes. El tutor en la universidad o centro formativo asiste a los estudiantes en la planificación académica, resuelve dudas y les proporciona orientación en su desarrollo académico y profesional, realiza el seguimiento del proceso formativo y su evaluación.



Proyecto formativo: conjunto de actividades diseñadas para alcanzar metas educativas específicas. Puede incluir objetivos, tareas, asignaciones y evaluaciones que contribuyen al desarrollo integral de los estudiantes y combinar teoría y práctica para lograr un aprendizaje significativo.

Tabla 3

Síntesis de las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida

Ámbito educativo	¿Son obligatorias para la obtención del título?	¿Dónde se desarrollan?	Duración (horas)
FP (FCT)	Sí	Empresas / entidades relacionadas con el sector de estudio	380-410 (ciclo medio) 400-700 (ciclo superior)
FP dual general		Empresas / entidades relacionadas con el sector de estudio y centro educativo	Entre el 25 y el 35 % de la duración total de la formación
FP dual intensiva			Superior al 35 % de la duración total de la formación
Universitarias curriculares		Universidad, empresas o entidades colaboradoras	Depende del plan de estudios del título con los siguientes máximos: Grado: máximo 25% de la duración del título Máster oficial: máximo 33% de duración del título Título propio: depende de la normativa interna de la universidad
Universitarias extracurriculares	No (Se contemplan en el suplemento europeo al título)	Varía según disciplina y nivel de estudios	Depende de la normativa de cada universidad Varía según disciplina y nivel de estudios Generalmente: mínimo 3 meses, máximo 6

Nota: elaboración propia (FUE).



5.2. Prácticas de formación profesional en centros de trabajo (FCT)



¿Qué es la formación en centros de trabajo (FCT)?

Es un módulo obligatorio dentro de cualquier ciclo formativo de FP y, como tal, tiene la misma estructura que el resto de los módulos.

Su obligatoriedad implica que, si no se supera la FCT, no se obtiene el título oficial.

La FCT es una formación adquirida en un centro de trabajo real durante la cual se desarrollan actividades propias del perfil profesional del título de FP que se está cursando.



¿Qué actividades se desarrollan en una FCT? Las actividades están incluidas en un programa formativo (documento donde se especifica cómo se va a desarrollar y evaluar este módulo).



¿Qué finalidad tiene?

- Dotar a los futuros trabajadores y trabajadoras de las competencias adecuadas en cada ciclo formativo.
- Desarrollar los conocimientos teóricos planteados en cada ciclo formativo mediante el abordaje de casos prácticos.

- Contribuir a la integración en entornos de trabajo.

- Evaluar la competencia profesional del estudiante, en especial aquellos aspectos que no pueden evaluarse en el centro educativo al tratarse de supuestos puramente prácticos.



¿Cómo se evalúa?

La evaluación de una FCT debe ir en consonancia con los objetivos de aprendizaje preestablecidos en cada caso.

Cada FCT estará supervisada tanto por un tutor o tutora del centro educativo como por un tutor o tutora en la entidad de acogida. Entre los dos definirán previamente el programa formativo, coordinarán su desarrollo, fijarán las fechas de las estancias, se encargarán de la evaluación y emitirán los informes correspondientes.

Es importante destacar que:

- La evaluación de una FCT debe ser un proceso colaborativo entre la institución educativa y la entidad de acogida, para garantizar que el estudiante esté adquiriendo las habilidades y conocimientos previstos.

- Las reuniones periódicas de seguimiento son obligatorias.
- No solo los tutores pueden redactar informes sobre la FCT. Los estudiantes pueden tener que llevar un diario de prácticas o elaborar informes periódicos sobre sus experiencias y aprendizajes. Estos informes proporcionan una visión detallada del trabajo realizado, los desafíos enfrentados y cómo se han superado, así como de las habilidades adquiridas.
- Durante una FCT se pueden mantener entrevistas formales con el estudiante, su tutor académico y su tutor en la entidad de acogida para discutir el progreso y abordar cualquier problema.
- Al final de la FCT, el estudiante puede tener que hacer una presentación o defensa de su trabajo y aprendizajes en una reunión con sus tutores.
- Tras la superación de este módulo, la entidad de acogida donde se desarrolla la FCT puede proporcionar un informe de evaluación sobre el desempeño del estudiante en el que destaque sus fortalezas y áreas de mejora.
- En algunas FCT se puede pedir al estudiante que haga ejercicios de autoevaluación, donde pueda reflexionar sobre el propio desempeño y aprendizaje.



¿Cuándo se desarrolla?

Se desarrolla una vez finalizado el periodo lectivo en el centro formativo. El estudiante debe haber superado este periodo lectivo para acceder a las estancias formativas en una entidad de acogida. Estos periodos suelen ser de marzo a junio o de septiembre a diciembre.

La duración diaria de la jornada de formación debe ser igual o similar al horario laboral de la entidad de acogida.



¿Qué documentación se requiere para la FCT en España?

Preparar la documentación para la organización del módulo es responsabilidad del centro educativo junto con la entidad de acogida en la que se desarrollará la formación. Es necesario disponer de estos documentos:

- Modelo de convenio centro docente-entidad de acogida y relación de estudiantes que participan en la FCT, ambos documentos firmados por la dirección del centro educativo y por quien ejerza la representación legal de la entidad de acogida.
- Programa formativo, ya mencionado.
- Modelo de póliza de seguro para cubrir riesgos de accidentes (con el seguro escolar) y de responsabilidad civil frente a daños a terceros (póliza de seguro adicional que suscriben las Administraciones educativas).

- Solicitud de autorización a la Delegación Provincial correspondiente para el desarrollo de la FCT fuera de la provincia si procede.

A la hora de hacer el seguimiento de una FCT y evaluarla, serán necesarios estos documentos:

- Hoja de evaluación firmada por el tutor o tutora del centro educativo junto con el responsable de la entidad de acogida. Ambos tutores calificarán al estudiante como «apto» o «no apto».
- Hoja semanal del estudiante. Diario de trabajo que este irá cumplimentando a medida que va cumpliendo las tareas especificadas en el programa formativo.

De cara a la finalización de una FCT, serán necesarios estos documentos:

- Memoria de la FCT. La elabora el tutor o tutora de la FCT y se incluye en la memoria global sobre todas las FCT del centro de ese curso.
- Informe de inserción laboral. Seis meses después de terminar la FCT, los tutores o tutoras del centro educativo consultarán al estudiantado sobre su situación laboral para llevar a cabo un estudio sobre su inserción profesional. En caso de que el estudiante esté trabajando, se refleja el tipo de contrato, si lo ha contratado la empresa donde desarrolló la FCT, etc.



¿Qué documentación se requiere para la FCT en Europa?

Básicamente la misma que para la FCT en España, pero los documentos deberán estar en los idiomas oficiales de los países implicados.

Igualmente, pueden requerirse los siguientes documentos:

- Carta Europea de Calidad para la Movilidad, documento acreditativo de las estancias de educación y formación en el extranjero.
- Carta de compromiso del centro educativo, documento en el que el equipo directivo del centro se compromete a colaborar en la gestión de la FCT en Europa en tareas como la selección del tutor o tutora de prácticas, selección del estudiantado participante o tareas de información y difusión entre el estudiantado del centro sobre el programa de estancias de FCT en Europa.
- Carta Universitaria Erasmus (solo para estudiantes de formación profesional de grado superior).

5.3. Estancias formativas en entidades de acogida de la FP dual



¿Qué son?

Estas estancias en entidades de acogida durante la FP dual son estancias formativas en entidades de acogida, de naturaleza formativa y no laboral.

La fase de formación en entidades de acogida contribuye al desarrollo de parte de los resultados de aprendizaje contemplados en los módulos profesionales del currículo correspondiente, así como de las competencias previstas en la oferta formativa.

Tendrá consideración de formación curricular en cuanto que contribuye a la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo.

En los currículos de los grados C y los currículos básicos de los grados D y, en su caso, E, no contarán con un horario diferenciado y su duración se ajustará en función de los resultados de aprendizaje.

La Administración responsable de los grados A y B determinará los periodos para estas estancias formativas en empresas.

Deberán llevarse a cabo en el seno de una o varias empresas u organismos equiparados, públicos o privados. Cualquier empresa u organismo equiparado podrá intervenir junto con otra u otras para formar una

red capaz de completar la formación determinada con el centro de formación profesional.



¿Qué actividades se desarrollan en este tipo de estancias?

En el sistema de FP dual, tanto el centro formativo como el centro de trabajo donde desarrollan las estancias los estudiantes son corresponsables del contenido curricular.



¿Qué finalidad tienen?

- Servir de vía al estudiante para establecer una toma de contacto con las empresas.
- Facilitar la inserción laboral.
- Potenciar la relación del profesorado de formación profesional con las empresas del sector.
- Potenciar la colaboración y participación de las empresas en los sistemas de formación profesional, así como su vinculación y su corresponsabilidad.
- Permitir a las empresas conocer de manera más cercana la formación que reciben los jóvenes, cada vez más adaptada a las demandas de los sectores productivos y a las necesidades específicas de los negocios.

- Favorecer la transferencia de conocimientos y habilidades.



¿Cómo se evalúan?

El estudiante será evaluado conjuntamente por el centro formativo y la entidad en la que esté desarrollando la actividad.

Los conocimientos teóricos serán evaluados por el personal del centro formativo, con una calificación de 0 a 10, mientras que la valoración de las prácticas correrá a cargo de la entidad en la que el estudiante haya desempeñado su actividad.



¿Qué tipos de regímenes existen?

FP dual general

- La formación en la empresa u organismo equiparado será entre el 25 y el 35 % de la duración total de la formación.
- La entidad participará hasta en un 20 % de los resultados de aprendizaje del currículo.
- Los periodos de formación deberán consistir en actividades vinculadas al desarrollo de competencias profesionales que formen parte del currículo.
- Carece de carácter laboral y tiene naturaleza de formación.

FP dual intensiva

- Se alterna la formación en el centro de formación profesional y en la entidad de acogida.
- La formación en la empresa u organismo equiparado será superior al 35 % de la duración total de la formación.
- La empresa participará en más de un 30 % de los resultados de aprendizaje.
- Existe un contrato de formación con la empresa. A este respecto, estamos en un periodo transitorio hasta el año 2028. Cabe destacar que, durante este periodo transitorio, el sistema de becas que se ha habilitado está favoreciendo de forma muy positiva el desarrollo de la FP dual, lo cual debería hacer reflexionar al legislador sobre mantenerlo en el tiempo.



¿Cuándo se desarrollan?

La fase de formación en empresa u organismo equiparado será organizada por las Administraciones responsables a partir de modelos generales.

Se desarrollará en el momento adecuado en función de las características de la oferta de formación, la estacionalidad y la disponibilidad de plazas formativas en las empresas u organismos equiparados.

5.4. Prácticas académicas externas de estudiantes universitarios



¿Qué son?

Son actividades formativas que desarrolla el estudiantado universitario, bajo la supervisión de la propia universidad y de la entidad de acogida, para completar y complementar el aprendizaje teórico con el práctico.



¿Cuál es su objetivo?

Permitir que los futuros y futuras profesionales apliquen y complementen los conocimientos adquiridos en su formación académica.

- Favorecer la adquisición de competencias, incluidas las transversales (es decir, no las meramente académicas), que los preparen para el ejercicio de actividades profesionales.
- Transmitir el conocimiento de metodologías de trabajo adecuadas a la realidad profesional.
- Facilitar y mejorar la empleabilidad.
- Fomentar la capacidad de emprendimiento en el estudiantado.



¿Deben estar tutorizadas?

Sí. Toda práctica externa, independientemente del tipo, ha de estar tutorizada por ambas partes: desde la

universidad y desde la entidad de acogida.



¿Dónde y cómo se desarrollan?

Aunque también pueden hacerse en la propia universidad, lo habitual es llevarlas a cabo en entidades de acogida como:

- Entidades privadas, con y sin ánimo de lucro.
- Administraciones públicas y otros entes del sector público, de ámbito nacional e internacional.

Con independencia de dónde se desarrollen las prácticas estas deberán estar directamente relacionadas con los estudios que se estén cursando.

De estas actividades no deben derivarse obligaciones propias de una relación laboral, pero es necesario que toda práctica esté mediada por un convenio. Los convenios establecerán el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad de acogida y la universidad. En sus estipulaciones básicas deben constar, al menos, el proyecto formativo, la regulación de los posibles conflictos durante las prácticas/estancias y los términos del reconocimiento de la universidad a la labor realizada por los tutores de la entidad de acogida.



¿Qué es el proyecto formativo?

Es el documento que fija los objetivos educativos y las actividades que se van a desarrollar dentro de cada práctica. Los objetivos se establecerán teniendo en cuenta las competencias básicas, genéricas y específicas que debe adquirir el estudiante.

Asimismo, los contenidos de las prácticas se definirán de forma que aseguren la relación directa de las competencias que va a adquirir el estudiante con los estudios cursados.



¿Qué tipo de prácticas académicas externas hay para estudiantes universitarios?

- Curriculares (si forman parte del plan de estudios y son obligatorias).
- Extracurriculares (No forman parte del plan de estudio, pero se contemplan en el suplemento europeo al título, complementan la formación obligatoria y son de carácter voluntario).

5.4.1. Prácticas curriculares



¿Qué son?

Son actividades que forman parte del currículo formativo de un título universitario, sean optativas u obligatorias, y permiten superar la adquisición de las competencias previstas en dicho título y facilitan una preparación mayor para el desarrollo de actividades profesionales.



¿Qué actividades se desarrollan en este tipo de prácticas?

Estas prácticas deben tener una vinculación clara con la titulación en cuestión, pero los objetivos específicos, el contenido, la duración y los sistemas de evaluación se

recogerán en el plan de estudios correspondiente.



¿Qué finalidad tienen?

- Aplicación de conocimientos teóricos a situaciones del mundo real.
- Desarrollo de habilidades prácticas y profesionales específicas relacionadas con el campo de estudio: técnicas de comunicación, de trabajo en equipo, de resolución de problemas, interpersonales, etc.
- Brindar experiencia profesional.

- Exploración de posibles trayectorias profesionales.
- Establecer contactos profesionales, que pueden traducirse en futuras oportunidades de empleo.



¿Cómo se evalúan?

Durante las prácticas, se debe evaluar y ofrecer una retroalimentación constructiva a los estudiantes. Esto los ayuda a comprender sus fortalezas y áreas de mejora. Esta evaluación no se centra solo en el desempeño técnico, sino también en el desarrollo personal y profesional, ya que el objetivo último es ayudar a cada persona a crecer y mejorar en diversos aspectos de su formación.

Un profesor o profesora se encargará de llevar un seguimiento continuo e individualizado de cada estudiante y esta tutorización también se da por parte de las entidades de acogida.



¿Cuándo se desarrollan?

Pueden comenzarse en cualquier momento del año y desarrollarse tanto durante como fuera del periodo lectivo de docencia, es decir, no se interrumpen en los periodos vacacionales (verano, Navidad, Semana Santa...), si bien deben haberse finalizado en septiembre de cada año, cuando termina el curso académico.



¿Qué documentación se requiere para comenzar estas prácticas?

Para comenzar estas prácticas, en general es requisito contar con la documentación que acredite que:

- Se ha superado el 50 % de los créditos necesarios para obtener el título.
- No se ha superado la totalidad de los créditos de la titulación.
- Estar matriculado en la asignatura correspondiente.

Las entidades de acogida pueden firmar convenios de cooperación educativa con la universidad. Estos convenios son el marco regulador de las relaciones entre el estudiante, la entidad de acogida y la universidad.

Se debe haber formalizado la matrícula de la asignatura correspondiente para empezar un periodo de prácticas/ estancia en entidad de acogida, ya que estas se configuran como una asignatura obligatoria u optativa integrada en el plan de estudios (por tanto, es evaluable y parte del expediente académico).

5.4.2. Prácticas extracurriculares



¿Qué son?

Son actividades que tienen el mismo fin que las prácticas curriculares, pero se desarrollan de modo voluntario y forman parte del suplemento europeo al título. En algunos países de Europa es típico que los estudiantes universitarios y de formación profesional hagan este tipo de prácticas desde el primer curso para adquirir de modo paulatino una perspectiva práctica más realista.

Esta modalidad resulta imprescindible en las titulaciones que:

- No contemplan prácticas curriculares en sus planes de estudios.
- Solo contemplan prácticas optativas.
- Contemplan prácticas curriculares, pero con un número de créditos muy limitado.

Estas prácticas se contemplan en el suplemento europeo al título según determine la normativa vigente e impulsan el nivel curricular del estudiante en su transición a profesional titulado.



¿Qué actividades se desarrollan en este tipo de prácticas?

Estas prácticas deben estar relacionadas con cada

titulación específica, pero, dado que no forman parte de ningún plan de estudios, su naturaleza dependerá mucho de la propia entidad de acogida.



¿Qué finalidad tienen?

- Enriquecer el programa formativo del currículo del estudiantado.
- Favorecer la empleabilidad.



¿Cómo se evalúan?

Las prácticas extracurriculares están sujetas al mismo sistema de garantía de calidad de las universidades y se incluyen en el Suplemento Europeo al Título.



¿Cuándo se desarrollan?

Pueden comenzarse en cualquier momento del año y desarrollarse tanto durante como fuera del periodo lectivo de docencia. En general duran un máximo de seis meses, prorrogables a otros tres, previa autorización, aunque es la propia universidad la que fija estos límites.



¿Qué documentación se requiere para comenzar estas prácticas?

Para comenzar estas prácticas/estancias en entidades de acogida, en general es requisito contar con la documentación que acredite que:

- Se ha superado el 50 % de los créditos necesarios para obtener el título.

- No se ha superado la totalidad de los créditos de la titulación.

Las entidades de acogida pueden firmar convenios de cooperación educativa con la universidad.

5.5. Formación dual universitaria



¿En qué consiste?

Es un modelo de aprendizaje que permite adquirir conocimientos teóricos asistiendo a clase en la universidad y, en paralelo, adquirir competencias prácticas en la entidad de acogida. De este modo, mientras cursa las asignaturas de forma tradicional, el estudiante establece un primer contacto con el mundo profesional.

Para que un grado se considere dual, debe ofrecer entre el 20 y el 40 % de los créditos en una empresa, organización, institución o administración y pueden incluirse aquí los créditos correspondientes al Trabajo de Fin de Grado.

El Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre, estipula que la actividad formativa desarrollada de forma dual

se alternará con una actividad profesional retribuida mediante un contrato. Para ello será necesario que haya un convenio de colaboración educativa.

Este decreto establece también que las universidades podrán adaptar los grados a la mención dual y ofrecer esta opción si lo desean y si cuentan con el visto bueno de la agencia de evaluación. Cualquier estudiante podrá volver al itinerario académico general si lo considera oportuno, siempre que no haya superado la mitad de los créditos definidos para la obtención de la mención dual en el plan de estudios.

Al elaborar estos itinerarios duales, se tendrán que definir las competencias y conocimientos básicos que deberá alcanzar el estudiante de forma coordinada en el centro universitario y en la entidad de acogida donde desarrolle la parte práctica.

Este modelo se basa en la acertada experiencia de la formación profesional dual, cuya popularidad ha aumentado en España, en todas las Comunidades Autónomas, desde su implantación en el curso 2012-2013, sobre todo por la mayor tasa de inserción laboral, y cuyo buen resultado también se ha hecho notar en países europeos como Alemania o Francia.



¿Cuál es su objetivo?

Potenciar la empleabilidad del estudiantado universitario y mejorar su formación para adaptarla en mayor medida a las competencias que requieren las empresas y que necesitarán en sus futuros puestos de trabajo.



¿Qué universidades ofrecen la opción dual?

Actualmente la formación dual se imparte en universidades como la del País Vasco, Deusto y Mondragón, la Universidad de Lleida, la Universidad Rovira i Virgili (Tarragona) o la Universidad de Burgos.



¿Qué tipos de FDU hay?

Titulaciones con mención o itinerario dual. En la mayoría de las titulaciones con estas características, dado que las plazas son limitadas, los estudiantes que eligen esta opción son seleccionados por criterios académicos. Los estudiantes siempre tienen la opción de completar la titulación cursando alguno de los itinerarios académicos que ofrece la titulación en el caso de no obtener plaza o que, por diferentes circunstancias, no puedan completar el itinerario dual.

Titulaciones duales completas. Todos los estudiantes matriculados siguen el mismo plan de estudios, alternando la asistencia a la universidad con las estancias práctico-formativas en empresas; por tanto, la universidad debe garantizar plaza en una entidad de acogida a todos los estudiantes que cursen el grado.

Tabla 4

Comparativa entre prácticas académicas externas universitarias y estancias formativas en entidades de acogida de la formación dual profesional

	Prácticas externas	Estancias formativas
REGULACIÓN	R. D. 592/2014	R. D. 659/2023
<i>Relación jurídica universidad / organización entidad de acogida</i>	Convenio de cooperación educativa	Convenio marco de colaboración educativa
<i>Relación jurídica estudiante / entidad de acogida</i>	No laboral Anexo convenio de prácticas	Laboral Contrato de formación en alternancia
<i>Requisitos para el estudiante</i>	A partir de la segunda mitad del plan de estudios (cursado más del 50 % de los créditos)	A lo largo de toda la titulación
<i>Duración / créditos</i>	Según plan de estudios de cada universidad Máximo 25 % del total de créditos	Grado: entre el 20 y el 40 % Máster: entre el 25 y el 50 % Mínimo de 3 meses y máximo de 2 años
<i>Remuneración</i>	No obligatoria Bolsa de ayuda al estudio	Obligatoria Referencia SMI

	Prácticas externas	Estancias formativas
<i>Cotización (a fecha de elaboración de este informe)</i>	Todas las prácticas tienen una bonificación de hasta el 95%: Curriculares y Extracurriculares. Remuneradas y no remuneradas.	<p>Bonificación de 91 euros/mes. Asimismo, el citado contrato dará derecho a una bonificación de 28 euros/mes en las cuotas de la persona trabajadora a la Seguridad Social y por los conceptos de recaudación conjunta</p> <p>La cuantía máxima que resulte de multiplicar el módulo económico establecido reglamentariamente por un número de horas equivalente al 35 % de la jornada durante el primer año del contrato, y el 15 % de la jornada el segundo</p> <p>Bonificación por costes derivados de tutorización de las personas trabajadoras con una cuantía máxima de 1,5 euros por estudiante y hora de tutoría, con un máximo de 40 horas por mes y estudiante</p>
<i>Filosofía de aprendizaje</i>	Estudiante en prácticas, según proyecto formativo	Aprendiz, como trabajador de la empresa, según el plan de estudios y competencias consensuadas entre la universidad y la organización de acogida
<i>Horario</i>	Compatibilización con actividad académica	Compatibilización con actividad académica Jornada completa o parcial
<i>Tutores</i>	Tutoría académica y empresarial	Tutoría académica y empresarial (instructores, mentores), con más interacción entre ambos y una implicación más activa de cada parte en el desarrollo del plan académico o formativo de la otra
<i>Participación del estudiante en el diseño de las competencias</i>	Proyecto formativo redactado por la empresa en función de las competencias de los estudios	La empresa participa activamente en la formación de los aprendices, de modo que puede adaptar o impartir los contenidos formativos de acuerdo con sus necesidades

Nota: elaboración propia (FUE).

5.6. Prácticas/estancias en el ámbito del programa Erasmus+



¿Qué son?

Las estancias/prácticas Erasmus+ son una iniciativa de la Unión Europea que ofrece a estudiantes de educación superior la oportunidad de hacer prácticas en empresas, organizaciones e instituciones de otros países europeos.

Las estancias/prácticas Erasmus+ pueden ser:

- **Curriculares:** forman parte del plan de estudios del estudiante y son obligatorias para obtener la titulación.
- **Extracurriculares:** no forman parte del plan de estudios del estudiante y son opcionales.

La duración de las prácticas/estancias en entidades de acogida Erasmus+ puede oscilar entre un mínimo de dos meses y un máximo de doce meses.



¿A quién van dirigidas?

Las prácticas/estancias en entidades de acogida Erasmus+ son una excelente oportunidad para que los estudiantes de educación superior adquieran experiencia profesional internacional, mejoren sus habilidades lingüísticas y culturales y amplíen su red de contactos profesionales. Están dirigidas a quienes:

- Estén matriculados en una institución de educación superior de un país participante en el programa Erasmus+.
- Hayan superado el primer año de estudios.
- Tengan un buen expediente académico.
- Dominen el idioma del país de destino.
- Tengan un alto grado de motivación e interés por la experiencia internacional.
- Sean capaces de adaptarse a un nuevo entorno cultural y social.
- Tengan capacidad para trabajar de forma autónoma y en equipo.



¿Cuál es su objetivo?

Las prácticas/estancias en entidades de acogida Erasmus+ tienen como objetivo principal proporcionar a los estudiantes de educación superior la oportunidad de adquirir experiencia profesional internacional en un entorno real de trabajo.

Además de este objetivo principal, las prácticas/estancias en entidades de acogida Erasmus+ también persiguen otros objetivos:

- Mejorar las habilidades lingüísticas y culturales de los estudiantes.
- Ampliar la red de contactos profesionales de los estudiantes.
- Aumentar las posibilidades de inserción laboral de los estudiantes.
- Promover la movilidad de los estudiantes en Europa.
- Contribuir al desarrollo de la Unión Europea.



¿Cómo se regulan legalmente?

Las prácticas/estancias en entidades de acogida Erasmus+ se regulan legalmente por el siguiente marco normativo.

De ámbito europeo:

- Reglamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2021 por el que se establece Erasmus+, el Programa de la Unión para la educación y la formación, la juventud y el deporte, y se deroga el Reglamento (UE) n.º 1288/2013.
- Guía del programa Erasmus+ (European Commission, 28 de noviembre de 2023).

De ámbito nacional:

- Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.
- Convocatorias específicas de las Comunidades Autónomas. Cada Comunidad Autónoma tiene su propia convocatoria para las prácticas/estancias Erasmus+. Puede encontrarse la información correspondiente en la página web de la Consejería de Educación de cada Comunidad Autónoma.

En general, las prácticas/estancias en entidades de acogida Erasmus+ deben cumplir con los siguientes requisitos:

- La empresa o entidad de acogida debe estar ubicada en un país participante en el programa Erasmus+.
- Las prácticas/estancias deben tener una duración mínima de dos meses y máxima de doce meses.
- El estudiante debe tener un buen expediente académico.
- El estudiante debe dominar el idioma del país de destino.
- La empresa o entidad de acogida debe ofrecer al estudiante un programa de trabajo formativo.

- El estudiante debe tener un seguro de accidentes y de enfermedad.



¿Cómo se evalúan?

Las prácticas/estancias en entidades de acogida Erasmus+ se evalúan de forma continua durante todo el periodo de prácticas. La evaluación se basa en los siguientes criterios:

1. Cumplimiento de los objetivos de las prácticas.

Se evalúa si el estudiante ha alcanzado los objetivos que se fijaron al inicio de las prácticas/estancia. Para ello, se tiene en cuenta el programa de trabajo formativo, las tareas desempeñadas por el estudiante y su rendimiento general.

2. Adquisición de competencias.

Se evalúa si el estudiante ha adquirido las competencias y resultados de aprendizaje previstos durante la estancia en la entidad de acogida. Para ello, se tienen en cuenta las habilidades y conocimientos que el estudiante ha desarrollado durante las prácticas/estancia.

3. Integración en la entidad de acogida.

Se evalúa si el estudiante se ha integrado adecuadamente en la empresa o entidad de acogida. Para ello, se tiene en cuenta la actitud del estudiante, su capacidad de trabajo en equipo y su relación con los compañeros y superiores.

4. Informe del tutor de la empresa o entidad de acogida.

El tutor de la entidad de acogida elabora un informe final sobre el rendimiento del estudiante durante las prácticas/estancia. Este informe es muy importante para la evaluación final de las prácticas/estancia.

5. Informe del tutor del centro educativo.

El tutor del centro educativo también elabora un informe final sobre el rendimiento del estudiante durante las prácticas/estancia. Este informe también es importante para la evaluación final de las prácticas/estancia.

La evaluación final de las prácticas/estancias en entidades de acogida Erasmus+ corre a cargo de una comisión formada por representantes del centro educativo y de la empresa o entidad de acogida.

En función de la evaluación final, el estudiante podrá obtener un certificado de aprovechamiento de las prácticas/estancia en la entidad de acogida.



6.

Herramientas de nuestro sistema que no son prácticas/ estancias en entidades de acogida

La confusión entre las prácticas académicas externas/ estancias formativas en entidades de acogida de la formación reglada y lo que, en muchos casos, no son ni siquiera prácticas formativas, o son políticas activas de empleo, nos lleva a incluir aquí un capítulo que intente recopilar aquellas iniciativas que puedan consistir en periodos de prácticas en empresas, pero que nada tienen que ver con las prácticas/estancias en entidades de acogida, que como ya hemos visto en capítulos anteriores cuentan con una regulación específica en nuestro sistema legal.

En el ámbito europeo se definen cuatro tipos principales de prácticas, según el informe ya mencionado, *Traineeships under the Youth Guarantee. Experience from the ground* (European Commission et al., 2018):

1. Periodos de prácticas en los planes de estudio (prácticas académicas externas).
2. Periodos de prácticas como parte obligatoria de la formación profesional (estancias formativas).
3. Periodos de prácticas como parte de las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT).
4. Periodos de prácticas abiertos.

La regulación de los periodos de prácticas varía de un Estado miembro de la UE a otro e incluso entre los distintos tipos de periodos de prácticas dentro de un mismo país. En muchos de ellos, los marcos reguladores de los distintos tipos de periodos de prácticas son poco

claros o inciertos, sobre todo en lo que respecta a los periodos de prácticas abiertos, y esto a veces dificulta la distinción entre periodos de prácticas y trabajo regular.

En España parece existir cierta confusión entre todos estos términos, lo cual provoca que quiera regularse lo que ya está regulado y que se hable de prácticas externas cuando en realidad se hace referencia a otras fórmulas de políticas activas de empleo y que nada tienen que ver con la formación académica de los estudiantes universitarios o de formación profesional.

A continuación, enumeramos ocho tipos de prácticas que no deben confundirse con las prácticas/estancias en entidades de acogida:

- Prácticas no laborales del RD 1543/2011.
- Programas de Garantía Juvenil.
- Voluntariados.
- *Shadowing*.
- Becas de investigación.
- Contrato predoctoral.
- Contratos formativos.
- Escuelas Taller y Casas de Oficio.

6.1. Prácticas no laborales del R. D. 1543/2011



¿Qué son?

Son un tipo de prácticas en empresas, pero se consideran una actividad de carácter no laboral, con un objetivo claro de búsqueda de empleabilidad.

Se regulan desde 2011 mediante el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, una medida urgente ante la situación de crisis económica que llevó al desempleo a muchas personas, pero que afectó con especial gravedad a las más jóvenes, con independencia de su cualificación profesional.



¿Para quién son?

Para personas de entre 18 y 25 años que tengan un título oficial universitario o de formación profesional, que estén desempleadas y no tengan experiencia laboral.

En el artículo 3.1 del Real Decreto 1543/2011 se especifica que los estudiantes universitarios no pueden optar a estas prácticas: las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida, curriculares y extracurriculares, de los estudiantes universitarios se registrarán por su normativa específica.



¿Qué objetivo tienen?

El objetivo de estas prácticas es facilitar la inserción

laboral de las personas desempleadas proporcionándoles una experiencia profesional que mejore su empleabilidad. Sin embargo, no constituyen una relación laboral.

Estas prácticas tienen como objetivo proporcionar una experiencia práctica, es decir, buscan ofrecer un primer contacto con la realidad de las empresas o entidades de acogida.

A diferencia de las prácticas académicas, que son un complemento a la educación formal, estas son medidas de políticas de empleo para mejorar la inserción laboral, un instrumento clave diseñado para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, con ninguna o escasa experiencia laboral, mediante la adquisición de experiencia profesional.



¿Cómo se regulan legalmente?

La regulación principal de este modelo de prácticas es el Real Decreto 1543/2011, que establece un marco para el desarrollo de prácticas formativas por parte de personas desempleadas con la finalidad de mejorar su empleabilidad sin que medie una relación laboral.

Este marco asegura que los jóvenes adquieran experiencia profesional y accedan a prácticas en condiciones dignas y con una compensación económica y cobertura de la Seguridad Social.

En conclusión, las prácticas no laborales del R. D. 1543/2011 son un pilar en la estrategia para combatir el desempleo juvenil y mejorar la transición de la etapa educativa al mercado laboral. Con estos programas

se pretende dotar a los jóvenes de la experiencia y habilidades necesarias para incrementar sus posibilidades de encontrar un empleo digno y de calidad.

6.2. Prácticas en el marco de Garantía Juvenil



¿Qué es Garantía Juvenil?

Garantía Juvenil es una iniciativa de la Unión Europea aplicada en España para reducir los índices de desempleo juvenil, pero abarca más que prácticas ya que ofrece, entre otros:

- Cursos y formación continua.
- Asesoramiento en la búsqueda de empleo.
- Ayuda económica y a la contratación.
- Convocatorias de autoempleo.



¿Quiénes participan en esta iniciativa?

Pueden solicitar su participación en estos programas todos los ciudadanos de la Unión Europea o de los estados parte del Acuerdo Económico Europeo o de Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia, o extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que los habilite para trabajar, de entre 16 y 29 años, que no

estudien ni trabajen, pero que quieran integrarse en el mercado laboral.



¿Qué objetivo tienen?

Buscan ofrecer empleo, educación continua, un periodo de prácticas o formación profesional a las personas elegibles para participar en estos programas.



¿Cómo se regulan legalmente?

Aunque la Garantía Juvenil en España se alinea con la Recomendación del Consejo de la UE de 22 de abril de 2013, cada país miembro tiene su propio marco normativo para la implementación de estos programas.

A lo largo de los años se han puesto en marcha diversas iniciativas y acciones dentro del marco de Garantía Juvenil en España:

- 2013, lanzamiento del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España, alineado con la Recomendación

del Consejo de la UE sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil.

- 2014, aprobación del Real Decreto-ley 8/2014, de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que incluye la estrategia de implementación de la Garantía Juvenil en España.
- 2015-2018, desarrollo del Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020, que ha canalizado fondos europeos para iniciativas dirigidas a jóvenes inscritos en la Garantía Juvenil.
- 2016, bonificaciones a la contratación, mediante incentivos en las cotizaciones a la Seguridad Social, para empresas que contratan a jóvenes inscritos en la Garantía Juvenil.
- 2018, inicio del Programa Integral de Cualificación y Empleo (PICE), promovido por las Cámaras de Comercio, dirigido a mejorar la empleabilidad de los jóvenes mediante formación y prácticas en empresas.
- 2019, aprobación de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020, que incluye medidas específicas para jóvenes dentro del marco de Garantía Juvenil.
- 2019, Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, dirigido a mejorar la inserción laboral de los jóvenes.
- 2021, actualización del Sistema Nacional de Garantía Juvenil para ampliar la edad máxima de inscripción de 25 a 29 años, con el fin de abarcar a un grupo más amplio de jóvenes; Plan de Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.
- 2022, implementación de nuevas medidas dentro del marco de recuperación, transformación y resiliencia, algunas de ellas financiadas por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la UE, enfocadas en la digitalización y en la transición verde, que ofrecen formación y oportunidades laborales en sectores estratégicos.

6.2.1. ¿En qué se diferencian las prácticas/estancias en entidades de acogida de las prácticas no laborales del R. D. 1543/2011 y de los programas de Garantía Juvenil?

Las prácticas académicas externas y las estancias formativas en entidades de acogida se sitúan en el terreno de la política educativa y son un componente esencial en la formación reglada (universitaria o de formación profesional). Como ya hemos visto, su finalidad es complementar la enseñanza con la aplicación práctica de la teoría aprendida dentro de un contexto profesional y tienen como objetivo primordial la adquisición de competencias específicas para la obtención de un título o certificación educativa. Además, al estar siempre bajo el paraguas y los objetivos curriculares de la institución educativa, están sujetas a los planes de estudios.

Por su parte, tanto las prácticas no laborales del R. D. 1543/2011 como los programas de Garantía Juvenil están intrínsecamente vinculados a las políticas activas de empleo, por lo que tienen un carácter más abierto y flexible.

Las prácticas no laborales del R. D. 1543/2011 y los programas de Garantía Juvenil son distintos en su concepción y estructura, pero complementarios dentro de las estrategias y medidas políticas que se aplican en España para mejorar la empleabilidad y la integración en el mercado de trabajo de las personas jóvenes.

