

15 años de relaciones Universidad-Empresa:

*Desarrollo y perspectivas del Programa de
Prácticas de Alumnos Universitarios en
Empresas de Andalucía*

Coordinadores:

María Soledad Ibarra Sáiz

Francisco Solís Cabrera

Redacción del informe y trabajo de campo:

María del Carmen García García

Asesor metodológico:

Gregorio Rodríguez Gómez



Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología
Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa
Edificio Torretriana, 1ª planta. C/Juan Antonio de Vizarrón s/n.
41092 Sevilla
Tfno.: 902.50.15.50
Fax: 955 0484.58
<http://www.juntadeandalucia.es/innovacioncienciayempresa/cice/>

ISBN:

Imprime:

Nuestros agradecimientos al personal de la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología por su colaboración en la realización de este informe.

A Alfonso Bengoa por la labor de continuidad realizada con el Programa PRAEMs y las facilidades ofrecidas en este proyecto.

A Santiago Ledesma quien desde el inicio del Programa hasta la finalización del informe ha sido una contribución relevante y guía en todo el proceso.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
Primera parte	
ASPECTOS METODOLÓGICOS	
1. JUSTIFICACIÓN	15
2. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA	17
2.1. PROPÓSITOS Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA	17
2.2. CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA	17
2.3. CARACTERIZACIÓN METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA	19
2.3.1. Fuentes de información	19
2.3.2. Técnicas e instrumentos de recogida de información	20
2.4. ANÁLISIS DE DATOS	21
2.5. EMISIÓN DE RESULTADOS	21
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN EVALUATIVA	23
3.1. EL OBJETO DE EVALUACIÓN	25
3.2. LAS AUDIENCIAS DE LA EVALUACIÓN	26
3.3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LA EVALUACIÓN	27
3.4. CARACTERIZACIÓN METODOLÓGICA DE LA EVALUACIÓN	29
3.5. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN	29
3.6. RESOLUCIÓN DEL DISEÑO	33
3.6.1. Criterios evaluativos	33
3.6.2. Trabajo de campo	38
3.6.3. Análisis de datos	40
3.6.4. Emisión de resultados	41

Segunda parte

ASPECTOS CONTEXTUALES

4. LA HISTORIA:	45
El Programa PRAEMs en etapas	
4.1. EL NACIMIENTO DEL PROGRAMA Y LAS PRIMERAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS	45
4.2. PRIMEROS EFECTOS DEL PROGRAMA PRAEMS EN LAS UNIVERSIDADES	53
4.3. REGULACIÓN DE UN PROGRAMA CONSOLIDADO	62
4.4. LA DESCENTRALIZACIÓN ACTUAL DEL PROGRAMA	66
5. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS:	71
El Programa PRAEMs en las Universidades andaluzas	
5.1. UNIVERSIDAD DE ALMERÍA	73
5.2. UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	75
5.3. UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	77
5.4. UNIVERSIDAD DE HUELVA	79
5.5. UNIVERSIDAD DE GRANADA	82
5.6. UNIVERSIDAD DE JAÉN	84
5.7. UNIVERSIDAD DE MÁLAGA	86
5.8. UNIVERSIDAD DE SEVILLA	88
5.9. UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE	90
6. EL PROGRAMA PRAEMS EN CIFRAS.	93
Los participantes y las participaciones económicas	
6.1. LOS BECARIOS DEL PROGRAMA PRAEMS	93
6.2. LAS EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA PRAEMS	100
6.3. FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA PRAEMS	110

Tercera parte

RESULTADOS EVALUATIVOS

7. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA PRAEMS	119
7.1. EVALUACIÓN DEL DISEÑO	119
7.1.1. Diagnóstico de necesidades: relevancia y pertinencia del programa	119
7.1.2. Complementariedad entre programas, coherencia interna y coherencia externa	127

7.1.3. Planificación del programa y de las prácticas: coherencia interna	128
7.2. EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS	137
7.2.1. Procesos y medios de acceso al programa.	137
7.2.1.1. Captación y selección de empresas	138
7.2.1.2. Publicidad e información	140
7.2.1.3. Solicitud de las prácticas	144
7.2.2. Procesos de selección del alumnado	145
7.2.3. Del papel de los/as participantes a la imagen de su desempeño	148
7.2.3.1. El alumnado en Prácticas	148
7.2.3.2. La formación proporcionada y la tutorización de las prácticas	156
7.2.4. Gestión del programa	160
7.2.4.1. Seguimiento administrativo y académico	161
7.2.4.2. Otros aspectos de la gestión	163
7.2.5. Satisfacción con los procesos	166
7.3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO	169
7.3.1. Cumplimiento normativo	169
7.3.2. Alcance de los objetivos	175
7.3.2.1. Valor formativo del programa	176
7.3.2.2. Facilitación de la inserción laboral del alumnado	178
7.3.3. Efectos del Programa PRAEMs	182
7.3.3.1. Efectos en el alumnado	182
7.3.3.2. Efectos en las empresas	188
7.3.3.3. Efectos en las universidades	189
7.3.3.4. Efectos en las relaciones universidad-empresa	191
7.4. CONCRECCIÓN DE LOS ASPECTOS QUE FAVORECEN Y DIFICULTAN EL PORGRAMA EN SU CONJUNTO	193
7.4.1. Aspectos que favorecen el Programa PRAEMs	193
7.4.2. Aspectos que dificultan el Programa PRAEMs	196
7.5. PROPUESTAS DE MEJORA	200

Cuarta parte

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

8.CONCLUSIONES	207
8.1. CONCLUSIONES GENERALES DE LA ETAPA EXPLORATORIA	207
8.2. CONCLUSIONES GENERALES DE LA ETAPA EVALUATIVA	209
9. POSIBILIDADES EVALUATIVAS DEL PROGRAMA PRAEMS	214
9.1. PROPUESTA DE SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE LAS PRÁCTICAS EN LAS UNIVERSIDADES	215
9.2. PROPUESTA DE SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA PRAEMS	218

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	224
-----------------------------------	------------

ANEXOS

Anexo I: PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN A LAS UNIVERSIDADES	239
Anexo II: CUESTIONARIO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN INICIAL DE LAS UNIVERSIDADES	243
Anexo III: RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE EMPRESAS	251
Anexo IV: RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE ALUMNOS PARTICIPANTES Y RESPONSABLES DEL PROGRAMA PRAEMS EN LAS UNIVERSIDADES	259
Anexo V: CONVOCATORIA DE SESIÓN DE TRABAJO FINAL CON RESPONSABLES DEL PROGRAMA PRAEMS EN LAS UNIVERSIDADES y MATERIAL UTILIZADO EN LA SESIÓN	265

INTRODUCCIÓN

En la década de los 80 en el Estado Español se produce la transformación de la universidad española como consecuencia de la evolución política, económica y social en la que el territorio nacional se ve inmerso. Ello se manifiesta en la Universidad a través de un viaje desde la institución educativa napoleónica a la institución educativa industrial que supone, fundamentalmente, el paso de la universidad de élites a la universidad de masas. Este viaje se hace efectivo caminando por los senderos de la democratización de la institución, apoyada por el bastón de la financiación pública que provoca una extensión social.

Al inicio de la década ya se apunta uno de los grandes retos a los que se enfrentaría la Universidad del siglo XXI, la articulación de las relaciones universidad-empresa, como consecuencia de la lectura de recomendaciones europeas en materia de Educación Superior y la asunción de las lecciones aprendidas de otros países del entorno como Francia, Alemania o Inglaterra. Ello daría lugar a la articulación de una estrategia de carácter estatal¹ en la educación formal que desembocaría en el desarrollo de las primeras prácticas en empresas para universitarios, creando para ello un programa que se erigiría en el instrumento de cooperación entre ambos entes. En este sentido hay que señalar que lo novedoso no eran las prácticas en empresas en sí mismas, que han sido una estrategia educativa utilizada en otros niveles educativos y tanto en educación formal como no formal. Tampoco lo novedoso era el contexto en el que iban a desarrollarse, la Universidad. Lo que realmente era innovador en nuestro contexto territorial fue la extracurricularidad de las prácticas en empresas propuestas a través del programa.

Este Programa de Cooperación Educativa entre universidad y empresa sentaría las bases para el desarrollo posterior de otros programas de prácticas en empresas de carácter local – en las propias universidades - o autonómicos, al delimitar los límites legales del desarrollo de estas actividades, así como delimitar procedimientos tan importantes en el desarrollo de las mismas como:

¹ Nos referimos al Real Decreto 1487/1981 de 19 de junio sobre Programas de Cooperación Educativa.

- el establecimiento de convenios de cooperación entre las partes implicadas,
- la identificación de los destinatarios,
- la determinación de tiempos (duración) de las prácticas,
- la posibilidad de becar al alumnado, y
- el amparo de los derechos de los alumnos y las alumnas definiendo las prácticas en una relación formativa y no laboral.

Hay que señalar que, no obstante, escasas son las experiencias que reflejan el desarrollo de este tipo de prácticas² y las existentes apuntan que éstas se han sustentado en los Centros de Orientación e Información al Empleo para universitarios en la Universidad, cuya creación camina paralela al desarrollo de estos programas, compartiendo la dotación de recursos tanto humanos como económicos.

No sería hasta dos años más tarde cuando se abrirían definitivamente las puertas a las relaciones universidad-empresa a través de la Ley de Reforma Universitaria en 1983 con la creación de los Consejos Sociales, lo que, sin embargo, no traería consigo el impulso a los programas de prácticas en empresas amparados por la normativa estatal de cooperación educativa.

En aquellos años acontece un hecho fundamental para la Universidad española que afecta especialmente a su financiación, se desarrollan las primeras transferencias en materia educativa a las comunidades autónomas. En el caso andaluz, la transferencia de competencias se lleva a cabo en 1983³, haciendo efectivo lo dispuesto en la Constitución española.

Los datos no parecen apuntar que los programas de prácticas en empresas para universitarios se convirtieran en líneas prioritarias para las administraciones educativas de las Comunidades Autónomas, pero tampoco que lo sean hoy en día, dado que no se impulsa económicamente el desarrollo de éstos. Tan sólo encontramos excepciones de un apoyo continuado en los casos del País Vasco y Andalucía, y algún caso donde este apoyo se inicia recientemente, como Castilla y León⁴.

² Las primeras experiencias se llevan a cabo en las universidades madrileñas fruto de experiencias piloto que son apoyadas por la Fundación Universidad – Empresa de Madrid.

³ A través del Real Decreto 3936/1982, de 29 de diciembre (BOE 22.1.1983)

⁴ En esta comunidad el apoyo al programa se realiza desde el 2003.

Señalan Català Mallofré y Hurtado Iglesias (2000) que en el País Vasco se desarrollan prácticas en empresas en las universidades públicas desde 1985. Ello indica que no serán las primeras prácticas para universitarios que encontramos en territorio nacional⁵. No obstante resulta relevante que, por ejemplo, en el caso de la Universidad del País Vasco, ya en 1989 se preveía el desarrollo y la financiación de este tipo de programas por la propia institución. Por su parte, la administración autonómica asumió el reto de la financiación en 1993 y lo hizo efectivo a través del decreto 333/1995 de 27 de junio sobre *formación en alternancia*.

En el caso de la Comunidad Autónoma de Andalucía encontramos que la primera orden regional que implica este tipo de acciones formativas en este contexto educativo data del 9 de noviembre de 1987 y a través de ésta se hacen públicas las bases del Programa de realización de Prácticas de los alumnos universitarios en empresas de Andalucía⁶.

Los datos anteriormente expuestos referentes al nacimiento de los programas de prácticas en empresas en nuestro territorio anuncian ya, al menos, dos aspectos que merecen ser resaltados en relación con el Programa PRAEMS:

- Es uno de los escasos programas de prácticas en empresas para universitarios promovido por las administraciones públicas y, además, cronológicamente el primero que se pone en marcha de la mano de la administración autonómica.
- Es uno de los primeros programas de prácticas en empresas que se desarrolla en las universidades españolas, con independencia de su fuente de financiación.

Si bien en 1987 se dicta la primera orden que regula el programa, la primera convocatoria de prácticas no se llevaría a cabo hasta 1989, dos años más tarde. A pesar de ello, esta datación cronológica sigue permitiendo calificar al Programa PRAEMS como a uno de los *decanos* en su género, junto a los que se llevan a cabo en las universidades madrileñas que, recordemos, se encontraban amparados por la normativa estatal sobre *cooperación educativa* de 1981. Ese mismo año también se pone en marcha el programa de prácticas en empresas en la Universidad Autónoma de Barcelona.

⁵ Las primeras prácticas en empresas para universitarios se llevan a cabo de manera experimental a finales de los setenta en universidades madrileñas, convirtiéndose en programa en 1983 en la Universidad Politécnica de Madrid (García García, 2003).

⁶ En adelante Programa PRAEMS.

Desde que se convocan las primeras prácticas en empresas en el seno del Programa PRAEMS han transcurrido 15 años y en estos, universidad y empresa, han colaborado y han aprendido a relacionarse y a necesitarse bajo la mediación de la administración educativa andaluza. Esto, unido a las razones apuntadas anteriormente, así como la propia veteranía del programa justifican la pertinencia de un análisis en profundidad de lo acontecido en este período, un análisis que permita al programa contar su historia, que nos permita a nosotros comprenderlo, bajo las claves que nos ofrece el contexto, para en un segundo momento valorarlo e identificar claves para mejorarlo.

Este documento presenta una investigación que se dirige hacia los propósitos descritos en el párrafo anterior y que se articula a través de dos fases, una exploratoria y otra evaluativa o de profundización. La fase exploratoria es una micro etnografía del programa; que a su vez podría constituirse en una investigación exploratoria – el análisis de evaluabilidad - de la evaluación del programa PRAEMS, lo cual, de hecho, es tanto la intención de los que suscriben esta investigación como de quien la financia. La fase evaluativa, por su parte, es una evaluación de diseño, procesos e impacto, orientada a la formulación de propuestas de mejora sobre la base de debilidades y fortalezas.

El documento se articula en torno a diferentes partes. La primera presenta los aspectos metodológicos que han orientado el proceso de indagación.

La segunda despliega los resultados que la investigación exploratoria y que suponen la contextualización de la investigación. Estos resultados se modulan en tres grandes bloques de contenido:

Se desarrolla la historia del Programa PRAEMs desde una doble perspectiva, la que se infiere de la normativa que lo ha desarrollado, regulado y sustentado en estos tres lustros; y la humana ofrecida por las personas que desde la administración educativa han apostado y han confiado en su valor.

Seguidamente se presenta un recorrido por la situación actual del Programa PRAEMs en cada una de las Universidades Andaluzas, mostrando, básicamente, su estructura organizativa y de gestión, así como las peculiaridades emergentes de la concreción del programa en cada una de estas instituciones educativas.

Por último, en este bloque, se explicita la representación cuantitativa de la historia del programa o lo que es lo mismo, el Programa PRAEMs en cifras, lo que nos proporciona la visión de la realidad desde otro cristal.

Por su parte, el tercer bloque, desarrolla los resultados de la evaluación. Ésta consta de cuatro grandes apartados. Los tres primeros presentan los resultados de la evaluación del diseño, de los procesos y del impacto. El cuarto constituye la concreción de debilidades y fortalezas del programa y propuestas de mejora, en cuya construcción han participado las universidades.

El cuarto bloque lo constituyen, por un lado, las conclusiones que nos ofrece la investigación, y por otro, presenta orientaciones que se extraen de los aspectos que favorecerían y dificultarían el desarrollo de una evaluación del programa, a nuestro juicio necesaria ya que, en este momento de transformación y reforma universitaria, donde se han de afrontar los nuevos retos que plantea la sociedad del conocimiento y de la información del siglo XXI parece conveniente hacer un alto en el camino para reflexionar y aprender de lo caminado, con objeto de situar la cuestión y desde aquí, teniendo en cuenta las lecciones aprendidas, empezar a construir lo que queremos sea el futuro de las relaciones universidad-empresa desde la comprensión de las necesidades comunes que permitan el diseño de acciones conjuntas.

Primera parte:
ASPECTOS METODOLÓGICOS

1. JUSTIFICACIÓN

Aunque ya se han ido explicitando razones que justifican este trabajo de indagación, aún cabría preguntarse ¿por qué una evaluación del Programa PRAEMS en este momento?, ¿qué lo justifica?. A continuación se indican algunas de estas razones:

- Se ha observado un incremento el número de empresas colaboradoras y, con ello, el número de alumnos que pueden disfrutar de estas acciones.
- Se han modificado las condiciones de las propias prácticas (duración, dotación económica de las mismas, etc).
- Se han modificado las líneas de financiación, inicialmente asumida en su totalidad por la Junta de Andalucía.
- Han ido apareciendo algunos elementos para el seguimiento y la evaluación del programa particularmente orientados a determinar el impacto del mismo.

Habitualmente uno de los límites con los que se encuentran estas intervenciones para ser evaluadas es que no cuentan con un sistema evaluativo integrado en el mismo, y a menudo, tampoco cuentan con sistemas de seguimiento, lo que condicionan en gran medida tanto la rendición de cuentas, como la posibilidad de mejora de éstos y el aprendizaje organizacional. Algo parecido ocurre en el marco del Programa de Prácticas en Empresas para alumnos Universitarios en Empresas Andaluzas. En éste, a lo largo del tiempo, se han ido articulando diferentes mecanismos para recoger información, destacando:

- La elaboración de informes de seguimiento anuales de las diferentes Universidades Andaluzas participantes.
- La construcción de un cuestionario para empresas con objeto de que éstas proporcionaran datos de inserción.
- La articulación, por las propias universidades, de sistemas de seguimiento, a través de la figura del tutor docente.

No obstante, al igual que en el caso de la mayoría de los programas de prácticas, no cuenta con un sistema de seguimiento, ni generalmente ha

sido evaluado en su globalidad. Esos son los principales obstáculos a los que se enfrentó el proyecto evaluativo.

La inexistencia de trabajos previos, así como de información sistemática que alimentara la evaluación apuntó la necesidad de diseñar y desarrollar una investigación inicial, a la que podríamos denominar exploratoria, con objeto de conocer y comprender las claves que subyacen en el programa, claves sin las cuales no resulta factible el diseño de un proceso evaluativo encaminado a la mejora del programa, porque no sería vivido por los participantes en el mismo. Igualmente una investigación exploratoria, que en buena medida podría identificarse con la etapa reflexiva de la investigación evaluativa - nos permitiría identificar a esos participantes esenciales para el diseño de la evaluación, conocer las posibilidades y límites de la evaluación y a la vez, construir el marco regulador sobre el que sustentar su evaluación.

A continuación presentamos, de forma diferenciada la secuencia metodológica de esta investigación, diferenciando entre la *fase exploratoria* y la *fase evaluativa*.

2. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

La fase de investigación exploratoria supuso el inicio de la investigación. Ésta se llevó a cabo durante el curso 2003/2004. Los principales rasgos que la han identificado han sido:

2.1. PROPÓSITOS Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, el propósito general de esta investigación se concretó en:

Construir la historia del Programa de Prácticas de Alumnos Universitarios en Empresas Andaluzas, desde una perspectiva normativa y humana, que incluya el perfil de los beneficiarios y de los participantes en las prácticas durante estos 15 años.

Para el desarrollo de este propósito general se identificaron tres objetivos específicos:

- A) Conocer y describir la historia del Programa PRAEMS.
- B) Analizar la presencia del Programa en las 9 Universidades Andaluzas⁷, presentando la estructura organizativa y de gestión que lo soporta y su convivencia con otros programas de prácticas.
- C) Identificar y describir el perfil de los participantes en el programa (empresas, alumnado y universidades).

2.2. CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

Podemos señalar cuatro grandes bloques de cuestiones a las que pretendimos dar respuesta a través de esta investigación. Los tres primeros que se presentan tienen que ver con la consecución de los objetivos propuestos.

⁷ La Universidad Internacional de Andalucía no participa.

Bloque 1:

¿Qué normativa ha sustentado y sustenta el programa?, ¿Cuál es la visión de la evolución del programa que tiene la administración educativa que, hasta ahora, lo ha construido?, ¿A qué se debe la evolución del programa?, ¿Podemos diferenciar distintos momentos en la evolución del programa?, Y en caso afirmativo ¿cuáles son las claves de dichas etapas?

Bloque 2:

En la actualidad, ¿cómo se organiza el Programa PRAEMs en las Universidades Andaluzas?, ¿Quiénes y cómo se gestiona?, ¿Convive con otros programas de naturaleza similar?, ¿Posee en las distintas universidades peculiaridades propias originadas por su contexto?

Bloque 3:

¿Quiénes han sido los participantes en el programa durante estos 15 años?, ¿Ha habido una evolución en la participación de los diferentes colectivos?, ¿Cuántos alumnos se han beneficiado del programa?, ¿Cuántas empresas han participado en las distintas universidades?

Pero también se estableció un bloque de cuestiones en relación con el futuro proceso de evaluación del Programa PRAEMS.

¿Quiénes serán los informantes de la evaluación?, ¿Cómo es la evaluación y el seguimiento del programa en cada universidad?, Teniendo en cuenta las características del programa que emerjan del estudio, ¿Qué tipo de evaluación sería la más factible?

2.3. CARACTERIZACIÓN METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

Teniendo en cuenta tanto el propósito de esta investigación como las necesidades que pretenden cubrir y la propia naturaleza de este tipo de programas, se asumió una investigación de corte cualitativo, con una clara vocación tanto descriptiva como interpretativa.

Su diseño fue abordado desde el estudio de casos, eminentemente de corte histórico-organizativo (Rodríguez, Gil y García, 1996 sobre la base de Bodgan y Bilken, 1982), centrado en la evolución del programa.

2.3.1. Fuentes de Información

Las fuentes de información utilizadas se pueden clasificar en documentales y personales:

a) Fuentes Documentales:

a.1. Normativa de referencia.

Aunque específicamente puede ser consultada en el apartado sobre referencias bibliográficas, las principales han sido:

- Orden de 9 de noviembre de 1987, por la que se hacen públicas las bases del programa de realización de prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía.
- Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, de 22 de diciembre de 1995, por la que se establecían las bases de participación de alumnos y empresas en los Programas de Prácticas de Alumnos Universitarios en empresas de Andalucía. BOJA nº 9 DE 20/01/196
- Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, de 17 de julio de 1997, por la que se establecen las bases para la participación de empresas y estudiantes universitarios en los Programas de Prácticas en Empresas de Andalucía. BOJA nº 97, de 19/08/97.
- Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, de 23 de agosto 2001, reguladora de subvenciones a las Universidades de Andalucía para la ejecución de Programas de

Prácticas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía. BOJA nº 110, de 22/09/01.

- Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, de 18 de marzo 2003, reguladora de subvenciones a las Universidades de Andalucía para la ejecución de Programas de Prácticas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía. BOJA nº 62, de 01/04/03

a.2. Páginas web de las distintas universidades Andaluzas y de la Secretaría General de Universidades e Investigación

a.3. Ponencias presentadas por los miembros de la Secretaría General de Universidades e Investigación a Jornadas

a.4. Hojas de cálculo y presentaciones facilitadas por personas de la Secretaría General de Universidades e Investigación

b) Fuentes personales:

Dos informantes clave de la Secretaría General de Universidades e Investigación de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, que fueron seleccionados por haber participado en el programa PRAEMS desde sus orígenes y haberlo gestionado.

2.3.2. Técnicas e instrumentos de recogida información

Para la recogida de información se han utilizado dos técnicas propias de la investigación cualitativa.

- De un lado se ha utilizado el análisis de documentos para el caso de las fuentes documentales.
- De otro lado se ha utilizado la entrevista grupal semiestructurada en el caso de las fuentes personales. Para ello se construyó un guión de entrevista. Esta se desarrolló en instalaciones de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y la Información se recogió a través de notas de campo y registro magnetofónico.

2.4. ANÁLISIS DE DATOS DE LA INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

El análisis de datos se ha desarrollado utilizando diferentes estrategias dependiendo de las técnicas e instrumentos.

En el caso de la información documental de carácter normativo se desarrolló un análisis de contenido secuencial sobre la base de un criterio temporal.

Los datos procedentes de páginas web también se sometieron a un análisis de contenido, pero en este caso categorial, siendo dichas categorías:

1. Contextualización (universidad, fecha de incorporación al programa, existencia de normativa propia)
2. Estructura organizativa y de gestión académica
3. Estructura organizativa y de gestión administrativa
4. Elementos evaluativos (tutores, seguimiento, instrumentos y evaluaciones previas)
5. Características diferenciales
6. Relación con otros programas similares

Las entrevistas fueron analizadas en relación con su contenido y en éste se dio una intersección entre el análisis de contenido secuencial y el categorial.

En todos los casos el procedimiento fue manual, previa clasificación en carpetas en el caso de documentos. Sin embargo, en relación con los datos procedentes de las hojas de cálculo y las presentaciones hay que señalar que el procedimiento fue informatizado y estadístico simple utilizando para ello el paquete Excel de Microsoft.

2.5. EMISIÓN DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

Se han desarrollado básicamente dos momentos de emisión de resultados. El primero se llevó a cabo tras el desarrollo de la entrevista de recogida de información y en el mismo se intercambiaron, de forma oral, los primeros datos, de tal manera que sirvió como proceso de retroalimentación donde una de las partes facilitó las primeras impresiones y conclusiones y la otra aportó nuevos datos a través de documentos. Igualmente en esa oportunidad se negoció la estructura del informe que se establecería en la estructura que se presenta en este documento. El segundo momento de emisión de resultados está constituido por la producción escrita de un informe de investigación exploratoria en julio de 2004. Dicho informe constituye los elementos descriptivos de éste.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN EVALUATIVA

Tras el desarrollo de la fase exploratoria, por un lado, se fue dando respuesta a las cuestiones de investigación que orientaban el proceso de indagación, y por otro, se obtuvieron conclusiones respecto a la viabilidad de un proceso evaluativo del programa, indicando la dirección en que éste debía llevarse a cabo.

La respuesta a los interrogantes iniciales que nos marcábamos en esta investigación generaron otros nuevos que podrían sintetizarse en:

- Hoy en día... ¿responde el programa PRAEMs a las necesidades de quienes participan (alumnos y empresas)
- Tras la descentralización del programa, si bien conocemos cómo se está desarrollando en cada universidad... ¿Cómo podría mejorarse en cada una de ellas?
- Y tras quince años de prácticas en empresas para la inserción laboral del universitario... ¿Cuáles son los resultados de este programa en relación con dicha inserción?, ¿Existen otros resultados y/o efectos generados por el programa?

Pero la investigación exploratoria nos proporcionó, por otra parte, otra serie de claves contextuales a tener en cuenta de cara a una evaluación del Programa PRAEMs:

- ☛ Es un programa de gran volumen y larga trayectoria, que ahora comprendemos su evolución, por lo que podríamos encontrar su sentido a través de una evaluación de diseño.
- ☛ Apenas se poseen datos referentes al programa, su desarrollo o sus resultados, pero se han identificado las fuentes de información en las Universidades.

La intersección entre estas dos claves podría conducir a dar respuesta, a través de un proceso de indagación, a la primera cuestión. La segunda, a su vez, permite la orientación de la segunda cuestión. Y en cualquier caso, la ausencia de datos parece indicar que para dar respuesta a la cuestión tercera habría que partir prácticamente de cero, aunque podríamos apoyarnos en las estructuras de prácticas de las Universidades y en los escasos datos evaluativos existentes.

Otro aspecto que se apunta es que la evaluación del Programa PRAEMs, dado lo anterior, no podría llevarse a cabo sin la colaboración e implicación de las propias Universidades. A su vez, la participación de éstas en la Evaluación del Programa PRAEMs les proporcionaría la oportunidad de

mejorar sus programas, de aprender de una experiencia conjunta con otras, y el valor añadido de obtener datos sobre sus egresados, datos que necesitan para analizarse como institución.

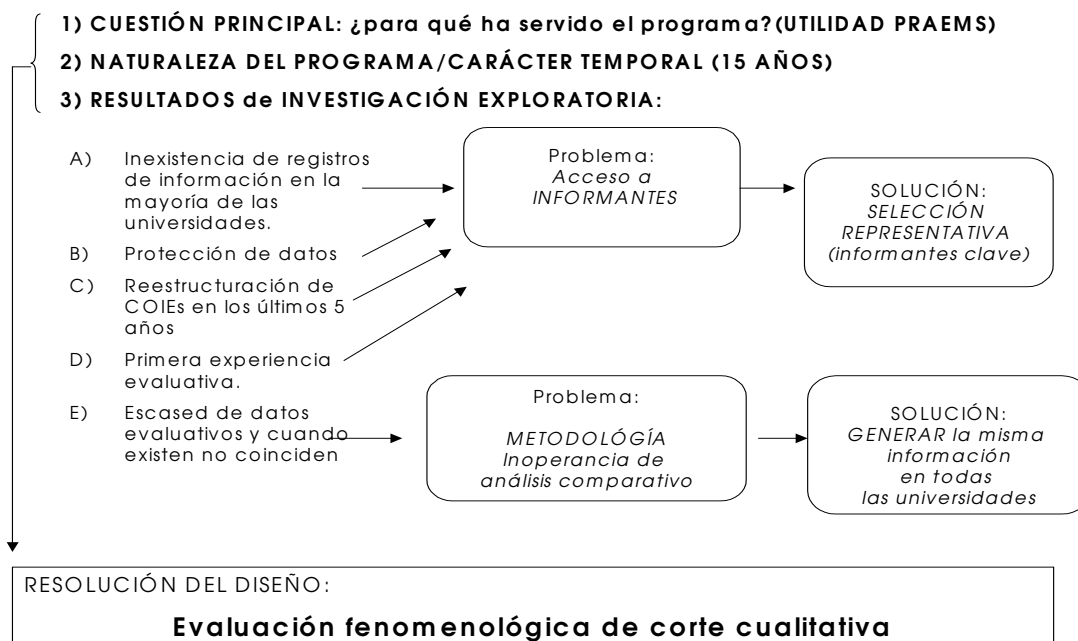


FIGURA III.1. Aspectos aportados por la investigación exploratoria a tener en cuenta en el diseño de la investigación evaluativa.

3.1. EL OBJETO DE EVALUACIÓN

El objeto de evaluación a nivel macro estaría conformado por el Programa PRAEMs en su totalidad, tomando como dimensiones de análisis su DISEÑO, los PROCESOS desarrollados y el IMPACTO provocado. A continuación se presenta la concreción de la delimitación del objeto de evaluación por cada una de las tres dimensiones.

DIMENSIÓN: DISEÑO	
<i>SUBDIMENSIONES</i>	<i>UNIDADES</i>
Diagnóstico de necesidades	Problemas claves en el contexto
	Razones de participación de los implicados
Planificación	Metas y objetivos
	Población objetivo
	Estructuras de organización y funcionamiento
	Secuencia de actividades
	Sistema de seguimiento y evaluación
Otros programas	Programas de prácticas y otros programas

TABLA III.1. Objeto de evaluación de la evaluación de diseño

DIMENSIÓN: PROCESOS	
<i>SUBDIMENSIONES</i>	<i>UNIDADES</i>
Procesos y medios para el acceso	Medios de información y difusión y su alcance
	Información requerida por alumnos y empresas
	Perfil de tutores docentes: titulaciones, centros y trayectoria en programa (en su caso)
Procesos de convocatoria	Convenios firmados, características y número
	Procesos de solicitud
	Perfil de las empresas
Procesos de selección	Criterios de selección
	Participantes en los procesos de selección
	Perfil del alumnado participante
Gestión de programa	Seguimiento administrativo
	Atención al alumnado durante la práctica
	Atención a la empresa durante la práctica
	Incidencias
	Procesos de renovación
Actuación del práctico	Habilidades y destrezas (tipos de actividades, formación previa, asistencia y puntualidad, responsabilidad, interés ,creatividad e iniciativa, trabajo en equipo, integración y relaciones)
Actuación de los tutores en empresas	Tipos de tareas desarrolladas
	Instrumentos y procedimientos para recabar información

TABLA III.2. Objeto de evaluación de la evaluación de procesos

DIMENSIÓN : IMPACTO		
SUBDIMENSIONES		UNIDADES
RESULTADOS	Cumplimiento normativo del programa	En relación con las prácticas (tipos de actividades, tiempos y horarios)
		En relación con el programa (acuerdos y compromisos, tareas de las partes)
	Alcance de los objetivos	Valor formativo del programa
		El programa como instrumento de inserción laboral (posibilidades de contrato, contratos realizados -nº y tipología de empresas-)
EFECTOS	Situación actual de los prácticos	Caracterización: estudiante (nº y qué estudia), estudiante ocupado,(nº qué estudia y en qué trabaja), becarios (tipo de beca, cuantía...) Ocupado (tipo de empresa, tipo de contrato, duración, salario, etc.)
	Otros efectos	Relaciones universidad–empresas
		Otros esperados y no esperados

TABLA III.3. Objeto de evaluación de la evaluación de impacto

Pero también distinguimos un **nivel micro evaluativo**, que sería el constituido por el **Programa PRAEMs en su concreción en cada una de las Universidades Andaluzas**. Las dimensiones y los ámbitos en los que centrar el foco de atención han sido los mismos que en el nivel macro, pero con especial énfasis en el contexto de referencia.

3.2. LAS AUDIENCIAS DE LA EVALUACIÓN

Los grandes colectivos a los que puede interesar, tanto el desarrollo, como los resultados de la evaluación serían:

- I. La **Junta de Andalucía** y, de forma más específica la **Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa**, como organismo promotor del programa.
- II. Las **nueve Universidades Andaluzas** en las cuales se desarrolla el programa y, en especial dentro de ellas, a las organizaciones tipo **COIEs/ fundaciones Universidad-Empresa**, que gestionan el programa en cada una de éstas.
- III. Los **participantes: alumnos universitarios, empresarios, tutores** (académicos y tutores en empresas, dependiendo de la universidad), ya que son los protagonistas de las prácticas.

3.3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LA EVALUACIÓN

Los objetivos GENERALES que dirigieran el proceso de indagación evaluativa serían:

- A. **Concretar, describir y valorar el diseño** del Programa de PRAEMs en relación con los contextos universitarios en los que se desarrolla.
- B. **Conocer, describir y valorar los procesos desarrollados durante los años 1999 - 2003** en el Programa de PRAEMs, desde las interpretaciones de sus actores.
- C. **Conocer, analizar y valorar los impactos** obtenidos a juicio de los implicados, a través del Programa PRAEMs durante los años 1999-2002.
- D. **Facilitar información sobre los procesos de gestión y coordinación** del Programa **para ayudar a la futura toma de decisiones** a la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa sobre la organización y funcionamiento del mismo.
- E. **Formular propuestas de mejora** que permitan la optimización del desarrollo del Programa PRAEMs.
- F. **Diseñar un sistema de seguimiento y evaluación para el Programa PRAEMs**, con objeto de que éste siga siendo evaluado durante la vida del programa, proporcionando como producto una guía evaluativa que oriente el proceso y una herramienta en soporte informático que sustente la recogida de información para el seguimiento del programa.

Los objetivos ESPECÍFICOS se derivaron del tipo de evaluación. Los de la evaluación de **DISEÑO** se concretaron en:

- Determinar en qué medida el diseño del Programa PRAEMs responde a las necesidades existentes en las distintas Universidades Andaluzas y si alcanza a la población objetivo en cada una de ellas.
- Conocer si en el diseño del Programa PRAEMs que se concreta en las Universidades Andaluzas se definen todos y cada uno de los componentes de un diseño.
- Comprender la lógica del Programa PRAEMs en cada Universidad andaluza.
- Analizar si el Programa PRAEMs se ve complementado o complementa a otras planificadas o en desarrollo en las distintas Universidades Andaluzas.

Los objetivos específicos de la evaluación de **PROCESOS** han sido:

- Construir los perfiles de los participantes (alumnado y empresas) en cada una de las Universidades Andaluzas para analizar la cobertura del Programa PRAEMs durante su desarrollo.
- Valorar cómo se han desarrollado los procesos de información, de convocatoria de prácticas, de selección de alumnos, de gestión académica y administrativa y de tutorización para estimar en qué medida están siendo eficientes y eficaces.
- Conocer el grado de satisfacción de los implicados.