Comparten varios objetivos fundamentales:

- Servir de puente hacia el mercado laboral para los jóvenes, con un claro enfoque en la mejora de la empleabilidad mediante el desarrollo de habilidades prácticas y competencias profesionales.
- Articular las políticas de empleo con la colaboración de empresas, instituciones y organismos públicos.
- Proporcionar experiencias valiosas que fomenten la integración laboral.
- Promover la autonomía y la orientación hacia la estabilidad profesional, ya que en muchos casos ofrecen una compensación económica.

Sirva la tabla 5 como resumen para entender las diferencias más importantes entre los tres conceptos.

Tabla 5

Diferencias fundamentales entre prácticas académicas externas/estancias formativas, prácticas no laborales del RD 1543/2011 y prácticas en el marco de Garantía Juvenil

Característica	Práctica/estancias	Prácticas no laborales	Garantía Juvenil
<i>¿Para quiénes son?</i>	Personas de cualquier edad que estén cursando estudios universitarios o de formación profesional en cualquier centro español	Personas de entre 18 y 25 años, desempleadas, que tengan una titulación oficial (universitaria o de formación profesional) o bien un certificado de profesionalidad	Personas de entre 16 y 29 años con perfiles muy heterogéneos (poca o nula formación, formación básica, formación superior...)
<i>¿Cómo se regulan?</i>	Cuentan con un amplio marco legal de ámbito nacional		Convenio marco de colaboración educativa
<i>¿Las personas participantes tienen experiencia laboral previa?</i>	Pueden tener experiencia o no	Generalmente no tienen experiencia previa o esta es escasa	Pueden tener experiencia o no
<i>¿Cuál es su grado de especificidad?</i>	Su desarrollo y aplicación son muy específicos	Su desarrollo y aplicación son muy específicos	Son programas amplios y flexibles que no solo incluyen prácticas; también formación, asesoramiento y apoyo para la búsqueda de empleo
<i>¿En qué consisten?</i>	Buscan complementar la formación universitaria o de formación profesional en un entorno laboral real dentro de un marco de aprendizaje y desarrollo	Buscan ofrecer una primera experiencia en un entorno laboral real	Forman parte de las políticas estatales, aunque de aplicación autonómica y local también, para asegurar la máxima inserción de las personas jóvenes en el mercado laboral
<i>¿Qué reportan?</i>	Adquisición de formación y competencias específicas para la obtención de un título o certificación educativa	Experiencia práctica relacionada con la formación específica	Formación (para asegurar la inserción en el sistema educativo) e integración laboral (para asegurar la inserción en el mercado de trabajo); ambos frentes son igual de importantes

Nota: elaboración propia (FUE).

6.3. Voluntariados

Estas actividades están orientadas al servicio comunitario o a la contribución social sin fines de lucro. Se pueden percibir como prácticas por la experiencia

laboral que otorgan, pero su enfoque principal no es la formación profesional específica.

6.4. *Shadowing*

Son procesos formativos que normalmente forman parte de los onboarding o procesos de acogida en el seno de una empresa y que consisten en acompañar a un

profesional durante su jornada laboral para entender mejor sus funciones y responsabilidades.

6.5. Becas de investigación

Estas ayudas las concede el Ministerio de Universidades para la formación del profesorado universitario. La persona becada formará parte de un proyecto de investigación bajo la tutela de un doctor. Estas becas

solo pueden solicitarlas personas matriculadas en un máster o grado universitario relacionado con disciplinas de investigación y que tengan un expediente y un rendimiento académico destacados.

6.6. Contrato predoctoral

El contrato predoctoral es una modalidad de contrato de trabajo del personal investigador en formación que se rige por lo establecido en los artículos 20 y 21 y en la disposición adicional primera de la Ley 14/2011, de 1 de junio.

novedoso y del conjunto de actividades que integran el programa de doctorado, conducentes a la adquisición de las competencias y habilidades necesarias para la obtención del título universitario oficial de doctorado.

Este contrato tiene por objeto el desarrollo simultáneo de tareas de investigación en un proyecto específico y

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año ni exceder los cuatro años.

6.7. Contratos formativos



¿Qué son?

Antes conocidos como «contratos en prácticas» y «contratos de formación y aprendizaje». El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios. En el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se modifica el artículo 11 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para definir de nuevo los contratos formativos.



Normas comunes

La acción protectora de la Seguridad Social comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluidos el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o de colectivos en

situación de exclusión social.

La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa.

Mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo.

En la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

En este punto cabe destacar que el artículo 22.2.b del Real Decreto 822/2021 establece literalmente que, en caso de aplicación de la mención dual en el ámbito universitario, «la actividad formativa desarrollada de forma dual en la universidad y la entidad colaboradora se alternará con una actividad laboral retribuida, a través de un contrato para la formación dual universitaria, en los términos establecidos en el artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23

de octubre, y en su normativa de desarrollo, así como en el resto de la normativa laboral que le resulte de aplicación».

Esto entra en manifiesta contradicción con el Estatuto de los Trabajadores, que en el citado artículo 11.3 regula el «contrato formativo para la obtención de la práctica profesional» y no el «contrato de formación en

alternancia», regulado por el artículo 11.2, que es el que sería de aplicación para dicha mención dual.

Se entiende que se trata de un error del R. D. 822/2021 debido a que no se ha adaptado a la reforma del contrato formativo tras la reforma laboral.

6.7.1. Contratos de formación en alternancia

Antes «contratos de formación y aprendizaje», regulados en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Son contratos en el ámbito de la formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, para compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos.

El contrato de formación en alternancia tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en la formación profesional, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para firmar un contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Dichas personas deberán tener entre 16 y 30 años (este límite superior no se aplica a personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social).

El límite de 30 años no será de aplicación tampoco en el supuesto de contratos de formación en alternancia en el marco de estudios universitarios, de formación profesional y certificados de profesionalidad de nivel 3.

Solo puede celebrarse un contrato por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

La duración del contrato es la prevista en el correspondiente plan de estudios, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años.

En caso de que el contrato se hubiera firmado por una duración inferior a la máxima legal y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes hasta la obtención del correspondiente título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

El tiempo de trabajo efectivo en la empresa tiene que ser compatible con el tiempo que se dedica a las actividades formativas en el centro de formación (universitaria o de FP) y no puede ser superior al 65 % (el primer año) o el 85 % (el segundo año) de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral y coordinarse e integrarse en un programa de cooperación suscrito por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o de las universidades con las empresas y entidades colaboradoras.

Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se

especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.

Por este motivo, de modo similar a la FCT, este contrato contempla dos figuras de tutoría, el tutor del centro de formación y el tutor de empresa, quienes se encargarán de dar seguimiento al plan formativo individual según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Estos planes formativos individuales especifican el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos de igual modo que el programa formativo es el documento que vertebrará la FCT. Por tanto, es fundamental que se garantice la coordinación entre centros y tutores.

En este contrato no se contempla periodo de prueba, horas complementarias, horas extra, trabajo nocturno ni trabajo por turnos. De manera excepcional, podrán desarrollarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos debido a la propia naturaleza de la actividad.

La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo aplicable. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al 60 % sobre la cantidad fijada para el grupo profesional con las funciones desempeñadas durante el primer año y al

75 % durante el segundo, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso podrá ser inferior al SMI

en relación con el tiempo de trabajo efectivo.

6.7.2. Contrato formativo para la obtención de práctica profesional

Antes conocido como «contrato en prácticas», regulado por el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Es un contrato para aquellas personas que ya tienen un título universitario o de formación profesional. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.

Se podrá celebrar dentro de los tres años posteriores a la finalización de los estudios (cinco si se trata de una persona con discapacidad).

La duración no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.

El convenio colectivo sectorial estatal o autonómico o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán indicar otra duración dentro de estos límites.

No se podrá celebrar más de un contrato formativo para la obtención de práctica profesional en virtud de la misma titulación.

Podrán tener periodo de prueba, pero no superior a un mes.

La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, pero nunca podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Tabla 6

Síntesis: tipos de contratos formativos y características

Característica	Prácticas	Prácticas no laborales	Duración	Retribución	Requisitos
<i>Contrato de formación en alternancia</i>	Mínimo 3 meses, máximo 2 años	Obtener experiencia práctica en el ámbito laboral para complementar la formación teórica	El tiempo de trabajo efectivo no podrá ser superior al 65 % el primer año o al 85 % durante el segundo, de la jornada máxima prevista en convenio o, en su defecto, de la jornada máxima legal	<p>La retribución será la establecida en el convenio colectivo de aplicación</p> <p>En su defecto, no podrá ser inferior al 60 % el primer año ni al 75 % el segundo de la fijada para el grupo profesional correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo</p> <p>En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo</p>	La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral
<i>Contrato formativo para la obtención de práctica profesional</i>	Mínimo 6 meses, máximo 1 año		La jornada será la estipulada en convenio colectivo aplicable	<p>La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la establecida en el convenio colectivo aplicable en la empresa para estos contratos o, en su defecto, la del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas</p> <p>En ningún caso la retribución podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo</p>	Deberá concertarse dentro de los 3 años después de terminar los estudios o 5 si se concierta con persona con discapacidad

Nota: elaboración propia (FUE).

6.8. Escuelas Taller y Casas de Oficio

Contrato regulado por la Orden de 14 de noviembre de 2001 por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas.

Estas escuelas, con larga tradición en nuestro país, tienen el foco fundamental en el fomento de la empleabilidad y fueron inicialmente reguladas por la Orden de 14 de noviembre de 2001 por la que se desarrolla el Real Decreto 282/1999, de 22 de febrero, por el que se establece el Programa de Talleres de Empleo, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dicho Programa. Esta orden ministerial fue derogada por el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan

los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo. Estos programas comunes de políticas activas de empleo se configuran como un conjunto de medidas dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social, desarrolladas y ejecutadas por los servicios públicos de empleo como acciones concretas y puntuales de activación o reactivación para el empleo respecto de personas y colectivos prioritarios, de acuerdo con las circunstancias del mercado de trabajo y las disponibilidades presupuestarias para su realización. Normativa alejada de la propia formación y las prácticas como tal.



7.

Jurisprudencia española
sobre las prácticas/estancias
en entidades de acogida

La jurisprudencia española ha ido delineando con precisión el marco legal que rige las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida, teniendo en cuenta tanto el Estatuto de los Trabajadores (texto refundido por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) como la normativa específica sobre prácticas/estancias en entidades de acogida.

Dos características fundamentales de las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida son:

- Su finalidad formativa y su vinculación con los estudios cursados.
- Su naturaleza jurídica.

La jurisprudencia española dicta, entre otros aspectos fundamentales, los siguientes:

- No deben desarrollarse tareas que correspondan a un puesto de trabajo habitual sin el debido proceso formativo.
- Los estudiantes en prácticas tienen derecho a una protección social adecuada, aunque no estén en un contexto de relación laboral ordinaria.
- Los horarios y la carga práctica deben adaptarse a los objetivos educativos estableciendo las medidas de conciliación que fueran necesarias.

- Los estudiantes tendrán derecho a indemnización en caso de accidente o incumplimiento del convenio de cooperación educativa, siempre que se demuestre una relación de causalidad directa con las prácticas/estancia desarrolladas.
- Si un estudiante en prácticas/estancia en entidad de acogida desempeña tareas propias de un empleado, pero no existe un componente formativo en ellas, estas pueden recalificarse como contrato laboral, con las correspondientes obligaciones retributivas y de Seguridad Social por parte de la empresa.
- Se distinguirán claramente las prácticas/estancias de las relaciones laborales encubiertas.

La Organización Internacional del Trabajo, en su Recomendación n.º 198, define una relación laboral encubierta como aquella en la que «un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica».

Las prácticas laborales encubiertas pueden desembocar en situaciones en las que los trabajadores se ven privados de la protección a la que tienen derecho.

En los últimos años se ha observado una tendencia a una mayor protección de los derechos de los estudiantes en prácticas y a la búsqueda de un equilibrio entre la formación académica y la formación práctica.

Así, hemos visto numerosos ejemplos que dejan patente que en España los estudiantes están amparados por la ley en la consecución del objetivo general

que es siempre el mismo: desarrollar unas prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida de forma correcta, sin riesgo de fraude y con los sistemas de aseguramiento de la calidad oportunos. En los tribunales también se ha desestimado un buen número de demandas de estudiantes que alegaban que las prácticas/estancias habían sido fraudulentas.

7.1. Ejemplos de casos resueltos

Los principales elementos que se tuvieron en cuenta para determinar si las prácticas eran correctas o no fueron los siguientes:

- Las prácticas/estancias en entidades de acogida deben desarrollarse en una entidad real.
- Las prácticas deben estar relacionadas con la titulación que está cursando el estudiante.
- El estudiante debe participar en actividades formativas que le permitan adquirir las competencias necesarias para su titulación.
- El estudiante debe adquirir las competencias necesarias para su titulación.
- Las prácticas/estancias en entidades de acogida

deben estar supervisadas por dos tutores: un tutor académico y un tutor en la entidad de acogida.

Las interpretaciones judiciales han tenido en cuenta las reformas legislativas, como la Ley 45/2015, de 14 de octubre, que regula las prácticas no laborales en empresas, y el Real Decreto 592/2014, al que ya hemos aludido.



Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de octubre de 2015, RCU 1524/2014

En esta sentencia, el Tribunal Supremo establece que las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida «también de diferencias relevantes a los efectos de calificar las relaciones como laborales o propias de becarios» no tienen relación laboral puesto

que tienen un carácter puramente formativo. Esto significa que los estudiantes que hacen prácticas/estancias en entidades de acogida no tienen los mismos derechos que los trabajadores, como el salario, la jornada laboral o la cotización a la Seguridad Social.

En apretada síntesis, la clave para la distinción entre lo fraudulento («falso becario») y lo lícito o verdadero (práctica formativa) reside «en la valoración de la prestación del becario en el marco de la propia actividad de la entidad que concede la beca, porque si del correspondiente examen se obtiene que la finalidad fundamental del vínculo no es la de contribuir a la formación del becario, sino obtener un trabajo necesario para el funcionamiento o la actividad de gestión del concedente, la conclusión es que la relación será laboral, si en ella concurren las restantes exigencias del art. 1.1 ET».



Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 11994/2023

Se recuerda que el becario, que ha de cumplir ciertas tareas, «no las realiza en línea de contraprestación, sino de aportación de un mérito para hacerse acreedor de la beca. De ahí que la clave para distinguir entre beca y contrato de trabajo sea que la finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en su formación».

«De todo ello se deriva que la nota a la que debemos atender en orden a excluir la actividad laboral en el curso del desarrollo de una actividad formativa acogida a la regulación del R. D. 592/2014 radica en que la finalidad fundamental de esta consista en contribuir a la formación del estudiante, siendo el aspecto formativo tan decisivo y relevante por ser el único factor que a la postre permite diferenciar entre becario y contratado en prácticas y la concurrencia de dicho aspecto formativo está íntimamente vinculado al efectivo desarrollo de la tutorización de la actividad del estudiante».



Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29 de marzo de 2007 (rec 5517/2005)

«Tanto en las prácticas académicas como en el contrato de trabajo se da una actividad que es objeto de una remuneración, de ahí la zona fronteriza entre ambas figuras. Las becas o ayudas al estudio son en general asignaciones dinerarias o en especie orientadas a posibilitar el estudio y la formación del estudiante y, si bien es cierto que este estudio y formación puede fructificar en la realización de una obra, aunque estas obras no se incorporan per se al marco productivo de la empresa o entidad de acogida. De ahí que, si bien el receptor de una beca realiza una actividad que puede ser entendida como trabajo y percibe una asignación económica en atención a la misma, por el contrario, aquel que concede la beca o ayuda al estudio no puede confundirse nunca con la condición propia del

empresario ya que no incorpora el trabajo del becario a su patrimonio».

Cabe señalar que no todas las prácticas/estancias en entidades de acogida dan derecho a compensación económica y en ningún caso esta compensación es una remuneración.



Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de abril de 2006 (rec 856/2005)

«Cuando la finalidad fundamental del vínculo no es la de contribuir a la formación del becario, sino obtener un trabajo necesario para el funcionamiento o la actividad de la empresa o entidad de acogida, la conclusión es que la relación será laboral si se aprecian las notas típicas de la laboralidad: la ajenidad, dependencia y una onerosidad, que se manifiesta a través de la retribución».



Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29 de mayo de 2008 (rec 4247/2006)

«El rasgo diferencial de la beca (percepción dineraria) es su finalidad de facilitar el estudio y la formación del

becario, y no la de apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, por la empresa de acogida o la compensación por la prestación de servicios. La relación laboral común no contempla ese aspecto formativo y retribuye los servicios prestados por cuenta y a las órdenes del empleador, con independencia de que la realización de los trabajos encomendados pueda tener un efecto de formación por la experiencia, que es inherente a cualquier actividad profesional».



Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2005 (rec 4752/2004)

«Las labores encomendadas al alumno deben estar en consonancia con la finalidad de las prácticas y, si no es así y las tareas que se le ordena realizar integran los cometidos propios de una categoría profesional, la relación entre las partes será laboral. Si las labores encomendadas al alumno carecen de todo efecto formativo y conforman el contenido propio de una categoría profesional prevista en el convenio colectivo de aplicación, la relación entre las partes será laboral».

A man with glasses, wearing a grey turtleneck and dark trousers, is sitting on a wooden stool in a library aisle. He is holding an open book and looking at it. The aisle is lined with tall shelves of books on both sides. The background shows a window with a view of a city street. The entire image has a red color overlay.

8.

Beneficios y desafíos de
las prácticas/estancias en
entidades de acogida

8.1. Introducción

Las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida son fundamentales para el desarrollo integral de los estudiantes. Al combinar la teoría y la práctica, se genera una base sólida para la formación de profesionales competentes y ciudadanos socialmente conscientes.

A continuación, veremos los múltiples beneficios que reportan estas fórmulas tanto a los estudiantes como a las entidades de acogida y a las instituciones educativas. Sin embargo, no podemos obviar los desafíos que también llevan aparejados. En este punto analizaremos

ambos aspectos desde un punto de vista académico, profesional y social.

Las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida son un componente esencial en la formación universitaria y de formación profesional, pero también desempeñan un papel crucial en el desarrollo de ciudadanos con conciencia social, profesionales y competentes; de ahí que sea necesario entender qué aportan y en qué aspectos deben mejorar para incorporar a la sociedad profesionales competentes y formados en el más pleno de los sentidos.

8.2. Beneficios de las prácticas/estancias en entidades de acogida para el estudiantado

Las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida ofrecen a los estudiantes una oportunidad inestimable de integrar la teoría y la experiencia práctica y enriquecer así su aprendizaje de manera significativa. Además, los preparan para afrontar los desafíos del mundo real y les proporcionan ventaja en la trayectoria profesional. Tal como explicamos en la descripción del contexto de las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida, según los datos del INE (2019) en su encuesta de inserción laboral de titulados universitarios los estudiantes que han hecho

prácticas mejoran en 4 puntos porcentuales la tasa de empleabilidad de los graduados universitarios en España, que pasa así del 87,3 al 91,3%.

Estos son los beneficios clave:

- Mejora de la empleabilidad.
- Desarrollo individual. Las prácticas/estancias contribuyen a la formación de individuos que comprenden más en profundidad las dinámicas

sociales y laborales.

- Desarrollo de competencias profesionales. Además de adquirir habilidades técnicas específicas, los estudiantes también adquieren habilidades y competencias no técnicas de resolución de problemas, toma de decisiones o adaptabilidad, todas ellas indispensables en un mundo laboral dinámico.
- Aprendizaje empírico. Las prácticas permiten que los estudiantes apliquen teorías en entornos prácticos. Esto cataliza un aprendizaje profundo y empírico de lo estudiado, que pasa de ser un material solo conceptual a convertirse en la base sobre la que edificar la mejor praxis profesional.
- Conciencia crítica. Al experimentar directamente los desafíos y las realidades del entorno profesional, los estudiantes desarrollan una conciencia crítica sobre las complejidades sociales que no siempre pueden apreciarse en su totalidad desde un aula.
- Redes profesionales. El *networking* es esencial y estratégico para el futuro desarrollo de la carrera. El cultivo de redes profesionales amplía significativamente las oportunidades de empleo: al

establecer contactos directos con profesionales del sector durante las prácticas/estancias en entidades de acogida, los estudiantes se vuelven más visibles y accesibles para futuros empleadores.

- Espacio seguro de aprendizaje. El objetivo primordial de las prácticas/estancias en entidades de acogida es proporcionar un aprendizaje: un estudiante no tiene derechos laborales, pero sí tiene garantizado el derecho a aprender. La entidad de acogida es un espacio seguro, igual que el aula, para aprender, para practicar y equivocarse.
- Conocimiento real del entorno profesional: mayor conocimiento de las dinámicas laborales en empresas e instituciones. Mediante las prácticas/estancias en entidades de acogida, y solo cuando se «pisa» una empresa, se conoce de verdad qué es una profesión y en qué consiste. De este modo se conocen las distintas salidas de cada titulación, aplicaciones que probablemente no se han valorado o se desconocen. Las prácticas/estancias en entidades de acogida también ayudan a discriminar aquellas líneas de trabajo que no gustan o no interesan; descubrir estos aspectos en un momento temprano del desarrollo profesional también es un aprendizaje valioso.

8.3. Beneficios de las prácticas/estancias en entidades de acogida para las entidades de acogida

Las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida aportan diversas ventajas a las propias entidades de acogida. La oferta de prácticas/estancias no solo asegura un suministro constante de nuevos talentos, también contribuye al desarrollo social en general. La relación simbiótica entre entidades e instituciones educativas es esencial para la evolución y el crecimiento continuo en el mundo profesional.

Estos son los beneficios clave:

- Acceso a talento joven. Las prácticas/estancias en entidades de acogida son una valiosa forma de acceso al talento joven para las empresas, que pueden identificar y atraer a estudiantes con combinaciones únicas de conocimientos académicos, motivación, entusiasmo y nuevos estilos de pensar y de actuar. Los estudiantes en prácticas aportan perspectivas frescas e innovadoras.
- Evaluación del potencial profesional. Mediante las prácticas/estancias en entidades de acogida, las entidades de acogida evalúan el potencial profesional de los estudiantes como futuros miembros de su fuerza laboral. Así pueden observar de cerca cómo los estudiantes aplican sus habilidades académicas en entornos laborales reales y cómo se integran en la dinámica operativa de la empresa, tanto desde la perspectiva de los conocimientos técnicos como de la capacidad para aplicar conceptos teóricos en situaciones prácticas y también desde el prisma de las habilidades personales y sociales (comunicación efectiva, trabajo en equipo, etc.).
- Desarrollo de marca empleadora. Ofrecer programas de prácticas académicas/estancias en entidades de acogida ayuda a construir una imagen sólida y positiva de la marca para estudiantes y para la comunidad educativa en general. Una marca empleadora robusta puede atraer un talento de alta calidad; no tratará de llenar vacantes, sino de convertirse en un destino preferido para aquellos que buscan más que empleo, también experiencias laborales que ofrezcan crecimiento profesional y un entorno laboral enriquecedor.
- Afianzamiento de las relaciones con las instituciones educativas. Las prácticas/estancias en entidades de acogida facilitan la colaboración entre entidades de acogida y universidades o instituciones de formación. Más allá de ofrecer oportunidades formativas, implican una alianza estratégica centrada en la construcción de relaciones sólidas y a largo plazo, que generen un impacto positivo en ambos sentidos y también para la sociedad.

- Estas colaboraciones pueden adoptar diversas formas (ferias de empleo, cocreación de programas educativos alineados con las necesidades cambiantes del mercado laboral...) y garantizan que los programas académicos evolucionen en concordancia con las demandas del mercado, proporcionando a los estudiantes una formación más relevante para las entidades de acogida.
- Mejora continua de procesos internos. Al llegar con una perspectiva externa, los estudiantes pueden identificar áreas susceptibles de mejora o simplificaciones ya que, como hemos señalado, aportan una visión fresca y soluciones innovadoras; por tanto, a través de ellos la entidad puede evaluar y perfeccionar sus procedimientos operativos.
- Por otro lado, los estudiantes suelen estar al tanto de las últimas tendencias tecnológicas, por lo que sus ideas pueden ser muy valiosas. De este modo se fomenta la modernización y la adopción de herramientas que pueden impulsar la eficiencia y la competitividad de la entidad en un entorno empresarial en constante evolución.
- Cultura organizacional y adaptabilidad. Como indicamos, la entidad de acogida se ve favorecida por la inyección de ideas frescas. Los estudiantes, provenientes de entornos académicos diversos, aportan una variedad de enfoques y soluciones a los desafíos empresariales. Esta diversidad de pensamiento propicia un ambiente que se adapta más rápido a los cambios externos y fomenta la innovación, lo que ofrece a la entidad la oportunidad de valorar las nuevas tendencias y plantearse la adaptación de productos, servicios y procesos.
- Reducción de costes de contratación. Los programas de prácticas/estancias en entidades de acogida optimizan los procesos de selección, ya que facilitan la identificación temprana de talento al funcionar como un campo donde la entidad de acogida puede evaluar el desempeño, la capacidad de aprendizaje y la adaptación de los estudiantes al entorno laboral. Esto simplifica la identificación de potenciales candidatos a empleados permanentes y ahorra tiempo y recursos que se invertirían en procesos de selección tradicionales.
- Diversidad e inclusión. La implementación de programas de prácticas académicas/estancias en entidades de acogida contribuye a la construcción de equipos diversos que enriquecen la cultura organizacional y potencian la creatividad, formados por perfiles con diferentes antecedentes, experiencias y perspectivas.
- Al incorporar perfiles diversos, la entidad de acogida está apostando por voces nuevas, diferentes y plurales que contribuyen con nuevos enfoques a la toma de decisiones. Esto no solo fortalece la resolución de problemas desde múltiples

perspectivas, también crea un ambiente donde la diversidad se valora y se respeta.

- Refuerzo de la responsabilidad social corporativa (RSC). Al ofrecer programas de prácticas/estancias en entidades de acogida que van más allá de la simple búsqueda de talento, la entidad de acogida demuestra un compromiso con el desarrollo de habilidades y la educación. Este enfoque refuerza la percepción de la entidad como un actor responsable y comprometido con el bienestar de la sociedad en la que opera.

- Transferencia de conocimiento generacional. La implementación de programas de prácticas/estancias en entidades de acogida crea un puente entre la experiencia consolidada de los empleados veteranos y la frescura de las nuevas generaciones. Así se preserva el saber acumulado y se contribuye al mismo tiempo a la evolución continua de la organización.

8.4. Beneficios para las instituciones educativas

Las prácticas/estancias en entidades de acogida, tanto en el ámbito universitario como en la formación profesional, ofrecen una serie de ventajas significativas para las instituciones educativas en España. Estas contribuciones no solo benefician a los estudiantes, sino que también fortalecen la calidad y relevancia de la educación proporcionada.

Estos son los beneficios clave:

- Vinculación con el mundo laboral. Las prácticas/estancias en entidades de acogida establecen un puente directo entre el entorno académico y el mundo profesional, lo que permite a las instituciones educativas alinear sus programas de estudio con las

demandas cambiantes del mercado laboral. De este modo, la institución ve fortalecida su posición como actor clave en la preparación de profesionales para el mercado.

- Actualización de contenidos curriculares. La interacción directa con el ámbito laboral proporciona información actualizada sobre las tendencias y requisitos del mercado, lo que permite a las instituciones educativas adaptar y actualizar sus contenidos curriculares de manera más efectiva. Al exponer a los estudiantes a entornos profesionales, la institución recoge información sobre las habilidades y competencias que demandan las entidades de acogida y esto lleva a la actualización

de los contenidos curriculares.

- Mejora de la empleabilidad de los estudiantes. Contar con un mayor número de estudiantes que se han insertado con éxito en el mercado laboral es un logro para la sociedad, para las empresas, para los estudiantes mismos y también contribuye al crecimiento y prestigio continuo del centro al reforzar su imagen institucional.
- Fortalecimiento de las alianzas con las entidades de acogida. Esta colaboración activa establece vínculos valiosos que impactan de forma positiva en el desarrollo curricular y en la proyección a largo plazo de la institución educativa y, a su vez, permite a las entidades participar activamente en la formación de futuros profesionales, aportando su experiencia y conocimientos específicos del sector en un proceso de retroalimentación continua.
- Generación de diálogo para mejoras continuas. La experiencia de las prácticas/estancias en entidades de acogida proporciona una valiosa retroalimentación sobre la eficacia de los programas educativos. Esta información contribuye a mejoras continuas y garantiza la pertinencia y calidad de la educación impartida. El aprendizaje es así más efectivo y la institución se posiciona como un ente adaptable y comprometido con la excelencia educativa a largo plazo.
- Por otro lado, al mejorar continuamente, la institución ofrecerá prácticas/estancias en entidades de acogida de mayor calidad cada vez, lo que aumentará la satisfacción del estudiante. Un estudiante satisfecho no solo es más propenso a completar y continuar sus etapas formativas, también puede convertirse en un «embajador» de la institución.
- Desarrollo de métodos pedagógicos innovadores. Los programas de prácticas/estancias en entidades de acogida posicionan a las instituciones educativas como líderes en la adopción de enfoques modernos y efectivos para la enseñanza y el aprendizaje. La promoción de métodos pedagógicos innovadores implica la adaptación a estilos de aprendizaje diversos. Al ser cada vez más innovadoras, las instituciones educativas crean experiencias que se ajustan cada vez más a los estudiantes, a las entidades de acogida y a la sociedad.
- Desarrollo de redes profesionales. El fomento de las redes profesionales no es solo beneficioso para los estudiantes, para su crecimiento personal y profesional; también desempeña un papel esencial en la reputación y éxito a largo plazo de las instituciones educativas en las que se forman, ya que fortalece su imagen institucional.

8.5. Beneficios para la sociedad

Las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida también generan impactos significativos en la sociedad en general. Desde la perspectiva del contexto educativo superior y la socioeconomía, los principales beneficios de las prácticas/estancias en entidades de acogida son los siguientes:

- Fuerza laboral competente. La sociedad se beneficia al contar con profesionales que no solo poseen una sólida base teórica, sino que también han aplicado y probado sus conocimientos en entornos reales. Este enfoque contribuye a la creación de una fuerza laboral más competente, capaz de abordar desafíos complejos y contribuir a la innovación en diversos sectores.
- Fuerza laboral adaptable y preparada para los desafíos del país. Los estudiantes terminan sus prácticas/estancias en entidades de acogida más cualificados y capaces de adaptarse a las demandas cambiantes del mercado. La sociedad se beneficia al tener profesionales listos para afrontar los desafíos del mundo laboral de manera inmediata, lo cual mejora la eficiencia en el proceso de integración laboral.
- Fomento de la innovación y la creatividad. El fomento de la innovación y la creatividad es un beneficio tanto educativo como socioeconómico: las prácticas/estancias en entidades de acogida fomentan la innovación y la creatividad al desafiar a los estudiantes a resolver problemas del mundo real. Este enfoque contribuye tanto al desarrollo personal como al avance general en sectores clave de la sociedad.
- Colaboración entre la academia y las entidades de acogida. Esta colaboración beneficia a la sociedad al asegurar que la educación superior esté alineada con las necesidades y dinámicas del mercado laboral, lo que favorece el desarrollo económico.
- Generación de capital social. Las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida contribuyen a la generación de capital social al facilitar la construcción de redes y conexiones profesionales. Esta red social beneficia a los estudiantes individualmente y además crea un tejido más robusto y conectado en la sociedad.
- Desarrollo de habilidades socioemocionales. Las prácticas/estancias en entidades de acogida desarrollan habilidades socioemocionales cruciales como la comunicación, el trabajo en equipo y la empatía. Estas habilidades son fundamentales para mantener una sociedad cohesionada y contribuyen a un entorno laboral más colaborativo.

- Alineación de la educación con las necesidades sociales. Las prácticas/estancias en entidades de acogida aseguran que la formación académica esté directamente relacionada con los desafíos y necesidades específicos de la sociedad. Esta conexión contribuye a la resolución de problemas

sociales al preparar a los estudiantes para abordar desafíos específicos en áreas cruciales como la salud, la tecnología y la sostenibilidad, lo que genera un impacto positivo a largo plazo en la sociedad.

8.6. Beneficios para el Estado

- Es un sistema en el que la responsabilidad está compartida entre el sector público (Administración General del Estado y Comunidades Autónomas) y el sector privado (empresas, asociaciones empresariales, etc.), lo que permite que la contribución del sector privado aligere la carga de los presupuestos del Estado.
- La formación y la contratación están vinculadas, lo que lleva a unas tasas más bajas de desempleo juvenil.
- La cotización a la Seguridad Social se inicia en edades tempranas y facilita el crecimiento en el número de cotizantes.

8.7. Desafíos y obstáculos para estudiantes, entidades de acogida e instituciones educativas

Como hemos visto, la interacción de estudiantes, instituciones académicas y entidades de acogida es crucial, pero no está exenta de obstáculos. Adaptarse a las trabas específicas que plantea es esencial para garantizar una educación de calidad y una transición eficaz al mundo profesional. A continuación, presentamos las más destacadas:

- En un país cuya estructura empresarial es de pymes y microempresas, el mayor desafío al que nos enfrentamos es tener una oferta suficiente de prácticas/estancias en entidades de acogida que permita titular al estudiantado de formación profesional dual, en la actualidad con 1,3 millones de estudiantes aproximadamente, a los que debemos sumar los del sistema universitario.

- Adaptación a la cultura organizativa. Integrarse en la cultura organizativa de una empresa o entidad de acogida puede ser un desafío, sobre todo si es muy diferente de la experiencia académica previa.
- Equidad en el acceso a las oportunidades. Es fundamental abordar las barreras socioeconómicas para garantizar el acceso universal a unas prácticas/estancias en entidades de acogida enriquecedoras y de calidad y fomentar que los espacios de prácticas sean espacios libres de toda discriminación.
- Evaluación y retroalimentación. La evaluación y retroalimentación durante las prácticas/estancias en entidades de acogida es esencial para promover la mejora continua y la comprensión de ciertas áreas de desarrollo para los estudiantes.
- Orientación. La orientación al estudiante durante estas prácticas/estancias en entidades de acogida es fundamental para su desarrollo y el aprendizaje efectivo.
- Expectativas divergentes. Se debe trabajar el hecho de las discrepancias entre las expectativas de los estudiantes y las de las entidades de acogida, para no generar tensiones y afectar a la formación.
- Coordinación. La coordinación entre las instituciones educativas y las entidades de acogida es imprescindible para la calidad de las prácticas/estancias.

A photograph of an empty lecture hall with rows of wooden chairs and desks, overlaid with a semi-transparent red filter. The perspective is from the front of the room, looking back over the rows of seats.

9.

Requisitos de las
prácticas/estancias en
entidades de acogida de
calidad

9.1. Introducción: sobre los principios de calidad

Las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida, independientemente de si son para estudiantes universitarios o de formación profesional, y de si son curriculares o extracurriculares, permiten acercar la formación a la realidad profesional. Además, como ya hemos puesto de manifiesto en varias ocasiones en este libro blanco, son un periodo formativo para el estudiante que se desarrolla «con una metodología distinta y tiene lugar en un escenario distinto al aula» (CRUE, 2020).

Por ello deben contar con un marco común de requisitos de calidad, dado que hablamos de estudiantes en formación que requieren una tutorización para asegurar que el aprendizaje se completa con éxito.

Estas prácticas/estancias en entidades de acogida son una oportunidad única para que los estudiantes apliquen en situaciones reales lo que han aprendido en el aula. Se trata de una experiencia que los ayuda a desarrollar sus habilidades profesionales y a adquirir experiencia práctica en un entorno profesional real, pero siempre con el foco puesto en su aprendizaje.

Las prácticas/estancias en entidades de acogida suponen un cambio de paradigma total en la realidad del estudiante:

- Cambio de contexto: centro formativo por empresa.

- Cambio de agentes educativos: docentes por tutores de la entidad de acogida.
- Cambio de metodología: teórico-práctica/receptiva por práctica/descubrimiento.
- Cambio relacional: compañeros de clase por compañeros del entorno profesional.

En el entorno globalizado y competitivo actual, las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida adquieren cada vez más importancia para mejorar las posibilidades de los estudiantes de encontrar empleo; las empresas valoran la experiencia práctica en un entorno profesional real y las competencias profesionales que los estudiantes adquieren durante esta actividad.