Y, finalmente, los objetivos específicos de la evaluación del **IMPACTO**, se concretaron en:

- Concretar si se han cumplido los aspectos normativos que rigen el diseño del programa.
- Estimar el alcance de los objetivos del programa.
- Conocer la situación actual de los alumnos participantes.
- Determinar si existen efectos añadidos en el contexto, esperados o no esperados.

3.4. CARACTERIZACIÓN METODOLÓGICA DE LA EVALUACIÓN

El desarrollo de este proyecto evaluativo se ha llevado a cabo desde el ejercicio de una **investigación evaluativa**, respondiendo a un diseño de evaluación bajo la modalidad de **estudio de caso**, de tipo único y evaluativo, tanto a nivel macro, como micro.

Las características definitorias del tipo de evaluación se concretan en:

- Posición frente al objeto: **méritos y juicios subjetivos**
- Agente: **externo / facilitador**
- Momento: **intermedia, post y expost**
- Función: **formativa, sumativa, informativa**
- Objeto: **diseño, procesos, resultados y efectos**
- Naturaleza de los datos: **cualitativa y cuantitativa, con preponderancia de lo cualitativo**
- Referentes de comparación: **Criterial idiográfica**
- Utilidad: **Democrática, toma de decisiones y mejora del programa**

3.5. DISEÑO DE LA EVALUACIÓN

I. Fuentes de Información

Las fuentes de información han sido básicamente **personales** y, en menor medida **documentales**. Las documentales han estado constituidas por aquella información disponible en soporte papel (normativa, informes de seguimiento de las universidades o de la Secretaría General de Universidades e Investigación, etc), y en soporte informático (bases de datos y páginas web y aplicaciones de gestión utilizadas). Las fuentes personales han sido los informantes de esta evaluación.

II. Identificación de informantes

Los potenciales informantes se concretaron tanto en aquellas personas que actualmente se encuentran involucradas en el Programa PRAEMS, como en aquellas que, en algún momento de la historia del mismo, han estado involucradas, como actores del mismo o como agentes directos e indirectos.

- a. Personas implicadas en el desarrollo en la acción del Programa PRAEM:
 - Alumnado o prácticos
 - Tutores en empresas y, en su caso, tutores en la universidad de referencia.

- b. Personas implicadas en la planificación, gestión y coordinación del Programa PRAEMs:
 - Personas que desempeñan su ejercicio profesional en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa (personas vinculadas al Programa PRAEMs)
 - Vicerrectores de Alumnos y directores de secretariados y COIEs de las distintas universidades andaluzas implicadas
 - Personal de administración y servicios implicados en el programa al desarrollar su acción profesional en secretariados y COIEs
 - Alumnos de las universidades, prácticos y egresados del programa
 - Empresarios y tutores en las empresas
 - En su caso, tutores docentes.

III. Técnicas e instrumentos para la recogida de información

Las decisiones sobre qué técnicas e instrumentos de recogida de información podemos utilizar se encuentran en función de las fuentes de información, la posibilidad de acceso a éstas y los objetivos perseguidos en cada momento. Las seleccionadas inicialmente fueron las siguientes:

- **Entrevistas en profundidad** a informantes claves.
- **Encuestas, a través de cuestionarios** para la recogida de información a gran escala.
- **Grupos de discusión**, donde se utilizarán **entrevistas semiestructuradas** y **DAFO**, para el caso de grandes grupos de implicados (alumnos, empresarios y tutores), con intencionalidad de debate y contraste de información.
- **Visitas** a las unidades implicadas en las Universidades, para desarrollar recogidas de información sobre el terreno, a través de **observaciones**, **entrevistas** y el desarrollo de **grupos de discusión**.
- **Análisis de documentos**.

El diseño se completó en una matriz de planificación del contenido de la recogida de información en función de dimensiones de evaluación e informantes, que se presenta en las siguientes tablas. En las mismas hay que saber, que las claves que se manejan son EA para la entrevista grupal al alumnado, CE para el cuestionario a las empresas, ER para la entrevista a los responsables en las universidades y CT para el cuestionario a los técnicos en las universidades.

DIMENSIÓN DISEÑO UNIDADES	INFORMANTES/ TÉCNICA				EVIDENCIAS
	ALUMNADO	EMPRESA	Universidad		
			RESPONSABLE	TÉCNICO	
Problemas claves en el contexto				CT	Documentos diagnósticos
Razones de participación de los implicados	EA	CE	EG		
Metas y objetivos		CE	EG	CT	
Población objetivo				CT	Base de datos de alumnado
Estructuras de organización y funcionamiento			EG	CT	
Secuencia de actividades				CT	Manuales de procedimiento
Sistema de seguimiento y evaluación				CT	Instrumentos evaluativos y de registro de información
Programas de prácticas y otros				CT	Documentación

TABLA III.4. Diseño de la recogida de información en la evaluación del diseño

DIMENSIÓN PROCESOS UNIDADES	INFORMANTES/ TÉCNICA				EVIDENCIAS
	ALUMNADO	EMPRESA	Universidad		
			U	CT	
Medios de información y difusión	EA	CE		CT	Webs, tabloneros y anuncios
Información requerida por alumnos y empresas				CT	
Perfil de tutores docentes: titulaciones, centros y trayectoria en programa(*)					Bases de datos
Convenios firmados, características y número				CT	Bases de datos universidades Informe de seguimiento
Procesos de solicitud	EA			CT	Webs
Perfil de empresas				CT	Bases de datos universidades
Criterios de selección	EA	CE		CT	Normativas propias
Participantes en los procesos de selección		CE		CT	Actas de selección
Perfil del alumnado participante				CT	Bases de datos
Seguimiento		CE		CT	Instrumentos
Atención al alumnado durante la práctica	EA			CT	
Atención a la empresa durante la práctica		CE		CT	
Incidencias	EA	CE	EG	CT	Reclamaciones
Procesos de renovación				CT	
Habilidades y destrezas demostradas por el alumnado	EA	CE		CT	
Tipos de tareas desarrolladas por tutores en empresas	EA	CE		CT	
Instrumentos y procedimientos para recabar información de los tutores		CE			

TABLA III.5. Diseño de la recogida de información en la evaluación de procesos

DIMENSIÓN IMPACTO (UNIDADES)	INFORMANTES/TECNICA			
	A L U M N O	E M P R E S A	Universidad	
			RESPONSABLE	TÉCNICO
Cumplimiento normativo en relación con las prácticas (tipos de actividades, tiempos y horarios)	EA	CE	ER	
Cumplimiento normativo relación con el programa (acuerdos y compromisos, tareas de las partes)	EA	CE	ER	
Valor formativo del programa	EA	CE	ER	CT
El programa como instrumento de inserción laboral	EA	CE	ER	CT
Caracterización: Estudiante (nº y qué estudia), Estudiante ocupado. (nº qué estudia y en qué trabaja), Becarios (tipo de beca, cuantía...), Ocupado (tipo de empresa, tipo de contrato, duración, salario, etc.),	EA	CE	ER	CT
Relaciones universidad-empresas		CE	ER	CT
Otros esperados y no esperados	EA	CE	ER	CT

TABLA III.6. Diseño de la recogida de información en la evaluación de impacto

3.6. RESOLUCIÓN DEL DISEÑO DE EVALUACIÓN

La resolución del diseño articula el desarrollo la selección de criterios evaluativos que han guiado este proceso, el trabajo de campo, el análisis de datos y la emisión de resultados.

3.6.1. Criterios evaluativos

Los criterios evaluativos se han definido en relación con cada una de las dimensiones objeto de evaluación y de las unidades implicadas. La valoración en relación con los criterios se ha articulado a través de la respuesta a una serie de cuestiones clave en la que se definen. A continuación se presenta la concreción en dimensiones para cada unidad valorada.

EVALUACIÓN DEL DISEÑO

■ UNIDAD: Diagnóstico de necesidades	
CRITERIO: Relevancia	CUESTIONES CLAVE: ¿Cómo se detectaron los problemas por los que se establecen finalidades y objetivos?, ¿se encuentran los problemas claramente definidos?, ¿cuáles son las razones de participación de los implicados?
■ UNIDAD: Planificación del programa	
CRITERIO: Pertinencia	CUESTIONES CLAVE: ¿Responden los objetivos a las necesidades encontradas?, ¿existe adecuación entre los objetivos en el programa marcados y las necesidades de los implicados explicitadas a través de expectativas y motivaciones?, ¿son los objetivos alcanzables y realistas?, ¿con qué posibilidades y límites se encuentra?
CRITERIO: Coherencia interna	CUESTIONES CLAVE: ¿Cómo se articula el programa a nivel de organización y gestión?, ¿quiénes están implicados?, ¿es suficiente esta estructura?, ¿cuál es la estrategia marcada para el desarrollo del programa?, ¿qué acciones prevé?
CRITERIO: Cobertura	CUESTIONES CLAVE: ¿Se encuentra definida la población objetivo?, ¿alcanza la población objetivo a los posibles beneficiarios a los que se pretende atender?
■ UNIDAD: Programas con objetivos similares	
CRITERIO: Coherencia externa	CUESTIONES CLAVE: ¿Existen otros programas similares en el contexto?, ¿en qué medida se relaciona con otros programas con similares objetivos?

EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS

■ UNIDAD: Procesos y medios para el acceso	
CRITERIO: Pertinencia	CUESTIONES CLAVE: ¿Qué procesos se ponen en juego para el acceso al programa de los diferentes agentes?, ¿quiénes intervienen?
CRITERIO: Eficacia	CUESTIONES CLAVE: ¿Qué información reciben efectivamente los participantes?, ¿a través de qué medios?, ¿son adecuadas las actuaciones?
CRITERIO: Satisfacción	CUESTIONES CLAVE: ¿Están satisfechos los receptores?
UNIDAD: Procesos de convocatoria	
CRITERIO: Eficiencia/ Eficacia	CUESTIONES CLAVE: ¿Cómo es la convocatoria de actividades?, ¿qué mecanismos se articulan?, ¿quiénes intervienen? ¿qué partido se obtiene de estos procesos?
■ UNIDAD: Procesos de selección	
CRITERIO: Eficacia /Eficiencia	CUESTIONES CLAVE: ¿Cómo se selecciona al alumnado participante? ¿se consigue seleccionar a la población que se pretende?, ¿se realiza la selección en el menor tiempo posible y al menor costo?
CRITERIO: Transparencia	CUESTIONES CLAVE: ¿Son transparentes los procesos de selección?, ¿se articulan procesos para dar a conocer los criterios de selección?, ¿Conocen los participantes los criterios de selección?
CRITERIO: Cobertura	CUESTIONES CLAVE: ¿Cuáles son las características de los beneficiarios?, ¿alcanza el programa a la población destinataria?
■ UNIDAD: Gestión de programa	
CRITERIO: Eficacia	CUESTIONES CLAVE: ¿Cuál es el papel de los distintos implicados durante el desarrollo de la práctica a nivel de gestión?, ¿están las

	funciones diferenciadas?, ¿conocen las partes sus tareas?, ¿existen solapamiento de funciones?
CRITERIO: Satisfacción	CUESTIONES CLAVE: ¿Están satisfechos los beneficiarios con la gestión?, ¿y los propios gestores?
■ UNIDAD: Actuación del práctico	
CRITERIO: Eficiencia	CUESTIONES CLAVE: ¿Qué hace el alumno durante una práctica en empresas?, ¿qué habilidades y destrezas pone en juego?,
CRITERIO: Satisfacción	CUESTIONES CLAVE: ¿Cómo las valoran sus tutores?, ¿y ellos mismos?
■ UNIDAD: Actuación de los tutores	
CRITERIO: Eficiencia	CUESTIONES CLAVE: ¿Qué actividades se han desarrollado para tutorizar al alumnado?, ¿cómo ha recogido la información de seguimiento los tutores
CRITERIO: Satisfacción	CUESTIONES CLAVE: ¿Cuál es la opinión y la satisfacción del alumnado respecto a la tutorización?, ¿y la de los propios tutores?

EVALUACIÓN DEL IMPACTO

<p>■ UNIDAD: Cumplimiento normativo del programa</p>	
<p>CRITERIO:</p> <p>Cumplimiento de compromisos</p>	<p>CUESTIONES CLAVE:</p> <p>Las actividades desarrolladas por los prácticos...¿estaban en relación con sus estudios?, ¿cuál ha sido la estructura temporal de las prácticas?, ¿han cumplido los implicados los acuerdos establecidos?</p>
<p>■ UNIDAD: Alcance de los objetivos</p>	
<p>CRITERIO:</p> <p>Utilidad</p>	<p>CUESTIONES CLAVE:</p> <p>¿Para qué le ha servido a los alumnos las prácticas?, ¿cuál fue la valoración del logro?, ¿para qué les ha servido a las empresas?, ¿y a los tutores?, ¿y a la Universidad?</p>
<p>CRITERIO:</p> <p>Eficacia</p>	<p>CUESTIONES CLAVE:</p> <p>¿Tienen las prácticas un valor formativo?, ¿en qué consiste?, ¿qué posibilidades de inserción laboral tiene el alumno tras finalizar las prácticas?,</p>
<p>CRITERIO:</p> <p>Satisfacción</p>	<p>CUESTIONES CLAVE:</p> <p>¿En qué medida están satisfechos los implicados con los resultados del programa?</p>
<p>■ UNIDAD: Situación actual de los prácticos</p>	
<p>CRITERIO:</p> <p>Utilidad</p>	<p>CUESTIONES CLAVE:</p> <p>¿Cuál es la situación actual del alumnado que realizó prácticas?, ¿se han obtenido contratos de la realización de las prácticas?, ¿cuál es la situación laboral del alumnado empleado y no empleado?</p>
<p>■ UNIDAD: Valor añadido</p>	
<p>CRITERIO:</p> <p>Utilidad</p>	<p>CUESTIONES CLAVE:</p> <p>¿Se han producido otros efectos no esperados como consecuencia del programa?</p>

3.6.2. Trabajo de campo

Aprobado el diseño de evaluación, se procedió a la construcción de instrumentos para la recogida de información que se desarrollaría según la siguiente secuencia:

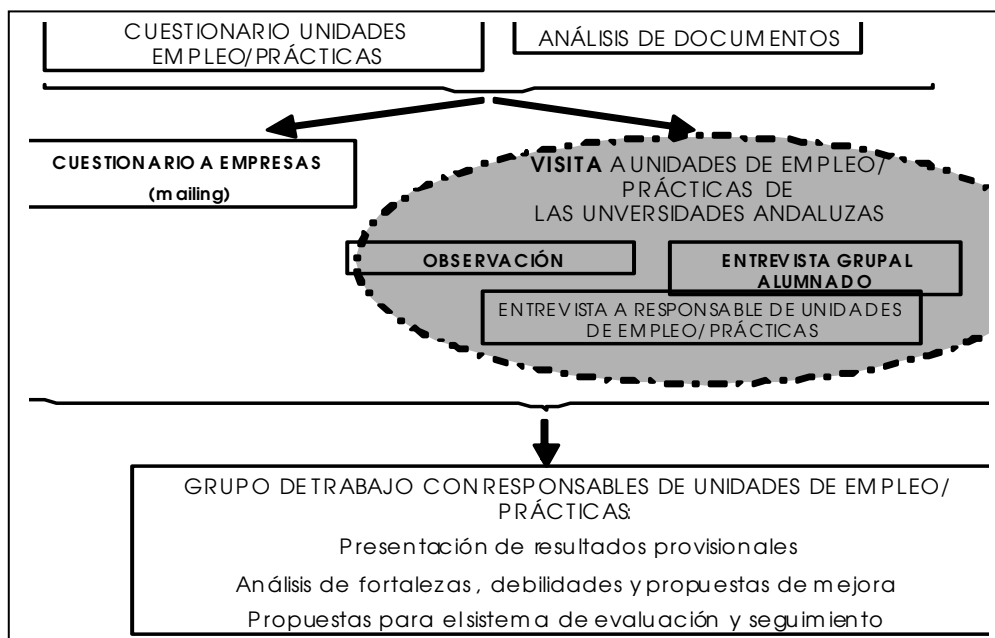


FIGURA III.2. Secuencia de la recogida de información

La fase de recogida de información se inició con el envío a las unidades gestoras del programa en las universidades de un cuestionario de corte cualitativo destinado específicamente a este colectivo, cuyo contenido se ha reflejado en el apartado anterior. De 9 cuestionarios remitidos se recibieron cumplimentados 8. La información proporcionada se analizó, tomando ésta como punto de partida para el diseño del resto de los instrumentos.

La secuencia continuó con la validación de las entrevistas al alumnado y a los responsables del programa y del cuestionario a los empresarios por los técnicos de las unidades gestoras del programa y con la remisión de los datos necesarios para el mailing del cuestionario de empresas.

Tras la recepción de las bases de datos de empresas de las universidades se procedió a realizar un mailing a la totalidad de empresas participantes (352) en 9 de las 9 universidades, siendo devueltos 58 mensajes por error en los datos. En el caso de una universidad, el mailing fue realizada por ella misma, dado que existía problemas con la protección de datos. La devolución alcanzó la cifra de 53 casos.

Simultáneamente al envío y recepción de información de empresas participantes se preparó la recogida de información al alumnado y a los responsables del Programa PRAEMs en las universidades, que se iba a concretar a través del procedimiento de visita. Para ello, se envió un documento de planificación a las unidades donde se explicaba el proceso de recogida de información y se formulan instrucciones para la preparación del proceso, lo que implicaba para la unidad:

1. Proponer la fecha de visita.
2. Seleccionar a la muestra⁸ de alumnos – entre 6 y 8 - y citarlos en la fecha convenida con el equipo de evaluación.
3. Prever y reservar el lugar de celebración de las entrevistas (grupales e individual). Preferiblemente este lugar debería estar ubicado en la propia unidad.
4. Preparar toda aquella información que la propia unidad estime oportuna para informar la evaluación y que considere podría ayudar a comprender el programa en el contexto de su universidad (buenas prácticas detectadas, procedimientos creados, etc.)

El documento preparatorio incluía los guiones de las entrevistas a realizar con objeto de favorecer la transparencia del proceso evaluativo. Las visitas se desarrollaron entre los meses de marzo y mayo de 2005, en sesiones de media jornada.

Seguidamente se presenta una tabla resumen del proceso de recogida de información.

⁸ Los criterios de selección de la muestra de alumnado han sido:

- a. Haber participado como alumno en el programa PRAEMs en, al menos, 1 de las cinco últimas ediciones (cursos).
- b. Predisposición favorable a participar en la entrevista.
- c. Pertener a distintas titulaciones.

	<i>Cuestionario Técnicos unidades gestoras</i>	<i>Entrevista a responsables del programa</i>	<i>Entrevista al alumnado</i>	<i>Cuestionarios Empresas</i>
U1	1	Responsable de unidad	6	53
U2	1	Responsable de programa	8	
U3	1	Responsable de unidad + Responsable de Programa	6	
U4	1	Responsable de unidad + Responsable de Programa	5	
U5	1	Responsable de unidad + Responsable de Programa	6	
U6	1	Responsable de unidad + Responsable de Programa + 2 Técnicos	10	
U7	1	Responsable de unidad	6	
U8	1	Responsable de unidad	8	
U9	0	Responsable de programa	2	

TABLA III.7. Resumen de la muestra de informantes, en relación con las técnicas utilizadas por universidades.

3.6.3. Análisis de datos

En el análisis de los datos se han puesto en juego, por un lado, los instrumentos o soportes para la transformación, reducción y verificación de conclusiones, y por otro los referentes sobre los que realizar la valoración de los resultados, términos de comparación.

I. Soportes para el análisis de datos

El análisis de los datos se ha caracterizado por ser, fundamentalmente, cualitativo, llevado a cabo siguiendo un sistema categorial flexible, aunque no emergente, tomando como referencia el sistema de dimensiones y unidades generado para la construcción de instrumentos. Algunas de las categorías han sido transformadas en categorías más amplias como consecuencia de la reducción de datos.

El tratamiento y la reducción de datos se realizó a través de soportes informáticos, en el caso de la información proporcionada por las fuentes personales, utilizando para ello los programas QSR Nudist 5.0. para entrevistas individuales y grupales y cuestionarios y SPSS 11.5 en el caso de las respuestas a cuestiones tipo escala de los cuestionarios.

En el caso de las fuentes documentales se combinó soportes manuales, para la información escrita y gráfica (p.e. Páginas Web) e informático en el caso de los documentos en soporte digital.

II. Términos de comparación

- El contexto universitario andaluz,
- La situación de partida en la que nace el programa,
- El diseño del programa,
- La gestión y el seguimiento incluidos en el programa,
- Los resultados y efectos previstos,
- Otros programas similares desarrollados en el contexto de las Universidades Andaluzas,
- Otros programas de prácticas desarrollados en otras universidades a nivel nacional o internacional
- La normativa existente al respecto, a nivel estatal, autonómico y de las propias universidades implicadas.

3.6.4. Emisión de resultados

A lo largo del desarrollo de la propia evaluación se han ido emitiendo informes parciales de resultados, con objeto de informar a las audiencias y de validar los resultados. Se emitió un informe de resultados provisional que fue enviado para su validación a las unidades participantes y como material de trabajo para el grupo de trabajo final. Dicho informe contenía los principales resultados de la evaluación de diseño, de procesos y productos, así como los elementos contextuales de cada una de las universidades participantes.

En ninguna de los informes cada universidad es identificada como tal, sino que a cada una se le ha asignado un número, con objeto de salvaguardar su identidad, y que sólo se conoce ésta y el equipo de evaluación. Igualmente se ha seguido un sistema de claves para identificar a los colectivos informantes. Dicho sistema es el siguiente:

U: Cuestionario a técnicos de las universidades

A: Entrevista grupal al alumnado

R: Entrevista a responsables de unidades/del programa en las universidades

Existe una clave más, correspondiente a empresas (E), siendo la numeración que acompaña a la clave aleatoria.

Una vez avanzadas y aceptadas las valoraciones efectuadas por los participantes en el proceso de validación, y tras la sesión de trabajo para ello, se elaboró el informe definitivo.

Segunda parte:
ASPECTOS CONTEXTUALES

4. LA HISTORIA:

El Programa PRAEMs en etapas

Como en todo programa, y éste no es una excepción, podemos identificar una génesis en la que situar el comienzo del relato de su historia desde una perspectiva cronológica. En el caso del Programa PRAEMS, como veremos más adelante, hemos iniciado el mismo en lo que denominamos *su concepción* - es decir, en 1987 -, distinguiendo ésta de su nacimiento que se produciría algo menos de 2 años después.

El análisis de la normativa que ha ido guiando su crecimiento a lo largo de estos 15 años, así como de la información proporcionada por los informantes a través de las entrevistas, nos han llevado a concluir que existen diferentes momentos evolutivos en el programa hasta llegar al actual, al que podríamos denominar de mayoría de edad... estas etapas establecidas han sido cuatro.

A la primera la hemos denominado *nacimiento del programa y primeras prácticas*. Esta abarca, como se ha señalado anteriormente, desde la concepción del Programa PRAEMS (1987) hasta el desarrollo de las primeras prácticas en empresas en todas las provincias andaluzas, período que culmina en noviembre de 1990.

La segunda etapa, *primeros efectos en las universidades*, estaría marcada por la contribución del programa a la creación y sustento de servicios universitarios desde 1990 hasta 1995.

La tercera etapa es la etapa de la adolescencia del Programa PRAEMS en la que la característica fundamental es el rápido desarrollo cuantitativo, los conflictos y la regulación del mismo. Abarcaría desde 1996 hasta 2001 y la hemos nominado *regulación de un programa consolidado*.

La cuarta etapa, *descentralización actual del programa*, es la etapa de la mayoría de edad, caracterizada por el traspaso de competencias a las Universidades y la consolidación de los límites del programa.

4.1. EL NACIMIENTO DEL PROGRAMA Y LAS PRIMERAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS

La Orden de 9 de noviembre de 1987, por la que se hacen públicas las bases del Programa de realización de prácticas de los alumnos universitarios en empresas de Andalucía fue fruto de un acuerdo tripartito entre la Junta de Andalucía, la Unión General de Trabajadores y la Confederación de Empresarios de Andalucía. Según se establece en dicha disposición, esta

iniciativa hacía efectivos aspectos de concertación social que habían sido rubricados por las citadas organizaciones en meses anteriores y con ello se pretendía involucrar a todas las partes firmantes en el desarrollo de prácticas de alumnos de las universidades andaluzas en empresas del mismo territorio. También se aprecia en su texto, como se señala explícitamente, que este tipo de acciones formativas surgen como respuesta a una necesidad detectada.

Sin lugar a dudas esta disposición fue el pistoletazo de salida del Programa PRAEMS en cuanto se sientan las bases de la cooperación educativa entre universidades y empresas andaluzas, cooperación que estaría sustentada por conciertos particulares que suscribiría la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, a través de la Secretaría General de Universidades e Investigación, con empresas previa selección de éstas.

En la disposición educativa a la que nos hemos referido se marcan por primera vez los objetivos que perseguiría el programa:

“... un doble objetivo, el de concertación social y de dotar de un complemento práctico de formación académica”.

(Orden de 9 de noviembre de 1987, por la que se hacen públicas las bases del Programa de realización de prácticas de los alumnos universitarios en empresas de Andalucía).

El primero de ellos fue el anteriormente expuesto con relación a la incentivación de la cooperación educativa entre diferentes entes. El segundo hacía referencia a como, a través de acciones extracurriculares de carácter formativo, se pretendía mejorar la formación de los titulados universitarios en su dimensión práctica. Para ello se dispone una serie de medidas específicas como:

- Se procura garantizar la compatibilidad entre el desarrollo de los estudios y las prácticas, en este caso limitándolas temporalmente a tres meses.
- Se marca la obligatoriedad de tutorización de las prácticas en las empresas a través de la figura del *Director de las prácticas*, del que se exige sea titulado universitario, así como se indica a la empresa el procedimiento de actuación en caso de incidencias.

En este documento se ponían de manifiesto una serie de requisitos y trámites a realizar por las empresas interesadas en participar en el programa. En primer lugar debían expresar su intención de participación aportando en el Registro de la Consejería de Educación y Ciencia de un lado un documento que acreditara a las empresas como tal o al empresario individual, y de otro el

plan formativo que se preveía desarrollar a través de las prácticas – que debía incluir los medios con los que se contaba para ello – y el número de becarios que estaba dispuesto a asumir.

Por su parte, la Junta de Andalucía constituiría una comisión de selección de empresas, conformada por representantes de la Confederación de Empresarios de Andalucía y presidida por el Director General de Universidades e Investigación.

En relación con el alumnado destinatario se expresa que éste debía presentar una solicitud de participación cuando se convocarán públicamente las plazas, y una vez seleccionado, expresamente, había de rubricar su conformidad de participación en el mismo. Por otro lado, la solicitud de práctica debía realizarse conforme a una que fuera afín a su titulación dado que, como ya se ha mencionado, se trataba de dotar de un complemento formativo práctico.

También hemos de resaltar, por lo llamativo, que los alumnos siempre que se refiere a los alumnos en prácticas, a los destinatarios, lo hace como “becarios”, lo que se explica porque, a diferencia de lo que ocurre en otros programas similares donde la única aportación económica es la sufragación de un seguro de accidentes, en éste todas las prácticas se encuentran dotadas económicamente, a modo de ayuda al estudio y con una cantidad idéntica en todos los casos, que sería aportada por la propia Junta de Andalucía.

“...Las becas tendrán una dotación económica de 120.000 Ptas. y un seguro combinado de accidentes individuales, intervención quirúrgica y hospitalización, que será aportado por la Consejería de Educación y Ciencia”

(Orden de 9 de noviembre de 1987, por la que se hacen públicas las bases del Programa de realización de prácticas de los alumnos universitarios en empresas de Andalucía).

Otro dato, además del anterior, que diferencia esta Orden de la de Cooperación Educativa de 1981 de carácter estatal en lo que se refiere a sus destinatarios, y por lo tanto, que lo diferencia del tipo de programas de prácticas desarrollados a su amparo, es que no se establecen requisitos en relación con el alumnado para la realización de prácticas. Ello supondría que, al menos, en teoría, cualquier alumno de las universidades andaluzas podía realizar una práctica en empresa. Ello significa que la población beneficiaria del programa era mucho más amplia que en el resto, limitada al alumnado de 4º y 5º curso en el caso de licenciaturas y de 3º en el caso de diplomaturas.

Otros aspectos que hemos de destacar de aquella Orden en la que encontramos la semilla del programa, son los siguientes:

- Se enfatiza el carácter formativo de las prácticas, por lo que en ningún caso la labor de un becario puede sustituir un puesto de trabajo.
- Se establece la no relación contractual con la empresa receptora, y en este caso, además, con la Junta de Andalucía.
- Las empresas debían informar a la inspección de trabajo acerca de la práctica (inicio, duración, beneficiario y ubicación).

En lo que respecta al desarrollo de un programa formativo, los procedimientos se establecen básicamente en los mismos términos que en el otro tipo de programas y, como se puede apreciar, se encontraban encaminados a velar por el respeto a los derechos del alumno, al detectar el límite impreciso entre la formación en práctica y el desempeño laboral.

Si bien ya se disponía del marco legal para llevar a cabo el Programa PRAEMS, durante el siguiente año debía hacerse efectivo, debía iniciarse su andadura. No obstante parece que existieron problemas para la puesta en marcha del mismo que lo dificultaron, derivado de que las partes implicadas – Confederación de Empresarios de Andalucía, sindicatos, Junta de Andalucía y Universidades - poseían distintos planteamientos acerca de lo que debía ser el programa. El desbloqueo de la situación no se produciría hasta finales del curso 1988/1989.

“ la filosofía o el contenido de la orden no se llevó a cabo tal y como estaba ahí... Pero sí la idea. Una vez transcurridos un par de años, cuando se veía que esto no se desbloqueaba...se da un paso, digamos, de forma unilateral, al margen de esta Orden, de este acuerdo a tres bandas, desde la Consejería firmando ya convenios con las empresas, directamente la Consejería con las empresas.” (E1)

La iniciativa la llevó a cabo la Consejería de Educación y Ciencia quien, ante la mencionada situación, asume el liderazgo del Programa, haciéndose cargo de su puesta en marcha. Para ello, y con objeto de agilizar dicha puesta en marcha, en vez de realizar una convocatoria pública para invitar a las empresas a participar en el programa, procedimiento ordinario que contemplaba la Orden de 9 de noviembre de 1987 en su artículo 5, pone en marcha un proceso de captación de empresas, lleva a cabo desde la Secretaría General de Universidades e Investigación.

Este proceso de captación vería sus frutos en la formalización de los primeros convenios para la realización de prácticas con empresas ubicadas en Cádiz,

concretamente en distintos núcleos industriales de esta provincia: en San Roque - Campo de Gibraltar -, en el de Puerto Real – El Trocadero -, en Jerez de la Frontera – El Portal – y en San Fernando. En el área geográfica Gaditana se llevaron a cabo un total de 7 convenios de Cooperación Educativa con la Junta de Andalucía. Estos dieron lugar a que en Junio de 1989 viera la luz una disposición a través de la cual se convocarían las primeras prácticas en empresas de este programa, concretamente la Orden de 2 de junio de 1989, por la que se convocan becas para la alumnos universitarios.

Esta Orden supuso la convocatoria de un total de 30 prácticas en empresas en 7 empresas diferentes, de las cuales la que menos prácticas ofertó lo hizo en número de 2 y la que más en número de 6. En cuanto a las características de las mismas resulta importante destacar que la totalidad estaban destinadas a alumnos de Ciencias, especificándose como requisito en 6 de ellas que éstos debían cursar estudios de Químicas y además cursar 5º curso. Sólo en el caso de una empresa, que ofertaba 6 becas, se señala también un requisito relacionado con las habilidades de los candidatos y éste era el de poseer conocimientos en informática.

A través de esta Orden se pone de manifiesto el hecho de que, como se ha señalado con anterioridad, la puesta en marcha del programa se realiza modificando alguno de los aspectos señalados en la primera Orden de 1987 que inspiraría su regulación. Ello se refleja en la adaptación de las normas de la convocatoria y se evidencia en su articulado, que se reduce a 3 artículos frente a los 7 existentes en la precedente, realizándose el desarrollo de ésta a través de anexos. En este sentido:

- El objetivo del programa se modifica y ahora va dirigido al alumnado que desee hacer prácticas en las empresas con las que se estableció convenio, en vez a hacer efectivo acuerdos de concertación social.
- Desaparece al carecer de sentido, el artículo 5 anterior referido al procedimiento de inscripción de empresas en el programa, al asumir la Junta de Andalucía como tarea la captación directa de las mismas, aunque ello no se señala⁹.
- Al ser una iniciativa unilateral de la Junta de Andalucía, al margen de sindicatos y Confederación de Empresarios de Andalucía y quedar estas organizaciones desvinculadas del programa, desaparecen como agentes en la selección y valoración de

⁹ Este dato lo conocemos a través de las entrevistas.

solicitudes (artículo 7 de la Orden de 1989). Sin embargo esto no significa que la empresa quede al margen del proceso, sino que la composición de la comisión de selección se modifica atendiendo a las nuevas características del programa, y ahora se conforma una comisión conformada por igual número de representantes de las organizaciones implicadas – 2 de administración educativa autonómica y 2 de la empresa -.

Por otra parte, en este dictamen se aclaran otros aspectos referidos a procedimientos, concretamente lo referido a la dotación económica de la beca de prácticas, indicándose que se realizaría un pago único (artículo 2ª del Anexo I). Y se articula el procedimiento de recepción de solicitudes de los alumnos.

Otro dato significativo es como las características de las prácticas se definirían en los anexos tomando como referencia la empresa. Cada una de éstas se toma como un anexo en el que se indica la empresa y su ubicación, el número de prácticas ofertadas, los requisitos que se exigen a los solicitantes y una descripción de las líneas de trabajo que se pretenden llevar a cabo entendidas éstas como tareas o actividades.

La convocatoria en el mes de junio de estas prácticas trae consigo que el desarrollo de las mismas se inicie parejo al curso académico 1989/1990.

A continuación podemos observar gráficamente como fue la incorporación de empresas de las distintas provincias andaluzas – su cronología - al Programa PRAEMS.



FIGURA IV.1. Representación gráfica de la cronología provincial del Programa PRAEMs.

Tras la primera experiencia llevada a cabo en empresas gaditanas se lleva a cabo idéntico procedimiento en la provincia de Málaga. Los frutos de las gestiones se concretan el 10 de noviembre de 1989 con la publicación de una orden que hace efectivo el desarrollo de prácticas en empresas malacitanas con las que, previamente, la Consejería de Educación y Ciencia había suscrito un convenio. Ello supuso la convocatoria de un total de 19 becas para la realización de prácticas en 5 empresas.

Esta disposición no difiere de la anteriormente reflejada para el caso de prácticas en Cádiz, excepto en un detalle; se inicia la orden indicando un doble valor de las prácticas en empresas, de un lado el formativo y de otro su valor como instrumento para la inserción laboral.

“Dada la importancia que al realización de las prácticas en empresas tiene para la formación de los estudiantes universitarios andaluces, como elemento favorecedor y formador de la integración en el mundo laboral de este colectivo...”

(Orden de 10 de octubre de 1989, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas para alumnos universitarios)

A esta convocatoria le seguiría otra para la realización de prácticas en empresas ubicadas nuevamente en Cádiz, que se produce tras la firma de

convenios con otras 7 empresas¹⁰ – Orden de 8 de noviembre de 1989 -. En este caso, se incorporan al programa empresas que requerirán alumnos de titulaciones técnicas. También se incorpora la primera entidad bancaria al programa PRAEMS como preludio de la presencia constante de este tipo de entidades en el programa y que permitirá que alumnos de estudios de Ciencias Sociales puedan desarrollar actividades formativas de esta naturaleza. Así, durante 1989 disfrutarían en la Universidad de Cádiz de la realización de prácticas en empresas un total de 59 alumnos, en 14 empresas diferentes.

En este caso no cabe destacar aspectos específicos relativos a la organización de las prácticas salvo que, a partir de este momento, en la orden que haría efectiva la convocatoria se especificaría la provincia en la que se ubican las empresas con las que se ha establecido convenio, así como que cada orden se referiría siempre a un grupo de empresas en la misma provincia.