Hasta un 85 % de los estudiantes considera que las prácticas/estancias en entidades de acogida los han ayudado a adquirir y consolidar nuevas competencias y habilidades. Y esto tiene sentido puesto que es en la ejecución de una tarea cuando una persona tiene que buscar recursos de forma autónoma y activar áreas del cerebro que permitan la correcta integración del conocimiento. Además, hacer visible este comportamiento permitirá que otros lo vean y recibir feedback es muy importante en el proceso de aprendizaje.

La calidad de las prácticas/estancias en entidades de acogida dependerá, entre otros factores, de una adecuada planificación y coordinación por parte de las instituciones educativas y entidades de acogida, la asignación de tareas y responsabilidades acordes con las competencias del estudiante y la supervisión y evaluación del desempeño del estudiante por parte de sus tutores.

Por tanto, las prácticas/estancias en entidades de acogida son en esencia una acción formativa y, como tal, deben planificarse y evaluarse.

Por todo ello, unas prácticas/estancias en entidades de acogida de calidad deben ir acompañadas de una definición adecuada de los objetivos de aprendizaje, que deben recogerse en un proyecto formativo. Este documento deberá guiar toda la experiencia formativa y aclarar al estudiante las expectativas sobre su desarrollo. Entender el porqué y el para qué de las tareas es la base del aprendizaje dentro de cualquier contexto educativo. De esta manera, el proyecto formativo no solo responde a una justificación normativa, sino que proporciona el sentido del aprendizaje al estudiante desde el punto de vista pedagógico.

A continuación, abordaremos los puntos clave para que un proyecto formativo sea de calidad.

El proyecto formativo debe recoger en todo caso los objetivos de aprendizaje y las tareas que desempeñará el estudiante durante sus prácticas/estancia en entidades

de acogida, asociará los objetivos a las tareas y es deseable que se les asigne un tiempo determinado. Debe ser claro y conciso, pero al mismo tiempo lo bastante flexible como para adaptarse al entorno cambiante en el que las empresas desarrollan su actividad.

Para la correcta implementación y adecuación del proyecto a las necesidades educativas del estudiante, este debe someterse a una revisión periódica. Para ello, el tutor deberá hacer un seguimiento junto con el estudiante, con el objetivo de evaluar en qué medida se está cumpliendo el proyecto. Gracias a su diseño flexible, se podrán incorporar cambios y modificaciones en el transcurso de las prácticas/estancias en entidades de acogida.

Evaluación: en este método educativo, la evaluación final asegurará que los objetivos propuestos inicialmente se han diseñado y ejecutado de acuerdo con las necesidades formativas iniciales. La evaluación es el último paso que nos permite medir los dos aspectos anteriores. De esta forma, se fomenta la reflexión de la práctica pedagógica y se facilita la toma de decisiones para acciones formativas futuras.

Las prácticas/estancias en entidades de acogida deben desarrollarse en las condiciones adecuadas para motivar la participación del estudiante y facilitar su aprendizaje.

La entidad de acogida se presenta como un espacio más de aprendizaje dentro de las posibilidades formativas del estudiante y ofrece una serie de recursos que deben ser evaluados y aceptados por la institución educativa correspondiente y, por supuesto, por el estudiante como receptor principal del aprendizaje.

El contexto es el primer elemento que va a garantizar las prácticas/estancia en entidades de acogida de calidad del estudiante. Es precisamente la forma de relacionarse de los sujetos dentro de este contexto lo que va a distinguir un espacio físico de un entorno educativo donde se generan experiencias significativas de aprendizaje.

Para ello, la entidad de acogida debe demostrar que puede:

- Planificar las prácticas/estancias con antelación, teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes y las necesidades de la organización.
- Disponer de personal que pueda tutorizar y encargarse de supervisar al estudiante de manera continua y personalizada para ayudar a que el aprendizaje se produzca de forma segura y eficaz.
- Definir las tareas y procedimientos que se confiarán a los estudiantes.
- Proporcionar los recursos necesarios para cumplir con el proyecto formativo del estudiante.
- Asignar espacios y tiempos para el aprendizaje.

Además, la organización de acogida podrá:

- Proporcionar a los estudiantes acceso a recursos educativos como libros, artículos y bases de datos de los que disponga.
- Incorporar actividades de aprendizaje colaborativo, como talleres o seminarios.

Se deberá garantizar la seguridad del estudiante en prácticas, sobre todo en aquellos entornos que por su naturaleza impliquen mayores riesgos. Para ello se implementarán medidas formativas y preventivas:

- Conocer y seguir los procedimientos de seguridad de la entidad donde se desarrollan las prácticas/estancias.
- Llevar siempre el equipo de protección personal adecuado.
- Ejecutar las tareas de forma responsable y cuidadosa. En concreto, no ejecutar tareas que impliquen un riesgo sin estar tutorizado y, desde luego, ninguna que no esté dentro de sus competencias.
- Sería recomendable ofrecer al estudiantado formación en prevención de riesgos laborales previa a las prácticas cuando sea necesario.

Al ser actividades formativas que se desarrollan principalmente en un lugar externo a la institución educativa, las prácticas/estancias en entidades de acogida requieren un seguimiento y una evaluación que determinen el grado de cumplimiento de los objetivos.

Esta labor de seguimiento y evaluación debe llevarla a cabo el tutor de la entidad de acogida en coordinación con la institución educativa. Su papel es fundamental para el aprendizaje del estudiante, ya que lo ayuda a integrar los conocimientos adquiridos en la universidad u otro centro educativo en un contexto real.

Para que unas prácticas/estancias en entidades de acogida sean de calidad, entre las funciones del tutor de la entidad de acogida deben estar las siguientes:

- Orientar y acompañar al estudiante en sus tareas y responsabilidades. Debe ayudar al estudiante a entender los objetivos de las prácticas/estancias y a desarrollar las tareas y responsabilidades asignadas.
- Facilitar la integración del estudiante en la entidad. El tutor debe ayudar al estudiante a adaptarse a la entidad de acogida y a establecer relaciones con los demás profesionales.
- Evaluar el desempeño del estudiante. El tutor debe evaluar el desempeño del estudiante y proporcionarle feedback para que pueda mejorar.

Un 90 % de los estudiantes considera que el tutor de la entidad de acogida es un profesional importante para su aprendizaje.

La clara importancia de su papel hace necesario el compromiso de estas entidades, en colaboración con

las universidades y agentes de la comunidad educativa implicados, para seleccionar, formar y acompañar a aquellos que van a desempeñar esta función formativa clave en el desarrollo de los estudiantes.

No debemos olvidar que, en el contexto pedagógico, el tutor de la entidad de acogida adquiere un nuevo rol como formador que se diferencia y se añade a su rol profesional del día a día.

La experiencia previa del tutor como agente educativo no se debe presuponer puesto que, la tenga o no, el contexto educativo evoluciona y cambia cada día. Los tutores deben recibir apoyo y orientación pedagógica de calidad desde las instituciones educativas para desempeñar su labor.

Para ello podría ser recomendable:

- Certificación o acreditación de los profesionales como tutores empresariales. Hay que dotarlos de las herramientas y conocimientos necesarios para guiar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Es decir, estos profesionales deben tener una capacitación docente específica para la formación de estudiantes en el ámbito de la empresa, así como las competencias pedagógicas necesarias para la enseñanza y la evaluación de los estudiantes. Esta capacitación se contempla entonces como el mejor recurso para garantizar que la relación tutor-estudiante sea fructífera.

- Apoyo y seguimiento de la acción tutorial. Mediante los informes de seguimiento de prácticas, el equipo de tutorías de la institución educativa debe analizar, detectar y evaluar el grado de cumplimiento de las prácticas/estancia y la labor del tutor es una de las áreas más importantes.
- Informes de seguimiento que permitan una evaluación periódica y correcta del proceso de aprendizaje del estudiante. Deberán evaluarse, al menos, el cumplimiento de los objetivos acordados en el proyecto formativo, las competencias adquiridas y las tareas desempeñadas, además de reflejar toda la información relevante en relación con los datos de las prácticas/estancia. Además, el estudiante también elaborará estos informes periódicamente a modo de autoevaluación de su experiencia. Esta autoevaluación puede ayudar al estudiante a reflexionar sobre su aprendizaje y a identificar áreas de mejora.
- **Atraer.** Crear en las entidades de acogida espacios de aprendizaje adecuados y atractivos para los jóvenes.
- **Conectar.** Facilitar el aprendizaje a los estudiantes y seguir su progreso.
- **Comprometer.** Unir a los equipos de tutoría de las entidades y a los tutores académicos de los centros educativos.
- **Crecer.** Proporcionar herramientas de desarrollo profesional desde un enfoque psicopedagógico.

En definitiva, hay que acompañar a las entidades y a las personas en la construcción de espacios de aprendizaje propios.

Otras acciones que se podrían llevar a cabo para mejorar la calidad de las prácticas/estancias en entidades de acogida son:

Estos indicadores de calidad deben evaluarse siempre, ya que son los que garantizarán que existen los medios, los agentes y los espacios adecuados para el aprendizaje dentro de una entidad de acogida. Una vez hecho este análisis, hay que proporcionar a la organización las herramientas y recursos que lo refuercen.

Es necesario articular, por tanto, un sistema basado en estos cuatro pilares:

- Mentorías en empresas con el objetivo de acercar la realidad del estudiante y repasar la curva de aprendizaje y los hitos más importantes del periodo de prácticas/estancia.
- Compartir recursos e información sobre los elementos que se integran en la formación mediante informes de evaluación.

- Hacerse partícipe del proceso formativo integral del estudiante mediante la comunicación periódica de los avances y dificultades detectados y ofrecer herramientas de acompañamiento y refuerzo que impacten en la motivación del estudiante.

9.2. Aspectos esenciales de las prácticas/estancias en entidades de acogida de calidad

En el marco del R. D. 592/2014 se detallan algunos aspectos esenciales que deben ser comunes a cualquier tipo de práctica/estancia en entidades de acogida:

1. Relación con el plan de estudios: las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida deben estar relacionadas con el plan de estudios de la titulación que el estudiante está cursando y deben contribuir a los objetivos de aprendizaje y competencias del programa académico.
2. Coordinación entre la institución educativa y la entidad de acogida: como ya indicó el Consejo de la UE (2014) en su Recomendación sobre un marco de calidad para los periodos de prácticas (Quality Framework for Traineeships), es fundamental establecer un convenio de colaboración entre el centro educativo y la entidad de acogida donde se llevarán a cabo las prácticas/estancia. Este convenio debe definir las responsabilidades de ambas partes y garantizar la supervisión académica.
3. Tutor académico y en la entidad de acogida: cada estudiante debe contar con un tutor académico que supervise y oriente sus actividades en la entidad de acogida, esencial para garantizar que las prácticas/estancia estén alineadas con los objetivos académicos. Por su parte, el tutor en la entidad de acogida debe guiar al estudiante en las tareas asignadas y proporcionarle retroalimentación.
4. Elaboración de un plan de prácticas/estancia: este documento describe las tareas y objetivos que el estudiante debe cumplir durante su estancia en la entidad de acogida y debe estar aprobado por ambos tutores.
5. Duración y carga horaria: las prácticas/estancias en entidades de acogida no pueden exceder del 50 % de la carga lectiva anual de un estudiante. Además, se deben respetar los horarios y la distribución del tiempo de las prácticas/estancias para garantizar un equilibrio con las actividades académicas.

6. Evaluación y seguimiento: se debe establecer un proceso de evaluación de las prácticas/estancias en entidades de acogida que incluya el feedback de las dos tutorías. Esta evaluación contribuye a la valoración del desempeño del estudiante.
7. Reconocimiento académico: los créditos obtenidos durante las prácticas/estancias en entidades de acogida son parte del proceso de obtención de la titulación.

9.3. Principios éticos y de calidad que deben regir las prácticas académicas externas, según la CRUE

Traemos aquí una serie de consideraciones del documento que elaboró un conjunto de universidades del Subgrupo de Prácticas del Grupo de Empleo de la CRUE-Asuntos Estudiantiles (2020), denominado «Ética y calidad de las prácticas» en el que reflejaron una serie de valores éticos y principios de calidad de aplicación significativa en las prácticas externas/estancias en entidades de acogida.

- **Igualdad.** Es necesario que el acceso a las prácticas en entidades de acogida sea posible en igualdad de condiciones y sin discriminación por razón alguna.
- **Sostenibilidad y responsabilidad social corporativa.** La formación y el empleo son agentes estratégicos de transformación y, por tanto, deben orientarse a la búsqueda del equilibrio entre las dimensiones económica, social y medioambiental de cualquier actividad.
- **Compromiso.** Las prácticas académicas externas son una actividad formativa muy importante en la etapa universitaria y corresponde a las instituciones comprometerse con el estudiantado para que se pueda obtener de ellas la experiencia más ventajosa.
- **Respeto.** Los tutores darán un trato imparcial, deferente y considerado a los estudiantes y viceversa.
- **Responsabilidad.** Deberán asumirse con honestidad los propios deberes y obligaciones y favorecer el cumplimiento de los objetivos de las prácticas académicas externas. Asimismo, ambas partes deberán rendir cuentas sobre el desarrollo de sus actividades.
- **Transparencia.** Para garantizar que cada una de las partes, en especial los estudiantes, tenga

toda la información necesaria antes de aceptar y emprender unas prácticas académicas externas,

sobre todo respecto a las condiciones en las que se van a desarrollar y la normativa que las regula.

9.4. Principios de calidad

- Unas prácticas/estancias en entidades de acogida de calidad deben ir acompañadas de una definición adecuada de los objetivos de aprendizaje. Además, se debe velar por el cumplimiento del proyecto formativo.
- Las prácticas/estancias en entidades de acogida han de desarrollarse en las condiciones adecuadas para motivar la participación del estudiante y facilitar el aprendizaje.
- Se deberá garantizar la seguridad del estudiante, sobre todo en aquellos entornos que por su naturaleza impliquen mayores riesgos. Para ello se implementarán medidas formativas y preventivas.
- Al ser actividades formativas que se desarrollan principalmente en un lugar externo a la institución educativa, las prácticas/estancias en entidades de acogida requieren un seguimiento y una evaluación que determinen el grado de cumplimiento de los objetivos educativos.

9.5. Marco de calidad europeo

La implementación eficaz de un marco de calidad contribuye al desarrollo de habilidades, tanto personales como académicas, de los estudiantes en prácticas y al fomento de su empleabilidad.

El marco de calidad europeo para los periodos de prácticas (*Quality Framework for Traineeships, QFT*) (Recomendación del Consejo de la UE de 10 de marzo

de 2014) se desarrolló en 2014 como recomendación propuesta por la Comisión Europea con el objetivo de garantizar que los jóvenes puedan adquirir, en condiciones seguras, una experiencia laboral de calidad que aumente su empleabilidad. La aparición del QFT fue especialmente relevante en el contexto de los pronunciados desajustes y lagunas de cualificaciones que aún hoy existen en el mercado laboral.

Asimismo, el Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz (Recomendación del Consejo de la UE de 15 de marzo de 2018) destaca que los sistemas de formación bien diseñados benefician tanto a los empleados como a los estudiantes y refuerzan el vínculo entre el mundo del trabajo y el de la enseñanza y la formación.

Para alcanzar estos objetivos, el QFT establece algunas recomendaciones para los periodos de prácticas/estancias en entidades de acogida (Tabla 7).

Tabla 7
Recomendaciones del QFT para los periodos de prácticas

REGULACIÓN	<p>Se aplicará este marco de calidad a los periodos de prácticas/estancias en entidades de acogida tan pronto como sea posible.</p> <p>Se promoverá la participación de los servicios de empleo, las instituciones educativas y las organizaciones que ofrecen prácticas/estancias en entidades de acogida en la aplicación de este marco de calidad.</p>
Recomendaciones sobre la formalización de las prácticas/estancias	<p>Debe existir un acuerdo vinculante (convenio) entre las partes, por escrito, que regule las prácticas/estancias en entidades de acogida y que a su vez esté adscrito a un convenio con el centro educativo.</p> <p>Los convenios deben incluir los objetivos didácticos, las condiciones de las prácticas/estancias, si habrá remuneración, la duración y los derechos y obligaciones de las partes según la legislación nacional y europea aplicable.</p> <p>Cualquiera de las dos partes podrá rescindir el convenio por escrito, por las causas previstas.</p>
Recomendaciones sobre los objetivos didácticos y formativos de las prácticas/estancias	<p>Con el objetivo de adquirir experiencia práctica y unas cualificaciones pertinentes, las tareas que se asignen a los estudiantes en prácticas deben permitir que se alcancen unos objetivos predefinidos.</p> <p>Las entidades que ofrecen prácticas/estancias deben asignar supervisores que evalúen el desempeño de las tareas y sus progresos.</p>

<p>Recomendaciones sobre las condiciones de las prácticas/estancias</p>	<p>Se deberán respetar los derechos y las condiciones de los estudiantes en prácticas recogidos en la legislación nacional y europea aplicable.</p> <p>Se deberá especificar el alcance de la cobertura del seguro de enfermedad y accidentes y de la baja por enfermedad.</p>
<p>Recomendaciones sobre la duración de las prácticas/estancias</p>	<p>Los periodos de prácticas/estancias en entidades de acogida, en principio, no deberán superar los seis meses, excepto en casos justificados. Si se acuerda una prórroga, deben especificarse las circunstancias y condiciones.</p>
<p>Recomendaciones sobre el reconocimiento de las prácticas/estancias</p>	<p>Deberán reconocerse y convalidarse el conocimiento, las cualificaciones y las competencias adquiridos durante el periodo de prácticas/estancias en entidades de acogida y se dejará constancia por escrito, basándose en las evaluaciones, mediante la emisión de un certificado.</p>
<p>Recomendaciones sobre la transparencia de las prácticas/estancias</p>	<p>Las organizaciones o entidades que ofrecen las prácticas/estancias deberán incluir en sus ofertas toda la información pertinente sobre las condiciones, así como informar adecuadamente sobre las políticas de contratación.</p> <p>El punto anterior es aplicable también a los servicios de empleo y a otros proveedores de servicios de orientación profesional.</p>
<p>Recomendaciones sobre las prácticas/estancias en otros países</p>	<p>Se facilitará la movilidad transfronteriza de los estudiantes en prácticas dentro de la Unión Europea. Para ello es necesario especificar el marco jurídico nacional, establecer normas claras sobre el envío y la recepción de estudiantes en prácticas entre estados miembros y reducir los trámites administrativos.</p> <p>La plataforma EURES será un punto de apoyo para intercambiar información sobre periodos de prácticas/estancias remuneradas.</p>

Nota: elaboración propia (FUE). Recomendaciones del QFT para los periodos de prácticas

Por otro lado, y en general, los criterios de calidad en programas europeos de movilidad y aprendizaje suelen estar relacionados con los siguientes aspectos:

- Las prácticas/estancias en entidades de acogida deben estar relacionadas con los objetivos de aprendizaje y las necesidades de los participantes, así como con las prioridades y políticas europeas en el ámbito de la educación y la formación.
- Debe haber una planificación cuidadosa de la movilidad o la actividad de aprendizaje, que incluya objetivos claros, un plan de trabajo detallado y una estructura adecuada.
- Los participantes deben recibir un apoyo adecuado antes, durante y después de la movilidad o la actividad de aprendizaje, lo que incluye la designación de tutores o mentores.
- Se espera que los participantes adquieran competencias y habilidades relevantes y que se promueva un ambiente de aprendizaje de alta calidad.
- Debe evaluarse el impacto de las prácticas/ estancia, del proceso de aprendizaje y formación y se deben compartir estos resultados.
- Deberá asegurarse la igualdad de oportunidades y erradicar la discriminación de los estudiantes en prácticas, ya sea por origen, edad, género, etnia, discapacidad, orientación sexual, o cualquier otro aspecto recogido en los ejes de desigualdad.
- Las prácticas/estancias en entidades de acogida deben ser sostenibles, transformadoras y tener un impacto a largo plazo.