Ya en el año 1990 inicia su andadura el Programa PRAEMS para los alumnos sevillanos, al hacerse efectivo el convenio de cooperación para la realización de prácticas con 7 empresas, lo que permite la convocatoria de 11 prácticas en empresas a través de tres órdenes diferentes dictadas con la misma fecha, la de 16 de marzo de 1990. Las dos primeras presentan prácticas en una empresa, mientras que la tercera lo hace en 5. Estas convocatorias trascurren en los mismos términos que las anteriores.

A lo largo del curso 1989/1990 se incorporan también empresas de las provincias de Granada, con las que se firman 6 convenios en un primer momento, que posibilitan una convocatoria de prácticas en el mes de marzo, para más tarde adherirse 11 empresas más que conducirían a una convocatoria en el mes de junio; de Almería, en Abril de 1990 lo hacen las 2 primeras empresas almerienses, a la que se añadiría una tercera en junio; Huelva donde la primera convocatoria para los onubenses se vería posibilitada por una orden de 3 de mayo del mismo año, en la que se señala la incorporación al programa de 11 empresas. Por otra parte, el 28 de mayo del mismo mes se hace pública la convocatoria de empresas ubicadas en la provincia de Cádiz. De esta hay que resaltar que 11 empresas ya participantes en años anteriores vuelven a convocar becas de prácticas que se adhieren al programa 3 empresas nuevas; y en la misma fecha se dicta la Orden por la que se convocan becas para al realización de prácticas en empresas ubicadas en Córdoba, tras la firma de convenio con la primera empresa cordobesa, una entidad bancaria, que a pesar de su unicidad permitió el desarrollo de prácticas a 23 alumnos.

¹⁰ Que supuso la convocatoria de 29 becas para el alumnado.

En el mes de junio se volverían realizar convocatorias de prácticas en Almería – por lo que ya serían 3 las empresas participantes en esta provincia -, en Granada, donde se incorpora como entidad ofertante de prácticas por primera vez en la historia del programa una universidad, la Universidad de Granada, en Sevilla a la que se incorporan 5 empresas.

La última provincia en incorporarse al programa fue Jaén, que lo hizo con una empresa y 6 becas, en el mes de octubre de 1990 por lo que sus becarios estarían ya inmersos en el curso 1990/1991.

Como hemos podido apreciar, durante esta primera etapa lo más destacado en relación con el Programa PRAEMS que podemos extraer fue su propia puesta en marcha.

“Nos costaba en aquel entonces convencer a una empresa de que acogiera a alumnos universitarios en sus últimos cursos en su seno. Eso era algo que algunas empresas no comprendían en principio”.(E1)

Entre los principales problemas encontramos la reticencia de las empresas a participar, y sin la colaboración de las empresas el programa no era posible. Ello justificó que la Consejería de Educación y Ciencia, a través de la Secretaría General de Universidades e Investigación, pusiera sobre la mesa los medios para poder llevarlo a cabo – económico, a través de su financiación íntegra, y organizativos, mediante su regulación -, lo que supuso el diseño y la construcción de la carretera del itinerario formativo que supone este tipo de acciones, asentado sobre la base de la apuesta por este tipo de programas. Pero sobre todo el valor de esta etapa reside en que fue la propia institución la que se puso al volante de la locomotora yendo a la búsqueda de los pasajeros, que en este tren lo son tanto las empresas como los alumnos, a través del establecimiento de convenios dieron sus frutos en distintas convocatorias de las que pudieron disfrutar 89 alumnos de universidades andaluzas en su primer año y cerca de 400 durante el segundo.

4.2. PRIMEROS EFECTOS DEL PROGRAMA PRAEMS EN LAS UNIVERSIDADES

Al inicio del curso 1990/1991 hemos podido apreciar como existen empresas adheridas al programa PRAEMS en todas las provincias de Andalucía, lo que supone, en consecuencia, que alumnos de todas las universidades andaluzas encontraban una oferta de becas de prácticas en empresas en su entorno de estudio. Es por ello que en noviembre de 1990 por primera vez se realizó una convocatoria de prácticas en cuyo título no se incluye el nombre de la provincia o provincias de ubicación de las empresas ofertantes, “Orden 6 de noviembre de 1990, por la que se convocan becas para la realización de

Prácticas de Alumnos Universitarios *en empresas de Andalucía*". Ello se deriva de la diversificación de dicha oferta. En este caso encontramos una disposición que presenta becas de prácticas en 14 empresas ubicadas en Sevilla, Granada, Cádiz, Huelva, Almería y Córdoba.

Además de esta evidencia acerca de la extensión a lo largo y ancho del territorio andaluz del Programa PRAEMS resulta significativo señalar otros hechos en esos años. En esos momentos se empiezan a crear los COIEs en las universidades andaluzas. Los COIEs de estas universidades dependían del Instituto Nacional de Empleo. Este servicio pretendía hacer efectivo los objetivos de orientación e información para el empleo de los estudiantes universitarios y de articulación de relaciones universidad-empresa en los términos en los que la Ley de Reforma Universitaria de 1983 había dispuesto y que las universidades andaluzas habían formulado en sus estatutos.

No obstante hay que señalar que dichos COIEs carecían de fondos para el desarrollo de cualquier tipo de actividad por lo que la extensión del Programa de PRAEMS en el territorio supuso la oportunidad de articular programas en las propias universidades a través de estos servicios. Podemos señalar entonces que, en buena medida el Programa PRAEMS, en sus momentos iniciales contribuyó al sostén económico de los COIEs en muchas de las universidades.

“Inicialmente estos COIEs no tenían recursos y entonces empezaron a alimentarse, por decirlo de alguna manera de este programa (PRAEMS) que era el único que tenía recursos. Entonces fue la razón de ser en estos primeros años de estas oficinas”. (E1)

Pero en la Consejería de Educación y Ciencia se era consciente de que el programa crecía, se incrementaba tanto la oferta de becas como el número de solicitudes.

“Desde la implantación de 1987 de una serie de acciones conducentes a facilitar a los alumnos que concursan estudios universitarios en Andalucía la incorporación al mundo laboral mediante la realización de prácticas en empresas, se ha podido detectar un elevado incremento tanto de solicitudes de adhesión de empresas como de alumnos universitarios a dicho programa”.

(Orden de 20 de mayo de 1991, por la que se convocan becas para la realización de Prácticas de Alumnos Universitarios en Empresas de Andalucía.)

Por su parte la creación en las universidades de los COIEs permitía la incorporación de éstas al programa, que destinarían desde entonces unas estructuras organizativas y de funcionamiento más o menos estables, que por

ejemplo, permitirían una mayor difusión del programa entre la comunidad universitaria y que, como ilustramos a continuación a través del preámbulo de la siguiente orden, supondría un apoyo a la gestión del mismo.

“...Este incremento hace necesario al racionalizar tanto la adhesión como la selección de alumnos con el fin de que el proyecto alcance el objetivo deseado que no es otro que la conexión entre la formación intelectual de los alumnos y su formación profesional, a la vez que sirviendo para un completo desarrollo integral de los mismos, sirva, también, a un estrechamiento de las relaciones de la Universidad con la Empresa para lograr el objetivo básico y final que es el progreso de nuestra Comunidad Autónoma”.

(Orden de 20 de mayo de 1991, por la que se convocan becas para la realización de Prácticas de Alumnos Universitarios en Empresas de Andalucía.)

De lo anterior se deriva también como se es consciente de que un programa de estas características podría contribuir, como la experiencia ha demostrado posteriormente, a potenciar e incrementar las relaciones universidad-empresa. Pero sobre todo llama la atención como se incluye en la última frase un objetivo que hasta ahora no se había explicitado, el de progreso social, y que supone la formulación de los efectos esperados del programa vinculando el progreso en el territorio a la formación de sus ciudadanos y al trabajo conjunto de los diferentes agentes sociales.

En la disposición educativa anteriormente citada, por la que se convocan becas de prácticas en las provincias de Almería, Jaén y Córdoba, se produce una nueva delimitación de aspectos en el programa que a continuación se detallan.

En relación con los destinatarios del mismo, por un lado, se acota que el alumnado ha de cursar estudios en alguna de las universidades andaluzas, no especificándose que el alumno debe encontrarse adscrito a la universidad ubicada en territorio donde se encuentra las empresas ofertante, lo que supone un preludio a las ventajas para los estudiantes que se generarían a través del de la creación del Distrito Único Andaluz¹¹ al año siguiente. Por otro, se excluyen como destinatarios a los ya titulados, aunque sigue sin marcarse, como en otros programas, que han de ser alumnos de último curso o que hayan superado el 50% de los créditos conducentes a la titulación. Aunque en la mayoría de las becas convocadas se especificaba la titulación y el curso del aspirante y este último era 4º o 5º en el caso de licenciaturas y 3º en el de diplomaturas, encontramos en ésta como en el caso de una empresa de Almería que oferta 11 becas se sale de la norma especificando que el alumno podía cursar de 3º a 5º curso de informática.

¹¹ Se crea a través de la Ley 1/1992 de 21 de mayo.

En cuanto a la duración de las prácticas se elimina el límite temporal establecido anteriormente en tres meses y se indica que la duración será la que se haya establecido en el acuerdo con la empresa. Ello provoca que en esta convocatoria se formulen prácticas en empresas de duración variable, siendo la temporalización más frecuente la establecida en 3 o en 6 meses, encontrando un caso en el que la práctica tendría una duración de 12 meses.

Por otro lado se establece un límite semanal de estancia en la empresa acotado entre 15 y 25 horas semanales, con lo que se pretende garantizar que el alumno pueda simultanear la realización de las prácticas con el desarrollo de sus estudios, por lo que se pretende dotar a éstas del espíritu de complemento de formación.

Los cambios temporales en las prácticas provocan la alteración de la beca de prácticas que ya no será dotada globalmente con 120.000 ptas., sino que su dotación será mensual a razón de 40.000 Ptas./mes, lo que supone que la dotación de las prácticas dependerá de su duración.

Pero también las transformaciones en los aspectos económicos alcanzarán la gestión del programa, implicando a las universidades, ya que desde entonces no será la Consejería de Educación y Ciencia la que efectuará el abono de la práctica al becario en un pago único, sino que serán las propias universidades las que mensualmente realizarían esta labor. Esta modificación en la gestión es consecuencia de la creación de los COIEs que señalamos con anterioridad. No será ésta la única función que se trasfiera a las universidades. Desde entonces también participará en la recepción de solicitudes del alumnado, junto a las empresas convocantes, a través de los rectorados y de los COIEs.

“Las solicitudes se formalizarán en los impresos normalizados cuyo modelo se encuentra a disposición de los interesados en los Rectorados de las Universidades de Andalucía, Centro de Orientación e Información de Empleo (C.O.I.E.), de dichas Universidades, en las Delegaciones Provinciales de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía y en las empresas que figuran en el artículo primero de la Orden”.

(Orden de 20 de mayo de 1991, por la que se convocan becas para la realización de Prácticas de Alumnos Universitarios en Empresas de Andalucía.)

De esta forma la Consejería de Educación y Ciencia comenzaría a utilizar otras estructuras para racionalizar la gestión del programa. No obstante seguirá manteniendo su papel en la selección del alumnado participante junto a las empresas, en buena medida, por ser la entidad responsable del programa y también por ser la que lo financia. Poco después incluiría a un

representante de la universidad correspondiente, con lo que se incluiría a esta institución en otra actividad de gestión del programa.

La responsabilidad en el programa se pone de manifiesto en otro aspecto, el establecimiento como novedad de la petición al alumno de **una memoria de prácticas** tras finalizar la beca que debería remitir a la Secretaría General de Universidades e Investigación, momento en el que podemos situar el inicio de la evaluación del alumnado en este programa.

Durante el curso académico 90/91 se sucederían otras convocatorias de becas de prácticas en empresas a través de las cuales no se producirían modificaciones en el programa. Lo mismo ocurría durante el curso 1991/1992, donde se llevaron a cabo seis convocatorias distintas de prácticas.

Lo significativo durante este período vendría marcado por la financiación del programa, ya que empiezan a darse los primeros pasos hacia la involucración de las empresas en el sostén económico del Programa PRAEMS que se nutría íntegramente con fondos públicos en la etapa anterior, con la excepción de la participación económica simbólica de algunas empresas de Cádiz y Sevilla en el curso 1990/1991.

“Durante aquellos primeros años se subvencionaba el 100% de las prácticas desde la Consejería. No se le pedía a la empresa absolutamente nada salvo que acogiera al becario, que acogiera al estudiante... A medida que esto va evolucionando, las empresas empiezan a darse cuenta de las excelencias del programa... y se iban enganchando...” (E1)

Con el inicio del curso 1992/1993 coincide una nueva convocatoria de prácticas, pero no será hasta la segunda, que se produce el 10 de mayo cuando encontremos cambios significativos en el programa, especialmente en lo relativo a sus destinatarios. Por primera vez se acota de manera específica qué alumnado puede participar en los programas, estableciéndose en los mismos términos que los establecidos a nivel estatal por la regulación sobre programas de cooperación educativa. Desde ese momento el alumnado sólo podría disfrutar del mismo si se encontraba matriculado en cualquier universidad andaluza y cursaba 3º en el caso de diplomaturas, o segundo ciclo en licenciaturas. Se especificaba expresamente que el alumnado titulado no podía disfrutar del programa excepto en un caso:

“Quedan exceptuados de esta última condición los diplomados que, al presentar la solicitud y, sin solución de continuidad, estén realizando estudios en cursos puente o estudios de segundo ciclo en la carrera a la que de acceso la diplomatura conseguida.”

(Orden de 10 de mayo de 1993, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en Empresas, por alumnos universitarios en Andalucía)

Con ello se les proporcionaba una solución de formación complementaria y de aprovechamiento extra del curso, especialmente, a aquellos alumnos que continuaban estudios.

Además de lo anteriormente mencionado a través de esta orden se ponen de manifiesto las lecciones aprendidas hasta la fecha a través de la experiencia y, por ello, se regulan todos aquellos aspectos que, hasta el momento, han sido problemáticos ya que pretenden mejorar la calidad en desarrollo de las prácticas y velar porque se cumplan escrupulosamente los derechos de los alumnos. Ello tiene reflejo en una serie de aspectos:

- A) Ante la detección de que en numerosas ocasiones al alumno no se le asigna director de prácticas en la empresa, se establece la obligación del alumno de la comunicación de esta incidencia.
- B) Se tiene conocimiento de que en ocasiones el alumnado desarrolla tareas distintas o que se alejan de las líneas de trabajo establecidas, por lo que se indica que se ha de comunicar expresamente, e igualmente cualquier otra incidencia que se estime oportuna.
- C) Por otro lado, se pretende optimizar los procesos de gestión por lo que aquellos relacionados directamente con el alumnado se llevarían a cabo por los COIEs¹² de las universidades:
 - i. recepción de solicitudes,
 - ii. aceptaciones y renunciaciones de prácticas,
 - iii. pago de becas y
 - iv. recepción de memorias y encuestas de evaluación.

¹² A través de esta orden podemos identificar los COIEs ya creados y los servicios o delegaciones correspondientes en las universidades andaluzas, ya que se explicitan en el apartado referente a dónde presentar las solicitudes. En este sentido conocemos que ya habían sido creados los COIEs en las Universidades de Córdoba, Granada, Málaga y Sevilla. En la Universidad de Cádiz se crearía un Secretariado de Prácticas en Empresas, dependiente del Vicerrectorado de Estudiantes, mientras que en las de Huelva, Jaén y Almería sólo se menciona “el Vicerrectorado” como unidad de referencia.

Para procurar solventar problemas derivados de las prácticas, se reitera al alumnado la obligación de remitir una memoria de prácticas una vez finalizada éstas y es que, en numerosas ocasiones, las memorias han servido para detectar los problemas anteriores. De otro lado se puede apreciar como se refuerza la inquietud por conocer la opinión del alumnado y de las empresas sobre los procesos desarrollados, así como obtener información sobre los resultados de prácticas ya que se diseña un instrumento - cuestionario de 15 preguntas - orientado a la consecución de estos objetivos. La recogida de información se realizaría una vez concluida la práctica a través de las universidades.

Otro de los problemas importantes que se venían detectando era el de la renuncia a las prácticas por parte del alumnado, lo que a su vez generaba otros problemas relacionados con la dotación económica de éstas – las becas y los gastos de gestión -. Por ello, se enlazan dos tipos de medidas:

- Se regula que el alumno sólo podría disfrutar de efectos académicos y económicos de la práctica si desarrollaba un mínimo de 60 horas, con objeto de evitar abandonos que tenían su origen en una falta de interés real en el desarrollo de la misma y por lo tanto, favorecer que presentaran solicitudes de participación alumnos realmente interesados - no perjudicando a otros y no provocando gastos de gestión innecesarios - .
- Se trata de solventar el problema de la percepción económica originado en que ésta se convierta en una especie de “sueldo” para los becarios. La solución frente a ello es que el pago del importe de las becas se realizaría una vez concluido el periodo formativo. En este sentido también se regula que un alumno que renunciara no podría acceder a otra beca en la misma convocatoria, evitándose “saltos” entre prácticas, y que no podría simultanear dos tipos de prácticas, dado el carácter formativo de éstas y con el fin de máximo aprovechamiento en esta dirección.

Igualmente otros problemas de gestión iban originándose a medida que el programa iba creciendo. Este problema era el de la gestión del número de solicitudes, acuciado por el hecho de que al iniciarse el traspaso de funciones al respecto a las universidades, se daban casos en que un alumno presentaba su candidatura por separado a varias becas, multiplicando “el papeleo” y originado problemas en el caso que fuera seleccionado en varias prácticas. Por ello se establece la solicitud única, a través de la cual el alumno habría de manifestar sus prioridades.

La última novedad residiría en que, si bien en el dictamen anterior se ampliaba el período de prácticas, en ésta se acota el horario de estancia del alumno en la empresa, estimándose en cinco horas diarias y en trescientas al trimestre.

Revisando las diferentes convocatorias de prácticas acontecidas durante este año encontramos que no existen diferencias significativas con las anteriores, salvo en la redacción del encabezado de algunas órdenes, en las cuales encontramos que aparece reflejado el número de prácticas en empresas que se convocan.

Durante los primeros meses del curso 1993/1994 el programa transcurriría en los mismos términos, pero el 2 de febrero de 1994 ocurre un hecho significativo en lo que, hasta ahora, había sido la historia del Programa PRAEMS: se hacen públicas las bases para la realización de prácticas en empresas ubicadas en Andalucía para *titulados* universitarios. A través de la Orden se explicita abiertamente como los destinatarios en esta ocasión de las prácticas ya no serían estudiantes, por lo que las prácticas, claramente estarían encaminadas a favorecer la inserción laboral de los titulados.

“La Consejería de Educación y Ciencia y las Universidades Andaluzas vienen realizando programas anuales de prácticas de alumnos y titulados universitarios en las empresas radicadas en nuestra Comunidad Autónoma, que tienen como finalidad el completar la formación académica que reciben en las Universidades, a la vez que constituyen un mecanismo que favorece la integración de estos colectivos en el mercado de trabajo”.

(Orden de 2 de febrero de 1994, por la que se hacen públicas las becas del programa de realización de prácticas para mil titulados universitarios en empresas de Andalucía durante 1994)

Por otro lado, se indica en cuanto a los posibles beneficiarios – se habla de una cifra de 1000 titulados - que estos debían haber finalizado sus estudios como máximo tres cursos académicos antes.

“...que hayan obtenido la titulación con posterioridad a enero de 1990.”

(Orden de 2 de febrero de 1994, por la que se hacen públicas las becas del programa de realización de prácticas para mil titulados universitarios en empresas de Andalucía durante 1994)

Por último, en relación con esta disposición, también resulta significativo como se señala que pretende hacer efectivas otras medidas adoptadas en materia de inserción laboral a nivel estatal, por lo que se indica que esta Orden pretende hacer efectivo el desarrollo del Real Decreto Ley 18/1983, de

3 de Diciembre *de medidas urgentes de fomento de la ocupación*, que incluye, además, entre otras ideas, que las prácticas en empresas no podían suplir un puesto de trabajo.

En esta misma línea, meses más tarde, se publica una nueva orden que hace efectivo el desarrollo de la anterior, mediante la convocatoria de prácticas. En la misma se pone de manifiesto la importancia de las prácticas en empresas como instrumento de inserción laboral ya que permiten el conocimiento al titulado del mercado de trabajo, a la vez que posibilita que éste complete su formación a través del contacto directo con la realidad laboral.

“El aumento del empleo es un objetivo básico del gobierno andaluz y entre las acciones encaminadas a alcanzar este objetivo se encuentran las tendentes a facilitar la inserción laboral de los titulados universitarios a través de programas que permitan complementar la formación académica que han recibido en las universidades y obtener un conocimiento directo del sector productivo.”

(ORDEN de 27 de julio de 1994, por la que se convocan treinta y nueve becas para la realización de prácticas en empresas por titulados universitarios en Andalucía)

Pero este mismo valor de las prácticas en empresas seguiría reconociéndose en relación con la formación del estudiante universitario. Ello se demuestra en el hecho de que, con la misma fecha que en el caso de la Orden anterior se publica otra, dirigida, en este caso, a alumnado universitario. Como podemos apreciar a continuación, la inspiración de éstas y de aquellas resulta muy similar.

“Dada la importancia que la realización de prácticas en Empresas tiene para la formación de los estudiantes universitarios en Andalucía, como elemento favorecedor e integrador en el mundo laboral de este colectivo, la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía ha suscrito Convenios de Colaboración y Cooperación con Empresas e instituciones radicadas en Andalucía (...) Las becas están destinadas a alumnos universitarios en Andalucía para completar su formación académica y el mantenimiento de los primeros contactos con el mundo laboral”.

(ORDEN de 27 de julio de 1994, por la que se convocan noventa y cinco becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios a empresas radicadas en Andalucía)

Un dato anecdótico al respecto sería la dotación económica de las becas, que en el caso de los titulados sería mayor que en el de los estudiantes, estableciéndose para los titulados en la cifra de 60.000 Ptas. (360 euros).

No obstante se hace necesario poner de manifiesto que la realización de prácticas para titulados universitarios en el mismo marco que las ofrecidas por el programa PRAEMS serían un hecho puntual y reducido a los casos mencionados ya que para el caso de los titulados se arbitrarían otra serie de medidas, cuyas competencias serían asumidas por entonces denominada Consejería de Trabajo e Industria, y que actualmente desempeña la Consejería de Empleo y la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

El curso 94/95 transcurriría sin novedad alguna en el desarrollo del Programa PRAEMS que, como podemos apreciar en la tabla posterior, posee ya una continuidad y estabilidad en el tiempo y en cuanto a convocatorias.

curso	Meses											
	oct	nov	dic	en	feb	mar	abr	may	jun	jul	Ago	Sep
88/89									X			
89/90	X	X				XXXX	X	XXX	XX			
90/91	X	X						X	XXX			
91/92	X							XXX		X		
92/93	X					XXX			XXXXXX	XXX		
93/94	X			X	* ¹³			XXXX	XXXXXX	X*		X
94/95	X							XXXX	XXXXXX	X		

TABLA IV.1. Evolución de las convocatorias de prácticas en empresas desde su origen hasta la finalización de la segunda etapa del Programa.

4.3. REGULACIÓN DE UN PROGRAMA CONSOLIDADO

Nuevos aires soplarían para el Programa PRAEMS a partir del curso 95/96, aires que podríamos definir de reguladores y que claramente estaban orientados hacia la consolidación del programa, tendencia que ya pudimos observar a finales de la etapa anterior.

La Secretaría General de Universidades e Investigación de la Junta de Andalucía (actualmente Secretaría de Universidades y Tecnología) consciente de esta situación se marcó como meta, en esta ocasión, la extensión cuantitativa del programa. Para ello parecía imprescindible marcar claramente cuáles serían las pautas que habría de seguirse para participar en el programa, los requisitos, así como establecer medidas que optimizaran su desarrollo.

¹³ Los asteriscos marcan las convocatorias para titulados.

“La consolidación y extensión de estas actuaciones aconseja regular con carácter general las bases del Programa de Prácticas de forma que se facilite la participación del mayor número posible de estudiantes y de empresas.”

(Orden de 22 de diciembre de 1995, por la que se establecen las bases para al participación de empresas y alumnos en los programas de Prácticas de Alumnos Universitarios en Empresas de Andalucía”

La extensión del programa pone de manifiesto la necesidad de colaboración entre universidad y empresa, independientemente del carácter de unas y otras, para completar la formación del alumnado. Además se enfatiza el carácter profesional de las prácticas, que empiezan a distinguirse de otros tipos de prácticas que poseían un carácter más académico, por lo que se va definiendo lo que más tarde sería la dirección definitiva hacia la que caminaría el programa.

En esta ocasión se abrían nuevos espacios de comunicación con entidades laborales de todo tipo, al marcarse que podrían participar en el programa empresas, instituciones y organismos públicos, privados o mixtos y asociaciones. Con ello se ilustra la intencionalidad extensiva del programa en relación con las empresas. Pero también se subraya esta intencionalidad, en este caso en relación al alumnado, estableciéndose como criterios de selección para la participación de las empresas en el programa tanto el número de becas ofertadas como la inclusión de prácticas para titulaciones con menor demanda profesional.

Sin embargo, a estas alturas de desarrollo del programa parece conveniente establecer otros criterios de selección que pongan de manifiesto el valor de las propias prácticas, al demostrar éste su relación con la inserción profesional. En este sentido se establecen como criterios de selección el porcentaje de la beca que la entidad está dispuesta a cofinanciar y los resultados a nivel de inserción de ediciones anteriores del programa, reflejados en el número de contratos realizados a becarios tras finalizar las prácticas en la empresa.

A través de esta Orden reguladora de las bases del programa se enfatiza la necesidad de supervisión, el control y el seguimiento del programa. Resulta significativo que se cree una comisión encargada de las dos primeras tareas mencionadas, comisión que estaría integrada por los Vicerrectores correspondientes de las Universidades andaluzas en calidad de vocales, y por miembros de la Dirección General de Universidades e Investigación, actuando el Director General como presidente, un jefe de Servicio como vocal y un funcionario de la misma Dirección General como secretario.

Entre los mecanismos de seguimiento del programa, además de los establecidos en relación con el alumnado (memoria de prácticas y encuesta) se implica en el mismo a las empresas, para lo cual han de remitir, una vez finalizadas las prácticas idéntica documentación que el alumnado, informando, además en caso de producirse, el número de contratos efectuados y la modalidad. Ello sentaría las bases de lo que podría denominarse una evaluación *ex post*, centrada en los efectos del programa, en la que se estaría diseñando un sistema de información que permitiría valorar el impacto a nivel de inserción profesional provocado por el Programa.

Por otro lado, se incrementa la transparencia en la selección del alumnado, aspecto que indiscutiblemente siempre pone de manifiesto la madurez de una intervención pública. Si bien desde antaño existía una comisión encargada de la revisión de solicitudes - cuya composición fue variando con el tiempo otorgando un mayor protagonismo a las universidades frente a la Administración educativa - y como criterios de adjudicación se tenían en cuenta el expediente académico del alumno y su afinidad a la práctica, en esta ocasión se establece un baremo numérico a través del cual se pueden puntuar las solicitudes en función de los criterios establecidos.

Otro aspecto digno de mención, en cuanto es una evidencia de la apuesta por la transparencia en la gestión a la que hemos estado haciendo mención es que, desde este curso escolar 1995/1996, y concretamente desde octubre 1995, empiezan a publicarse en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía las resoluciones de concesiones de becas de participación en el Programa PRAEMs. En esta misma línea, y con el mismo objetivo, se establece en las Bases Reguladoras del Programa la obligatoriedad de que las empresas que presentaran propuestas de prácticas debían estar al corriente del pago de la Seguridad Social.

Con fecha de 7 de julio de 1997 se convocarían las últimas prácticas en empresas – un total de 205 distribuidas en 7 provincias - que se desarrollarían al amparo de esta normativa, ya que diez días más tarde ve la luz la Orden de 17 de julio de 1997, por la que se establecen las bases para la participación de empresas y estudiantes universitarios en los Programas de Prácticas en Empresas de Andalucía.

Hay que señalar que la mencionada orden no modifica sustancialmente las bases dispuestas hasta la fecha para la implementación de programa, salvo en dos elementos, destinatarios y temporalización de las prácticas.

En relación con los destinatarios marca dentro de la definición del objetivo del programa que éste estaría dirigido a todos los estudiantes de las Universidades Andaluzas:

“(...) para completar la formación práctica profesional de los estudiantes universitarios de los tres ciclos formativos impartidos en las universidades andaluzas”.

(Orden de 17 de julio de 1997, por la que se establecen las bases para la participación de empresas y estudiantes universitarios en los Programas de Prácticas en Empresas de Andalucía)

Ello significa que por primera vez se extiende el programa también a los alumnos de Tercer Ciclo, por lo que se aumenta la población potencialmente destinataria del programa.

En la definición de este objetivo cabe otro aspecto que resaltar que aunque contemplado implícitamente durante los últimos años, en esta ocasión se resalta explícitamente. Se subraya que estas prácticas (como colaboración universidad-empresa) se constituyen *“a la vez en una vía facilitadora de la búsqueda de empleo para dicho colectivo”.*

En relación con la duración de las prácticas se modifica con respecto a lo regulado en bases anteriores al establecerse que no podrán desarrollarse con una duración inferior a 3 meses, pero tampoco superior a 9 meses – en vez de los 12 meses- establecidos hasta la fecha.

Estas bases estarán en vigor hasta agosto de 2001, donde se promulga una nueva orden que dará paso a una nueva etapa en el programa. Pero antes, hay que señalar que en 1999 se dicta el conocido como “Decreto Joven”¹⁴. En el mismo se ponen de manifiesto distintas medidas para fomentar la inserción profesional de los jóvenes andaluces. Entre éstas se encontraban:

- las dirigidas a mejorar el acceso al primer empleo,
- las destinadas a jóvenes emprendedores,
- y aquellas dirigidas a la mejora de la formación de los jóvenes, en la tesis de que la mejora en este sentido incrementa las posibilidades de inserción. Dentro de este último paquete de medidas, en el artículo 18, se hacía mención específica a la formación mediante prácticas en empresas y en concreto al programa PRAEMs.

¹⁴ Decreto 83/1999, de 6 de abril, sobre iniciativas de futuro para jóvenes andaluces.

“Para ampliar la formación de los jóvenes universitarios andaluces y facilitar los primeros contactos con el mundo laboral, la Consejería de Educación y Ciencia convocará anualmente, becas para la realización de prácticas en empresas e instituciones radicadas en Andalucía.”

(Decreto 83/1999, de 6 de abril, sobre iniciativas de futuro para jóvenes andaluces)

Esta nominación específica de programa supone lo que podríamos denominar su “institucionalización”, deja de ser una iniciativa local de una Dirección General, para integrarse como una medida contemplada en la Ley andaluza. Otro aspecto destacable es que, dado el carácter de los destinatarios de la normativa, jóvenes andaluces, se establece una edad máxima de participación en el programa – 30 años - . Por otra parte, es destacable como se regula que Administración pública y empresa, a partir de este momento cofinanciarían a partes iguales el programa, estableciéndose una excepción: en los casos en que el capital de la empresa pública fuera mayor al de la administración ejecutora del programa, dicha empresa financiaría el 100% de la cuantía económica de las becas asignadas a los alumnos.

En esta Ley, además de perfilarse algunos aspectos referidos al programa que estamos analizando, encontramos que se refleja otro programa de prácticas en empresas que, como ya sabemos, tiene su germen en éste – por lo que podríamos entenderlo como un valor añadido de este -. Se trata del programa de prácticas en empresas para titulados, del que se haría cargo la Consejería de Trabajo e Industria e iría destinado a jóvenes desempleados con titulación universitaria.

4.4. LA DESCENTRALIZACIÓN ACTUAL DEL PROGRAMA

Esta última etapa del Programa PRAEMs delimitada temporalmente entre agosto de 2001 y que se extiende hasta la actualidad se caracteriza por una decidida apuesta por al descentralización, traspasando completamente las funciones de gestión a las propias universidades. Este hecho ha sido posible gracias al desarrollo y la consolidación de los COIEs de las universidades andaluzas, que han ido acumulando experiencia en la implementación de este programa, que en buena parte es el responsable de la creación de los mismos y, en un primer momento, de su financiación.

La Orden de 23 de agosto de 2001, reguladora de subvenciones a las universidades de Andalucía para la ejecución de Programas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía, supuso una nueva forma de concebir la gestión del programa, pero también la delimitación final y definitiva del programa. Podemos observar en el título de la disposición dos claves fundamentales que regirán este período:

- De un lado, y desde la primera etapa, no se titula como “bases” para el programa, sino que se menciona “subvenciones a las Universidades para el desarrollo de...”. Ello indica como existe un claro traspaso de competencias de ejecución del programa de la Junta de Andalucía a las propias instituciones académicas.
- De otro lado, se modifica el título del Programas cuyas siglas ya no se corresponden con Programa PRAEMs – aunque por tradición sigamos utilizando esta nomenclatura -, ahora se marca en su título el objetivo último del programa. Y es que dada la proliferación en el contexto universitario de prácticas, desde la Secretaría General de Universidades e Investigación existe una clara intencionalidad de distinguir éste de otras prácticas propias de las universidades o de las propias prácticas integradas en los planes de estudio.

Ya desde el curso 1999/2000, a través de la Resolución de 14 de julio de 2000, de la Secretaría General de Universidades e Investigación, por la que se hacen públicas las subvenciones para la ejecución del Programa de Prácticas de Alumnos Universitarios en entidades de Andalucía, se presenta una pública rendición de cuentas, indicándose la cantidad con la que se subvenciona a cada Universidad andaluza con objeto de sufragar gastos que tuvieran su origen en cualquiera que fuera los momentos de desarrollo del Programa PRAEMs, como convocatorias y resolución de becas, gestión y coordinación del programa, etc.

La novedad reside desde 2001 en que las Universidades son las que se dirigirán a la Dirección General de Universidades e Investigación con objeto de participar en el programa, por lo que se invierten las tornas de la etapa inicial del programa. En el preámbulo de la orden encontramos las razones que llevan a la Administración a tomar esta decisión, señalándose que:

“Por la especificidad de los Programas de Prácticas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía, las características de los destinatarios a los que va dirigido, así como la necesidad de establecer mecanismos ágiles de comunicación Universidad- Alumno-Empresa que posteriormente permita la rápida incorporación de estudiantes al mercado laboral, la Consejería de Educación y Ciencia ha acordado subvencionar a cada Universidad de Andalucía los gastos derivados de su desarrollo”.

(Orden de 23 de agosto de 2001, reguladora de subvenciones a las universidades de Andalucía para la ejecución de Programas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía)

Éstas, se indica, tienen que ver con mejorar la fluidez de los canales de comunicación entre las partes implicadas en la inserción laboral del alumno, canales de comunicación que en su día fue abriendo y animando la propia Secretaría General de Universidades e Investigación.

La orden va dirigida a las nueve Universidades públicas andaluzas y las subvenciones estarían encaminadas a sufragar, tanto la parte proporcional de las becas de los alumnos que corresponde a la Junta de Andalucía, como los gastos generados de los seguros para el alumnado, la gestión, el seguimiento y la informatización de los datos. Estos gastos habrían de ser indicados en un presupuesto detallado.

Este nuevo procedimiento de gestión de los fondos destinados al programa requeriría la puesta en marcha de una serie de procedimientos, entre los que destacaría la justificación de gastos como procedimiento normalizado en actividades en las que se le otorga a un ente fondos públicos.

Por su parte, las bases que debían acatar las universidades para la convocatoria de prácticas no diferirían de las establecidas en dictámenes anteriores, salvo en que ahora serían las propias universidades las que establecerían convenios con las empresas, destacando la cofinanciación obligatoria al 50% de las prácticas, que como hemos señalado con anterioridad era preceptivo desde la “ley joven”.

Por otra parte se establece unos requisitos mínimos que han de contemplar las universidades en las convocatorias:

“a) Requisitos de los becarios. b) Duración e importe de la beca. c) Empresa o Institución, indicando expresamente la localidad de realización de las prácticas. d) Período y lugar donde presentar escrito de reclamación o comunicar cualquier tipo de incidencia que a juicio del becario afecte al normal desarrollo de sus prácticas. e) Deberán ser realizadas durante el ejercicio presupuestario correspondiente. f) Anunciar, en lugar visible, que están financiadas con fondos de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía. g) Los becarios estarán obligados a justificar ante la Universidad, una vez concluido el período de prácticas, mediante memoria detallada, haber realizado la actividad correspondiente y haber cumplido los requisitos y condiciones que determinan la concesión y disfrute de la beca.”

(Orden de 23 de agosto de 2001, reguladora de subvenciones a las universidades de Andalucía para la ejecución de Programas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía)

Además se pretende la optimización de la publicidad de las convocatorias de prácticas, marcándose obligatoria la información sobre éstas en todos los centros de la institución universitaria que realiza la oferta y su publicación en la página web de la misma, con lo que – a través de la utilización de las

nuevas tecnologías - se vuelve a hacer efectivo el Distrito Único Andaluz, en este caso en materia de prácticas.

Resalta un aspecto en relación con la salvaguarda de los derechos de los alumnos y es que, en esta ocasión, además de los señalados en las órdenes precedentes, se indica que el alumnado no podrá tomar decisiones por sí mismo (en términos de responsabilidad), ni realizar tareas fuera del horario laboral de la empresa, o guardias. Con ello se pretende enfatizar el carácter formativo del proceso y que la responsabilidad del alumnado es limitada, residiendo ésta, en último caso en el tutor del estudiante.

Otro de los aspectos significativos es que por primera vez se involucra a la institución universitaria en el seguimiento del programa y en la generación de información para su valoración, hasta ahora tarea exclusiva del alumno y de la empresa. En este sentido se establece la obligatoriedad de remisión de la universidad de un informe de seguimiento en el que se informaría acerca de una serie de datos cuantitativos en relación con el volumen del programa en Universidad (nº de convenios, nº de prácticas, nº de becarios...) y de otro lado se establecía un sistema de control de reclamaciones e incidencias orientado claramente hacia la mejora del programa.

La primera convocatoria de subvenciones efectuada en estos términos se resolvería sólo tres meses más tarde, concediéndose el 100% de las cantidades solicitadas a todas las Universidades.

Más tarde, en el 31 de enero de 2002 se realizaría una nueva convocatoria, que no sería resuelta hasta diciembre de 2002, lo que en este caso implicaría una sufragación de gastos una vez implementado el programa.

Finalmente, en el curso 2002/2003 se produce una nueva modificación en un aspecto del programa:

“Teniendo en cuenta que a lo largo de los años en que se viene desarrollando el mencionado Programa de Prácticas, han quedado demostrados los beneficios que aporta tanto a los alumnos como a las empresas colaboradoras, la Consejería de Educación y Ciencia, con objeto de seguir propiciando mejoras para potenciar este programa, ha decidido aumentar la cuantía mensual de las becas, actualizando así su importe.”

(Orden de 18 de marzo de 2003, por la que se convocan ayudas a las Universidades Andaluzas para el desarrollo del Programa de Prácticas de Inserción Laboral de alumnos universitarios en empresas e instituciones de Andalucía para el ejercicio 2003)

Ello ha supuesto el incremento de las becas de los alumnos de 240 a 360 euros mes, siendo la cofinanciación establecida en los mismos términos que en casos anteriores.

Como se aprecia, se sigue apostando por un programa que goza ya de 15 años de edad, y que, sin embargo, dada la realidad andaluza, sigue teniendo tanto valor como en sus orígenes, y más aún, como se señala, habiendo demostrado su valor formativo y de inserción laboral.

La resolución de subvenciones al amparo de la anterior se llevaría a cabo en junio del mismo año, demostrándose de nuevo la apuesta formulada por la Consejería de Educación y Ciencia, a través de la financiación del 100% de los presupuestos de las Universidades.

En este momento ya podemos apreciar como se ha producido un incremento notable en el número de prácticas en empresas que ofertan las distintas universidades, estando esta cifra continuamente en aumento, lo que permite el disfrute de este tipo de actividad a un mayor número de alumnos, como podremos apreciar en un posterior capítulo dedicado al Programa PRAEMs en cifras.

La involucración de las empresas, que se pone de manifiesto en la cofinanciación de las prácticas, es otro factor importante que muestra la consolidación del programa y que permite, junto a que la dotación presupuestaria aportada por la Junta de Andalucía está siempre en aumento, que un mayor número de alumnos se vinculen al programa.

De la misma forma, el número de empresas que se adhieren al programa va creciendo, pero además podemos apuntar, tras análisis iniciales, que las empresas que participan en el programa vienen a repetir en sucesivas convocatorias. Cabría preguntarse, así como profundizar en este momento, en relación con las razones que conducen a que este hecho se produzca, y que tiene que ver con la imagen que del programa y de su utilidad se posee en el seno de las entidades participantes.

La madurez del programa ha permitido que éste pueda empezar a “caminar sólo” desde las distintas Universidades Andaluzas, por lo que se ha producido la descentralización a la que venimos haciendo referencia y que, como se ponen de manifiesto en el siguiente capítulo, permitirá a estas instituciones educativas adaptarlo a las necesidades que se generan en sus contextos de actuación.

5. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS: El Programa PRAEMs en las Universidades Andaluzas

El Programa de Prácticas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e instituciones de Andalucía se desarrolla en la actualidad en todas las universidades públicas andaluzas conviviendo, en la mayoría de las mismas, con otros programas de prácticas en empresas, como se puede apreciar en la siguiente tabla.

Universidad de...	Programa de Cooperación Educativa ¹⁵	Programa Interno	Programa PRAEMs
Almería	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Cádiz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ¹⁶	<input type="checkbox"/>
Córdoba	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Granada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> ¹⁷	<input type="checkbox"/>
Huelva	<input type="checkbox"/> ¹⁸		<input type="checkbox"/>
Jaén	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Málaga	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Sevilla	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>
Pablo de Olavide			<input type="checkbox"/>

TABLA V.1. Programas de Prácticas en Empresas desarrollados en las Universidades Andaluzas

En las Universidades de Cádiz y Granada es donde podemos encontrar un mayor desarrollo de estos tipos de Programas. En la primera es de destacar que desarrolló el programa PRAEMs de forma continuada, como pudimos apreciar en de la historia del programa, siendo una de las pioneras en el desarrollo de este tipo de actividades. De la segunda hay que destacar que, aunque no fue una de las primeras en engancharse a estos programas, sin embargo, en el seno de la misma se articuló rápidamente una estructura organizativa y de gestión que permitió su proliferación.

¹⁵Se trata de programas regulador por la normativa estatal relativa a prácticas en empresas para estudiantes universitarios.

¹⁶ Programa de Prácticas en Empresas en la UCA. Las prácticas se llevan a cabo en servicios y departamentos de la Universidad de Cádiz.

¹⁷ Programa Interno de Formación, donde las prácticas se realizan en la propia institución.

¹⁸ Entre estos se distinguen entre las prácticas realizadas en empresas de la Asociación de Empresas Químicas y Básicas y las realizadas en otras empresas, ya que con las primeras existe un convenio especial de colaboración.

Se podría afirmar que estos programas suelen reunir características similares mientras que pueden diferenciarse por el lugar donde el alumnado realiza las prácticas, entidades y empresas públicas o privadas del territorio en unos casos o en los propios servicios y unidades y departamentos universitarios en otros.

En la actualidad, el Programa PRAEMS se articula según lo establecido en la Orden de 18 de marzo de 2003, por la que se convocan ayudas a las Universidades Andaluzas para el Desarrollo del Programa de Prácticas de Inserción Laboral de alumnos universitarios en empresas e instituciones de Andalucía.

No obstante, como se ha señalado en el apartado anterior, la organización y gestión del programa posee una serie de características o señas diferenciales dependiendo de cada universidad fruto de la descentralización del programa. Esta descentralización ha supuesto que cada una de las Universidades haya creado y/o desarrollado estructuras para sustentar la organización y la gestión del programa. A menudo la misma estructura (COIE) es la que desarrolla otros programas de prácticas y otras actuaciones encaminadas a la inserción laboral del universitario: talleres de búsqueda de empleo, bolsas de trabajo, tareas de orientación y asesoramiento al empleo, programas para emprendedores. En otras de las universidades la tarea es compartida por estas unidades y fundaciones universidad-empresas que se encargan de articular las relaciones entre éstas, el entorno productivo y la sociedad en general.

A continuación se presenta la actualidad del Programa PRAEMs en las Universidades Andaluzas desde la perspectiva de las estructuras organizativas y de gestión que lo sustentan, así como las peculiaridades que en cada contexto lo definen.

5.1. UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

Los Programas de Prácticas en Empresas de la Universidad de Almería son gestionados académicamente a través de la Unidad de Fomento al Empleo, adscrita al Vicerrectorado de Estudiantes. Esta unidad desarrolla una serie de medidas para facilitar la inserción profesional del universitario, concretamente lleva a cabo, además de prácticas en empresas:

- Tareas de orientación profesional
- Impulso del autoempleo (a través de asesoramiento técnico y de un centro de creación de empresas)
- Bolsa de empleo
- Programa Univertecna (Orientación, formación y prácticas en empresas)

Por su parte, la gestión administrativa del Programa PRAEMs es llevada a cabo por la Fundación Mediterránea que, en esta Universidad, articula las relaciones universidad- empresa desde el año 1999, a través del desarrollo, en la actualidad, de cuatro grandes áreas de trabajo:

- Empleo e inserción (Diagnóstico, orientación, formación y prácticas en empresas)
- Investigación
- Formación
- Centro Virtual de emprendedores

En la Universidad de Almería conviven dos programas de prácticas en empresas para estudiantes universitarios, el Programa PRAEMs y el Programa Propio, aunque también se articula un tercer conjunto de prácticas en empresas encuadradas en el marco de la cooperación entre países, mediante la realización de prácticas en empresas europeas, que se lleva a cabo a través del Programa Leonardo Da Vinci.

La diferencia fundamental entre los diferentes programas reside en la fuente de financiación de los mismos, destacando que como sabemos, las prácticas del Programa PRAEMs reciben financiación de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, mientras que las amparadas por el Programa Leonardo Da Vinci se nutre para su financiación de fondos europeos. Además es requisito indispensable que las prácticas sustentadas por el Programa PRAEMs han de desarrollarse en empresas, entidades o instituciones ubicadas en Andalucía.

A través de la siguiente figura se ilustra la organización y gestión en la Universidad de Almería del programa al que venimos haciendo referencia.

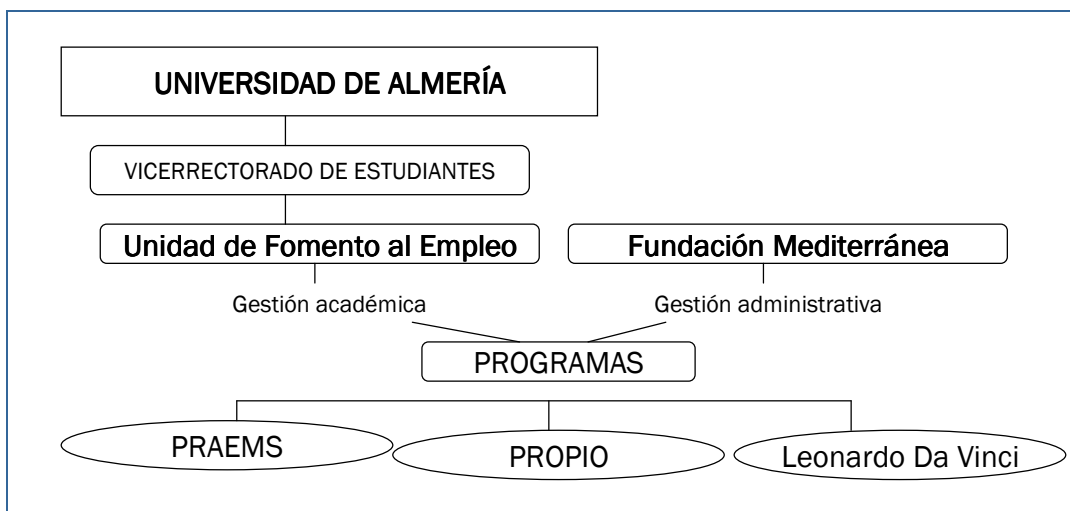


Figura V.2. Organización y gestión de programas de prácticas en empresas en la Universidad de Almería

- Las peculiaridades propias de los programas de prácticas en empresas en la Universidad de Almería pueden resumirse en las siguientes:
- Existencia de un “*reglamento procedimiento para la gestión de prácticas en empresas e instituciones*”, lo que supone la implementación de una regulación propia de estos procesos formativos. No obstante no existe un reglamento de regulación de prácticas en empresas.
- Dotación económica mínima de cada práctica, se sufraga a través de la aportación de las empresas colaboradoras, a razón de 240,40 Euros por mes y alumno, cantidad con la que además se sufragan los gastos ocasionados por la gestión de cada práctica.
- La inscripción del alumnado a las prácticas se realiza a través de un proceso *on-line*, donde éste se inscribe en una bolsa de prácticas y no a una práctica en particular. La asignación del alumno a la práctica viene dada cuando éste reúne las características exigidas por la convocatoria y la empresa y obtiene la máxima puntuación, a través de su currículum, de cuantos candidatos puedan acceder a la práctica.

Por último, en relación con los aspectos evaluativos, se ha de destacar que en esta Universidad el programa nunca ha sido evaluado. En cuanto a sus elementos evaluativos existen instrumentos que permitirían extraer algunos datos que alimentarían un proceso de estas características. Se trata, de un lado, de una memoria de prácticas que ha de entregar el alumno al fin de éstas, y de otro, de un cuestionario dirigido al tutor de la empresa centrado en las capacidades y habilidades demostrado por el alumno en el ejercicio de su estancia en la empresa.

Al menos en teoría, existen figuras evaluativas: los tutores de las prácticas. Concretamente se contempla la presencia del tutor en la empresa, establecido propiamente por la normativa del programa, al que se suma la figura del tutor académico, que aún, según nos indican, resulta una figura más teórica que real.

5.2. UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

La Universidad de Cádiz es una de las decanas en el desarrollo de programas de prácticas en empresas y especialmente en el caso del Programa PRAEMs, ya que es en esta Universidad en la que se desarrollan las primeras prácticas en empresas al amparo de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía.

En esta Universidad se realizan de manera simultánea tres programas de prácticas en empresas:

- Programa de Prácticas en Empresas de la UCA, que se desarrolla al amparo de la normativa sobre cooperación educativa de carácter estatal,
- Programa de Prácticas en empresas en la UCA, que se lleva a cabo según los términos establecidos por la normativa propia de la UCA, y en servicios o unidades de la misma entidad,
- Programa PRAEMs, en colaboración con la Junta de Andalucía

Recientemente, el año 2004, se ha incorporado un programa de becas en el extranjero, amparado bajo el Programa Faro. Asimismo desde 2005 se desarrolla el programa de Experiencias Profesionales para el Empleo (EPES), promovido por la Junta de Andalucía, que tiene como objeto la realización de prácticas en empresas por parte de titulados universitarios.

Las características de las prácticas en el seno de los tres programas para alumnos no titulados son idénticas salvo en la dotación económica de las mismas, en el lugar donde se realizan (fuera de la Universidad o en la propia Universidad) y de la unidad que las gestiona académica o administrativamente. En concreto las prácticas desarrolladas a través del Programa PRAEMs son gestionadas en ambas vertientes por la Unidad de Orientación y Promoción al Empleo, como puede apreciarse en la siguiente figura.

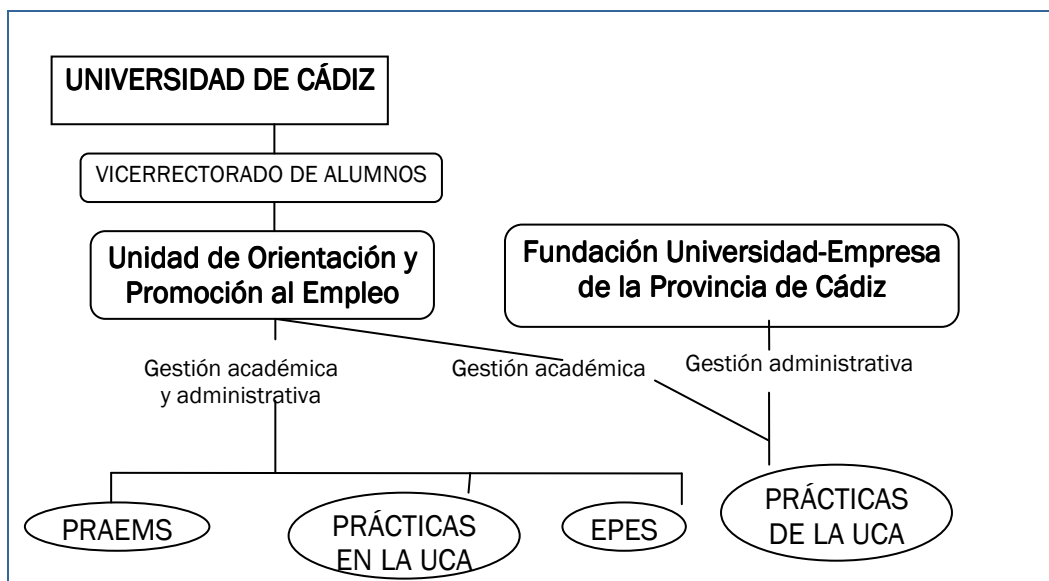


FIGURA V.3. Organización y gestión de programas de prácticas en empresas en la Universidad de Cádiz

La Unidad de Orientación y Promoción al Empleo es el COIE de la Universidad de Cádiz y lleva a cabo las siguientes actuaciones:

- Prácticas en empresas
- Agencia de Colocación
- Programa Univertecna
- Programa Andalucía Orienta
- Asesoramiento y herramientas para la búsqueda de empleo.
- Talleres para la búsqueda de empleo y formación complementaria

Las prácticas de la Universidad de Cádiz tienen una normativa general reguladora, el Reglamento de Prácticas en empresas, donde se contemplan los distintos tipos de prácticas a las que se puede acceder y el régimen de realización de las mismas. En julio de 2005 se ha aprobado un nuevo

Reglamento de Practicas que da respuesta a los cambios producidos en los últimos tiempos, tanto en los programas de prácticas puestos en marcha como a los instrumentos necesarios para su desarrollo. Entre las peculiaridades propias de sus prácticas, incluidas las PRAEMs, cabe destacar que:

- La duración de estas se establece entre 3 y 6 meses.
- Se convierte en mérito prioritario para acceder a una práctica el participar en otras acciones orientadas a la inserción del alumno, así como se establece como derecho del alumno a recibir otras acciones encaminadas a este fin. Ello supone que se está introduciendo al alumnado en un itinerario de inserción.
- Existe un baremo de convalidación de prácticas por créditos de libre configuración.

En esta Universidad se evaluó el Programa de Prácticas en Empresas de la UCA, y los resultados se hicieron públicos en el curso 2003, como fruto de una tesis doctoral. En ésta se recogen igualmente datos referentes a las prácticas PRAEMs, en cuanto fueron el germen del programa objeto de estudio.

En la Universidad de Cádiz se utiliza tanto la figura del tutor en la empresa, como la del tutor académico para todos sus programas, siendo obligatoria la asistencia del alumno a tutorías de prácticas durante el desarrollo de éstas.

En cuanto a la recogida de información de carácter evaluativo, ésta se lleva a cabo mediante un proceso consolidado, a través de cuestionarios valorativos dirigidos al alumno, al tutor de la empresa y al tutor académico. Su cumplimentación es obligatoria para la obtención de la superación de las prácticas por parte del alumno.

5.3. UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

La Universidad de Córdoba se adscribe al Programa PRAEM en el año 1990. Inicialmente la gestión del programa se llevaba a través del COIE de la propia Universidad.

En el año 1998 al desaparecer el COIE de la Universidad de Córdoba, se le encomienda por parte de ésta a la Fundación Universitaria para el Desarrollo de la Provincia de Córdoba la gestión administrativa del programa PRAEMs.

FUNDECOR, con sede en Córdoba capital y en Lucena, desarrolla, entre otras, las siguientes acciones en materia de empleo:

- Agencia de Colocación.
- Prácticas en Empresas para alumnos universitarios.
- Orientación Profesional (Programa Andalucía Orienta).
- Creación de Empresas.
- Prácticas en empresas para titulados universitarios.
- Voluntariado Europeo.
- Desarrollo de proyectos.
- Formación Complementaria.

En esta Universidad conviven dos programas de prácticas en empresas de carácter general; el Programa PRAEMs y el programa propio de Prácticas en Empresa.

Estos programa se desarrollan a lo largo de todo el año y la diferencia fundamental entre sí se encuentra en su fuente de financiación.

La estructura de funcionamiento de los programas es la siguiente.

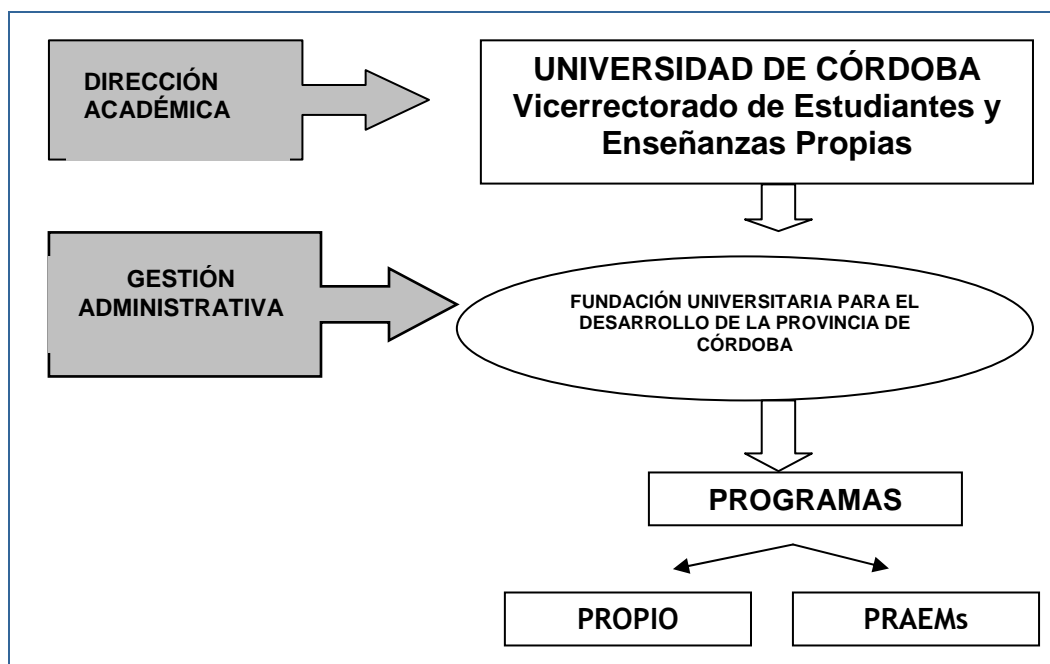


FIGURA V.4. Organización y Gestión de programas de prácticas en Empresas en la Universidad de Córdoba.

En relación con las peculiaridades del programa en esta Universidad encontramos que:

- El programa PRAEMs no se encuentra gestionado administrativamente por un servicio propio de la universidad, al igual que en la Universidad Pablo de Olavide. En este caso la Fundación gestiona administrativamente el programa, la dirección y pagos económicos los realiza la Universidad.
- Existe normativa propia de desarrollo del programa de prácticas en empresas. Además existe un procedimiento claramente delimitado de gestión, diferenciado claramente entre alumnos y empresas colaboradoras.
- El periodo de realización de prácticas dentro del programa propio se establece entre 7 y 9 meses, a diferencia de lo establecido para las prácticas PRAEMs (3- 9 meses).
- La participación del alumnado en el Programa se realiza mediante la solicitud de la práctica que se desee. No existe bolsa de prácticas, ni se desarrollan procedimientos on-line de inscripción.

La Universidad de Córdoba no ha evaluado hasta el momento los programas de prácticas en empresas, por lo tanto, tampoco el Programa PRAEMs. Desde el curso 2003-2004 se han introducido nuevos mecanismos de evaluación y seguimiento del programa. Desde el presente curso se refuerza el seguimiento y la tutorización del alumno, además del tutor de empresa, a través del Servicio de orientación profesional de la fundación se lleva a cabo un seguimiento personalizado. Este seguimiento se lleva a cabo mediante sesiones presenciales, al menos una vez en el desarrollo de la práctica.

El protagonista principal de la evaluación del programa, establece Fundecor, será el alumno, y a tal efecto, una vez concluidas las prácticas se llevarían a cabo sesiones denominadas “de evaluación” en la que el alumno proporciona información sobre el desarrollo de éstas (a través de una memoria), y expresa su satisfacción sobre los servicios que le han sido prestados (mediante un cuestionario), así como tiene la oportunidad de señalar propuestas de mejora de la práctica y del programa.

5.4. UNIVERSIDAD DE HUELVA

En la Universidad de Huelva la puesta en marcha del Programa PRAEMs se inicia en durante el curso 1990/1991. Desde entonces este ha servido de acicate para el desarrollo posterior de otras prácticas en empresas.

Las prácticas en empresas en esta universidad no poseen entidad de programa, o al menos no se recoge de esta manera en su normativa de prácticas en empresas de reciente publicación en el curso 2003-2004. Como

puede apreciarse en la figura posterior, encontramos tres tipos de prácticas, las que se desarrollan bajo el amparo de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, Las desarrolladas en empresas AIQB y las llevadas a cabo en otras empresas con las que se suscribe convenio de cooperación educativa.

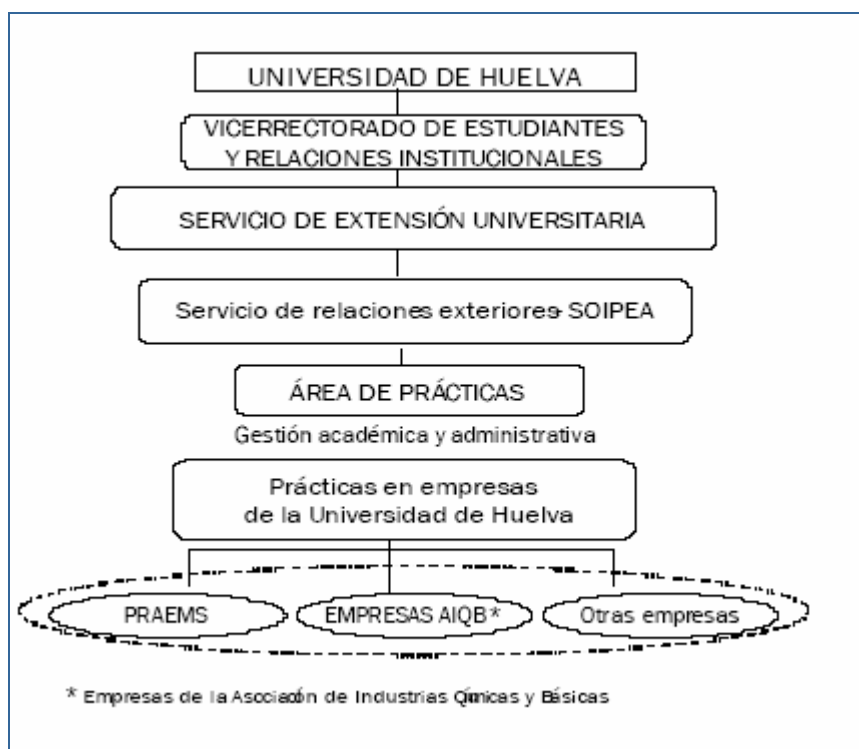


FIGURA V.5. Organización y gestión de programas de prácticas en empresas en la Universidad de Huelva

Las dos primeras se diferencian de la tercera en la duración; mientras que éstas pueden alcanzar un máximo temporal de 9 meses, para la última se establece una duración máxima de 6 meses. Otro aspecto que las diferencia es que mientras que las que pertenecen al Programa PRAEMs están dotadas económicamente de una beca, no existe obligación de esta dotación en el resto, salvo que, como se señala en la normativa pertinente, implique algún tipo de desplazamiento del alumno fuera del centro de trabajo y, por consiguiente, un gasto extra para éste.

“...el desplazamiento de los alumnos fuera del centro de trabajo, la Empresa o Institución abonará a éstos los gastos ocasionados con tal motivo.”

(Normativa de prácticas en empresas de la Universidad de Huelva.

Fuente: www.uhu.es/practicas/normativa.htm)

En todos los casos, las prácticas en empresas dependen del Vicerrectorado de Estudiantes y Relaciones Institucionales, que cuenta con un departamento específico que articula este tipo de actividades, el Servicio de Prácticas, que

depende del Servicio de Orientación e Información para el Empleo y el Autoempleo (SOIPEA)¹⁹, quien se encarga de las siguientes actividades:

- Bolsa de empleo (oferta y demanda)
- Becas de prácticas
- Orientación profesional (Programas Andalucía Orienta y Programa Univertecna)
- Formación (incluye cursos de FPO)

Este, junto con las Oficinas de Información al Estudiante, conforma la estructura de orientación universitaria de la Universidad de Huelva. Es este servicio el que lleva a cabo la gestión académica y administrativa de las prácticas en empresas.

Entre las peculiaridades de estas prácticas en la Universidad de Huelva encontramos que:

- Para participar en cualquiera de las prácticas el alumno ha de estar inscrito en una base de datos de prácticas, por lo que ha de rellenar una solicitud de inscripción a la misma, y que esta base de datos tiene una caducidad de un curso académico.
- Se establece la responsabilidad del seguimiento académico de las prácticas en empresas en el Vicerrectorado de Estudiantes y Relaciones Institucionales.
- Se marca que el alumno tiene derecho a obtener permiso para asistir a las convocatorias de exámenes pertinentes, mientras que se otorga el derecho a la empresa de solicitar al alumno una justificación acreditativa de tal hecho. Ello pone de manifiesto un marcado énfasis en la asistencia del alumno a la práctica.

En la Universidad de Huelva existe un intento de evaluación parcial del programa, desarrollado a lo largo del curso 2002-2003, elaborado por el Vicerrectorado de Calidad e Innovación Docente, que supuso la emisión de un primer informe donde se hacían públicos datos de gestión del programa, relativo a número de empresas, número de becarios, gasto del programa, etc., actualizado en 2004-2005.

¹⁹ Es el equivalente al COIE en la Universidad de Huelva.

En cuanto a instrumentos evaluativos, se recoge información, a través de cuestionarios, uno dirigido a la empresa y otro al alumnado. Hasta el curso 2004-2005 no son analizados los datos, por falta de personal, pero en dicho curso ha empezando su tratamiento.

Por otro lado, hemos de señalar la existencia de las figuras del tutor en las empresas y del tutor académico, siendo esta segunda una figura representativa, no funcional, dado que es en la persona que dirige el secretariado de Prácticas en quien recae la tarea.

3.5. UNIVERSIDAD DE GRANADA

La Universidad de Granada fue la cuarta universidad andaluza que se incorporó al Programa PRAEMs, y en la actualidad es la que recibe una mayor dotación en subvención del programa.

En esta Universidad también fue bastante precoz el nacimiento de su COIE que ha sustentado la ejecución de las Prácticas PRAEMs durante todos estos años. El COIE de la Universidad de Granada recibe la nomenclatura de Centro de Promoción de Empleo y Prácticas y desarrolla cuatro grandes líneas de trabajo:

- Prácticas en Empresas
- Orientación profesional, con el desarrollo de los programas Univertecna y Andalucía Orienta y un conjunto de talleres y cursos de formación en distintas habilidades
- Autoempleo, a través de cursos, de orientación y del programa Empresa Junior
- Intermediación laboral, mediante una bolsa de empleo

El Centro de Promoción de Empleo y Prácticas depende orgánicamente del Vicerrectorado de Estudiantes, y en el mismo existe *una oficina de prácticas* específica que desarrollo los programas de prácticas. Es esta oficina la que se encarga tanto de la gestión administrativa como de la académica del programa.

En la actualidad en ésta se vienen llevando a cabo cuatro programas diferenciados en esta línea:

- el Programa Propio amparado por la normativa de cooperación educativa estatal,
- el Programa de Formación Interna, que se lleva a cabo en las unidades y servicios de la propia Universidad de Granada,
- el Programa PRAEMs, y
- el Programa para titulados.

A modo de resumen, en la siguiente figura podemos observar la estructura de gestión de esta Universidad.

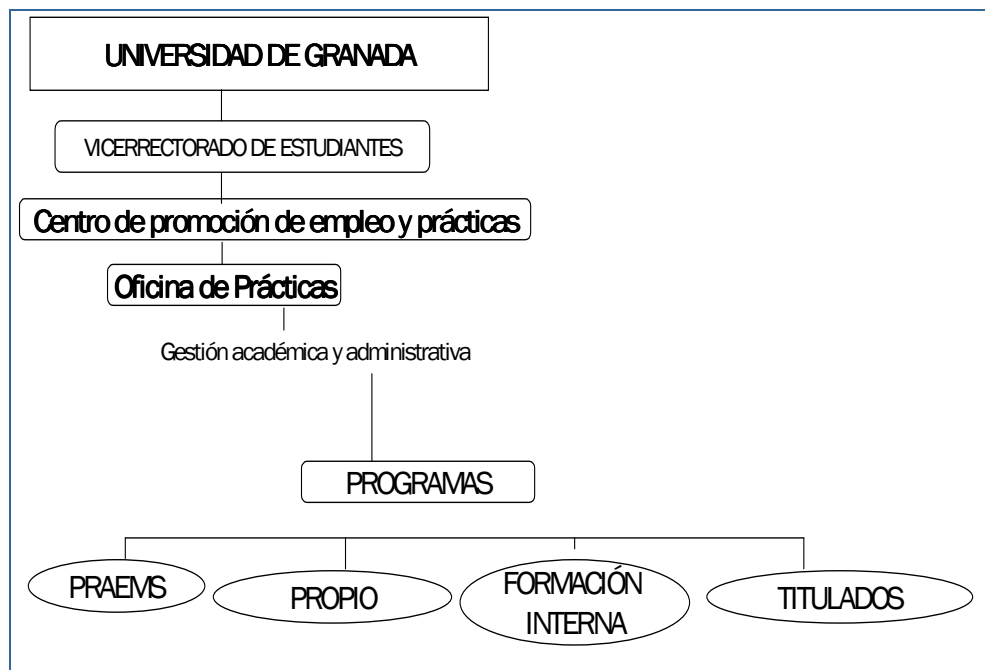


FIGURA V.6. Organización y gestión de programas de prácticas en empresas en la Universidad de Granada

En la Universidad de Granada hay que destacar la amplia experiencia en el desarrollo de este tipo de acciones formativas, que ha permitido que se vayan articulando características peculiares que definen sus programas. En este sentido cabe destacar especialmente dos:

- Existencia de una normativa propia de prácticas que diferencia los tipos de programa.
- Las características de cada uno de los tipos de programa se marcan como propias. No sólo se diferencian como en otras universidades por la fuente de financiación o el lugar donde se realizan las prácticas, sino que también se

diferencian en el plazo de solicitud, la existencia o no de bolsa de prácticas e incluso en la duración de las prácticas.

En cuanto a la presencia de figuras de seguimiento y evaluación, existe tanto la figura del tutor académico como la del tutor en las empresas.

La información evaluativa se recoge a través de cuestionarios, dirigidos al alumnado y a las empresas, destacándose que el carácter de éstos es excepcional. Se recoge información en dos momentos, una vez finalizadas las prácticas centrado en las prácticas en sí misma, de un lado, y en el desarrollo formativo del alumno, de otro; y en un momento posterior y transcurrido un periodo de tiempo razonable se procede a una nueva recogida de información esta vez, encaminada a detectar los efectos de inserción provocados por el programa.

Pero quizás el elemento que muestra de forma más notoria la diferencia entre esta Universidad y otras, en relación con este tipo de programas, es lo referente a la evaluación del mismo. Los programas de prácticas en empresas de la Universidad de Granada han sido evaluados en profundidad en dos ocasiones. La primera evaluación concluyó en 1999, y la segunda en 2003, siendo el fin último en sendas ocasiones el ejercicio de tesis doctorales. En ambas se aborda la evaluación de todos los programas de prácticas en empresas, coincidiendo también en objetivo evaluativo (definir perfiles de participantes y determinar la inserción laboral alcanzada) y la técnica fundamental que alimentó de información los procesos valorativos (la encuesta).