Figura 1

Ciclo de garantía de calidad EQAVET



Nota: reproducido de «EQAVET quality assurance cycle», European Commission (s.f.), <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1546&langId=en>



Marco Europeo de Calidad para el Aprendizaje y la Formación en el Trabajo (ECVET)

Es un marco que propone evaluar y mejorar los periodos de prácticas/estancias en entidades de acogida en el contexto de la educación y la formación. Este sistema permite la acumulación, transferencia y reconocimiento de resultados de aprendizaje obtenidos durante los periodos de prácticas/estancias en entidades de acogida en diferentes países y contextos.

El ECVET es en teoría un instrumento idóneo para proporcionar ayuda a quienes deseen estudiar o trabajar en el extranjero y para garantizar que la

experiencia que estas personas hayan adquirido en otros países sea validada y pueda transferirse. Sin embargo, la evaluación del ECVET, publicada en 2014, según se cita en Unionlearn (TUC) y Confederación Europea de Sindicatos (CES) (2016) ha concluido de manera categórica que «no se ha observado ninguna repercusión que el ECVET haya podido tener en lo que respecta a sus objetivos».



10.

Impacto de las prácticas/
estancias en entidades de
acogida en la empleabilidad

10.1. Introducción

“Nada se sabe bien sino por medio de la experiencia”

FRANCIS BACON

Aprender en un entorno laboral real supone un antes y un después en el desarrollo profesional.

Las prácticas/estancias en entidades de acogida en contextos reales son una herramienta didáctica de gran valor, ya que consolidan lo que se ha aprendido de un modo mucho más efectivo que el mero estudio teórico. Ya hemos visto que estas prácticas/estancias en entidades de acogida contribuyen a la formación integral del estudiantado y que por su naturaleza son una actividad académica de carácter formativo.

Estas prácticas/estancias en entidades de acogida se

defienden desde todos los ámbitos como una de las mejores herramientas para mejorar las competencias académicas y profesionales, pero también son una puerta abierta al descubrimiento de otras nuevas.

Según sugieren diversos estudios, existen pruebas empíricas de que determinadas prácticas/estancias en entidades de acogida pueden ser eficaces para facilitar la transición del aula al mundo laboral.

10.2. Impacto de las prácticas/estancias en entidades de acogida en el desarrollo de competencias, en la adquisición de experiencia práctica en la inserción laboral

Las prácticas/estancias en entidades de acogida impactan en el desarrollo de competencias en los siguientes aspectos:

- Otorgan experiencia práctica y dan la oportunidad de aplicar conocimientos teóricos en un entorno profesional real, lo que permite comprender cómo funciona el mundo laboral.
- Contribuyen al desarrollo de habilidades técnicas específicas relacionadas con un área de conocimiento concreta, lo que proporciona ventajas competitivas en el mercado laboral.
- Contribuyen al desarrollo de habilidades personales y sociales, que son clave para el desarrollo profesional: comunicación efectiva, resolución de

problemas, pensamiento crítico, trabajo en equipo, gestión del tiempo...

- Durante las prácticas/estancias en entidades de acogida, los estudiantes acumulan experiencia en un periodo de transición hacia el mundo laboral. Este proceso es la piedra angular de la construcción de una experiencia profesional sólida, ya que prepara a futuros y futuras profesionales de manera integral para desafíos y oportunidades venideras.

Las prácticas/estancias en entidades de acogida impactan en la adquisición de experiencia profesional en estos aspectos:

- Desempeñar tareas tutorizadas en entornos reales contribuye al desarrollo de habilidades y competencias específicas de un campo de estudio y proporciona una ventaja tangible en términos de preparación para el trabajo.
- La inmersión en un entorno laboral real durante las prácticas/estancias en entidades de acogida permite la alineación de las expectativas con las demandas del mercado laboral. Esta anticipación temprana mejora la capacidad para adaptarse eficazmente a las responsabilidades del trabajo futuro.
- Las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida contribuyen al desarrollo de la autoeficacia laboral, ya que los

estudiantes afrontan desafíos reales y pueden aplicar sus habilidades en el entorno profesional. Esto les permite ganar confianza en su capacidad para desempeñarse eficazmente en el ámbito laboral.

- La experiencia adquirida mediante las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida se ha correlacionado positivamente con la empleabilidad de los estudiantes, según concluyen varias investigaciones. Según la Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre periodos de prácticas de calidad en la Unión, «los periodos de prácticas son una forma esencial de que los jóvenes adquieran experiencia antes de encontrar un empleo estable; que los periodos de prácticas pueden facilitar la transición de la educación o la formación profesional al mercado laboral». Y, en palabras de Riera-Prunera et al. (2018), se muestra «la necesidad de profesionales que sean capaces de comunicar sus ideas, trabajar tanto autónomamente como en equipo, aplicar el conocimiento a la práctica, buscar y gestionar información, tener capacidad de aprendizaje continuo y analizar y resolver problemas. Todo ello requiere procesos formativos con una orientación práctica en aras a satisfacer las necesidades futuras de la sociedad, centradas en la versatilidad, la flexibilidad y la adaptabilidad. El acercamiento a esas necesidades favorecerá la empleabilidad de los graduados».

- Las prácticas/estancias en entidades de acogida buscan reproducir el contexto profesional con todos sus elementos y matices: equipo, tareas, proyectos, tiempos, etc.; es decir, constituyen un roleplaying en el que cada participante asume su papel durante un periodo limitado y con unas normas que, si bien delimitan el contexto pedagógico dentro del empresarial, no impiden que se produzcan aprendizajes significativos y que exista transferencia de conocimiento. Es complicado explicar la aplicación de conocimientos sin una tarea de aprendizaje.
- Por último, las prácticas/estancias en entidades de acogida también impactan positivamente en términos de inserción laboral, de la que también se benefician las entidades de acogida.

La inserción laboral positiva comienza con la identificación de talento que no solo tenga conocimientos teóricos, sino que también haya aplicado esos conocimientos en situaciones prácticas. Por tanto, son un criterio valioso para la captación de talento con experiencia práctica, ya que proporciona a las empresas profesionales cuya curva de aprendizaje y tiempos de adaptación se han minimizado.

Las prácticas académicas/estancias en entidades de acogida ofrecen a los estudiantes la oportunidad de familiarizarse con la cultura y los procesos específicos de una organización. Desde la perspectiva del empleador,

esto se traduce en una reducción significativa del periodo de adaptación. Los profesionales que han experimentado la dinámica interna de una organización durante sus prácticas/estancias en entidades de acogida están mejor preparados para integrarse rápidamente y contribuir al equipo.

Para las entidades de acogida, las prácticas académicas/estancias representan una fuente estratégica de reclutamiento. La observación directa del desempeño de los estudiantes en situaciones laborales reales proporciona a los empleadores una evaluación precisa de las habilidades, actitudes y adaptabilidad de los candidatos, lo que facilita la toma de decisiones en el proceso de selección.

Participar en prácticas académicas/estancias en entidades de acogida contribuye al desarrollo de la marca empleadora. Las entidades que ofrecen programas de prácticas/estancias bien estructurados y enriquecedores atraen a estudiantes con talento y demuestran compromiso con el desarrollo profesional. Esto contribuye a crear una imagen positiva de la entidad de acogida entre los estudiantes y en la comunidad académica.

Según investigadoras como Riera-Prunera et al. (2019), «parece importante que las empresas desempeñen un papel activo en la formación de los estudiantes trabajando conjuntamente con las universidades en aras a diseñar estrategias, metodologías y contenido.



La estrecha colaboración entre las empresas y el mundo académico es deseable para que los graduados reciban la mejor capacitación posible para ayudar a mejorar la satisfacción de los empleadores y, como resultado, su empleabilidad».

Reclutar individuos con experiencias diversas, como las obtenidas mediante las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida, fomenta la innovación y la diversidad de pensamiento dentro de la entidad. La perspectiva única que los profesionales adquieren durante sus prácticas puede ser un catalizador para la creatividad y la resolución de problemas.

Las entidades que valoran las prácticas/estancias demuestran su compromiso a largo plazo con el desarrollo del talento y la formación continua. Este enfoque contribuye a la retención de empleados, ya que

los profesionales que han experimentado el apoyo y la inversión de la entidad de acogida durante su periodo de estudios son más propensos a permanecer y crecer dentro de la organización.

Como han apuntado las autoras Ferrández-Berruero y Sánchez Tarazaga (2019), «solo entendiendo qué es lo que las entidades esperan de la cooperación con la universidad en prácticas externas, las universidades podrán establecer mecanismos que mejoren la relación y con ello la calidad de la oferta formativa que ofrecen. Las entidades se mueven desde la motivación intrínseca a la hora de colaborar, lo que hemos categorizado bajo la variable RSC. (...) Entre los motivos a medio plazo podríamos mencionar los relacionados con la planificación estratégica, más concretamente con la evaluación de posibles futuros empleados»

10.3. Caso práctico: investigación sobre perfiles antes y después de las prácticas/estancias en entidades de acogida

En 2023, un proyecto de investigación organizado por el Instituto de Ingeniería del Conocimiento (IIC) y la Fundación Universidad-Empresa analizó el perfil competencial de una muestra de 5759 estudiantes al empezar sus prácticas/estancias en entidades de acogida para contrastarlo luego con ese mismo perfil una vez finalizadas.

Se evaluaron las siguientes habilidades: liderazgo, cooperación, comunicación y relación, análisis, aprender e innovar, planificación, adaptación y logro y emprendimiento.

Este estudio muestra resultados generales bastante reveladores:

- Antes de iniciar las prácticas/estancias en entidades de acogida, los estudiantes muestran interés y cierta capacidad en ciertas competencias y habilidades, pero no tienen tanta experiencia en su aplicación ni han recibido formación al respecto.
- Al medir las competencias tras finalizar las prácticas/estancias, todas mejoran en conjunto.
- Los cambios más relevantes se producen en aspectos como el pensamiento empresarial, analizar, resolver problemas y formular estrategias, enfrentarse con éxito a situaciones nuevas y desconocidas, de forma proactiva y autónoma, y comunicarse, coordinarse y relacionarse en el contexto profesional.
- Las tareas en las que los estudiantes se sienten más competentes, y que más disfrutan, son las relacionadas con el trabajo en equipo y con un componente de aprendizaje e innovación.
- La mayor evolución se produce en los indicadores relacionados con capacidad y seguridad y se acusa en lo relativo al desempeño en un entorno empresarial colaborativo y todo lo que implique resolver con éxito situaciones complejas y desconocidas de forma autónoma, formulando estrategias según la información disponible.
- Al adquirir experiencia en situaciones más complejas que las ya conocidas, se aumentan no solo las habilidades asociadas a esas tareas, sino también la capacidad percibida para llevarlas a cabo.

10.4. Casos de éxito

Las prácticas externas de la Fundación Universidad-Empresa

La Fundación Universidad-Empresa incorpora informes de seguimiento en diferentes momentos de las prácticas/estancias en entidades de acogida y a su terminación, cumplimentados tanto por los estudiantes como por los tutores de la entidad de acogida.

Estos informes son una herramienta imprescindible para evaluar la calidad de los programas de prácticas/estancias en entidades de acogida. En concreto, los resultados del informe final nos proporcionan información útil sobre la satisfacción de los estudiantes con el programa, la calidad de la experiencia de aprendizaje,

la calidad de la supervisión y la relevancia de las tareas asignadas.

Además, incorporan información sobre la contratación de los estudiantes durante las prácticas/estancias o a su terminación, bien en la entidad en la que han desarrollado la actividad o en otras.

Para completar la información, en 2023 se realizó una encuesta sobre incorporación al mercado laboral entre aquellos estudiantes que, en sus informes finales, no respondieron a la pregunta de empleabilidad o que

respondieron que no habían recibido ninguna oferta de empleo.

Los datos recogidos (figura 2) presentan una imagen de la efectividad de los programas de prácticas/estancias en entidades de acogida en la preparación de los estudiantes para el mercado laboral y su evolución desde el fin de su periodo de prácticas/estancia.

La información corresponde al grupo de estudiantes del periodo 2018-2023.

Figura 2
Programas FUE 2018-2023

Datos cuantitativos programas FUE, período 2018 - 2023 (Junio)

Datos obtenidos de los informes finales de prácticas de estudiantes de programas FUE de 2018 a junio de 2023 y de la encuesta realizada a ese mismo grupo en junio de 2023.



Datos de inserción laboral

Un 87% de los estudiantes encuestados están contratados o inmersos en uno o varios procesos de selección.



Estudiantes contratados o en procesos de selección al final del periodo de prácticas.

Del total de estudiantes contratados, más de la mitad se incorpora en la misma empresa en la que hizo sus prácticas, y el resto, en otra empresa.



Sobre el total de estudiantes contratados al final del periodo de prácticas..

En junio de 2023 se hizo una encuesta al mismo grupo, en la que se preguntaba sobre el momento en el que fueron contratados: el 36% se incorporó durante las prácticas, el 38% en los seis meses posteriores y el 11% entre los seis y los doce meses posteriores. El resto, después de los doce meses.



Nota: elaboración propia (FUE).

10.5. Testimonios de antiguos estudiantes en prácticas



Mario García Romo

Prácticas curriculares de máster en Siemens S. A.

Es una oportunidad muy buena para acceder a prácticas de una calidad superior a las que pueden encontrar normalmente las universidades. Gracias a ellas he adquirido los conocimientos necesarios para trabajar en el sector. Y he tenido la oportunidad de obtener un certificado de ciberseguridad gracias a Siemens. Por otro lado, he tenido la oportunidad de conocer excelentes profesionales y mejorar mis habilidades de comunicación.



Ana Roldán Muñoz

Prácticas curriculares de máster en Iveco España, S. A.

Durante el programa he aprendido la importancia de establecer metas y objetivos y gestionar los resultados. He fortalecido mis habilidades de comunicación y trabajo en equipo, lo que ha mejorado mi capacidad de colaborar con otros equipos y expandir. Además, he aprendido a adaptarme a los cambios y a enfrentar los desafíos y obstáculos con una actitud proactiva, positiva, siempre en la búsqueda de soluciones. En general, ha sido un proceso de aprendizaje completo. Por tratarse de un programa completo que te proporciona experiencia real en el mundo laboral al mismo tiempo que te sigue formando académicamente. También destacaría la atención que el equipo pone en los candidatos.



Pablo Sixto Hernández Soto

Prácticas curriculares de máster en Manohay Dental.

Adquirir la experiencia y formación necesaria para poder optar a un puesto de trabajo en el sector del marketing, cumplido (experiencia en gestión y trabajos administrativos, gestión de datos y elaboración de informes). Aprender a relacionarme de manera correcta en un puesto de trabajo, cumplido. Gestionar mi tiempo de manera adecuada, que me permita poder compaginar las prácticas, el máster y mi vida personal, cumplido (he aprendido a organizarme mejor). Estoy preparado, creo que he adquirido competencias muy valiosas en el mercado laboral y así me lo han hecho saber en la empresa, cuentan conmigo y queremos seguir creciendo de la mano. Es una oportunidad muy buena para seguir formándote y que te facilita mucho la incorporación al mercado laboral.



Carlos Moreno Villa

Prácticas curriculares y extracurriculares de grado en Acciona Facility Service.

Me ha ayudado bastante a orientarme, sobre todo porque he conocido muchos de los departamentos que tiene la empresa y he podido comprobar dónde encajaría mejor mi perfil como ingeniero.



Lucía Martínez-Bidón Rufo

Prácticas curriculares y extracurriculares de grado en Enel Green Power.

Sí, las prácticas en Enel Green Power han jugado un papel importante en la definición de mi camino profesional. Al terminar mi grado en Ingeniería Industrial, me encontraba un poco perdida en cuanto a mi futuro. Al involucrarme en la planificación de proyectos de energía renovable durante estas prácticas, he descubierto un área que realmente ha capturado mi interés. Trabajar en proyectos con impacto ambiental positivo y colaborar con profesionales me ha mostrado un camino que antes no había considerado. Ahora, tengo una dirección más clara hacia la que quiero dirigirme y me gustaría pensar que este podría ser mi futuro empleo para así poder contribuir a un mundo más ecológico. Como yo siempre digo, me han servido las prácticas para aprender, pero sobre todo para conocer la vida profesional.



Máximo Pérez López

Prácticas curriculares de máster en Endesa S. A.

Lo que más he aprendido es a desarrollarme como profesional. A saber cómo trabajar con compañeros y cómo no atascarme en la monotonía sino tratar de mejorar y seguir aprendiendo para poder mejorar en mi desempeño. Creo que me ha venido muy bien este tiempo de prácticas para saber cómo funciona el mundo laboral real. Me ha ayudado, sin tener una responsabilidad excesiva desde el minuto 0, a poder ir entendiendo cómo desarrollarme y adaptarme a este mercado. Para sin angustias adquirir conocimientos necesarios para cuando realmente entre en el mundo laboral.