En cualquier caso hay que señalar la utilidad de estas evaluaciones que han de configurarse en punto de partida, en referente, para la evaluación que pretende desarrollarse del Programa PRAEMs.

5.6. UNIVERSIDAD DE JAÉN

En la Universidad de Jaén el Programa PRAEMs es gestionado administrativamente por la Sección de Asistencia al Estudiante, encuadrada en el Servicio de Atención y Ayudas al Estudiante, en la que se ubica un área específica para el desarrollo de prácticas en empresas.

Dos programas se desarrollan en la actualidad en esta Universidad, el Programa de Cooperación Educativa, que data del curso 1994/1995, y el Programa PRAEMs que es anterior.

Esta unidad es de reciente creación (2003), hasta este momento los programas a los que venimos haciendo referencia dependían del Servicio de

Atención y Ayuda al Estudiante. Cuenta con diversas secciones que desarrollan diferentes tipos de acciones.

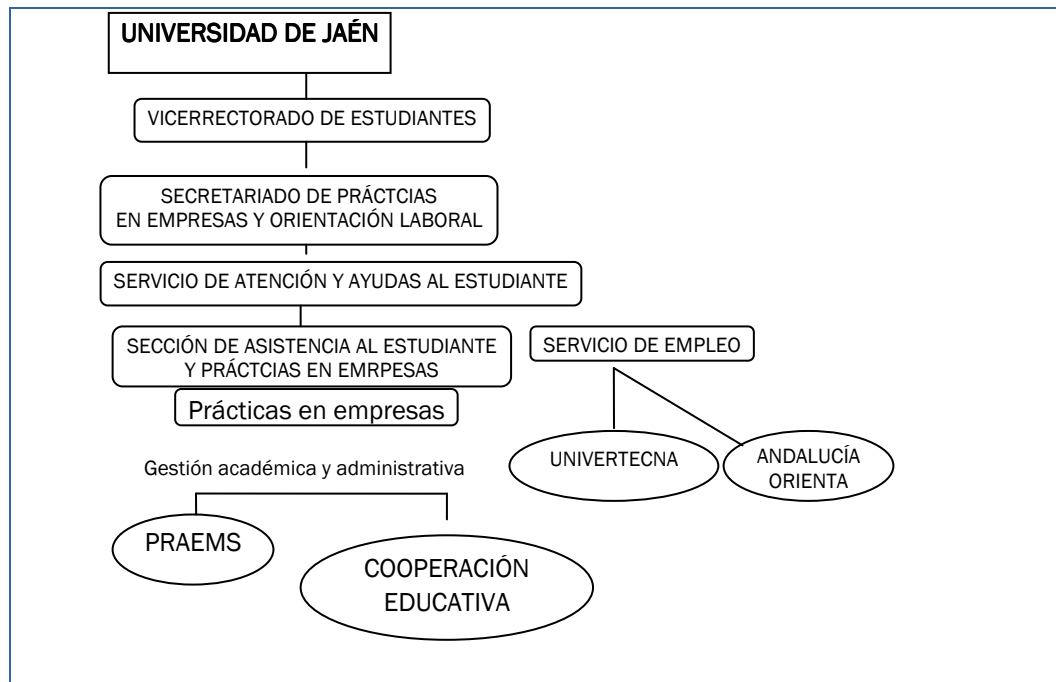


FIGURA V.7. Organización y gestión de programas de prácticas en empresas en la Universidad de Jaén.

Por su parte, entre las características específicas del programa en la Universidad de Jaén podemos destacar:

- Existencia de normativa propia, que data de octubre de 2003.
- Se establece como requisito para participar en el Programa PRAEMs el no haber sido beneficiario de una práctica en este programa en convocatorias anteriores.
- Se procura garantizar la compatibilidad en el desarrollo de prácticas en empresas y el desarrollo de los estudios del alumno, indicándose específicamente que:

“La ejecución de las prácticas no supondrá detrimento en la dedicación académica de los estudiantes, entendiéndose por ésta el derecho a la asistencia a exámenes y pruebas finales”.

(Normativa de Prácticas en Empresas de 3 de octubre de 2003. Universidad de Jaén).

- La inscripción del alumnado se desarrollará mediante el procedimiento de bolsa de prácticas a través de Internet, utilizando para ello el mismo programa que la Universidad de Almería (Ícaro). No obstante el plazo para la inscripción en esta bolsa permanece

abierto durante todo el año.

Durante el curso 2002/2003 se desarrolló una evaluación del programa, la primera que se llevó a cabo en la Universidad de Jaén en relación con este tipo de prácticas. La misma desarrolla la valoración de sus programas a lo largo del período 1997-2002. El objeto de estudio fue, básicamente la gestión de las prácticas, es por ello que se ofrecen perfiles de los participantes. No obstante también se valoran otros aspectos como los efectos provocados por el programa en términos de inserción laboral, para finalizar haciendo referencia a algunos elementos que permitirían una mejor definición de estas acciones. La evaluación se basa en encuestas donde los informantes serían tutores en empresas y alumnado.

Entre los elementos destacados en este sentido habría que señalar que se recoge información a través del alumno, mediante una memoria de prácticas y mediante un cuestionario, ambos de obligada cumplimentación tras la finalización de las prácticas, recogándose este hecho en la normativa propia.

5.7. UNIVERSIDAD DE MÁLAGA

En la Universidad de Málaga se desarrollan tres tipos de programas de prácticas en empresas, el programa Propio, que se lleva a cabo a través de convenios de cooperación educativa con empresas, el Programa PRAEMS y el Programa de Prácticas Leonardo Da Vinci en el extranjero.

En todos los casos los programas de prácticas son gestionados académica y administrativamente a través de la Dirección General de Cooperación Educativa y Empleo, que asume las tareas ordinarias que en otras Universidades asumirían los COIEs, y que depende orgánicamente del Vicerrectorado de Cooperación Empresarial. En este sentido hay que destacar que es la única Universidad Andaluza donde el Programa no es gestionado por unidades dependientes de Vicerrectorados de Estudiantes o fundaciones universidad-empresa.

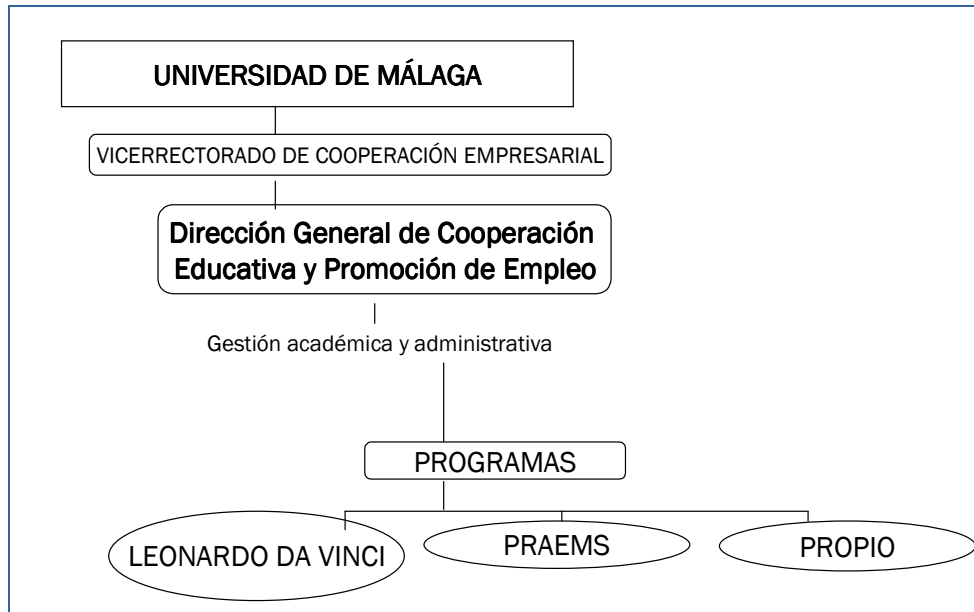


FIGURA V.8. Organización y gestión de programas de prácticas en empresas en la Universidad de Málaga.

En el seno de esta dirección General se desarrollan cuatro tipos de acciones.

- Agencia de colocación
- Orientación, desarrollando el Programa Andalucía Orienta.
- Creación de empresas, a través del Programa Spin Off
- Prácticas en Empresas

En la Universidad de Málaga no existe una normativa propia de prácticas en empresas, aunque ésta está en proyecto desde hace un año, encontrándose en trámites de revisión jurídica. No obstante si podemos definir una serie de características propias, que son comunes para el Programa propio y el Programa PRAEMs, entre las que cabe destacar:

- La duración específica de cada práctica debe estar comprendida entre 3 y 6 meses, lo que supone que en esta Universidad acción es más corta.
- El desarrollo de prácticas en empresas podrá ser objeto de convalidación por créditos de libre configuración, para lo cual existe lo que se denomina Comisión de Convalidación de Centro Docente.

Actualmente se informa al alumnado y a la empresa de la obligación de tutorización académica y en la empresa de cada una de las prácticas. Hasta la fecha la figura de la tutorización docente ha sido ostentada por la persona que dirigía el secretariado, por lo que no existía una tutorización efectiva.

No se dispone de mecanismos, procedimientos o instrumentos para la evaluación del programa y de hecho no se recoge información sobre las prácticas. El Programa PRAEMs en la Universidad de Málaga nunca ha sido objeto de evaluación, por lo que el desarrollo de una actividad de este tipo en dicha universidad resultaría pionera.

5.8. UNIVERSIDAD DE SEVILLA

El centro de Orientación e Información de Empleo de la Universidad de Sevilla ha sido hasta diciembre de 2003 la unidad gestora de los programas de prácticas en empresas. No obstante después de esta fecha y como consecuencia de una reorganización de este centro se crea el Servicio de Prácticas en Empresas de la Universidad de Sevilla, desligándose ésta de cualquier actividad de otra índole, que sería asumida por la Unidad de Orientación e Inserción Profesional. Esta última unidad llevará a cabo la gestión de la agencia de colocación y del Programa Andalucía Orienta. Por su parte el Servicio de Prácticas en Empresas de la Universidad de Sevilla asumirá como cometido la gestión académica y administrativa de todos los programas de prácticas en empresas.

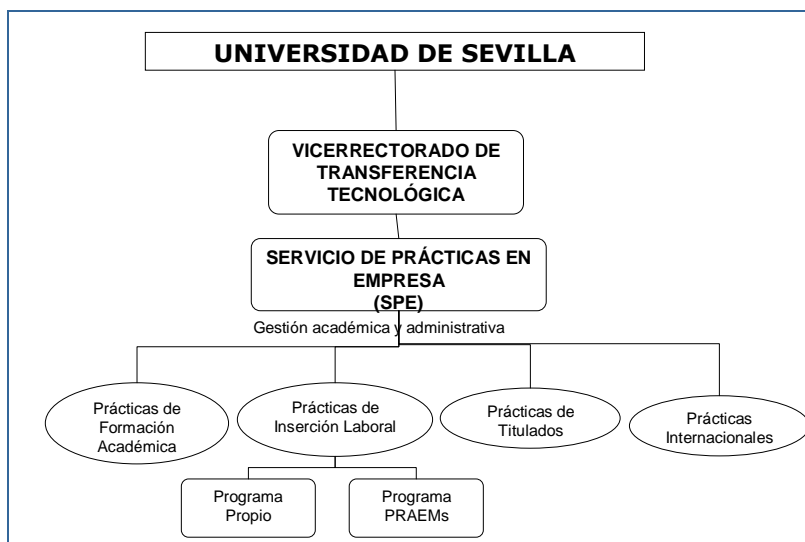


FIGURA V.9. Organización y gestión de programas de prácticas en empresas en la Universidad de Sevilla.

Pero otras novedades han acontecido en los últimos tiempos en esta universidad en relación con los programas de prácticas. En ésta las prácticas no se denominan en función de los programas de origen sino de la tipología de prácticas. En este sentido encontramos cuatro tipos o modalidades de prácticas en empresas:

- Prácticas de Formación Académica. Gestionadas por los centros
- Prácticas de Inserción Laboral: Incluyen el Programa PRAEMs y el Programa Propio, ambos gestionados por el SPE.
- Prácticas para titulados, en colaboración con la Consejería de Empleo, gestionadas por el SPE.
- Prácticas en internacionales

Como aspectos particulares y/o diferenciales de las prácticas modalidad de inserción laboral destacaríamos que:

- Son susceptibles de ser remuneradas.
- La duración sería estimada por la entidad ofertante.

Otro aspecto que se pone de manifiesto, pero en este caso para las prácticas es su solicitud *on line*, en los mismos términos que vienen desarrollándose en otras universidades, con un programa propio llamado PRACUS.

En la Universidad de Sevilla existe una larga tradición de implementación de programas de prácticas en empresas, así como de desarrollo de normativa propia.

En relación con la evaluación de las prácticas hay que indicar que no se ha contemplado hasta la fecha la incorporación del tutor académico, como figura de seguimiento y evaluación, existiendo la figura del tutor en la empresa. Tampoco se ha ejercitado la evaluación del programa, si bien a lo largo del tiempo se han utilizado dos instrumentos que recogían información que podrían alimentar este proceso, de un lado, la memoria de prácticas del alumnado y, de otro, un cuestionario acerca de su opinión con relación a las prácticas y que además pretende evaluar el impacto de las mismas.

5.9. UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE

La Universidad Pablo de Olavide es la segunda institución universitaria pública de la provincia de Sevilla. Es la última de las Universidades Andaluzas en incorporarse al Programa PRAEMs porque es la más joven de cuantas conviven en territorio andaluz, creada en 1997.

En esta Universidad, desde el año 2001, los programas de prácticas en empresas son gestionados por la Fundación UNI-SOC.

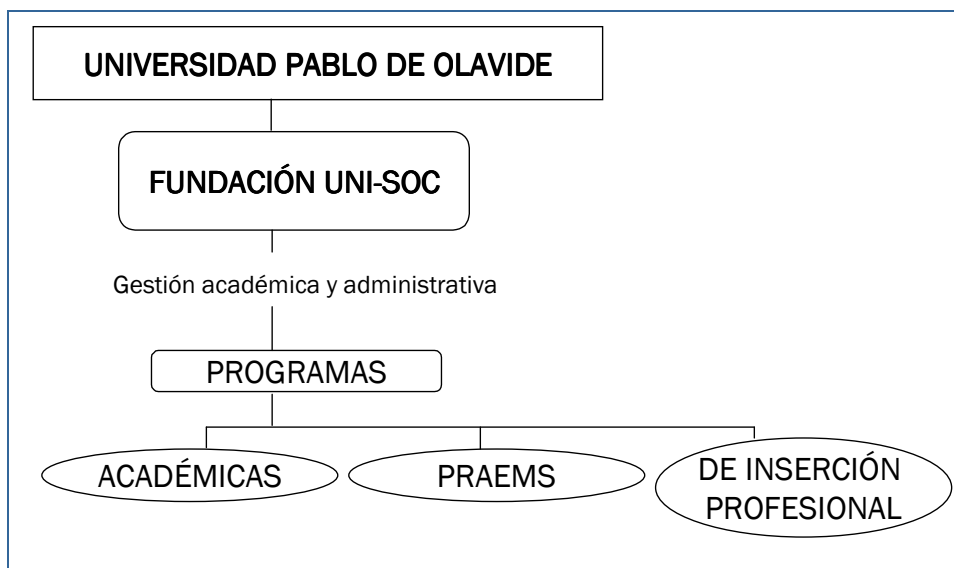


FIGURA V.10. Organización y gestión de programas de prácticas en empresas en la Universidad Pablo de Olavide.

En esta Universidad, la Fundación UNI-SOC gestiona administrativa y académicamente los tres programas de prácticas existentes:

- Prácticas regladas o académicas, que son aquellas que se encuentran integradas en los currícula de las titulaciones.
- Prácticas de inserción profesional, desarrollada bajo modalidad de Cooperación educativa
- PRAEMs.

La Fundación UNI-SOC desarrolla las actividades correspondientes a un COIE, a través de tres áreas diferenciadas de trabajo:

- Área de formación, que desarrolla tanto la formación de postgrado como otros cursos, y las prácticas en empresas.
- Área de innovación, que en la actualidad implementa tres actuaciones: programa de creación de empresas, programa de fomento de emprendedores y foro virtual de emprendedores.
- Área de orientación, que lleva a cabo el Programa Andalucía Orienta.

En cuanto a las peculiaridades propias de las prácticas en empresas en este contexto cabría destacar que:

- No existe una normativa propia par el desarrollo de prácticas en empresas, sino que están se desarrollan al amparo de lo establecido en las titulaciones, de la normativa estatal de cooperación educativa o de las disposiciones relativas al Programa PRAEMs dependiendo del programa de que se trate
- La inscripción de los alumnos a las prácticas se realiza *on-line*, a través de la aplicación GESPENET, así como su gestión.
- Se establece específicamente la dotación económica de las becas PRAEMs, indicándose que éstas siempre serán remuneradas con 360 euros, cuya financiación se desarrolla al 50% entre empresa y Junta de Andalucía.
- Se hace referencia al Distrito Único Andaluz, informándose de que un alumno puede solicitar prácticas en cualquier universidad.

En cuanto a los procesos evaluativos, al igual que en el caso de la mayoría de las Universidades Andaluzas, en ésta los programas de Prácticas no han sido evaluados. Tampoco, en el caso del Programa PRAEMs, se establece una figura diferente de tutorización o seguimiento que no sea el tutor de la empresa. Sólo en el caso de prácticas académicas se establece la figura del tutor académico. Tampoco se especifica si se recoge información a través de algún medio.

6. EL PROGRAMA PRAEMS EN CIFRAS:

Los participantes y las participaciones económicas

Si a lo largo de capítulos anteriores hemos examinado el Programa PRAEMS desde una perspectiva cualitativa, a través de la construcción de su historia evolutiva y del análisis de su situación actual de gestión y funcionamiento en las Universidades Andaluzas, en éste vamos a presentar en aquellos que nos proporcionan un perfil más cuantitativo del programa.

Para ello el análisis se va a centrar en tres grandes bloques. En un primer momento haremos referencia a los datos relativos al alumnado, es decir, a los becarios que en estos 15 años han participado en el programa. En un segundo momento nos centraremos en las empresas que han colaborado para que las prácticas en empresas se hicieran efectivas. Y en un tercer momento nos detendremos en los aspectos económicos relativos al programa, es decir, en las aportaciones que la Consejería de Educación y Ciencia, a través de la Secretaría General de Universidades e Investigación ha ido realizando en estos quince años, así como en aquellas realizadas por las empresas que, como ya se ha comentado con anterioridad, han ido creciendo en la medida que el programa se ha consolidado.

6.1. LOS BECARIOS DEL PROGRAMA PRAEMS

La participación de alumnos de las Universidades Andaluzas en este tipo de programas ha ido creciendo a lo largo de los años y ha sido la demanda de éstos la que ha provocado, en buena medida, una mayor involucración de las Universidades.

En estos quince años de vida del Programa PRAEMs han desarrollado prácticas en empresas un total de 15.946 alumnos, lo que significa que son muchos más los que han participado en la totalidad de programas de este tipo existentes en las Universidades Andaluzas, pero que, en buena medida, deben su existencia a éste.

La participación a lo largo de los años no ha sido siempre homogénea. El primer año el programa se desarrollaron menos de 100, aunque hemos de recordar que en éste sólo participaban empresas de tres provincias – Cádiz, Sevilla y Málaga -. Hasta el año 1992 no podemos hablar del auténtico despegue del programa. En ese curso académico se duplica el número de becarios con respecto al curso anterior.

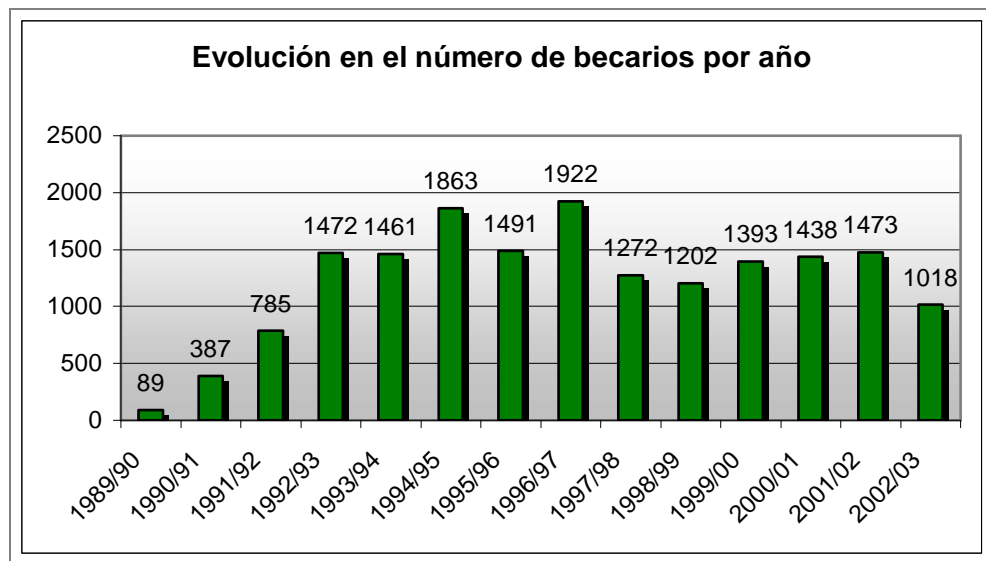


GRÁFICO VI.1. Evolución en el número de alumnos y alumnas participantes a lo largo de estos 15 años de Programa PRAEMs.

Como podemos observar en el gráfico anterior las máximas cotas de participación en el programa se llevaron a cabo entre los años 1995 y 1997, donde se alcanzaron cifras cercanas a los dos mil participantes por curso académico.

En este punto hay que hacer una aclaración previa, para entender la interpretación de los datos sobre el número de becarios participantes. En este período, se amplía el período de estancia del alumnado en la empresa, lo que justifica que disminuya el número de becarios, al ser las prácticas existentes más costosas. Algo similar, acontecería, más tarde, durante el curso 97/98. Ver gráfico posterior.

Tras alcanzar su punto más álgido en el curso 1996/1997, se desarrolló un descenso en el número de participantes, que coincidió con un período de incertidumbre en el programa, correspondiente a su tercera etapa evolutiva. El problema de financiación mencionado, unido a la obligatoriedad de financiación de las empresas del 50% de los gastos, son factores a tener en cuenta en la explicación de los altos y bajos de cifras en número de becarios.

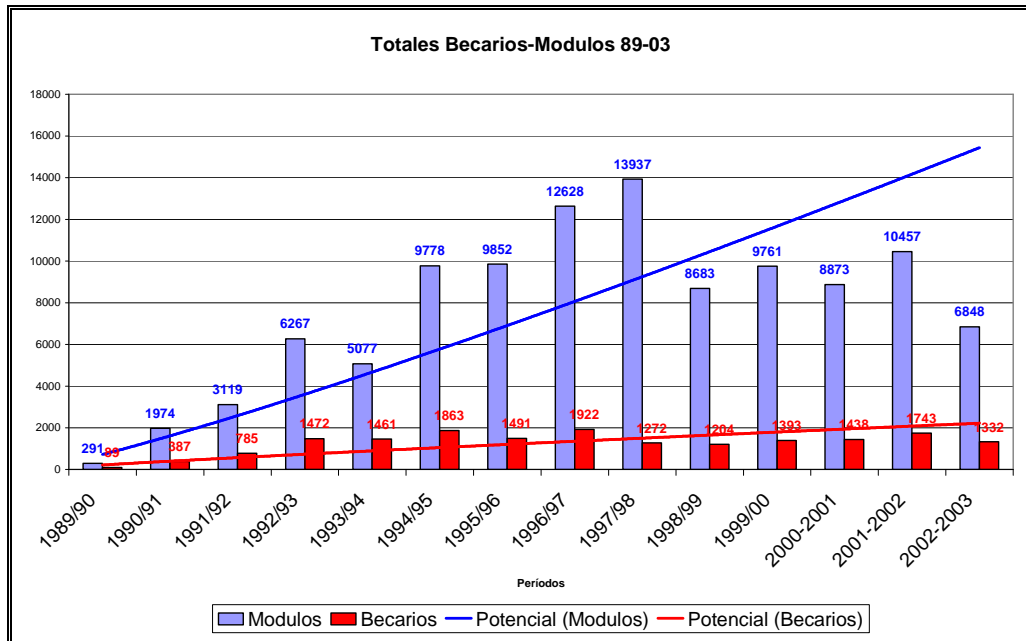


GRÁFICO VI.2. relación entre módulos y el número de alumnos y alumnas participantes a lo largo de estos 15 años de Programa PRAEMS.

En los últimos años la tendencia es a estabilizarse en torno a los mil quinientos becarios por año (GRÁFICO VI.1), aunque durante el pasado curso académico existió un ligero retroceso en participación respecto a los años anteriores, que se justifica en la descentralización del programa.

A continuación pasamos a realizar un análisis por Universidades para observar que es lo que ha acontecido en cada una de ellas.

En la Universidad de Almería los primeros becarios que participan en el programa lo hacen en el curso 1990/1991. Encontramos que en el curso 1994/1995 es cuando disfrutan de prácticas un mayor número de alumnos de esta Universidad.

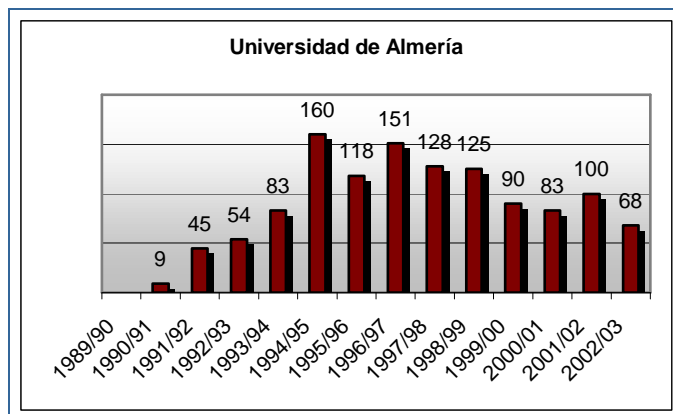


GRÁFICO VI.3. Evolución en el número de becarios por año del Programa PRAEMs en la Universidad de Almería.

En gráfico anterior podemos observar como en la Universidad de Almería la tendencia de participación de becarios es similar a la general del Programa.

Sin embargo en la Universidad de Cádiz esta tendencia no ha sido continuista. Si bien durante el curso 1994/1995 alcanza su máximo esplendor, desde entonces se ha producido un paulatino descenso de becarios. Parece que durante el curso 2000/2001 existe una recuperación, sin embargo la tendencia poco después vuelve a ser baja.

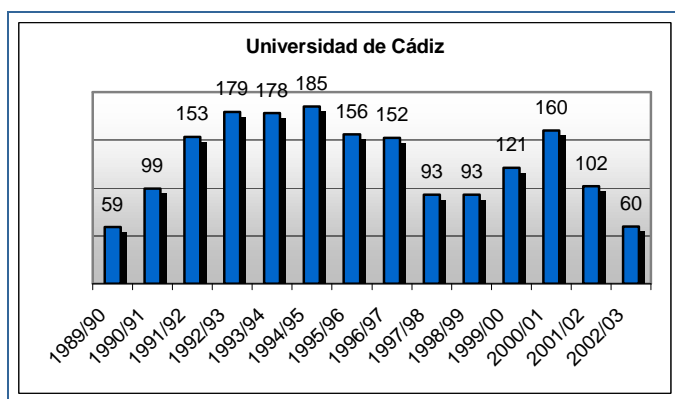


GRÁFICO VI.4. Evolución en el número de becarios por año del Programa PRAEMs en la Universidad de Cádiz.

Las razones que explican este descenso se centran en la proliferación de prácticas en empresas en otros programas de la Universidad, con especial énfasis del programa de Prácticas Propio, que posee una media de mil quinientas prácticas anuales.

En la Universidad de Córdoba encontramos su momento fuerte en el mismo curso que en la Universidad antes mencionada, es decir, en 1994/1995.

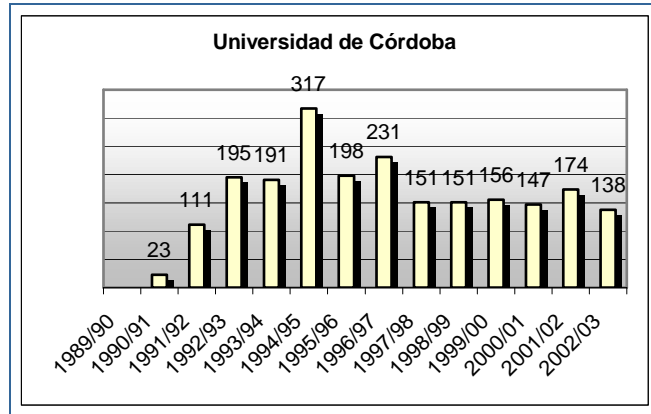


GRÁFICO VI.5. Evolución en el número de becarios por año del Programa PRAEMs en la Universidad de Córdoba.

En la Universidad de Granada, se puede observar a continuación, como existen numerosos altibajos en cuanto a la participación de becarios.

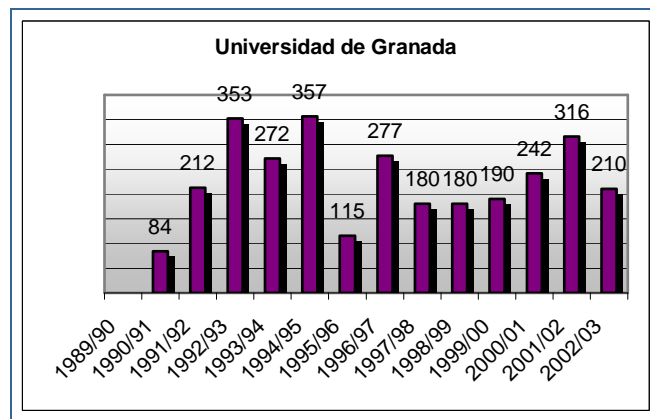


GRÁFICO VI.6. Evolución en el número de becarios por año del Programa PRAEMs en la Universidad de Granada.

En los cursos 1992/1993 y 1994/1995 encontramos los mayores índices de participación, en trono a los trescientos cincuenta alumnos.

Comprobamos cómo, aunque existió una tendencia decreciente, la participación en el programa viene recuperándose a lo largo de los últimos cursos académicos.

En la Universidad de Huelva el máximo de participación se llevó a cabo, también, en el curso 1994/1995 y se mantuvo, aunque con ligero descenso durante dos cursos más.

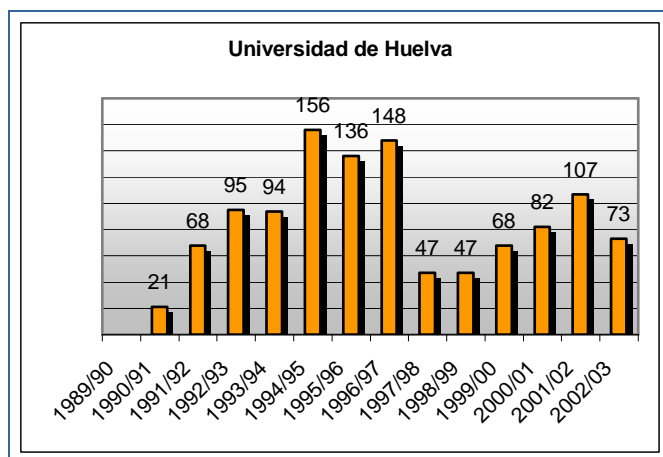


GRÁFICO VI.7. Evolución en el número de becarios por año del Programa PRAEMs en la Universidad de Huelva.

En 1996/1997 el programa sufre una estrepitosa caída en número de becarios, que se mantendría un año más, después del cual empezaría una lenta recuperación hasta las setenta y tres alumnos que participaron durante el pasado curso.

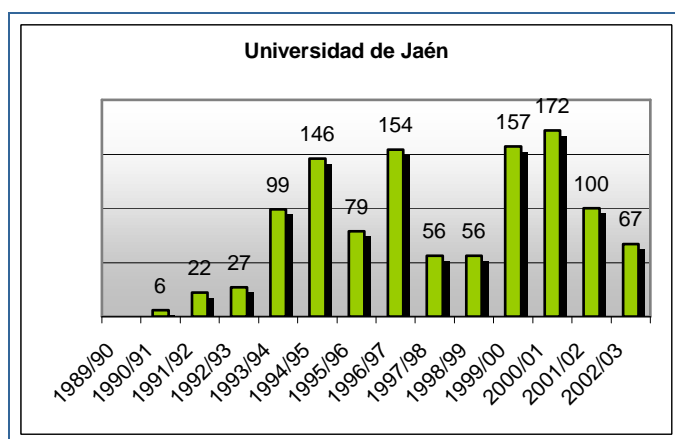


GRÁFICO VI.8. Evolución en el número de becarios por año del Programa PRAEMs en la Universidad de Jaén.

En la Universidad de Jaén ocurre algo parecido que en la de Granada: existen numerosos altibajos. Sin embargo la diferencia reside en que su esplendor es relativamente reciente, en el curso 2000/2001, donde participan ciento setenta y dos becarios.

No obstante, al igual que en otras universidades, y en especial, como en la Universidad de Cádiz. Se ha iniciado un rápido retroceso situándose los niveles de participación en las cifras enormemente bajas, y sin embargo, aumentando significativamente el número de becarios que realiza prácticas en empresas en otros programas de esta Universidad.

En la Universidad de Málaga encontramos que los años fuertes en cuanto a participación de becarios están comprendidos entre 1993, año de despegue del programa y 1997, donde se alcanzan cifras en torno a los trescientos participantes.

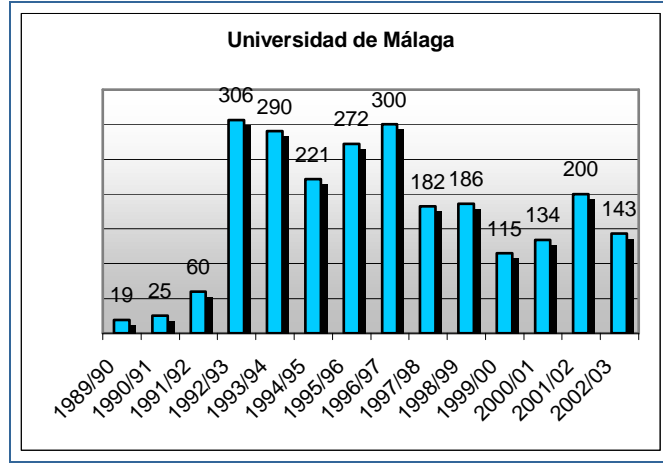


GRÁFICO VI. 9. Evolución en el número de becarios por año del Programa PRAEMs en la Universidad de Málaga.

Después de estas fechas el número de alumnos por año va descendiendo pero, tras 1994 donde el número se reduce considerablemente, lo hace de una manera poco significativa y con altibajos.

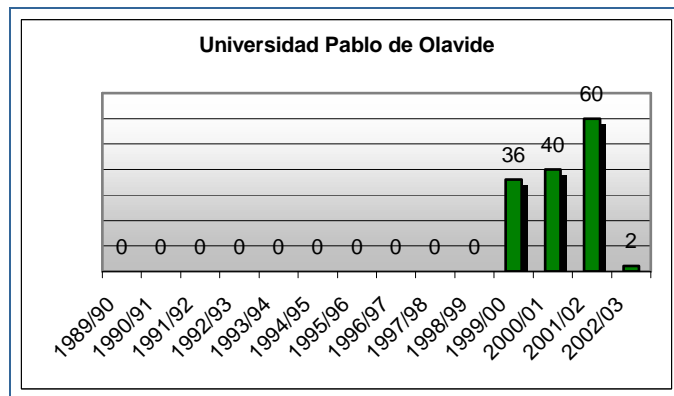


GRÁFICO VI.10. Evolución en el número de becarios por año del Programa PRAEMs en la Universidad de Pablo de Olavide.

En relación con la Universidad Pablo de Olavide tenemos que indicar que se incorpora al programa PRAEMs durante el curso 1999/2000, dos años después de su creación.

Como puede apreciarse en el gráfico anterior, escasa es la vida del programa en esta institución, por lo que aún tendremos que esperar algún tiempo para

estudiar como evoluciona. No obstante hay que indicar, por lo significativo, que durante el curso pasado sólo dos becarios participaron en el programa.

En contraposición con esta Universidad, encontramos la de Sevilla, en la que se registra el mayor número de participantes en por curso de todas las Universidades Andaluzas.

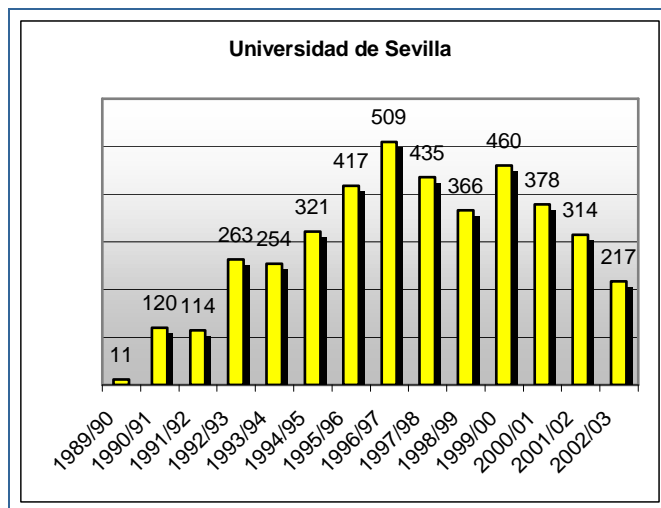


GRÁFICO VI.11. Evolución en el número de becarios por año del Programa PRAEMs en la Universidad de Sevilla.

En concreto, durante el curso 1996/1997 participaron algo más de quinientos becarios. Desde el año 2000 la tendencia es negativa, y en el curso anterior – 2002/2003 - participó sólo la mitad de alumnos que en dicho año.

En última instancia, si realizamos el análisis del número total de becarios que han participado en este programa durante sus quince años de existencia, encontramos que es la Universidad de Sevilla donde ha tenido un mayor alcance entre los estudiantes, y que es en la Universidad Pablo de Olavide donde éste ha sido menor. No obstante, hemos de tener en cuenta que en ésta última sólo se desarrolla desde hace cuatro cursos y que, sin embargo la primera vienen participando en el programa desde el inicio de éste. Ello viene a indicar que no son muy significativos los análisis globales si no se tienen en cuenta las condiciones particulares y las características diferenciales de la Universidades Andaluzas.

Después de esta fecha, y a pesar de que se produce una recuperación dos cursos más tarde, la tendencia es a la estabilización del número de becarios participantes que se cifra en unos 150 alumnos.

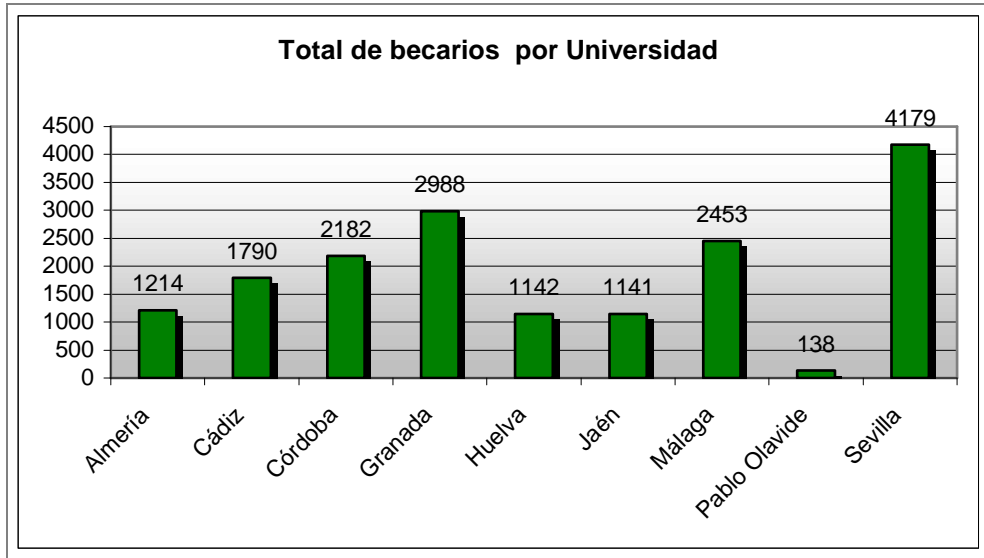


GRÁFICO VI.12. Cifras totales de becarios del Programa PRAEMs por Universidades.

En el sentido anteriormente marcado, cabe destacar el número de becarios participantes tanto en la Universidad de Granada, como en la de Málaga y Córdoba. Sin embargo, teniendo en cuenta el volumen de estudiantes de unas y otras, así como el tamaño de cada una de las Universidades anteriores, resulta que realmente es mucho más significativo que en la Universidad de Córdoba algo más de dos mil cien alumnos hayan sido becarios del programa. Es por ello que podemos señalar a ésta, junto a la Universidad de Sevilla como las Universidades que lideran el Programa PRAEMs, en cuanto a becarios participantes.

6.2. LAS EMPRESAS PARTICIPANTES EN EL PROGRAMA PRAEMS

En primer lugar, habría que indicar que los datos en relación con las empresas sólo pueden ser ofrecidos hasta el curso 2000/2001, ya que, al descentralizarse totalmente la gestión del Programa PRAEMs, desde esa fecha serán las propias Universidades Andaluzas las que conveniarían las prácticas con empresas, entidades, instituciones u organismos públicos o privados.

Una vez señalado este dato tan importante, podemos apreciar en el siguiente gráfico, como el curso en el que se establece un mayor número de convenios de colaboración entre la Junta de Andalucía y las empresas sería el curso 1996/1997, encontrándose esta cifra de datos próxima a la de convenios rubricados durante el curso 1994/1995.

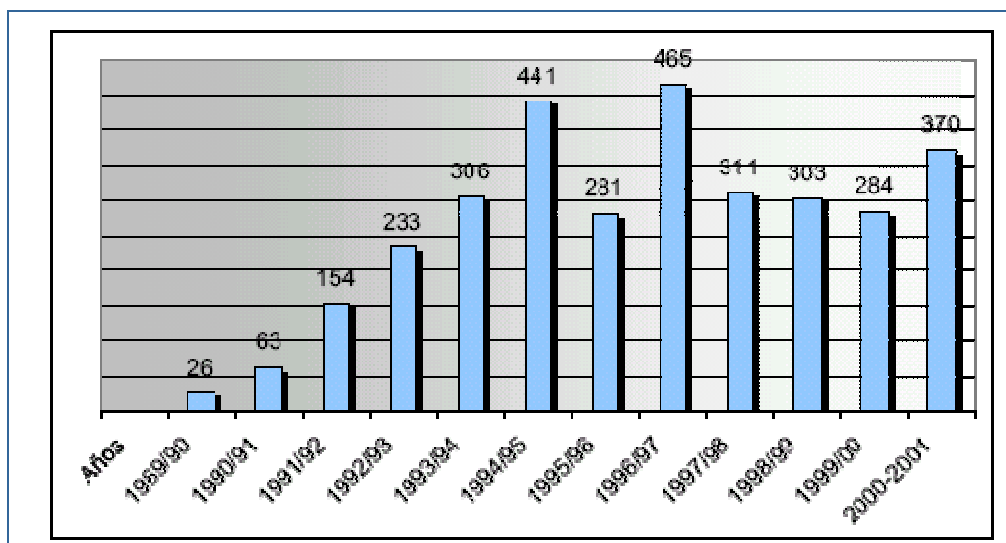


GRÁFICO VI.13. Empresas totales participantes en el Programa PRAEMs por curso académico

Si comparamos estos datos con los del número de becarios que participaron en el programa encontramos que, cuando ofrecíamos aquellos datos en el apartado anterior, hacíamos referencia al mismo período de tiempo como destacado en cuanto al volumen de participación.

También en aquellos, al igual que en estos, podemos observar como tras el período álgido se produce un descenso significativo en el número de empresas participantes. Sin embargo, en la relación entre el número de becarios participantes que disfrutaron de prácticas en empresas y el número de empresas que suscribieron convenio de colaboración, detectamos como es en el curso 1991/1992 donde existe mayor proporción de actividades, de este tipo ofertada por cada una de las entidades, con una media algo superior a las cinco prácticas en empresas por año.

En el caso de las empresas no sería correcto un análisis por Universidades, ya que los convenios, como se ha relatado en apartados anteriores son suscritos entre la Consejería de Educación y Ciencia, a través de la Secretaría General de Universidades e Investigación y las empresas, y en esta relación no participaban “formalmente” las Universidades. Es por ello que un análisis de cifras debe ser desglosado por provincias, aunque también tenemos que tener en cuenta que, hasta la aparición del Distrito Único Andaluz, la adscripción, salvo contadas excepciones era Universidad-provincia.

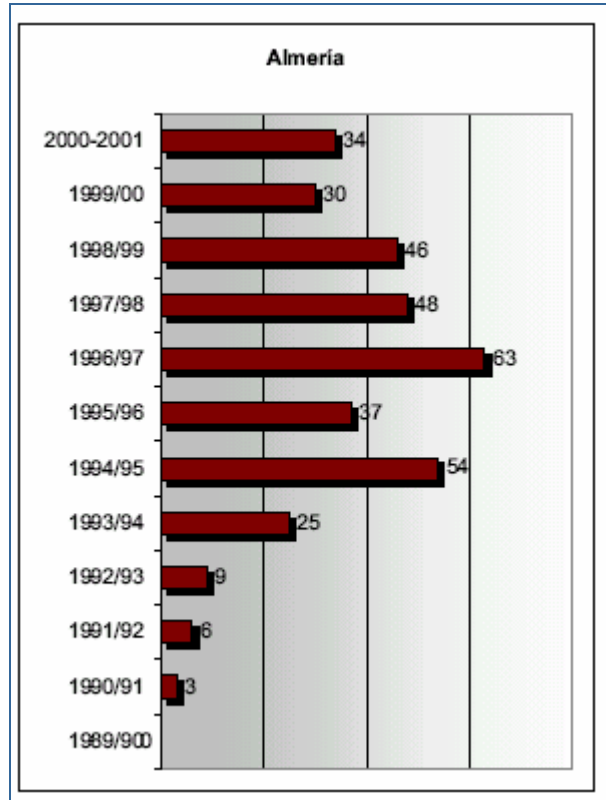


GRÁFICO VI.14. Empresas participantes en el Programa PRAEMs por curso académico en la provincia de Almería.

En este sentido, en el caso de la provincia de Almería, durante el curso 1996/1997, participaron en el programa un total de sesenta y tres empresas.

La proporción más alta en el número de prácticas convocadas por curso se dio en 1991/1992, donde cada empresa vino a ofertar unas siete becas.

En la provincia de Cádiz las tendencias no son tan bruscas como en el caso anterior. Cuando se inicia el programa, se adscriben a este un total de catorce empresas que al año siguiente repetirían la experiencia.

El mayor número de convenios firmados con empresas de esta provincia sería a lo largo de 1994/1995, donde con treinta y nueve convenios se suscribiría uno más que durante el curso inmediatamente posterior.

Al establecer la relación entre el número de becarios que disfrutaron de prácticas y el número de empresas que las ofertaron, observamos que durante el curso 1995/1996 la media fue de ocho becas. También resulta significativo el curso 1992/1993 donde se ofertaban más de seis becas.

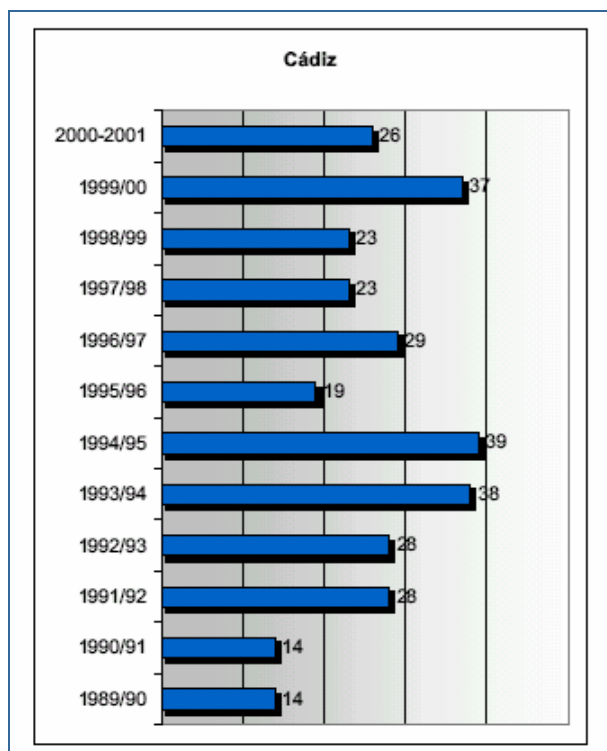


GRÁFICO VI.15. Empresas participantes en el Programa PRAEMs por curso académico en la provincia de Cádiz.

En la provincia de Córdoba destaca, en cuanto a número de convenios con empresas rubricados los cursos 1994/1995, 1996/1997 y 2000/2001, durante los cuales el alumnado tuvo la oportunidad de realizar prácticas en más de cincuenta empresas diferentes.

En esta provincia, durante un curso determinado se da la relación más alta de becarios por empresa. Concretamente este hecho acontece el año en que se desarrolla por primera vez este programa en la provincia, 1990/1991, donde a pesar de sólo existir un convenio de colaboración, veintitrés alumnos desarrollaron prácticas en dicha empresa.

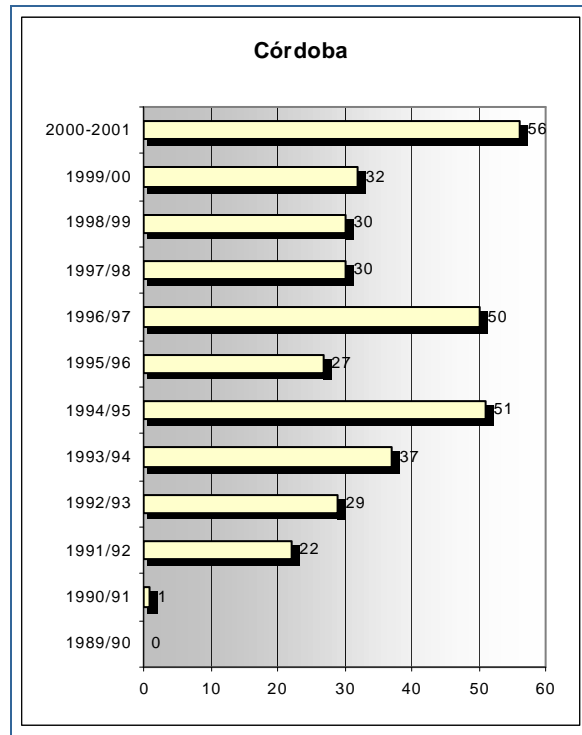


GRÁFICO VI.16. Empresas participantes en el Programa PRAEMs por curso académico en la provincia de Córdoba.

Si dejamos a un lado la excepcionalidad de este hecho, hemos de referirnos que durante el curso 1995/1996, cada empresa venía a convocar una media de siete becas.

En la provincia de Granada, durante el curso 1994/1995 se rubricaron noventa y seis convenios, la cifra más alta durante toda la vida del programa en cualquier provincia andaluza.

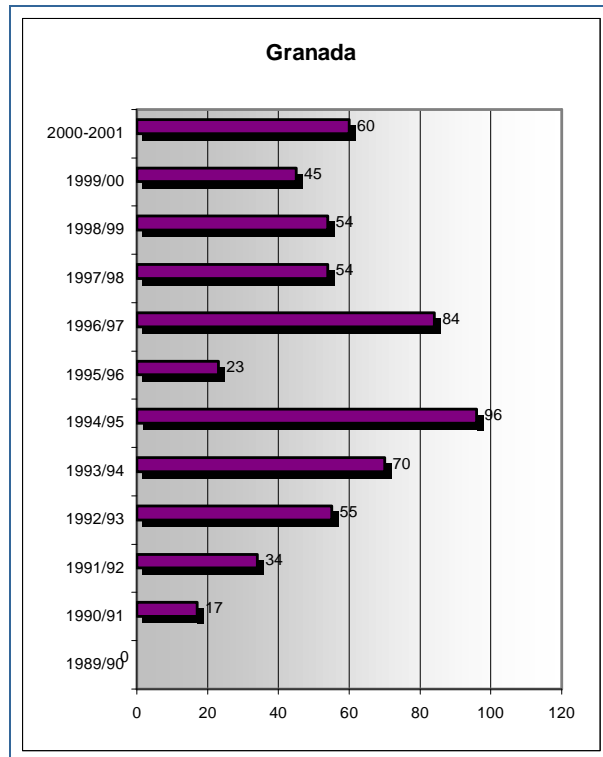


GRÁFICO VI.17. Empresas participantes en el Programa PRAEMs por curso académico en la provincia de Granada.

Por su parte, durante los cursos 1991/1992 y 1992/1993 son en los que encontramos una mayor proporción de becas por empresas, cifrándose en algo más de seis.

En Huelva resulta llamativo que durante toda la vida del Programa PRAEMs en esta provincia, la proporción de becas ofertadas por cada empresa siempre ha estado entre dos y tres.

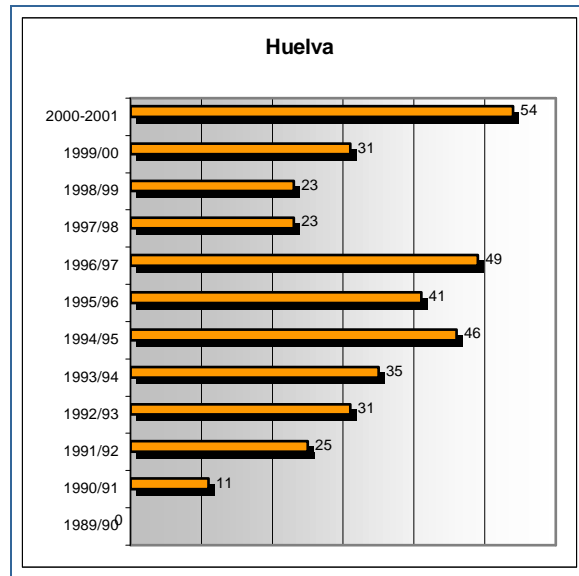


GRÁFICO VI. 18. Empresas participantes en el Programa PRAEMs por curso académico en la provincia de Huelva.

En cuanto a número de convenios para la realización de éstas, las cifras más altas las encontramos en los mismos puntos que para el caso de Granada. Destacable es el caso del curso 2000/2001 donde se llevan a cabo cincuenta y cuatro convenios.

Como se puede observar en el gráfico referente a la provincia de Jaén, también los mejores años de convenios en este caso vienen a coincidir en fechas, siendo también muy similar el número de convenios existentes.

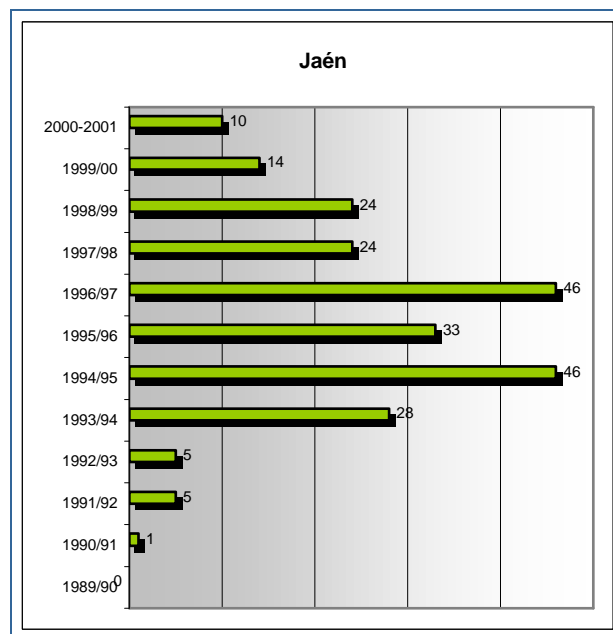


GRÁFICO VI.19. Empresas participantes en el Programa PRAEMs por curso académico en la provincia de Jaén.

Durante el curso 1999/2000, y a pesar de sólo establecer convenio con catorce empresas, la proporción de becas convocadas es la mayor de su historia, concretamente algo más de once becas por cada empresa.

En el caso de la provincia de Málaga, una proporción parecida se da en el curso 1992/1993, donde cada empresa ofertó de media diez becas.

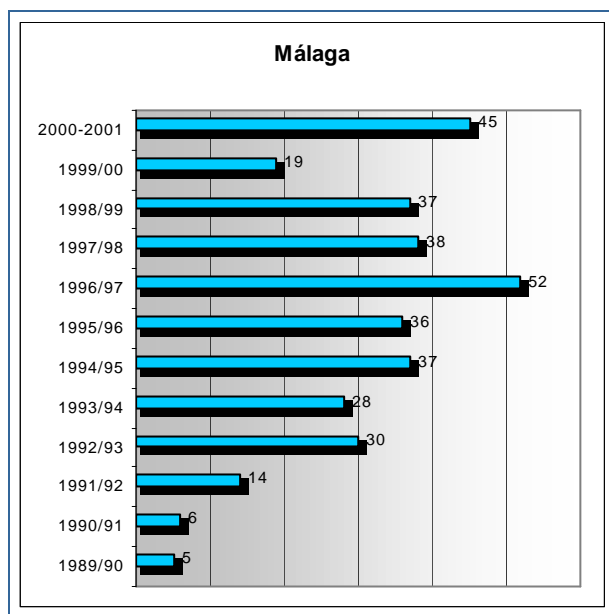


GRÁFICO VI.20. Empresas participantes en el Programa PRAEMs por curso académico en la provincia de Málaga

En cuanto al número de convenios por año, cabe destacar tanto el curso 1996/1997, donde encontramos el techo superior de convenios (cincuenta y dos), como el 2000/2001, por ser el inmediatamente inferior con cuarenta y cinco acuerdos.

En Sevilla hemos de tener en cuenta que durante una serie de años las empresas ofertantes recibían fundamentalmente alumnado de la Universidad de Sevilla, pero que a partir del 2000 también lo harían de la Universidad Pablo de Olavide.

Es en el curso 1996/1997 en el que se firma un mayor número de convenios, concretamente noventa y dos. El segundo curso en número de convenios sería el 2000/2001, donde se desarrollan ochenta y uno.

Sin embargo si realizamos el análisis en relación con la oferta de becas por curso encontramos que es durante el 1990/1991 cuando se oferta un mayor número de becas por empresas, y que esta cifra se encuentra en torno a 12 plazas por entidad.

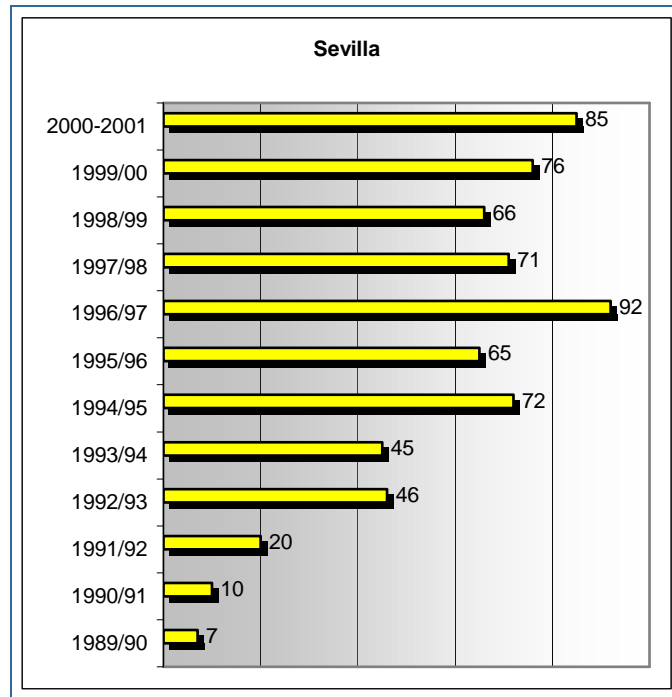


GRÁFICO VI.21. Empresas participantes en el Programa PRAEMs por curso académico en la provincia de Sevilla.

Por último, el análisis de participación de empresas por provincias expresa, como se puede observar en el siguiente gráfico que es en Sevilla y en Granada donde el volumen de convenios rubricados fue mayor, en ambos casos, casi el doble que en el resto.

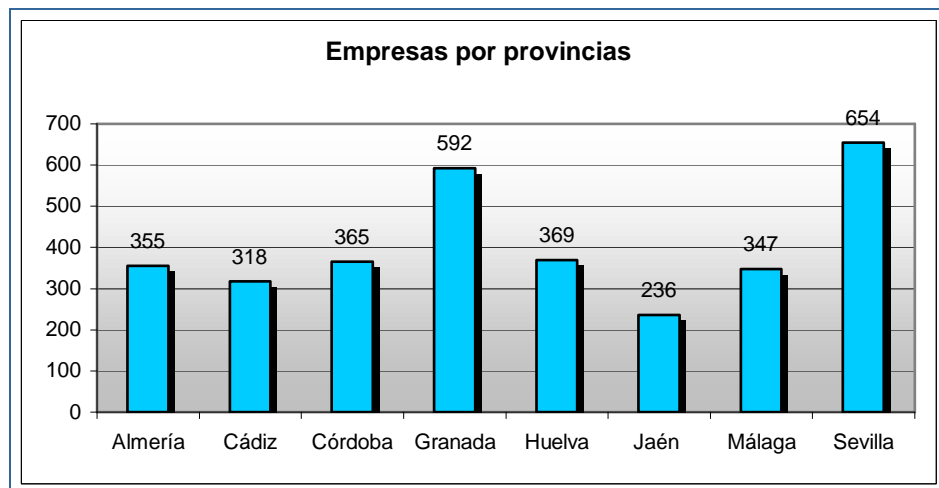


GRÁFICO VI.22. Empresas totales participantes en el Programa PRAEMs por provincia.

6.3. FINANCIACIÓN DEL PROGRAMA PRAEMS

En el capítulo referente a la historia del programa hemos relatado como la financiación del programa ha sufrido una evolución a lo largo de la vida de éste. En un primer momento, la financiación íntegra del Programa PRAEMs estuvo a cargo de los presupuestos de la Consejería de Educación y Ciencia, a través de una partida presupuestaria con cargo a la Secretaría General de Universidades e Investigación.

Con el tiempo, se fue invitando, en un primer momento, a las empresas a colaborar en la financiación del programa, con cantidades variables. Cuando se comprobó que la cofinanciación por parte de las empresas de este tipo de actividades era factible se estableció un sistema de financiación al 50% por cada una de las partes – CEJA y Empresas -.

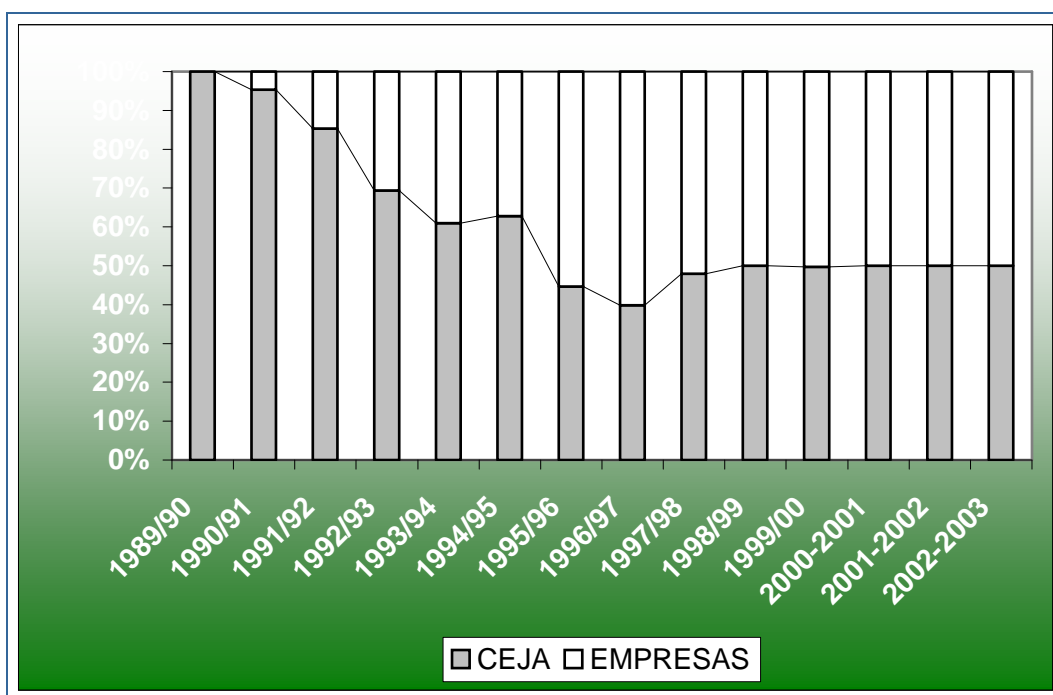


GRÁFICO VI.23. Aportación en % de la Consejería de Educación y Ciencia y de las Empresas durante los quince años del Programa PRAEMs.

A través del gráfico anterior podemos observar este hecho. Además podemos apreciar como durante 1995/1996 y 1996/1997, las aportaciones de las empresas superan a la de la propia CEJA. A partir del curso siguiente y hasta la actualidad se establecería la efectiva cofinanciación al 50%.

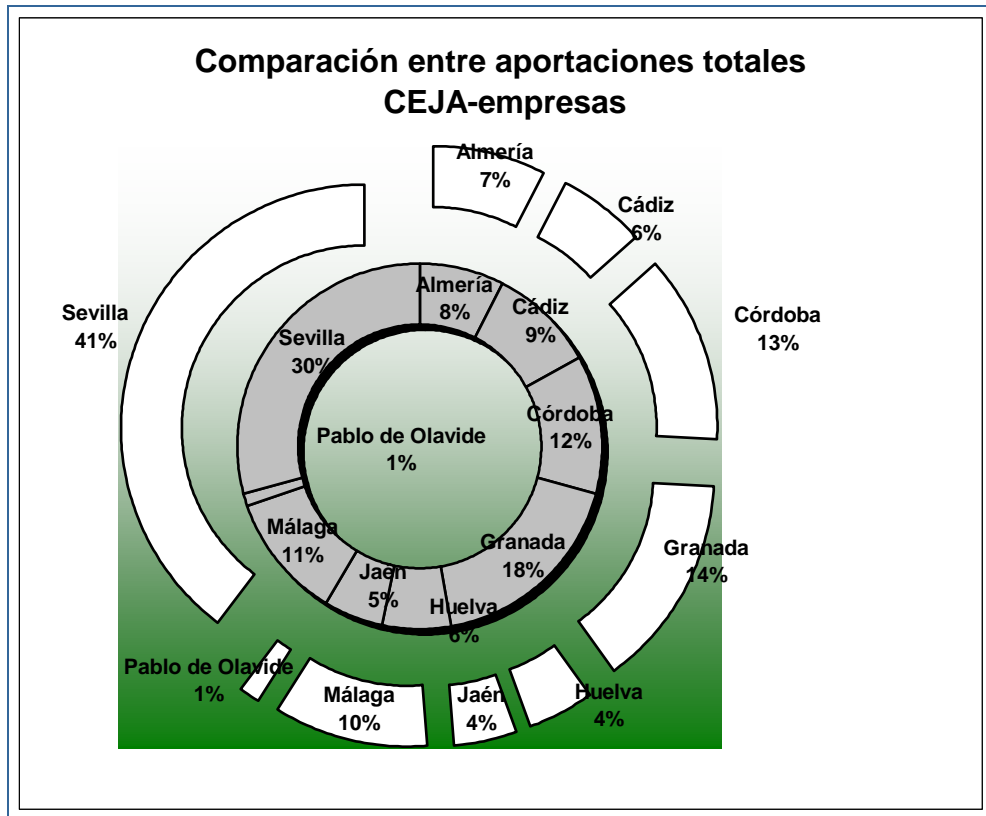


GRÁFICO VI.24. Aportación en % de la Consejería de Educación y Ciencia y de las Empresas en las diferentes Universidades Andaluzas.

El análisis comparado entre las aportaciones de la Consejería de Educación y Ciencia, a través de la Secretaría General de Universidades e Investigación y de las empresas, por Universidad Andaluza, encontramos que en la Universidad de Sevilla han sido en un 11% mayores las aportaciones de las empresas que de la CEJA. Sin embargo esto sólo ocurre en dicha Universidad y en menor medida en la de Córdoba, ya que en el resto la proporción se invierte o es igual.

A continuación se presenta un gráfico que ilustra como se relaciona la financiación de la Consejería con el número de becarios participantes por Universidad. En el mismo se aprecian claramente los datos comentados en un apartado anterior, referido al número de becarios participantes. Además podemos observar como en la Universidad de Cádiz, de Jaén y de Málaga se viene obteniendo financiación externa importante ya que el conjunto de becas no es exclusivamente financiado por los módulos económicos de la Consejería – hecho que vendría produciéndose en los últimos años.

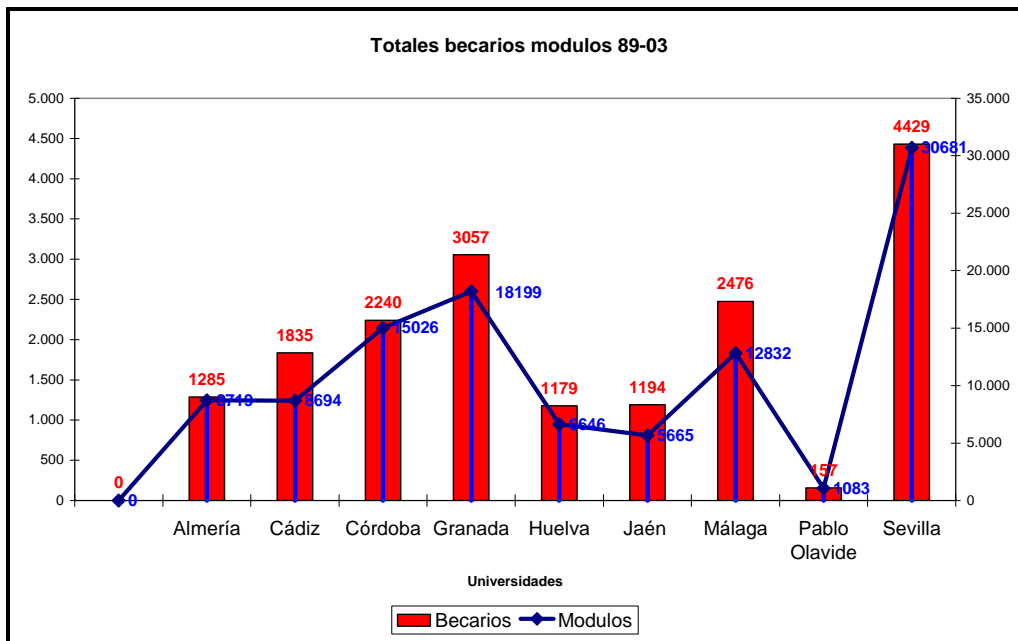


GRÁFICO VI.25. Relación entre becarios y módulos (financiación alumno-mes) aportados por la Consejería de Educación y Ciencia al Programa PRAEMs, por Universidades.

En el siguiente gráfico apreciamos las aportaciones de la Consejería de Educación y Ciencia a cada una de las Universidades andaluzas para el desarrollo del Programa PRAEMs. En general se observa una tendencia creciente en la cantidad de aportaciones hasta el curso 1994/1995. A partir de entonces disminuye en casi todas las Universidades, excepto en la de Sevilla, donde se incrementa porque también lo hace el número de prácticas en empresas que se desarrollan.