Catalina Martí Garzón

Prácticas curriculares y extracurriculares de grado en Telefónica IoT.

Mi participación en este programa me ha ayudado a orientar mi futuro profesional y descubrir mis áreas de interés. He aprendido mucho sobre *Machine Learning* y Python y cómo aplicarlos en la práctica. A través de la exploración de algoritmos de Machine Learning y el uso de Python, he adquirido habilidades en análisis de datos, identificación de patrones y predicciones significativas. Estoy emocionada por seguir desarrollando mi carrera en este apasionante campo de la inteligencia artificial y *Business Analytics*.



Inés Solano Fernández-Sordo

Prácticas curriculares de posgrado en la Fundación Santa María.

Sobre todo, he aprendido a valorar el trabajo en equipo, al menos cuando este está equilibrado y formado por buenos profesionales que responden correctamente a las diferentes circunstancias de un proyecto. Además, he aprendido la importancia de disfrutar del trabajo y de seguir aprendiendo en todo momento. He ganado en responsabilidad, organización y capacidad de adaptación, en gran parte debido a la pandemia.



Paula Rodríguez García

**Prácticas curriculares de posgrado
en Glaxosmithkline S. A.**

He aprendido y crecido muchísimo a lo largo de estos meses, además de adquirir conocimientos de patología y de la experiencia clínica de los profesionales sanitarios. La práctica me ha permitido desarrollar varias habilidades profesionales y personales, de las que destaco: tener una mentalidad estratégica (identificación rápida y eficaz de necesidades y soluciones); tener un mayor control sobre la gestión del tiempo, y la comunicación (en la empresa me han permitido desarrollar mis capacidades de comunicación en conversaciones con profesionales sanitarios y con la creación de relaciones *cross* funcionales con otros departamentos de la empresa).



Álvaro Sotorrío Fernández

**Prácticas curriculares de posgrado
en Ence-Energía S. L. U.**

He ganado seguridad y soltura a la hora de hacer exposiciones en público. De la misma forma, he mejorado en hacer buenas presentaciones en PowerPoint. He aprendido muchísimo sobre un sector que antes apenas conocía, como es el sector de la biomasa y los biocombustibles. He aprendido a organizarme mejor el tiempo y a hacer las tareas dentro del tiempo dado. He aprendido a «teletrabajar», algo que parece sencillo pero no lo es. Estas prácticas son una muy buena manera de tener un buen contacto con el mundo laboral, en una buena empresa y un espacio de tiempo suficientemente amplio para poder aprender.



Carmen Recio

Prácticas en IBM

Mi nombre es Carmen Recio, soy matemática de profesión y en los últimos años me he dedicado a las nuevas tecnologías. Comencé trabajando en inteligencia artificial y en los últimos años he estado centrada en computación cuántica. Nada de esto hubiese sido posible sin mi primera oportunidad en el mundo laboral que llegó a través de unas prácticas.

Gracias a la Fundación Universidad-Empresa pude comenzar mis prácticas en IBM, lo que me llevó a formarme y desarrollar mi carrera en esta empresa durante 5 años y, así, consolidarme como profesional técnico en el sector tecnológico.

Desde mi punto de vista la formación en la universidad debe complementarse con experiencias en la empresa para acercar ambos mundos y preparar mejor a los estudiantes de cara a la incorporación en el mundo laboral.

Las prácticas son una oportunidad para aprender, pero también para demostrar nuestras ganas, actitud, conocimiento y profesionalidad. Algo que las empresas no pueden ver en un currículum o en el expediente académico y que es importante a la hora de detectar talento.



Marcos Beas

Prácticas curriculares en Airbus

Mi nombre es Marcos Beas y quería compartir con vosotros lo que ha sido mi experiencia con respecto a las prácticas extracurriculares.

Estudí el grado en Ingeniería y Tecnologías Industriales y después realicé el máster habilitante de Ingeniería y Tecnologías Industriales. Cuando llegó el momento de incorporarme al mercado laboral me di cuenta de lo competitivo que es, algo que, cuando estás estudiando inmerso en la carrera y los exámenes, no te paras a pensar. Airbus es una empresa en la que siempre había querido trabajar. Eché un vistazo y me di cuenta de que la principal vía de acceso a la compañía era a través de las becas, así que apliqué a su programa de talento joven MINDS que desarrollaban en colaboración con FUE.

En este programa tuve la oportunidad de hacer durante un año un máster de *soft skills*. Creo que, de todas las formaciones no técnicas que he recibido en mi vida, esta ha sido la única que ha marcado un antes y un después. Esa beca en Airbus ha sido determinante para que haya podido llegar donde estoy ahora mismo a nivel profesional.

Porque la enseñanza de esas competencias transversales no se da en la carrera, no existe una asignatura o curso dentro de la enseñanza universitaria tradicional en España. Tener ese conocimiento en los inicios de mi carrera me brindó la oportunidad de formar parte de Airbus, empresa en la que sigo trabajando.

La principal ventaja de este tipo de becas es que te permiten acceder a grandes empresas y conocer cómo funcionan para que puedas elegir. Porque en muchas ocasiones tenemos ideas preconcebidas que no siempre coinciden con la realidad. Este tipo de becas y prácticas extracurriculares, como las que desarrolla la FUE, cambió mi vida profesional y es lo que me dio la oportunidad de empezar.

A close-up photograph of two hands making a double thumbs-up gesture. The image is heavily filtered with a red color, giving it a monochromatic appearance. The hands are positioned in the center of the frame, with the thumbs pointing upwards. The background is blurred, showing what appears to be the clothing of other people, suggesting a group setting.

11.

Recomendaciones y mejoras

A lo largo de este libro blanco hemos querido resaltar el hecho de que en España existe una amplia cultura de regulación de las «prácticas/estancias en entidades de acogida» de los estudiantes de formación profesional y universitarios. Asimismo, hemos intentado resaltar cómo ha ido evolucionando el hecho de entender que el estudiante, o aprendiz, recibe una formación teórica en el centro de formación y otra práctica en la empresa. La realidad es que las prácticas académicas externas o las estancias formativas en entidades de acogida, de los estudiantes universitarios y de formación profesional, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, son una actividad exclusivamente académica de carácter formativo. Tanto es así que, tras la LOIPF, las entidades de acogida se han convertido en «entidades formativas».

La enseñanza teórica en las entidades de acogida no puede dissociarse de la enseñanza práctica, ya que ambas son formas complementarias de alcanzar los resultados de aprendizaje que se definen en el currículo de los títulos universitarios y de formación profesional y que, en el caso de estos últimos, tras la reforma, deben «asumir» las empresas. De ahí que queramos subrayar nuestra firme convicción de que las prácticas académicas/estancias formativas en entidades de acogida como Administraciones, empresas, instituciones públicas o privadas, de ámbito nacional o internacional, contribuyen a la formación integral del estudiantado.

Esta cuestión, que podría parecer menor, es muy importante ya que consolida un modelo de aprendizaje

que supera el concepto obsoleto de «centro-teoría e institución de acogida-práctica» y que quizá sea una de las claves que nos ayude a entender la confusión actual a la hora de legislar y entender el modelo de prácticas/estancias en entidades de acogida de nuestros estudiantes.

Tanto es así que el propio artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional establece textualmente que la organización de la formación en empresas u organismos equiparados «tendrá consideración de formación curricular, en cuanto que contribuye a la adquisición de los resultados de aprendizaje del currículo y, en ningún caso, tendrá la consideración de prácticas ni supondrá la sustitución de funciones que corresponden a un trabajador o trabajadora». En el mismo sentido se expresa el artículo 9.6.g) del Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional.

En el mismo sentido, las prácticas académicas externas/ de los estudiantes universitarios están consideradas como parte del currículo de los estudiantes, sin las que no podrían llegar a titular.

Sin embargo, es igualmente crucial ser conscientes de que el marco legal actual necesita adaptarse y evolucionar. La realidad de las prácticas/estancias en entidades de acogida ha cambiado considerablemente en las últimas décadas y, con ella, las expectativas y

necesidades tanto de los estudiantes como de las entidades de acogida. Por ello, este capítulo tiene como objetivo proponer mejoras concretas que puedan enriquecer y actualizar la legislación vigente para asegurar que estas prácticas/estancias sigan siendo relevantes, efectivas y enriquecedoras para todas las partes implicadas.

Por último, este capítulo busca ser una guía y una fuente de inspiración para todos los agentes involucrados en

el proceso de las prácticas académicas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida. Desde estudiantes hasta empresas, pasando por instituciones educativas y entidades de acogida, todos tienen un papel crucial en este ecosistema. Las recomendaciones presentadas aquí tienen la intención de proporcionar un camino hacia la mejora continua y asegurar que las estancias o prácticas académicas en España sigan siendo un modelo de referencia y calidad tanto en el ámbito nacional como internacional.



¿Cómo podemos garantizar que las prácticas/estancias en entidades de acogida proporcionan un verdadero valor añadido a la formación académica de los estudiantes, en términos de competencias y habilidades profesionales?

- **Integración curricular.** Las prácticas deben diseñarse como una parte integral de los programas de estudio, asegurando que complementen y enriquezcan el aprendizaje teórico con una experiencia práctica relevante.
- **Formación en competencias y habilidades.** Las prácticas deben enfocarse en el desarrollo de competencias y habilidades específicas que mejoren la empleabilidad y preparación profesional de los estudiantes de acuerdo con los objetivos educativos de cada titulación.
- **Colaboración en el diseño de las prácticas/estancias.** Las prácticas/estancias en entidades de acogida deben diseñarse en colaboración con las propias entidades de acogida para asegurar que cumplan con los objetivos formativos, velando por la relevancia y la coherencia con el currículo académico.
- **Acuerdos de cooperación detallados.** La colaboración entre universidades y entidades de acogida debe promoverse a través de convenios que definan claramente los objetivos, contenidos, duración y mecanismos de evaluación de las prácticas/estancias y que aseguren su relevancia y calidad.
- **Seguimiento y evaluación.** La legislación enfatiza

la importancia de un seguimiento continuo y una evaluación rigurosa de las prácticas/estancias en entidades de acogida, tanto por parte de los tutores académicos como profesionales, para garantizar que los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados.

- **Implementación de evaluación y retroalimentación estructuradas.** Las prácticas/estancias en entidades de acogida deben desarrollarse de acuerdo con un programa formativo



¿Qué mecanismos de seguimiento y evaluación deben implementarse para asegurar la calidad y relevancia de las prácticas/estancias en entidades de acogida?

Para diseñar mecanismos efectivos de seguimiento y evaluación de las prácticas académicas/estancias formativas en entidades de acogida, se debería considerar un modelo multidimensional que incluya tanto enfoques cualitativos como cuantitativos. Este modelo evaluaría los resultados de aprendizaje de los estudiantes tras una práctica/estancia, identificaría posibles brechas entre las habilidades adquiridas y los requisitos del mercado laboral y propondría medidas correctivas.

Es importante incluir la autoevaluación del estudiante, la evaluación por parte del tutor académico y del tutor de la entidad de acogida para tener una visión holística del rendimiento del estudiante. Este enfoque asegura no solo medir el desarrollo de competencias, sino también

definido previamente que deberá ser flexible para poder ajustar la experiencia práctica del estudiante en función del seguimiento y la evaluación continuos de los tutores y del propio estudiante.

- **Tutores formados.** Establecer instrumentos y acciones formativas dirigidas a las personas que tutorizan las prácticas, tanto en las empresas como en las universidades, para que puedan ejercer con competencia el rol de tutor y mejorar la experiencia y los resultados de aprendizaje del estudiantado.

ajustar las prácticas/estancias a las necesidades cambiantes del mercado y de los programas educativos.

- **Integración de evaluaciones formativas y sumativas.** Que permitan medir tanto el proceso de aprendizaje como los resultados finales.
- **Participación de todos los actores involucrados.** Estudiantes, tutores académicos y tutores de la entidad de acogida deben colaborar en el proceso de evaluación.
- **Uso de herramientas digitales.** Plataformas en línea para facilitar el seguimiento continuo y la retroalimentación.

- **Enfoque en competencias específicas.** Definir claramente las competencias que deben desarrollarse durante las prácticas/estancias y evaluar su adquisición.
- **Adaptabilidad y personalización.** Los mecanismos deben ser flexibles para adaptarse a las características específicas de cada práctica/ estancia, titulación, estudiante y entidad de acogida.
- **Manual de calidad.** Los centros formativos (las universidades, escuelas o facultades) deben incluir en su manual de calidad y en su Sistema Interno de Garantía de Calidad un apartado referente a la garantía de calidad de las prácticas académicas externas/estancias formativas en entidades de acogida donde se garantice la relación de las prácticas/estancias con los contenidos y la oferta de las titulaciones.



¿Cómo se puede fomentar una colaboración efectiva entre universidades, centros de formación profesional y las entidades de acogida para crear oportunidades de prácticas/ estancias que respondan a las necesidades del mercado laboral actual?

Además de seguir fomentando acciones o actividades que ya existen, como las unidades de prácticas o actividades de *networking*, sería conveniente explorar otras fórmulas que puedan fomentar esta colaboración.

- **Creación de un ecosistema digital compartido.** Un espacio virtual donde universidades y entidades de acogida puedan interactuar, compartir proyectos y publicar oportunidades de prácticas/estancias en tiempo real.
- **Programas de cocreación de currículo.** Invitar a profesionales del sector a participar en el diseño de los programas de estudio para asegurar que los contenidos sean relevantes y actuales.
- **Seguir fomentando la colaboración con los organismos intermedios** (organizaciones empresariales, sectoriales y territoriales; Cámaras de Comercio y Fundaciones Universidad-Empresa) que ya están desempeñando un papel clave en su desarrollo. Recordemos que la propia LOIFP regula por primera vez dichos «organismos intermedios» y les asigna diferentes funciones en el desarrollo de la FP dual.
- **Innovación abierta y retos empresariales.** Proponer desafíos reales a los estudiantes como parte de sus prácticas/estancias en entidades de acogida, lo cual promoverá soluciones innovadoras y el trabajo colaborativo.

- **Acuerdos de investigación y desarrollo (I+D).**
Fomentar proyectos conjuntos de I+D donde

estudiantes, docentes y profesionales colaboren en investigaciones aplicadas.



¿Qué medidas de apoyo se deben establecer para los estudiantes que desarrollan las prácticas/ estancias en entidades de acogida, sobre todo en términos de orientación y mentoría?

- **Orientación y formación previa.** Capacitación sobre habilidades personales y sociales, derechos y expectativas de las prácticas/estancias en entidades de acogida.
- **Mentoría y seguimiento.** Asignación de mentores tanto en el centro formativo como en la entidad de acogida para guiar y apoyar al estudiante.
- **Evaluación y retroalimentación continuas.** Mecanismos para que los estudiantes reciban

retroalimentación regular sobre su desempeño.

- **Soporte psicológico y emocional.** Acceso a servicios de apoyo emocional para gestionar la adaptación y cualquier desafío que surja.
- **Conocimiento sobre los perfiles profesionales.** Elaboración de materiales y herramientas que faciliten el conocimiento sobre las competencias y habilidades requeridos en el ejercicio de las profesiones.



¿Cómo se pueden garantizar los derechos de los estudiantes en prácticas y experiencias formativas de calidad?

- Establecer límites claros en los convenios sobre las tareas que pueden desempeñar los estudiantes y asegurar que se enfoquen en el aprendizaje.
- Regulación y supervisión por parte de las autoridades educativas y laborales para garantizar el cumplimiento de las normativas.

- Concienciación y formación sobre derechos para estudiantes y entidades de acogida.
- Mecanismos de denuncia y resolución para que los estudiantes puedan informar sobre situaciones de abuso o incumplimiento.



¿De qué manera se puede promover la inclusión y la igualdad de oportunidades en el acceso a prácticas/estancias en entidades de acogida de calidad para todos los estudiantes?

- Implementar políticas de no discriminación que aseguren la igualdad de acceso y tratamiento para todos los estudiantes, independientemente de su género, origen, condición socioeconómica o discapacidad, en las ofertas de las entidades de acogida.
- Ofrecer programas de apoyo específicos para grupos subrepresentados o con necesidades especiales y facilitar su participación en las prácticas/estancias en entidades de acogida con el apoyo de las instituciones educativas.
- Fomentar la diversidad en las entidades de acogida e incentivarlas para que ofrezcan oportunidades equitativas.
- Hacer un seguimiento y evaluación de la inclusión en los programas de prácticas/estancias en entidades de acogida y ajustar las estrategias según sea necesario para mejorar el acceso y la equidad.



¿Cuál debería ser el equilibrio entre la duración de las prácticas/estancias en entidades de acogida y los estudios teóricos para maximizar el aprendizaje y desarrollo de competencias sin sobrecargar al estudiante?

El equilibrio entre la duración de las prácticas/estancias en entidades de acogida y los estudios teóricos debería ser tal que las prácticas/estancias complementen y enriquezcan la formación académica sin comprometer el rendimiento o bienestar del estudiante. Idealmente, las prácticas/estancias deberían diseñarse para integrarlas de manera flexible en el currículo, permitiendo a los estudiantes aplicar los conocimientos teóricos y profundizar en ellos mientras desarrollan habilidades

prácticas en un entorno profesional. La duración específica puede variar según el campo de estudio y el nivel académico, pero siempre teniendo en cuenta la carga académica total y las necesidades de aprendizaje del estudiante.

De ahí que el diseño de los planes de estudio dependa de las instituciones académicas y esté regulado por las normas que hemos visto a lo largo de este libro blanco.

Recordemos que la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional establece que la formación práctica tutorizada en empresas y organismos equiparados debe ajustarse a los siguientes límites:

- **Formación profesional general.** La duración de la formación en empresa u organismo equiparado, que no supere el 35 % de la duración total de la formación ofertada. Se procurará distribuir, preferentemente, a lo largo de la formación total.
- **Formación profesional intensiva.** Este modelo se concretará mediante un contrato laboral de formación, de acuerdo con lo establecido en la legislación laboral correspondiente.

Y la Ley Orgánica 2/2023, del Sistema Universitario, el Real Decreto 822/2021, por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad, y el Real Decreto 592/2014, por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios indican los siguientes límites:

- **Prácticas académicas externas en los estudios oficiales de grado.** Tendrán una extensión máxima equivalente al 25 % del total de los

créditos del título, con excepción de aquellos grados que por las normas del Derecho de la Unión Europea deban tener otro porcentaje, o de carácter profesionalizante, y deberán ofrecerse preferentemente en la segunda mitad del plan de estudios. Las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida podrán ser curriculares o extracurriculares.