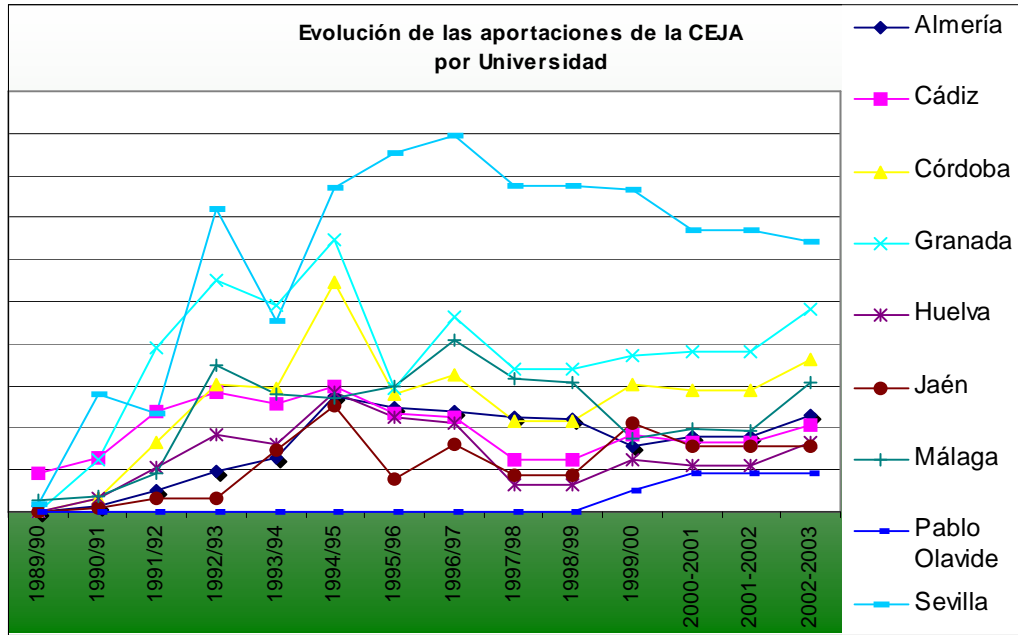


GRÁFICO VI.26. Evolución por curso académico de la aportación de la Consejería de Educación y Ciencia por Universidades.

En cualquier caso sería conveniente explicar que las aportaciones en realidad no son menores, sino que, como se puede apreciar, se sostienen en el tiempo. Lo que justifica que la Consejería de Educación y Ciencia no realice una mayor aportación es que, poco a poco lo van haciendo las empresas participantes, por lo que podemos señalar que el volumen económico del Programa PRAEMs se incrementa con el transcurso del tiempo, como puede valorarse en el siguiente gráfico.

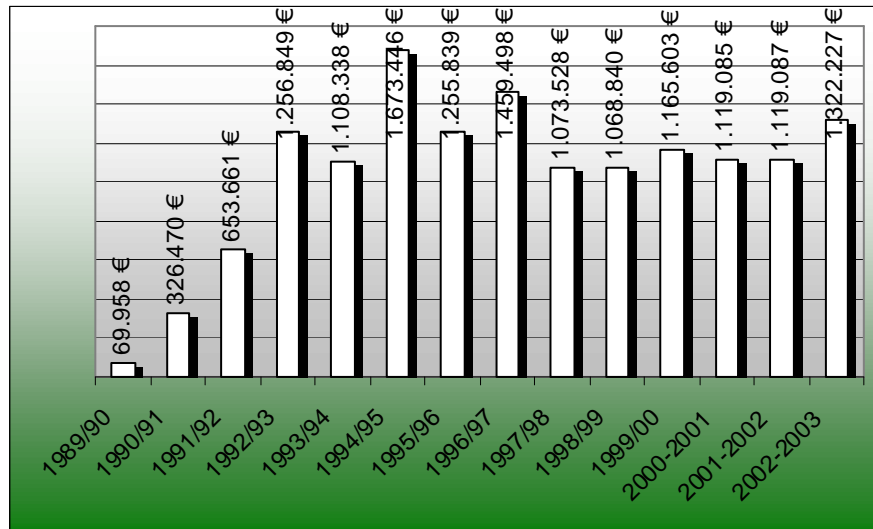


GRÁFICO VI.27. Evolución por curso académico de la aportación de la Consejería de Educación y Ciencia al Programa PRAEMs.

Hay que apuntar que desde 1992, la inversión pública que se realiza en el Programa PRAEMs de forma anual supera el millón de euros, lo que lo convierte en un programa de envergadura.

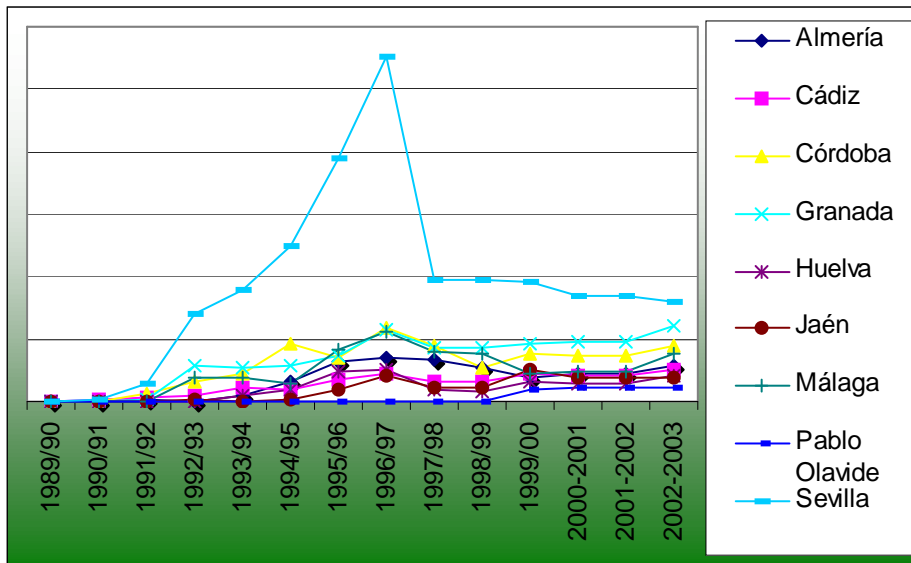


GRÁFICO VI.28. Evolución por curso académico de la aportación de las empresas por universidades.

Con respecto a las aportaciones de las empresas por Universidad, el gráfico que se muestra viene a reafirmar lo ya indicado en relación con el aumento en las aportaciones de éstas.

En el mismo se observa como, poco después del nacimiento del programa empiezan las contribuciones a éste, y que alcanzan su máximo exponente en el curso 1996/1997. En los últimos años existe una tendencia en todas las Universidades al crecimiento de las aportaciones de éstas.

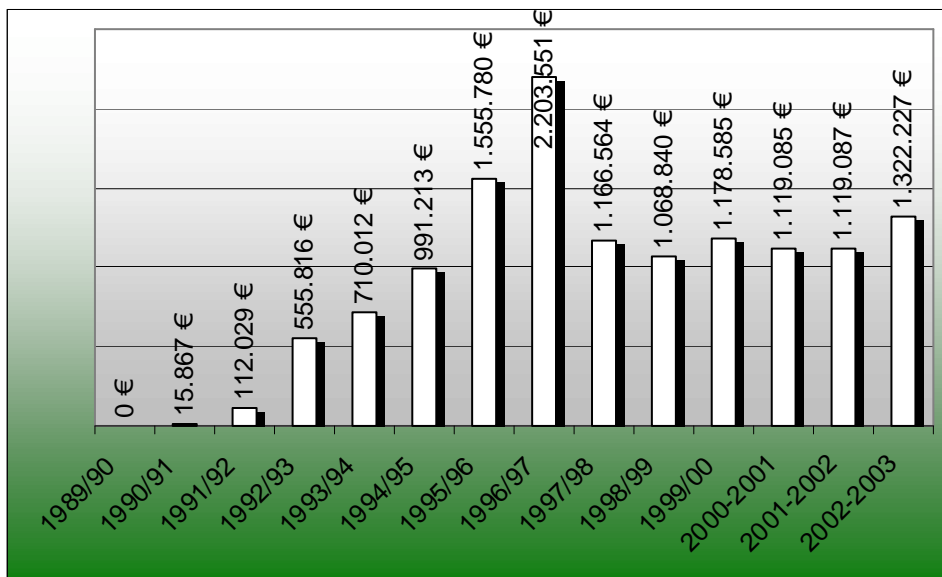


Gráfico VI. 29. Evolución por curso académico de la aportación de las Empresas al Programa PRAEMs.

Ya durante el segundo año de vida del programa empiezan, aunque de forma testimonial, las aportaciones de las empresas, alcanzando la cifra de más de dos millones de euros de cofinanciación total del programa en el curso 1996/1997. En la actualidad la aportación se puede observar – comparando los gráficos 25 y 27 – como resulta idéntica entre empresas y CEJA.

Tercera parte:
RESULTADOS EVALUATIVOS

7. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA PRAEMS

A lo largo de este capítulo vamos a presentar los principales resultados emergentes de la evaluación del programa que se ha llevado a cabo. Como ya se ha relatado en el apartado metodológico del informe, se trata de de una evaluación del programa en su diseño, su desarrollo y sus resultados y no una evaluación de las universidades en sí mismas; aunque ésta pretenda la orientación a la mejora de las mismas.

A lo largo de este bloque, se tratará de manera diferenciada los resultados de evaluación del programa, en relación al objeto o dimensión evaluada (diseño-proceso-impacto), identificando cada una de las unidades evaluadas en función de los criterios seleccionados.

7.1. EVALUACIÓN DEL DISEÑO

Asumiendo una perspectiva comprensiva, como punto de partida en este proceso, entendemos que la evaluación completa de un programa ha de partir de la valoración de su diseño, en la asunción de que los procesos evaluativos son procesos que deben ser abordados de manera holística.

A lo largo de este apartado valoraremos distintos elementos que configuran el diseño, concretamente la existencia de procesos diagnósticos que justifiquen la existencia, evolución, consolidación y desarrollo del Programa PRAEMS vigente, la propia planificación del programa y su articulación en las diferentes universidades andaluzas, así como la relación que se establece entre éste y otros programas de prácticas o de inserción laboral similares o complementarios. Con ello pretendemos establecer la relevancia, pertinencia, coherencia interna y externa del programa y la cobertura que alcanza en las nueve universidades públicas que lo implementan en la actualidad.

7.1.1. Diagnóstico de necesidades: relevancia y pertinencia del programa

Cada vez más, de cara a la planificación de programas, para dotarlos de relevancia (que sean de interés para el contexto) y pertinencia (concordancia con las necesidades), se desarrollan procesos de diagnóstico de necesidades y diagnósticos de situación cuyo objetivo se dirige al diseño de nuevos programas o a la mejora y adecuación de los existentes a las realidades actuales.

Sabemos que no existe un diagnóstico de necesidades que quince años atrás orientara el diseño del Programa PRAEMs, sino que su diseño fue una apuesta por este tipo de programas que se venían desarrollando en otros

contextos – especialmente en Inglaterra y Francia - y una apuesta por favorecer las relaciones universidad-empresa, aspecto clave que ya dejaba entrever la LRU (1980), junto al inicio del interés por la temática de la inserción laboral del universitario y articulación con la creación de los COIEs.

“En el momento que nació el PRAEMs fue una cosa absolutamente rompedora, nadie lo tenía. En algunas universidades nos decían, ¡qué envidia! Y de hecho les sirvió a algunas para negociar prácticas con sus Comunidades Autónomas”(r1)

Hemos querido conocer si en estos momentos en las universidades andaluzas se han llevado a cabo diagnósticos que permitan optimizar el programa en sus contextos de desarrollo. En este sentido, encontramos diferentes situaciones:

- A) **Universidades que no han desarrollado ningún tipo de diagnóstico** (u7, u8 y u4). Se ha de señalar que las dos primeras fueron las que en primer momento se adscribieron al programa, por lo que el desarrollo del Programa PRAEMs en las mismas podría explicarse por la *tradición* de desarrollo, entendida ésta como continuidad en el tiempo.
- B) Aquella (u2) que manifiesta que el diagnóstico se encuentra **en proceso de realización**.
- C) Las universidades que **revelan haber desarrollado algún tipo de diagnóstico** (u1, u3 y u5). De éstas, las dos primeras han concretado sus diagnósticos en evaluaciones del programa que han servido para orientar las prácticas ya que les ha aportado datos sobre la gestión del programa y el análisis de los propios procesos de prácticas. En ambos casos estos diagnósticos han permitido conocer la tipología de empresas participantes

Un programa es relevante cuando su diseño responde a las **necesidades existentes**, por eso hemos querido conocer cuáles son las razones de participación de los distintos implicados, razones que descubren sus necesidades.

Si nos referimos a las propias universidades, encontramos que el diagnóstico de la situación y consecuente puesta en marcha de un programa que responda a unas necesidades no parece justificar la adhesión al programa de éstas.

Podríamos decir que la adhesión al programa de las universidades responde, de un lado, a **razones históricas** que tienen que ver con ser las primeras que

en su momento desarrollaron el programa de manera “experimental” descubriendo la necesidad de este tipo de actividades en la formación del alumnado universitario y, en consecuencia, apostando por **generar la necesidad en el contexto universitario**.

“Para nosotros es ya algo inherente. Es decir, dentro de nuestra universidad, las prácticas y el Programa PRAEMs es algo...que está dentro de nuestras raíces...”
(r8)

Más tarde, las razones parecen haber evolucionado y se desarrollan por el hecho de que todas las universidades llevan a cabo, como mínimo, los programas públicos propuestos por las administraciones, sin detrimento de que también desarrollen programas propios. Ello significa que la cultura de prácticas se ha consolidado.

“(...) en un principio para crear la necesidad y cultura de prácticas. En la actualidad para ayudar a financiar determinadas plazas de prácticas...” (u1)

Han evolucionado las prácticas, el programa, pero también el valor del programa en los diferentes contextos, y en este sentido se nos señala la evolución que los antiguos COIEs han experimentado con la entrada en vigor de la LOU y de la LAU, adquiriendo la temática de la inserción laboral de los/as universitarios/as un papel relevante dentro de las políticas universitarias. En la actualidad parece existir un mayor apoyo a este tipo de programas que, sostienen, adoptan una importancia mayor en cuanto que articulan el futuro de los egresados universitarios.

“Este servicio la universidad lo ha considerado estratégico, y lo ha considerado estratégico hasta tal punto que esto antes era antes una unidad y en los últimos estatutos que se han hecho ha pasado a ser un servicio que administrativamente es de mayor rango” (r4)

Ello ha supuesto la reorganización de las antiguas unidades que asumen competencias directamente relacionadas con la inserción laboral del alumnado y de los egresados/as, a la vez que se les encomienda, junto a los Consejos Sociales la articulación de las relaciones universidad-empresa en esta temática, asumiendo por su parte las OTRIs las relaciones universidad-empresa relacionadas con la transferencia tecnológica.

Un hecho importante es que **las universidades andaluzas en los análisis de sus procesos de prácticas han descubierto que existen titulaciones que apenas son demandadas por las empresas** para la recepción de alumnos en prácticas, lo que genera una situación de desigualdad de unas titulaciones frente a otras. Mientras que las titulaciones más demandadas son las de carácter técnico, las titulaciones de Ciencias (excepto Matemáticas), la licenciatura en Dirección y Administración de Empresas y la diplomatura en

Económicas y Empresariales, existe un grupo de titulaciones, destacando las Humanidades y las de Ciencias Sociales (excepto la licenciatura en Derecho) que apenas presentan oferta de prácticas. Las universidades destacan como el Programa PRAEMs es especialmente valioso para abordar este problema de desigualdad y por ello están destinándolo a compensar la situación. **El Programa PRAEMs en la actualidad se está orientando a la oferta de prácticas en titulaciones menos demandadas y/o de difícil inserción laboral**, de hecho ello se convierte en un objetivo que persiguen las universidades con la articulación de este programa.

“La política que se viene siguiendo desde el secretariado es vincular el PRAEMs como fomento de las prácticas en aquellas titulaciones que tienen menos demanda, por lo tanto, en aquellos sectores que son más reacios en primera instancia a meterse en prácticas en empresas.”(u3)

Esta necesidad ha dado lugar a la **concreción de la actual población objetivo del Programa PRAEMs**. Normativamente es alumnado de las universidades andaluzas que hayan superado al menos el 50% de los créditos de su titulación, menores de 30 años y que no hayan sido beneficiarios/as en convocatorias anteriores. La definición no normativa viene dada por la *orientación* de las propias universidades del programa hacia alumnado de las titulaciones menos demandadas (u1 y u4), orientación que se articula en la selección de las empresas participantes en función de las prácticas ofertadas.

Consultadas las empresas respecto a la población objetivo del programa señalan que, en el 46,3% de los casos, la consideran altamente adecuada, siendo muy adecuada en el 28,3% de los casos, lo que viene a indicar que el **perfil del alumnado definido en el diseño es acertado**.

Con respecto a la población objetivo se nos ha señalado, en las entrevistas a los responsables del programa, una realidad significativa y que tiene incidencia en la población objetivo: están advirtiéndolo que los estudiantes universitarios tienen una edad superior a 30 años, cada vez con mayor frecuencia y éstos quedan excluidos del programa según la normativa actual. En este sentido habría que realizar una llamada de atención y revisar dicho criterio, tanto en convocatorias como en Bases Reguladoras.

La necesidad de desarrollo de prácticas se ha consolidado en las universidades andaluzas, evolucionando además su sentido institucional, y por ello, en la actualidad, **las universidades reconocen que es imprescindible articular mecanismos que potencien las relaciones universidad-empresa**.

“Tengo evidencias de que la universidad entiende que es muy importante. De hecho, en los propios estatutos de la universidad que se han tenido que hacer recientemente, en su articulado refleja la necesidad de que la universidad haga este tipo de actividades, expresamente, lo refleja así.” (r1)

Cuando ello se ve facilitado por el diseño del programa que ofrece una cofinanciación de la beca del alumnado, resulta que se anima a las empresas a participar, involucrándose en la oferta de prácticas a esas titulaciones menos privilegiadas a las que hemos hecho referencia (u2).

Las **empresas**, algunas apoyadas en la justificación del coste moderado que les supone la recepción del alumnado en prácticas, indicaron, básicamente, dos grandes razones que les llevan a participar en el programa, orientadas a la consecución de los objetivos del programa, que se vuelven a repetir cuando les preguntamos por qué creen que otras empresas participan en el programa:

La primera es que **consideran que las prácticas en empresas son un instrumento que permiten completar la formación del alumnado universitario** y con ello mejorar su potencial de cara a incorporarse al mundo productivo.

“[participamos en el programa PRAEMs] para colaborar en la formación del alumnado” (e2).

Este es también uno de los objetivos fundamentales que se marcan las universidades cuando participan en el programa, considerando que estas actividades suponen un **complemento de formación (u1) y a la vez un mecanismo de devolución a la universidad de la demanda formativa de las empresas (u2).**

De igual forma consideran que existe un **“compromiso social”** que se concreta en esta tipo de colaboración.

“En primer lugar por el compromiso social” (e20)

“Porque nos parece una buena oportunidad para acercar a la universidad, al mundo laboral y social” (e40)

Por otro lado encontramos una segunda razón por la que las empresas señalan participar que se concreta en que las prácticas **suponen un proceso selectivo de personal “a medida” que forman durante un periodo de tiempo, que a su vez, les sirve para valorar a los/as candidatos/as.**

“Para satisfacer nuestra posible necesidad de personal cualificado” (e30)

“Es una forma excelente de seleccionar personal” (e38)

A través de las prácticas articulan procesos de evaluación del alumnado que podrá ser contratado, a la vez que forman acorde a sus necesidades, lo que supone un doble beneficio: **disminuyen el coste de procesos selectivos y el coste de formación adecuada al puesto de trabajo**, ya que las prácticas en empresas constituyen un modelo de formación en producción. Esta formación implica no sólo la socialización en el entorno laboral sino la adquisición de competencias y conocimientos contextualizados en la actividad específica. Por eso algunas empresas persiguen a través de estas acciones

“Formar al alumnado en el ámbito en el que se desarrolla la actividad de la empresa.”(e3).

Existe diferencia en las respuestas atendiendo al tipo de empresas. Aquellas entidades públicas, ONGs y empresas que declaran no poseer capacidad de contratación tienden a contestar en función de la primera de las razones – complemento de formación -, mientras que son grandes empresas o aquellas con capacidad de contratación las que muestran la segunda de las razones – selección de personal y formación adaptada al puesto de trabajo - .

Aunque es menos frecuente, en ocasiones, las empresas como razón de participación argumentan la existencia de un **beneficio mutuo** en la participación en las prácticas, de un lado la empresa aprende u obtiene un recurso humano que apoya su tarea y de otro el alumnado aprende de la empresa, completando su formación y adquiriendo experiencia, siendo esto lo que justifica su participación en el programa.

“Proporcionar experiencia profesional a jóvenes universitarios, y dinamizan mi empresa” (e24)

Asimismo, en ocasiones, las empresas indican que requieren **apoyo en sus tareas de manera puntual**, por lo que el alumnado en prácticas viene a cubrir esa necesidad de apoyo a dichas tareas.

“Una colaboración casi profesional y una apertura social “(e51)

De esta necesidad manifestada por las empresas son conscientes las universidades, y también el alumnado, que en ocasiones se siente “mano de obra”. No obstante, en general, el alumnado señala que a pesar de ello, y en la misma línea que lo expresado por quienes señalan esta razón de participación, la realización de prácticas les compensa porque cubren sus necesidades.

En la universidad se distinguen distintas razones de participación de la empresa en distintos momentos. Inicialmente se indica que éstas obtenían imagen social y ante la Administración Autonómica como beneficio con la

participación en el programa. Se puede entender, además, que las empresas “hacían un favor” a las universidades acogiendo alumnado en prácticas. Aún la empresa no era consciente de otro tipo de beneficios que puede para ellas generar el programa. Ahora esta tendencia ha cambiado, de un lado la empresa se ha dado cuenta del beneficio mutuo que puede existir, y les sirve como proceso de selección de personal, lo que significa ahorro de costos. En parte en ello se sustenta la justificación de la cofinanciación de las empresas del Programa PRAEMs. Ahora ya no se entiende la situación de favor, por eso, además, la exigencia a éstas ha aumentado.

Las **necesidades del alumnado**, expresadas a través de las razones de participación en el programa, son tan homogéneas como en el resto de las partes consultadas. Precisan obtener una experiencia laboral que les facilite, terminados sus estudios, la incorporación al mercado laboral y **las prácticas pueden suplir una experiencia contractual en los proceso de selección**. Suponen que las prácticas en empresas les proporciona **un primer acercamiento al mundo laboral**.

“Era la forma más fácil de encontrar un trabajo para empezar” (a8)

El alumnado no se decanta en especial por este programa frente a otros programas de prácticas, simplemente valoran la posibilidad de realizar prácticas, en especial por la dificultad para realizar prácticas en sus titulaciones. Ello además viene a corroborar que, efectivamente, la población objetivo del programa está siendo alumnado con escasa posibilidad de realización de prácticas, siendo el origen la escasa demanda realizada por empresas relacionadas con la titulación de referencia, y con ello se valora de forma positiva la *cobertura* del programa.

Por otra parte, el alumnado sitúa como elemento que origina la necesidad de realizar prácticas en empresas, el **enfoque excesivamente académico y no aplicado de los estudios universitarios**, suponiendo que este tipo de actividad les puede proporcionar el desarrollo de competencias necesarias para la incorporación al mundo del trabajo, la aplicación de aquello que aprenden en la universidad y la adquisición de nuevos conocimientos. Como indicamos anteriormente, las empresas consideran que pueden ayudar al alumnado en este sentido. El alumnado expresa que es fundamental la realización de prácticas extracurriculares porque sus itinerarios curriculares carecen de prácticas que puedan satisfacer la necesidad expresada.

En menor medida, el alumnado se decanta, en algunas universidades, por la realización de prácticas en este programa debido a la dotación económica de la práctica, ya que éstas siempre cuentan con una bolsa de ayuda (360 euros) y señalan que ésta es superior a la de otros programas.

“Hoy no se entiende una práctica que no esté remunerada. Nos costaría mucho colocarla.” (r3)

En escasas ocasiones, ya que no es un hecho permitido en todas las universidades, el alumnado realiza las prácticas en empresas para convalidar la acción por créditos de libre configuración con los que completar su carga curricular, decantándose por esta opción frente a cursar asignaturas de otras titulaciones, que no consideran mejoren su formación.

“por los créditos, porque no me interesaba hacer asignaturas de libre elección que no tienen nada que ver con mi carrera...” (a7)

“30 horas en una empresa corresponde a un crédito, entonces, claro, a medida que va echando horas en la empresa se van reduciendo los créditos de libre configuración.” (r3)

Como se puede apreciar en lo expuesto hasta el momento, parecen converger, en general, intereses entre los distintos implicados en el programa, en especial los que espera el alumnado (sus expectativas) y lo que le puede ofrecer la empresa. En este intercambio de intereses el papel de la universidad es el de facilitar esa convergencia, a la vez que orientar el programa hacia la población objetivo que ha designado.

Podemos, en consecuencia, afirmar que el Programa PRAEMs es *pertinente* en cuanto que proporciona el marco de desarrollo de este encuentro de intereses y, a su vez que es *relevante* pues posibilita la respuesta a las necesidades. Aunque las necesidades por las que se desarrolla el programa no se encuentran definidos con claridad “formalmente”- al menos no se encuentran diagnósticamente definidas – el programa supone, en su diseño, uno de los mecanismos que articula la administración andaluza en la demanda de la profesionalización de los egresados universitarios, y con ello responde a una concepción postmoderna de la institución académica que deja de ser una acumuladora y transmisora de saber y empieza a compartir con el entorno la formación de los/as titulados/as. Ello se concreta en que el programa PRAEMs marque una serie de objetivos. De un lado, complementar la formación del alumnado universitario, de otro facilitar la inserción laboral de éstos. También hay que reflejar que este segundo objetivo en los últimos años ha tomado protagonismo. Ello se refleja en el cambio de nombre del programa, que deja de ser Programa de Prácticas para alumnos universitarios en empresas de Andalucía, para pasar a llamarse programa de Prácticas de Inserción Laboral para alumnos universitarios. Otra evidencia que refleja la apuesta por el segundo objetivo frente al primero es el énfasis en el seguimiento de la inserción laboral, frente al seguimiento formativo de las prácticas.

Sin embargo esta apuesta es cuestionada por las propias universidades y por las empresas, cuando el énfasis en la facilitación de la inserción se sitúa en la contratación como consecuencia directa de la práctica, pues en todos los casos no se dan las condiciones socioeconómicas en el contexto –evolución del mercado laboral – o las empresas no tienen posibilidad y/o capacidad de contratación, como es el caso de administraciones públicas o empresas sin capacidad de contratación. Se argumenta que, en cualquier caso, el programa sigue siendo pertinente porque al menos es alcanzable completamente uno de los objetivos del mismo – completar la formación del alumnado – y que en cualquier caso, la facilitación de la inserción laboral no lleva necesariamente implícita la contratación. A veces, dicha facilitación viene dada por el alcance del primer objetivo, así como porque el alumno obtiene una primera experiencia que es la que le abre las puertas a la participación en numerosos procesos selectivos.

7.1.2. Complementariedad entre programas, coherencia interna y coherencia externa

Otro aspecto que cabe destacar en relación con el diseño del programa es que el alumnado, en general, no tiene conciencia de su participación en el Programa PRAEMs, en el sentido de si ello significa algo distinto de participar en cualquier otro programa de prácticas que le oferte su universidad, lo que viene a indicar que **este programa no se encuentra aislado sino que se integra en el marco de los programas de prácticas de las universidades** (u1,u3,u4,u7, u8 y u9) en unos casos, y en el marco de las políticas de orientación e inserción laboral de otros (u2, u5 y u6). En ambos casos podemos hablar de *complementariedad* entre programas y de *coherencia interna*. En el primero de los casos, cuando se integra en el marco de los programas de prácticas de la universidad, adopta un especial carácter compensador, en el sentido que hemos comentado de compensar al alumnado de las titulaciones menos demandadas. En el segundo de los casos el programa, además de cubrir la misma necesidad, forma parte de los elementos del itinerario de inserción en el que el alumnado se sumerge y que implica evaluación de las necesidades del alumnado, desarrollo de prácticas u otra modalidad de formación y orientación y asesoramiento en la inserción laboral. En este caso, además hablamos de que existe *coherencia externa*.

Cuando el Programa PRAEMs es complementado y se complementa con otros programas suele estar vinculado al Programa Andalucía Orienta de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía. Esta segunda modalidad señalada favorece la consecución de los objetivos propios del Programa PRAEMs en cuanto que la práctica deja de ser una acción aislada y entra a formar parte de un plan en la que el alumno manifiesta sentirse “acompañado” en su camino hacia la inserción profesional.

Aunque el alumnado no diferencie entre los tipos de programas de prácticas en los que participa, esta diferenciación sí está presente en la empresa, que indica que la **cofinanciación**, como se ha señalado con anterioridad, sea **un punto a favor** de éste, porque les permite participar en el programa con una inversión bastante reducida (180 euros por alumno y mes + gastos de gestión en algunas universidades).

Al igual que en el caso de las universidades, las empresas también participan en diferentes programas de prácticas, de hecho el 56,9% de las empresas indicaron que colaboraban con otras instituciones en el desarrollo de este tipo de programas, frente a un 43,1% que no lo hacen. Las que señalaron su colaboración con otros programas indicaron que, básicamente, se trataba de colaboración con la universidad en sus programas propios de prácticas, pero también algunas recibían alumnado en prácticas procedentes de ciclos formativos. En menor medida, algunas empresas señalaron que se ofrecían como entidad de prácticas formativas para algunos programas con financiación de Fondos Europeos como es el caso del Programa Leonardo.

7.1.3. Planificación del programa y de las prácticas: coherencia interna

Analizados los aspectos básicos del diseño en general en torno a los criterios marcados de evaluación del diseño, lo que supone un análisis macro, tenemos ahora que analizar los aspectos relativos al diseño de las prácticas en sí mismas en su contexto (análisis micro). Ello implica una reflexión sobre quiénes participan en el diseño de las prácticas, cuáles son las funciones de los/as implicados/as, cómo se planifica, qué elementos contiene el diseño de las prácticas y qué procedimientos de gestión llevan implícito.

En relación con los agentes que participan en las prácticas, resulta evidente señalar que tanto en las universidades (unidades técnicas que gestionan el programa), como en las empresas y el alumnado, lo relevante es identificar si alguno de los agentes participantes presenta alguna peculiaridad que afecte al diseño micro. Además pretendíamos hacer emerger la existencia de algún agente más que participara en las mismas y que, por lo tanto, debiera ser tenido en cuenta en su diseño.

En relación con el alumnado ya hemos señalado que, en la actualidad, la población objetivo ha cambiado, si bien no se puede realizar un análisis de dicha población basada en evidencias ante la inexistencia de datos. No obstante apoyamos esta afirmación tanto en la información facilitada por el personal técnico de las unidades gestoras, los/as responsables del programa en las universidades, así como en la proporcionada por el alumnado.

Hay que destacar en relación con las empresas que éstas suelen colaborar con la universidad específica ubicada en su contexto. De las que

respondieron al cuestionario sólo hemos encontrado dos que además colaboraran con otra universidad.

Sí es destacable las diferencias significativas entre las unidades técnicas que desarrollan el programa en varios aspectos: número de personas que conforman el lugar de trabajo, ubicación de las unidades en lugares más o menos accesibles, cultura de trabajo e incluso “historia” de la unidad (ver apartado de organización del programa PRAEMs en las universidades). Sin embargo un aspecto parece converger en todas ellas: encontrarse en un momento de redefinición funcional y de tareas. Las **características singulares de cada unidad organizativa justifican diferentes tipos de diseño de gestión del Programa PRAEMs en las universidades.**

Por otra parte, hemos de tratar que existe normativamente la figura de la tutorización en la empresa, que está presente en las prácticas del Programa PRAEMs de todas las universidades andaluzas. Además hemos encontrado la figura del **tutor académico** con presencia en u1, u7, que es un docente que tutoriza los aspectos formativos de la práctica. Significativo y peculiar ha sido detectar la presencia de una nueva figura el **orientador laboral** (u5, u2, u6) que sustituye a la tutorización académica en aquellas universidades donde las prácticas, amparadas bajo el Programa PRAEMs, se incluyen en un itinerario de inserción del alumnado.

De cara al desarrollo del programa resulta vital el diseño de la gestión de las prácticas que supone, en primera instancia, la delimitación de funciones y la articulación de procedimientos por las universidades, ambos adecuados al contexto. A continuación pasamos a presentar la estructuración de funciones de las unidades técnicas en relación con los diferentes colectivos participantes: empresas, la propia unidad técnica y el alumnado.

A) **Funciones de las unidades técnicas.**

Las funciones que se reserva la universidad en relación con la planificación de la práctica se concretan en diferentes tipos de tareas. Hemos de destacar en primer lugar que prácticamente todas las unidades técnicas (u1, u2, u3, u5, u6, u7 y u8) participan en el diseño de las prácticas que ofertan.

Por otro lado, todas ellas asumen las **tareas de información** al alumnado y a las empresas, mientras que no se asumen las mismas **tareas de gestión administrativa**. Aquellas que son comunes se concretan en:

- Firmar y tramitar los Convenios de Cooperación Educativa
- Convocar la práctica
- Tramitar la documentación del alumnado y de la empresa
- Preseleccionar al alumnado
- Levantar acta de la selección definitiva del alumnado
- Solventar problemas derivados del desarrollo de la práctica.
- Emitir certificación de la práctica

Existen una serie de tareas de gestión administrativa que no son asumidas por todas las unidades de gestión. Una de ellas es la selección definitiva del alumnado, que es asumida sólo en el 50% de los casos (u1, u1, u3, u6 y u7).

Otras tareas que se adjudican algunas unidades técnicas son **tareas de seguimiento y evaluación**. A excepción de un caso (u3) las unidades técnicas asumen la función de seguimiento administrativo de la práctica. Asignar la tutorización docente al alumnado, sólo se realiza en aquellas universidades que han articulado esta figura o la del orientador laboral (u1, u2, u6 y u7). En los casos u1, u3 y u4 además se desarrolla algún tipo de evaluación y/o seguimiento de la práctica o de sus posibles efectos.

Por último, en cuanto a las unidades técnicas hemos de reflejar que, en un caso, la universidad asume como propio cubrir los gastos del seguro escolar y de la gestión de la práctica.

B) Funciones de las empresas.

En el caso de las empresas también existen distintos tipos de tareas asignadas. Sólo en una de ellas (u6) la empresa no participa en el diseño de la práctica. En relación con **tareas administrativas**, se concretan de forma común en firmar el convenio de Cooperación Educativa. La selección de candidatos no es tarea de la empresa en una sola universidad (u6) y lo mismo ocurre en relación con la emisión de certificados de prácticas donde sólo en un caso (u5) no es función de ésta. Habitualmente, en la mayoría de las universidades las empresas cubren el seguro escolar del alumnado, así como los gastos de gestión de la práctica (u1, u3 -sólo de gestión administrativa-, u4, u5, u8)

En cuanto a **tareas de seguimiento y evaluación** es obligatorio que se asigne al tutor en la empresa y que se evalúe al alumnado en todas las universidades.

Si cruzamos tareas entre universidad y empresa, observamos que existen funciones propias de cada una de las partes, algunas establecidas

normativamente, como la mayoría de las referidas a la gestión administrativa y otras propias de la dinámica del programa – entidad que oferta-entidad que demanda -. Sin embargo también podemos apreciar como empresa y universidad comparten algunas de esas funciones, destacando el diseño de la práctica y la evaluación y el seguimiento del alumnado.

Por su parte, es también, en la gestión administrativa, donde encontramos discrepancias más significativas entre universidades, destacando el proceso de selección del alumnado y la asunción de los gastos de gestión y del seguro escolar como elementos distintivos.

Consultada las empresas acerca de su grado de acuerdo con ésta delimitación de tareas que, en realidad, es generada por la universidad expresa lo siguiente:

GRADO DE ACUERDO DE LAS EMPRESAS CON LA DELIMITACIÓN DE TAREAS UNIVERSIDAD-EMPRESAS	
MUY BAJA	0.0%
BAJA	3,9%
MEDIA	39,2%
ALTA	45,1%
MUY ALTA	11,8%

Tabla VII.1.: Grado de acuerdo de las empresas con la delimitación de tareas universidad-empresa

Como podemos observar en la tabla anterior son superiores los casos en que las empresas muestran un grado de satisfacción alto o muy alto (57%),no obstante dada la frecuencia de respuestas en que se considera sólo media (39,2%) las universidades deberían ahondar en las causas que generan dicha respuesta.