- **Prácticas académicas externas en las enseñanzas universitarias oficiales de máster universitario.** Estas prácticas no podrán superar un tercio de la carga crediticia total que conforma el plan de estudios. Las prácticas académicas externas/estancias en entidades de acogida podrán ser curriculares o extracurriculares.
- **Prácticas académicas externas desarrolladas durante los estudios vinculados a títulos propios de las universidades.** Las prácticas/estancias estarán definidas en los planes de estudios aprobados por los sistemas internos de garantía de la calidad de la universidad, donde se definirán los créditos ECTS que tendrá la asignatura.



¿Debería existir una limitación de horas de prácticas/estancias en entidades de acogida para proteger los derechos de los estudiantes y asegurar su enfoque en el aprendizaje?

Sí y, como hemos mencionado anteriormente, existen esos límites, que se deciden desde el ámbito académico, encargado de diseñar el programa formativo, en constante conexión con el ámbito empresarial y las entidades de acogida para que el ajuste sea el más adecuado.

La duración de las prácticas/estancias en entidades de acogida ha de estar vinculada a los objetivos formativos, de tal forma que aseguren el cumplimiento de los resultados de aprendizaje esperados. Además, debe permitir una adecuada compatibilidad entre las prácticas/estancias y el desarrollo de las actividades académicas, como destaca el Real Decreto 592/2014.



¿Qué puntos debe considerar el legislador a la hora de trabajar la normativa?

Nuestra responsabilidad como sociedad es asegurar la empleabilidad y el futuro de nuestras generaciones más jóvenes. Se debe legislar para crear puentes entre el mundo académico y el profesional, reducir trabas y aumentar las sinergias.

- Se debe reforzar y completar la normativa vigente para consolidar un marco regulatorio adecuado que acerque a las entidades de acogida al contexto de la educación superior, siempre respetando las competencias de los actores involucrados.
- Se debe legislar desde la competencia educativa, en ejercicio de su autonomía reconocida por la Constitución Española, buscando el consenso del resto de los actores involucrados del ámbito laboral.
- Se debe establecer un mapa claro y único de los distintos tipos de formación práctica y legislar al respecto, dejando fuera todos aquellos modelos que no se ajustan a la definición común acordada.
- Se debe legislar desde el acuerdo de todos los actores involucrados: Gobierno, sistema educativo, tejido empresarial, representación sindical y estudiantado.



Referencias bibliográficas

Referencias bibliográficas

CES – Consejo Económico y Social de España. (2023). La formación dual en España: situación y perspectivas. Informe 01/2023. Colección Informes. <https://www.ces.es/documents/10180/5232164/Inf0123.pdf>

CRUE-Asuntos Estudiantiles. (2020). Ética y calidad de las prácticas. Documento de trabajo. Línea 1. Grupo de Empleo. Subgrupo de prácticas. [Archivo PDF]. <https://www.crue.org/wp-content/uploads/2021/01/ETICA-Y-CALIDAD-DE-LAS-PRACTICAS-12-2020-def.pdf>

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, y Sienkiewicz, L. (2018). Traineeships under the Youth Guarantee: experience from the ground. Publications Office. [Archivo PDF]. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/149497>

European Commission. (28 de noviembre de 2023). Guía del programa Erasmus+. (Versión 1 de 28 de noviembre de 2023). <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/es/erasmus-programme-guide>

European Commission. (s.f.). EQAVET quality assurance cycle. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1546&langId=en>

Ferrández-Berruero, R. y Sánchez-Tarazaga, L. (2019). Las prácticas externas desde la perspectiva de las entidades colaboradoras. RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 25(1). <https://www.redalyc.org/journal/916/91664442009/html/>

FUE. (1990). 15 años abriendo caminos; desarrollo y actividades de la Fundación Universidad-Empresa de Madrid, 1973-1988. Fundación Universidad-Empresa.

Gateways to the Professions Collaborative Forum. (2013). Common Best Practice Code for High-Quality Internships. [Archivo PDF]. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7cd56ced915d6b29fa8f04/bis-13-1085-best-practice-code-high-quality-internships.pdf>

Infoempleo y Adecco. (2023). Informe Infoempleo Adecco: oferta y demanda de empleo en España, 2022. (26.ª ed.). [Archivo PDF]. <https://cdnazure.infoempleo.com/infoempleo/documentacion/Informe-infoempleo-adecco-2022.pdf>

Instituto Nacional de Estadística – INE. (2019). Encuesta de inserción laboral de titulados universitarios. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176991&idp=1254735976597 (Nota de prensa [Archivo PDF] en: https://www.ine.es/prensa/eilu_2019.pdf)

Legge 24 giugno 1997, n. 196 [Italia]. Norme in materia di promozione dell'occupazione. Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 154 del 4 luglio 1997, Supplemento Ordinario n. 136.

Ley 14/2011, de 1 de junio [Jefatura del Estado], de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Boletín Oficial del Estado, 131, 2 de junio de 2011.

Ley 27/2011, de 1 de agosto [Jefatura del Estado], sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 184, 2 de agosto de 2011.

Ley 45/2015, de 14 de octubre [Jefatura del Estado], de Voluntariado. Boletín Oficial del Estado, 247, 15 de octubre de 2015.

Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre [Jefatura del Estado], de Ordenación General del Sistema Educativo. Boletín Oficial del Estado, 238, 4 de octubre de 1990.

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo [Jefatura del Estado], de Educación. Boletín Oficial del Estado, 106, 4 de mayo de 2006.

Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo [Jefatura del Estado], del Sistema Universitario. Boletín Oficial del Estado, 70, 23 de marzo de 2023.

Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo [Jefatura del Estado], de ordenación e integración de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, 78, 1 de abril de 2022.

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril [Jefatura del Estado], por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Boletín Oficial del Estado, 89, 13 de abril de 2007.

Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio [Jefatura del Estado], de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, 147, 20 de junio de 2002.

OIT. (2006). R198 - Recomendación sobre la relación de trabajo. <https://www.ilo.org/static/spanish/inwork/cb-policy-guide/recomendacionsobrelarelaciondetrabajonum198.pdf>

Orden de 14 de noviembre de 2001 [Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales], por la que se regulan el programa de Escuelas Taller y Casas de Oficios y las Unidades de Promoción y Desarrollo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones públicas a dichos programas. [Disposición derogada]. Boletín Oficial del Estado, 279, 21 de noviembre de 2001.

Randstad Research y CEOE. (2024). Tendencias de RRHH 2024. <https://www.randstadresearch.es/tendencias-de-rrhh/>

Real Decreto 1147/2011, de 29 de julio [Ministerio de Educación], por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Boletín Oficial del Estado, 182, 30 de julio de 2011.

Real Decreto 127/2014, de 28 de febrero [Ministerio de Educación, Cultura y Deporte], por el que se regulan aspectos específicos de la Formación Profesional Básica de las enseñanzas de formación profesional del sistema educativo, se aprueban catorce títulos profesionales básicos, se fijan sus currículos básicos y se modifica el Real Decreto 1850/2009, de 4 de diciembre, sobre expedición de títulos académicos y profesionales correspondientes a las enseñanzas establecidas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Boletín Oficial del Estado, 55, 5 de marzo de 2014.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre [Ministerio de Educación y Ciencia], por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Boletín Oficial del Estado, 260, 30 de octubre de 2007.

Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre [Ministerio de Trabajo e Inmigración], por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, 259, 27 de octubre de 2011.

Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio [Presidencia del Gobierno], sobre Programas de Cooperación Educativa. Boletín Oficial del Estado, 175, 23 de julio de 1981.

Real Decreto 1497/1987, de 27 de noviembre [Ministerio de Educación y Ciencia], por el que se establecen directrices generales comunes de los planes de estudio de los títulos universitarios de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional. Boletín Oficial del Estado, 298, 14 de diciembre de 1987.

Real Decreto 1538/2006, de 15 de diciembre [Ministerio de Educación y ciencia], por el que se establece la ordenación general de la formación profesional del sistema educativo. Boletín Oficial del Estado, 3, 3 de enero de 2007.

Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre [Ministerio de Trabajo e Inmigración], por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas. Boletín Oficial del Estado, 278, 18 de noviembre de 2011.

Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre [Ministerio de Educación], por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario. Boletín Oficial del Estado, 318, 31 de diciembre de 2010.

Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre por el que se actualiza el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa. Boletín Oficial del Estado, 249, 18 de octubre de 1994.

Real Decreto 592/2014, de 11 de julio [Ministerio de Educación, Cultura y Deporte], por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios. Boletín Oficial del Estado, 184, 30 de julio de 2021.

Real Decreto 659/2023, de 18 de julio [Ministerio de Educación y Formación Profesional], por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional. Boletín Oficial del Estado, 174, 22 de julio de 2013.

Real Decreto 822/2021, de 28 de septiembre [Ministerio de Universidades], por el que se establece la organización de las enseñanzas universitarias y del procedimiento de aseguramiento de su calidad. Boletín Oficial del Estado, 233, 29 de septiembre de 2021.

Real Decreto 861/2010, de 2 de julio [Ministerio de Educación], por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Boletín Oficial del Estado, 161, 3 de julio de 2010.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre [Ministerio de Empleo y Seguridad Social], por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 255, 24 de octubre de 2015.

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo [Jefatura del Estado], de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Boletín Oficial del Estado, 65, 17 de marzo de 2023.

Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre [Jefatura del Estado], para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Boletín Oficial del Estado, 314, 29 de diciembre de 2018.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre [Jefatura del Estado], de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Boletín Oficial del Estado, 313, 30 de diciembre de 2021.

Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio [Jefatura del Estado], de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. Boletín Oficial del Estado, 163, 5 de julio de 2014.

Recomendación del Consejo de la UE de 10 de marzo de 2014 sobre un marco de calidad para los periodos de prácticas. Diario Oficial de la Unión Europea, C 88/1, 27 de marzo de 2014.

Recomendación del Consejo de la UE de 15 de marzo de 2018 relativa al Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz. Diario Oficial de la Unión Europea, C 153/1, 2 de mayo de 2018.

Recomendación del Consejo de la UE de 22 de abril de 2013 sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil. Diario Oficial de la Unión Europea, C 120/1, 24 de abril de 2013.

Reglamento (UE) 2021/817 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de mayo de 2021 por el que se establece Erasmus+, el Programa de la Unión para la educación y la formación, la juventud y el deporte, y se deroga el Reglamento (UE) n.º 1288/2013. Diario Oficial de la Unión Europea, 189, 28 de mayo de 2021.

Resolución 420/38063/2024, de 28 de febrero [Ministerio de Defensa], de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio con el Campus Internacional de Estudios Superiores, SL, para el desarrollo de programas de formación en empresa u organismo asociado. Boletín Oficial del Estado, 57, 5 de marzo de 2024.

Resolución del Parlamento Europeo, de 14 de junio de 2023, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre periodos de prácticas de calidad en la Unión. 2020/2005(INL).

Riera-Prunera, M.C., Blasco-Martel, Y., López-Tamayo, J., Pujol-Jover, M. y Rodríguez-Ávila, N. (2019). Graduados y empresas: hacia una nueva relación. V Congreso Internacional sobre Aprendizaje, Innovación y Competitividad. <https://zaguan.unizar.es/record/84616?ln=es>



Riera-Prunera, M.C., Rodríguez-Ávila, N., Blasco-Martel, Y., Pujol-Jover, M. y López-Tamayo, J. (2018). Éxito en la entrada al mercado de trabajo: análisis factorial de componentes principales de las competencias laborales. *Revista d'Innovació Docent Universitària*, 10, 77-91. <https://doi.org/10.1344/RIDU2018.10.8>

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 11994/2023. Sala de lo Social, Sección 6ª, Recurso 387/2023. 23 de octubre de 2023.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 22 de noviembre de 2005, rec 4752/2004.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 26 de octubre de 2015, RCU 1524/2014.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29 de marzo de 2007, rec 5517/2005.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 29 de mayo de 2008, rec 4247/2006.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 4 de abril de 2006, rec 856/2005.

SEPE. (2023). Observatorio de las Ocupaciones: 2023 - El ajuste de la oferta y la demanda de empleo en el mercado de trabajo. <https://sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/el-ajuste-entre-la-oferta-y-la-demanda-de-empleo.html>

Unionlearn (TUC) y Confederación Europea de Sindicatos (CES). (2016). Marco europeo de calidad para el aprendizaje profesional. Propuesta de los sindicatos europeos. [Archivo PDF]. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/es_marco_europeo_de_calidad_para_el_aprendizaje.pdf

Bibliografía general

Observatorio de la Formación Profesional en España. (2022). Informe 2022: Una nueva Ley de FP para unos nuevos tiempos. <https://www.observatoriofp.com/downloads/2022/informe-completo-2022.pdf>

Orden TMS/283/2019, de 12 de marzo [Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social], por la que se regula el Catálogo de Especialidades Formativas en el marco del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Boletín Oficial del Estado, 63, 14 de marzo de 2019.

Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo [Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades], por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación. Boletín Oficial del Estado, 64, 15 de marzo de 2019.

Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre [Ministerio de la Presidencia], por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual. Boletín Oficial del Estado, 270, 9 de noviembre de 2012.

Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero [Jefatura del Estado], de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Boletín Oficial del Estado, 9, 11 de enero de 2023.

Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio [Jefatura del Estado], por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea. Boletín Oficial del Estado, 154, 29 de junio de 2023.

Resolución de 24 de junio de 2021 [Ministerio de Trabajo y Economía Social], de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 8 de junio de 2021, por el que se aprueba el Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes. Boletín Oficial del Estado, 151, 25 de junio de 2021.

Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de febrero de 2022, sobre el empoderamiento de la juventud europea: empleo y recuperación social tras la pandemia 2021/2952. (RSP)





Agradecimientos



Iniciativa de Red de Fundaciones Universidad Empresa



Coordinado por Fundación Universidad-Empresa



Con la participación de:





Agradecimientos

Desde la Red de Fundaciones Universidad-Empresa queremos hacer constar nuestro agradecimiento a las diferentes organizaciones que han apoyado la creación de este *Libro Blanco de las prácticas externas*, así como a las personas que han participado en su edición.

Miguel Ángel Acosta

Secretario General
Conferencia de Consejos Sociales (CCS)

José Carlos Alonso

Director
Fundación General de la Universidad de León

Miguel Ángel Barberá

Director del Departamento de Prácticas en Empresas
Fundación de la Universidad Empresa de la
Universidad de Valencia

Leopoldo Benjumea

Director de la Agencia Universitaria de Empleo (AUE)
Fundación de la Universidad de La Laguna

Yolanda Calvo

Directora de Personas
Fundación General de la Universidad de Valladolid

Isabel Coca

Secretaría técnica
Red de Fundaciones Universidad Empresa

Basilio de León

Coordinador de la Agencia Universitaria de Empleo
Fundación de la Universidad de La Laguna

Adolfo Díaz-Ambrona

Secretario General
Cámara de Comercio de España

Silvia Doce

Directora Departamento de becas
FEUGA. Fundación Universidad-Empresa Gallega

Marian Fernández

Coordinadora de la Unidad de Orientación y
Empleabilidad
Fundación General de la Universidad de León

Santiago García Gutiérrez

Secretario General
Confederación Española de Centros de Enseñanza (CECE)

Ana Gea

Gerente
Fundación Universidad de Almería

Diego Gibanel Faro

Presidente del Consejo de Estudiantes Universitario del
Estado (CEUNE)

Ana Herráez Plaza

Adjunta a la dirección. Responsable del área de
Mercado de trabajo y Negociación Colectiva
Confederación Española de Organizaciones
Empresariales (CEOE)

Jorge Izquierdo

Gerente
Fundación General de la Universidad de Burgos

Miguel López

Gerente
Fundación de la Región de Murcia

Fernando Martínez Gómez

Vicepresidente Ejecutivo
Fundación Universidad-Empresa
Presidente
Red de Fundaciones Universidad Empresa

Francisca Morán Redondo

Directora Adjunta
Fundación Universidad-Empresa

María Paz Muñoz

Responsable de Orientación
Fundación Universitaria para el desarrollo de la
Provincia de Córdoba

Pilar Muñoz

Directora técnica operativa
Conferencia de Consejos Sociales (CCS)

Carmen Palomino Pérez

Directora General
Fundación Universidad-Empresa

Ainhoa Genovés

Directora
Fundación Universidad Empresa de la
Universidad de Valencia

Javier Pereiro

Director
FEUGA. Fundación Universidad-Empresa Gallega

Ángel Ruiz Acuña

Director de Tecnología
Fundación Universidad-Empresa

Raquel Sánchez

Responsable del departamento de prácticas
Fundación Universitaria para el desarrollo de la
Provincia de Córdoba

Ana María Sánchez

Directora de Alumni y prácticas
Fundación General de la Universidad de Valladolid

Rosa Santos Fernández

Directora. Departamento de Empleo, Diversidad y
Protección Social
Confederación Española de Organizaciones
Empresariales (CEOE)

Carmen Sebrango

Directora de Carreras Profesionales
Universidad CEU San Pablo

Gloria Sierra

Gerente
Fundación Universitat Jaume I - Empresa

Lola Torres Latorre

Responsable de prácticas
Fundación Empresa y Universidad de Zaragoza

Noelia Úbeda

Responsable de programas
Fundación Universidad de Almería

Rosa Visiedo

Rectora
Universidad CEU San Pablo
Vicepresidenta
Conferencia de Rectores de las Universidades
Españolas (CRUE)

Pilar Zaragoza

Directora
Fundación Empresa y Universidad de Zaragoza

A título personal...

Germán Gutiérrez

Juan Manuel Penín

Este libro se terminó de imprimir en Madrid
el día 14 de octubre de 2024,
día Mundial de la Visión.
Para su composición se ha utilizado la
tipografía *Helvetica*.

© Fundación Universidad-Empresa
Calle Alberto Aguilera 62, primera planta
28015 Madrid
Coordinación de la obra: Carmen Palomino Pérez

Diseño de cubierta: Diego Garrido
Maquetación: Ángel Ruiz Acuña
Ilustraciones creadas usando IA
Imprime: Gamar Imprenta S.L.

DL: M-23021-2024
ISBN: 978-84-09-65561-8