C) Funciones del alumnado.

Es en el caso del alumnado donde encontramos una definición de funciones más homogénea derivada de que éstas se limitan a las normativamente establecidas:

- Presentar solicitud y documentos acreditativos
- Cumplir con lo establecido en el diseño de la práctica
- Comunicar incidencias
- Entregar la memoria final de prácticas
- Entregar otros documentos de evaluación

Sólo en el caso de la u5 no se entiende como tarea propia del alumnado cumplir con lo establecido en el diseño de la práctica.

Determinadas las funciones y tareas de cada una de las partes implicadas hemos procurado comprender si existe un procedimiento de gestión de la práctica común a todas las universidades. Tras analizar las respuestas de éstas hemos encontrado que **existe un tronco común** a todas ellas, por lo que se puede concluir que el **procedimiento de gestión se las prácticas** se concreta en:

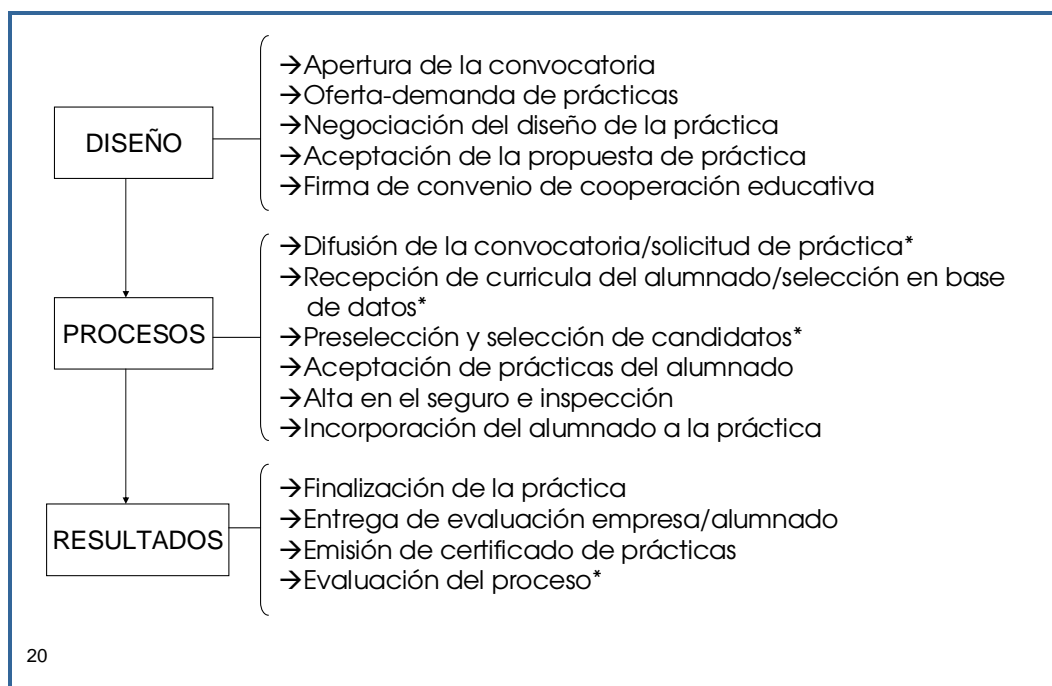


Figura VII.1.: Tareas y secuencia de procesos diseñada por las unidades gestoras en las universidades para el de desarrollo del Programa PRAEMs

Si hemos presentado hasta el momento el análisis del diseño del programa y del diseño de la gestión del programa, a continuación analizaremos el **diseño de las prácticas**.

Como se ha reflejado con anterioridad, en relación con las tareas que asume cada uno de los participantes, tanto las empresas como las unidades gestoras de las prácticas participan en el diseño de las prácticas específicas que desarrollará el alumnado. Dicho diseño consiste, básicamente, en la propuesta de una acción y su revisión por la unidad gestora quién acepta, propone modificaciones o rechaza prácticas a través de un proceso de negociación, otorgando, en su caso, el visto bueno a la propuesta final.

²⁰ Se marca con * los procedimientos que no son comunes en todas las universidades pero que conforman la lógica del proceso.

El diseño de las prácticas está compuesto por los siguientes datos:

- Datos de la empresa: razón social y ubicación.
- Objetivos que se persiguen a través de la práctica
- Líneas de trabajo
- Tareas/actividades a realizar por el alumnado
- Requisitos del solicitante
- Duración de la práctica
- Horario de la práctica

Todas las unidades señalan datos de la empresa, básicamente su razón social y su ubicación para la identificación de las mismas. En algunos casos se indica la actividad a la que se dedica la entidad. Se recoge el perfil de participante que reclama la empresa, expresado, a través de la titulación. Este es, fundamentalmente, el requisito para la selección aunque en otras ocasiones, además, se establecen otros relacionados con conocimientos en la línea de trabajo a desarrollar e idiomas e informática.

En algunas universidades se recaban datos sobre los objetivos que se pretenden conseguir con el desarrollo de la práctica (u1, u3, u4 y u8), mientras que en otras lo que centra el interés es en las líneas de trabajo que se van a desarrollar (u1, u2, u3, u4, u5 y u7). En cualquier caso, siempre se indican las tareas y/o actividades que va a desarrollar el alumnado a lo largo de su estancia.

Otro de los aspectos comunes en el diseño en todas las universidades es el establecimiento de los “tiempos”, es decir, la duración de la práctica y su horario, que, en algún caso, se completa con la fecha de incorporación (u1).

La dotación de la beca y el número de plazas en prácticas que oferta la empresa aparece sólo en algunos casos (u1, u2 y u8).

Si comparamos el diseño que desarrollan las universidades, con el que se establece normativamente, encontramos que éstas no presentan en el mismo los aspectos referidos al periodo y lugar donde presentar escrito de reclamación o comunicar cualquier tipo de incidencia que a juicio del becario afecte al normal desarrollo de sus prácticas, aspecto que se expresa con claridad en la Orden de 23 de agosto 2001, reguladora de subvenciones a las Universidades de Andalucía para la ejecución de Programas de Prácticas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía.

Sin embargo, debiera incluirse en la citada orden, por su interés para el alumnado, la determinación en el diseño de los objetivos, líneas de trabajo y tareas a desarrollar por el alumnado, datos que mejorarían la información al alumnado. Dicha inclusión, según las universidades, permitiría, por otro lado, analizar mejor la práctica propuesta y valorar su calidad. Ello adopta especial relevancia cuando, visto lo anterior, se puede concluir que este modelo de **diseño no supone un diseño didáctico**, en cuanto que no se desarrolla en torno a un plan formativo. Más bien el diseño concreta las características básicas de las actividades.

A lo largo de la recogida de información se ha solicitado a los colectivos participantes que valoraran todos los aspectos –tanto a nivel macro, como micro del programa -, y en este sentido mostrar su **grado de satisfacción** con el mismo.

En general, tanto las universidades como el alumnado y empresas se muestran conformes con el diseño del Programa PRAEMs, expresando un **alto grado de acuerdo y satisfacción con el mismo**.

Valoran especialmente las universidades **la descentralización del programa** que, señalan, les permite la agilización de la gestión, e invitan en sus reflexiones a seguir profundizando en esta descentralización. Dicha actuación ha permitido agilizar los trámites administrativos y acortar los plazos para incorporarse los alumnos a la práctica.

Presentan, a su vez, la necesidad de establecer unos **plazos más o menos fijos de convocatoria** que les permitan mejorar su planificación anual del programa, demandando que no existan demoras en la publicación de la convocatoria por parte de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, pues ello genera inquietud en las unidades gestoras y en las propias empresas y limita un diseño ajustado de la gestión del programa.

La aportación **económica de la Consejería es otro aspecto destacado por las universidades y el alumnado**, pues permite participar a empresas aportando sólo la mitad del coste de la beca. Las universidades señalan que debería tenerse en cuenta la **posibilidad de subvencionar desde la Consejería el 100% de prácticas excepcionales en titulaciones de especial dificultad para la realización de prácticas**. Igualmente se indica esta opción y la **reserva de prácticas con elemento de discriminación positiva para el alumnado universitario que presenta necesidades especiales**.

En general el alumnado considera **adecuada la cantidad económica con la que está dotada la práctica**, dado el carácter formativo de las mismas.

“Deberían de pagar más, pero es que no sólo es el dinero, es la experiencia” (a1)

Cuando el alumnado tiene que utilizar transporte por encontrarse la empresa fuera de la localidad de residencia, debiera asumir empresa o universidad dicho coste. Esto se asume ya en alguna universidad (u9). Sin embargo, las **empresas, manifiestan, en más de un 70% de los casos, que la suficiencia de la beca sólo es media, baja o muy baja**, cuestión que podría ser solventada informando a éstas que la obligación de cofinanciación es de 180 euros/mes, e indicando la posibilidad de aumentar la cantidad si lo estiman oportuno.

La **duración de las prácticas entre 6 y 9 meses también es considerada adecuada por todas las partes**, estableciendo, generalmente el **período ideal en 6 meses**. El alumnado considera que un tiempo menor no les permite integrarse en el entorno laboral y que más puede dar lugar a situaciones de explotación.

En algunas universidades se ha establecido esos 6 meses como máximo, para, con la dotación presupuestaria existente, la realización de prácticas a un mayor número de alumnos.

Relacionada con la financiación del programa, las universidades proponen dotar de una partida extra que apoye los gastos de gestión del programa y que les permitiera abordar la contratación de personal de apoyo con cargo al programa.

7.2. EVALUACIÓN DE LOS PROCESOS

A lo largo de la evaluación de los procesos vamos a analizar la secuencia de desarrollo común del Programa PRAEMs en las universidades, cuyas particularidades se encuentran reflejadas en los aspectos descriptivos reflejados en la contextualización.

Para ello, a continuación, se establecen las grandes dimensiones a valorar: procesos y medios de acceso al programa, selección de los participantes y el papel diferenciado de los participantes – actuación de los prácticos, gestión del programa y tareas de tutorización en la empresa -.

El análisis de estos aspectos generará la valoración de la pertinencia, transparencia, eficiencia y eficacia de los procesos, así como la satisfacción de las partes implicadas con el mismo.

7.2.1. Procesos y medios de acceso al programa.

El acceso al Programa PRAEMs es diferente dependiendo del colectivo implicado al que hagamos referencia.

La **adhesión al programa de las empresas** viene determinada por convocatoria pública, en la que se abre un período de propuesta de práctica de la empresa a la universidad, que se articula a través de un convenio de colaboración que ha de ser rubricado por ambas partes. Encontramos empresas adheridas al programa que podríamos denominar “históricas”, ya que vienen participando en el programa desde sus inicios. En esta adhesión, un aspecto fundamental es la **publicidad** que en el caso de las empresas supone el proceso de captación de empresas. La mayoría de éstas conocieron la existencia del Programa PRAEMs a través de la universidad con la que colaboran, quien en su momento se puso en contacto con éstas. En segunda instancia encontramos empresas que fueron informadas sobre la existencia del programa por otras empresas participantes.

Llama la atención que, en la actualidad, algunas empresas participan porque las personas que solicitan las prácticas fueron becarios del Programa PRAEMs hace algunos años. Aquí podemos resaltar, como anecdótico, que una de las personas entrevistadas en calidad de becario del programa, nos señaló que hoy es tutor en la empresa de otra persona, que es becario PRAEMs, que acudió a la misma entrevista.

Consultadas las **empresas sobre estos procesos informativos**, valoraron positivamente tanto la idoneidad de la información facilitada por la universidad

como los medios utilizados para hacérsela llegar. Casi el 75% valora como alta-muy alta la idoneidad de la información que les ofrecen. Aunque en el caso de los medios la valoración sobre su eficacia es completamente positiva en un 57,68% de estos, cabe resaltar que un 7,69% otorga una valoración baja a los medios de acceso, lo que unido al 34,72% que valora sólo media su eficacia indica la existencia de un aspecto mejorable.

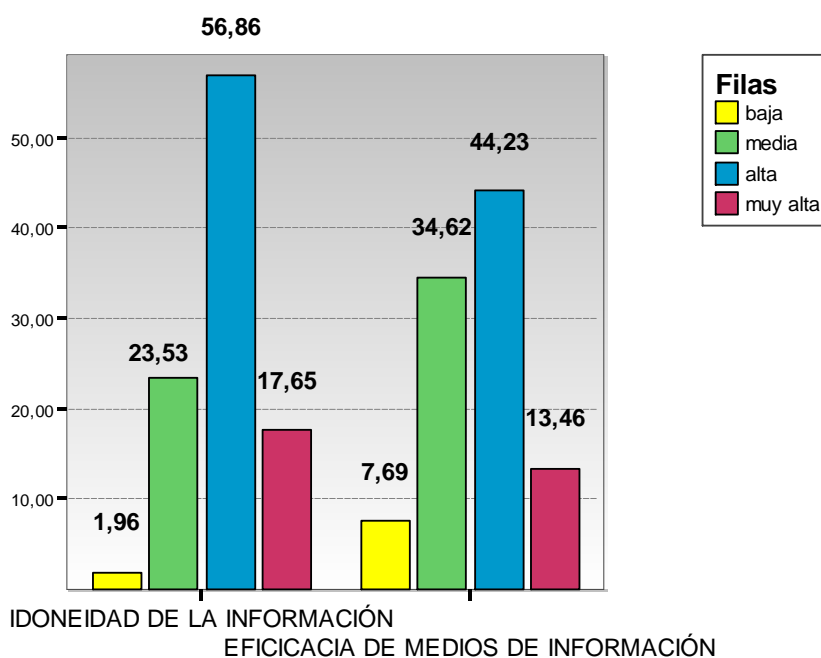


Gráfico VII.1. : Valoración de la empresa de las unidades gestoras del programa sobre aspectos relacionados con la INFORMACIÓN

Normalmente las empresas que ya participan de forma asidua en el programa saben que es entre los meses de abril y marzo cuando han de realizar las propuestas de prácticas e iniciar el proceso de solicitud de participación en el programa. De hecho, se apunta que, cuando se retrasan los plazos y las universidades no se han puesto en contacto con ellas, son las propias empresas las que se comunican con las unidades gestoras para informarse.

7.2.1.1. Captación y selección de empresas

Otra cuestión es el acceso de nuevas empresas al programa. No todas las universidades andaluzas desarrollan procesos de **captación de empresas**, en concreto existen dos que no lo realizan porque, poseen un volumen considerado suficiente de empresas que ofertan prácticas y por este motivo no precisan aumentar el volumen. No obstante, la inmensa mayoría de las universidades han declarado desarrollar este tipo de procedimientos, situando el sentido clave de este proceso en la mejora de la oferta de prácticas al

alumnado. Apuntan que, a través de la captación de empresas consiguen que el alumnado de las titulaciones menos demandadas también puedan realizar prácticas. Igualmente se enfatiza que consiguen ajustar mejor el perfil de las empresas teniendo en cuenta a los candidatos, con lo que, por ejemplo, aumentan la dispersión geográfica de las empresas facilitando, consecuentemente, eliminar el problema de la ubicación de las mismas. De hecho, este es uno de los grandes retos que presentan algunas de las universidades (u1), captar empresas que permitan la realización de prácticas al alumnado de titulaciones menos demandadas y, a su vez, que dichas empresas se encuentren en las localidades de origen del alumnado.

Está clara la existencia de una **relación directa entre el desarrollo de captación de empresas y el establecimiento de criterios de selección** de las finalmente participantes. Todas aquellas universidades que no realizan captación, no llevan a cabo selección de empresas ni tampoco poseen criterios de selección. Lo contrario ocurre en el caso de las universidades que sí desarrollan captación. En éstos todas manifiestan utilizar criterios de selección. Hemos observado como dichos criterios podrían ser agrupados en función de tres referentes: los que se relacionan con el carácter de la empresa, los que se refieren a las condiciones de las prácticas sugeridas por éstas y los relacionados con los resultados esperados de la participación del alumnado en el proceso de prácticas.

A continuación se presentan los criterios explícitos con los que, en las universidades, optan por unas empresas u otras para el desarrollo de las prácticas.

Criterios relacionados con el **carácter de la empresa**:

- Ser entidades sin ánimo de lucro y de marcado carácter social (u1 y u4)
- Ser PYMEs (u5)

Criterios relacionados con *las condiciones de las prácticas*:

- Solicitar prácticas en las titulaciones menos demandadas (u1, u3, u4 y u5)
- Poseer contenido de trabajo acorde con las titulaciones de los alumnos (u2)
- El número de alumnos no exceda 3 o 4 (u5)
- Ser demandadas por el propio alumnado (u2)

Criterios relacionados con *los efectos esperados*:

- Poseer buenos resultados en relación con el programa en ediciones posteriores (u1 y u2)
- Poder ofrecer proyección al alumno (u2 y u6)
- Ofrecer un compromiso de contratación finalizada la práctica (u2)

Los criterios anteriores definen y condicionan el tipo de práctica que se llevará a cabo y están en relación con los objetivos que se persiguen en cada universidad a través del desarrollo del programa y que marcamos en el apartado anterior referido al diseño del mismo. Ello muestra que estos **criterios no son arbitrarios, sino que son establecidos en función de las necesidades en cada contexto** y son, en buena medida, una respuesta a la realidad del programa en cada una de las universidades donde se realizan o a su historia, lo que viene a configurar un diagnóstico de necesidades de carácter informal.

7.2.1.2 Publicidad e información

Todas las universidades utilizan como **medios para informar al alumnado** sobre el programa y las convocatorias de prácticas, las páginas web, en unos casos alojadas en el portal genérico de la universidad, en otros con web de las unidades gestoras de las prácticas y en ocasiones en ambos espacios. Éste se ha convertido en los últimos años en el principal medio de difusión de las prácticas y para solucionar problemas de información al alumnado.

Otro medio muy utilizado sigue siendo la cartelería clásica, como demuestra el hecho de que sea uno de los medios empleados por u5, u1, u2, u3, u4 y u6. Le siguen las actividades específicas de orientación al alumnado (u3, u4, u6, u1 y u7) en las que se les informa de éste y de otros programas de prácticas.

La normativa del programa especifica las medidas de difusión del programa entre el alumnado:

“Estas convocatorias deberán publicarse, al menos, en todos los centros de la Universidad, en la “página web” de la Universidad y disponer en la citada “página” de enlaces con el resto de las “páginas web” de las otras universidades andaluzas donde se anuncien las convocatorias de éstas últimas”.

Con objeto de garantizar dicha difusión se establecía la obligatoriedad de utilizar cartelería, así como su publicación en los portales universitarios, doble sistema justificado porque todavía no todo el alumnado tiene acceso a Internet. Hallamos, al consultar al alumnado, que estas medidas no están

siendo llevadas a cabo y que, en la mayoría de los centros, no existe tal cartelería, aunque sí la encontramos en las propias unidades gestoras. Cuando este hecho acontece encontramos problemas de acceso del alumnado a la información, especialmente significativos cuando existe dispersión de campus. En estos casos, el alumnado, cuyo centro de referencia se ubica en campus diferentes al de la unidad gestora, no accede a la información, problema especialmente acuciado en el caso de u9. Además se acrecienta en el caso de las universidades donde el alumno opta directamente a la práctica y donde no se inscribe en una bolsa, pues la falta de información significa la exclusión en el proceso. Por otra parte, el sistema de acceso al alumnado al programa a través de bolsas de prácticas hacen que los **sistema de publicidad previstos en la actualidad dejen de tener sentido.**

Sin duda, llama la atención como la apuesta de todas las universidades se dirige a la **utilización de las nuevas tecnologías como herramientas de información y comunicación**, siendo destacable que una universidad (u8) tiene previsto la utilización de SMS durante el siguiente curso, para la difusión de las convocatorias de prácticas.

También nos encontramos con **estrategias específicas** de cada universidad para realizar su difusión, como es el envío de la convocatoria a otras universidades (u8), su difusión a través de medios de comunicación local (u5), el correo electrónico (u6), la información al profesorado (u2, r9 y a8) para que este sea informador del alumnado y la inclusión de información en el sobre de matrícula (u6 y u8). Esta última estrategia es implementada en los casos en los que el alumnado ha de inscribirse en bolsas de prácticas al inicio de curso, tras lo cual se cierra la bolsa que posee un carácter anual. Ésta está siendo de bastante utilidad ya que permite a las universidades planificar el número de prácticas que deben articular en éste y en otros programas para satisfacer las necesidades del alumnado pues les permite conocer la demanda de prácticas en empresas del alumnado y así como el perfil específico de la práctica necesaria.

Sin embargo, no se cuelgan en los portales universitarios enlaces a otras universidades, como establece la normativa, con el espíritu de garantizar el **distrito único andaluz**. En un caso (r8), se enlace a otras universidades y se envía la convocatoria de prácticas a las otras unidades gestoras de universidades para su difusión, hecho que hemos podido evidenciar al realizar las visitas evaluativas y encontrar dichas convocatorias en tablones informativos y en las web de prácticas. Salvo la reflejada, ninguna otra universidad muestra medidas específicas para garantizar el distrito único, señalando únicamente que en todas ellas se admite la solicitud de práctica de cualquier alumno de las universidades andaluzas.

Este hecho se ha justificado por las universidades indicando (r7) que el alumnado difícilmente podrá realizar prácticas en otras provincias realizando simultáneamente estudios en otra. Por otro lado, también se nos ha indicado (r2) que cuando se seleccionan las prácticas se da prioridad a aquellas propuestas por empresas del entorno, y en titulaciones de la propia universidad, porque se señala, es misión de la universidad favorecer el hecho de que sea el alumnado el que tenga acceso al programa. Sin embargo, uno de los responsables del programa (r1) enfatizó la necesidad de orientar las prácticas hacia situaciones que favorezcan la movilidad geográfica del alumnado, práctica que en otros entornos universitarios ya se viene favoreciendo. En el marco de este programa, dicha **movilidad**, habría de limitarse a Andalucía, pues el programa se articula hacia empresas ubicadas en esta comunidad autónoma.

El alumnado, no muestra descontento con la actual escasa eficacia del distrito único de prácticas, ya que manifiesta que un alumno sólo puede realizar prácticas en un entorno geográfico diferente al de su universidad de referencia en período vacacionales o cuando le quedan escasos créditos para finalizar la carrera y no asiste a clase y en estos casos, son los propios alumnos los que se informan y buscan que práctica realizar.

“El que es de fuera y quiere hacer una práctica en verano en su pueblo, se busca por su cuenta la práctica de la universidad. El que es de fuera y tiene interés sabe donde buscarla” (a7)

Un elemento que favorecerá el desarrollo del distrito único es la implantación del **Programa ICARO** en las universidades, para la gestión de las prácticas, ya que el alumnado podrá insertar su currículum para optar a prácticas en las universidades que desee.

“Con ICARO, cada alumno con su password, puede inscribirse en al bolsa de prácticas de la universidad que quiera” (r7).

El sistema ÍCARO es un software de gestión desarrollado por U5, una de las universidades participantes en el programa, que permite, previa introducción de una clave, hacer uso de la misma para procesos de gestión administrativa de las prácticas a alumnado, empresas y a la propia universidad. Al alumno le permite, tras introducir su currículum y preferencias transformarse en candidato. A las empresas les permite ofertar la práctica y gestionar los aspectos administrativos de la misma, y a la universidad le sirve para poner en contacto al alumnado y a la empresa y desarrollar sus tareas gestoras.

En el curso 2004-2005 este programa es utilizado por u5, u3, u7 y u1, estando prevista la incorporación de esta herramienta a la totalidad de las universidades públicas andaluzas para el curso que 2005-2006. No obstante,

mientras éste no sea un programa compartido por las universidades generará desigualdad de oportunidades entre el alumnado de una y otra. Aquellas que no lo utilizan seguirán publicando sus convocatorias en su portal web y el acceso del alumnado a la información podrá ser en el portal de la universidad convocante – mientras que las de las universidades que utilizan este programa no harán públicas sus convocatorias.

Otro aspecto que hay que abordar es que si durante el curso 2005-2006 la totalidad de las universidades utilizará el programa, entonces será necesario estudiar nuevas formas de publicitar el programa.

En cuanto a la **información** que reciben de la universidad, el alumnado echan en falta, por lo general, la concreción de las tareas que van a realizar durante su estancia formativa, y, por otro lado, información sobre la propia empresa en la que pretenden realizar prácticas. En ocasiones el alumnado declara que no sabe lo que va a hacer en la práctica, ni siquiera en qué consiste (a9). Tampoco parecen conocer derechos y deberes del alumnado en relación con la actividad (a2, a3, a6, a7, a8 y a9). Si bien en las unidades nos indica que el alumnado recibe dicha información al firmar la aceptación de la práctica, de forma escrita.

En una universidad (u4) se ha articulado un procedimiento de **orientación inicial al alumnado**, permitido por el desarrollo de una convocatoria única, en el que tras la preselección de la universidad se convoca a los candidatos para orientarles en este sentido, con el objeto de que conozcan la actividad en la que van a participar y evitar, en buena forma, que una vez seleccionados e incorporados la práctica no cubra las expectativas generadas.

“El objetivo de estas acciones es ofrecer un mejor conocimiento del programa de prácticas, proceso de selección (estrategias para afrontarlo), al mismo tiempo que se les orienta en el manejo de las herramientas básicas en el proceso de selección” (u5)

En esta universidad se articula un proceso compuesto por diferentes pasos. En concreto se inicia el proceso con una entrevista inicial individualizada que sirve para valorar las necesidades del alumnado, entrevistas que se mantienen en el tiempo.

“Consiste en el desarrollo de una entrevista personal con el fin de obtener información objetiva del currículum vitae y dar información básica sobre el mundo laboral y orientación para la planificación del proceso de búsqueda de empleo, y el itinerario profesional que se llevará a cabo. A lo largo de dichas sesiones individuales se llevará a cabo la derivación del universitario a la participación en prácticas de empresas”. (u5)

Por otro lado se articulan sesiones grupales donde se trabajan talleres relacionados con el desarrollo de habilidades.

“Se proporciona asesoramiento en habilidades y estrategias básicas para alcanzar un mayor conocimiento de sus aptitudes personales y profesional, de manera que permita a los alumnos universitarios participar activamente en las prácticas. Al mismo tiempo que se les informa sobre las líneas de trabajo asociadas a cada una de ellas y el procedimiento para la participación en el programa”. (u5)

No existe homogeneidad en las universidades andaluzas en cuanto a la **frecuencia de convocatorias** de prácticas en empresas amparadas en el Programa PRAEMS, aunque destaca la celebración de una convocatoria única (u1, u2, u5, u6 y u9), en diferentes momentos del curso – mayo, julio, septiembre -. En el caso de u3, u4 y u7 no se puede hablar de única convocatoria, sino que depende directamente de la oferta que realice la empresa, por lo que ésta puede ser considerada continua. Parece que la gestión on-line de las convocatorias favorece el desarrollo de una convocatoria continua, según manifiesta r4, hasta acabar con la dotación presupuestaria para la actividad. En u8 también la convocatoria es continua.

7.2.1.3. Solicitud de las prácticas

La solicitud de la práctica, por parte del alumnado en las universidades andaluzas, se lleva a cabo por vías directas e indirectas. Hemos denominado vía directa cuando el alumno solicita la práctica que desea una vez que ha consultado una convocatoria y vía indirecta cuando el alumnado se inscribe en una bolsa de prácticas, sin conocer a priori la posible práctica.

Llama la atención como el procedimiento directo, que es el procedimiento clásico de gestión de las solicitudes, es utilizado sólo en tres de las universidades (u2, u5 y u9). El alumnado, cada vez utiliza con mayor frecuencia procedimientos indirectos de solicitud de prácticas, lo que parece venir favorecido por el incremento de la utilización de las nuevas tecnologías que introduce la base de datos como elemento de gestión del alumnado, en éste el programa ÍCARO se está convirtiendo en el protagonista.

Otro procedimiento directo utilizado en algunos casos es el de la solicitud directa mediante concertación entre empresa y alumno –conversaciones entre ambos - que supone que una empresa se interesa porque un alumno determinado realice una práctica determinada que oferta para éste (u4 y u6).

Los procedimientos indirectos detectados son diversos. El más utilizado es la inscripción en una bolsa de prácticas y es la propia universidad la que selecciona la práctica a asignar al alumno (u1, u4, u6 y u7). En otras

ocasiones la empresa tiene acceso a la bolsa en la que el alumno se inscribe y le oferta una práctica (u1).

Ambos procedimientos, según el alumnado, presentan ventajas e inconvenientes. El procedimiento directo permite optar a la práctica que interesa (a2, a7 y a9), pero ralentiza la gestión de las prácticas (a8) y el indirecto invierte lo anterior. En cualquier caso, lo que si valora especialmente el alumnado que se inscribe por medios indirectos es que les resulta cómoda al inscripción al programa, sobre todo, porque evita tener que desplazarse para solicitar prácticas y entregar documentación, acto que sólo necesitan realizar cuando son seleccionados para una práctica con objeto de comprobar la veracidad de los datos aportados.

7.2.2. Procesos de selección del alumnado

Todas las universidades han fijado **criterios de selección del alumnado**. En la mayoría de ellas se establecen tres y parece existir común acuerdo en dar preferencia al *expediente académico* del alumnado (u5, u2, u7, u3, u4 y u8), siendo este el criterio prioritario de selección en la mayoría de las universidades andaluzas. En el caso de utilizar dos criterios, su prioridad depende de la universidad concreta, unos priorizan la *adecuación al perfil solicitado y exigencias propias de la empresa* – carnet de conducir, conocimientos específicos, etc. - por la empresa (u2, u5, u4 y u8) y otras la formación complementaria (u3 y u7), destacando la competencia lingüística en idiomas e informática.

Se enfatiza en un caso (u5) la utilización de un programa informático para la selección del alumnado en función de los criterios marcados, lo que agiliza el proceso.

En el caso de u9 el único criterio de selección es haber superado el 50% de los créditos conducentes a la titulación, lo que sitúa al alumnado en igualdad de condiciones a la hora de acceder al programa.

En otro caso también existe un criterio único, que se concreta en la adecuación del perfil del alumnado al solicitado por la empresa (u1).

Por su parte, la **empresa también establece criterios de selección** del alumnado que ha de comunicar en su solicitud a la universidad y que, como señalan las universidades son tenidos muy en cuenta. Los criterios establecidos por las empresas tienden a estar relacionados con el acercamiento del alumno al perfil de la práctica que ofertan. Dicho perfil se completa con conocimientos complementarios: las empresas buscan alumnado que hable idiomas y que utilice las nuevas tecnologías.

A diferencia que de la universidad, la empresa no establece como mérito el expediente académico del alumnado, aunque si valora que el alumnado tenga conocimientos en el campo específico de la práctica. Prefiere al alumnado resuelto, dinámico, activo, que ponga en juego habilidades personales. Y, por otro lado y combinado con lo anterior, que se muestre motivado hacia la práctica y

[¿Cuáles son los criterios que establecen (empresas) para la selección del alumnado?]

“Sobre todo con ganas de aprender, diplomados, conocimientos de idioma, extrovertido...” (e3)

“Persona activa, dinámica, trabajadora...” (e19)

En las universidades se señala que en las empresas se buscan personas normales (r8), no se buscan “grandes cerebros”, sino, más bien, personas capaces de adaptarse al entorno donde están desarrollando la práctica (r2 y r5), y de enfrentarse a las tareas asignadas.

Resulta significativo señalar que las empresas declaran en un 32,7% que no hace públicos sus criterios de selección.

[¿Se hacen públicos los criterios de selección del alumnado? ¿por qué?]

“No, no se considera relevante” (e11)

“No, se trata de un procedimiento interno” (e50)

Éstas señalan como principal motivación para ello que ese ámbito de privacidad pertenece a la empresa, o no se valora la importancia que para la transparencia de los procesos tiene el hecho de hacerlos públicos.

Por su parte, el alumnado, significativamente, indica su desconocimiento de los criterios de selección, presuponen que es el expediente académico el mérito relevante.

Estas características buscadas en el alumnado en prácticas se detectan en los **procesos de selección de candidatos**. A veces, este proceso implica preselección, que en caso de existir es llevada a cabo por las universidades a través de comisiones o por procedimientos informatizados. En otros casos sólo existe selección. El proceso de selección del alumnado no es común en todas las universidades, ni siquiera en quién realiza dicha selección.

En todos los casos donde existe **preselección**, ésta consiste en la valoración del currículo presentado por el alumno en relación con los criterios universitarios marcados con anterioridad. La existencia de preselección depende directamente de la demanda que se realiza de la práctica por parte del alumnado. Por lo general, la universidad preselecciona entre 3 y 5

candidatos, antes de enviar los datos curriculares a las empresas, quien da continuidad al proceso selectivo. Sólo en un caso encontramos que la selección completa del alumnado la realiza la empresa (r9), con lo cual el alumnado utiliza el proceso de selección en un doble sentido, el de optar a la práctica, y el de hacer llegar a las empresas su currículum, asegurándose su revisión (a9).

La selección la realiza la empresa con mayor frecuencia (u7, u8, u4 y u1), aunque también, en varios casos, el procedimiento implica la constitución de una comisión mixta conformada por representantes de la universidad y de la empresa, llevando a cabo una selección conjunta (u2 y u5). Cuando la selección es llevada a cabo por la universidad el proceso consiste en la valoración del currículum del candidato. Sin embargo, cuando ésta es llevada a cabo por la empresa, articula diferentes procedimientos, aunque suele comenzar por el análisis curricular. Con bastante frecuencia - más del 80% de los casos - se utiliza la técnica de entrevista para complementar la selección. Otras técnicas desarrolladas por las empresas son la realización de pruebas psicotécnicas, de habilidades o de conocimientos, aunque éstas son mucho menos frecuentes.

Una vez seleccionado el candidato se elabora el acta de selección, proceso tras el cual se le comunica al interesado que ha obtenido la práctica y se le pide que comunique su aceptación o renuncia, paso previo a la incorporación de este a la empresa.

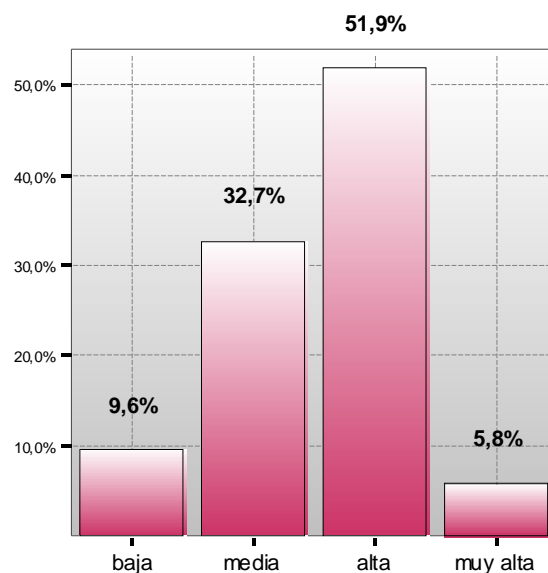


Gráfico VII.2.: Valoración de la empresa sobre la IDONEIDAD DE PLAZOS HASTA LA INCORPORACIÓN DEL ALUMNADO.

Consultada las empresas sobre la **idoneidad de los plazos que se desarrollan desde que la empresa oferta la práctica hasta la**

incorporación del alumnado, éstas opinan que dicha idoneidad es alta en algo más del 50% de los casos, siendo esta valorada en ocasiones (5,8%) como muy alta. Como se puede apreciar en el gráfico anterior, al menos, el 32,7% de los que contestaron mostraron un acuerdo medio con la idoneidad de los plazos y el 9,6% lo mostró bajo. La idoneidad de los plazos se identifica con que éstos sean cortos.

Hay que señalar que no existe un plazo medio de incorporación y que éste es variable en función de cada universidad. Es más amplio en los casos en que la incorporación depende de una solicitud por procedimientos directos a la práctica, ya que el proceso selectivo es más largo e implica más pasos (apertura de convocatoria, recepción de solicitudes y valoración de solicitudes). En el caso de las unidades de gestión que utilizan procedimientos indirectos de adscripción ralentiza el procesos cuando las universidades solicitan que el inicio de la práctica concorra tras el periodo estival, con lo que se consigue que la práctica acompañe el proceso formativo del alumnado y se evitan prácticas destinadas a suplir a los empleados de las empresas en períodos vacacionales.

7.2.3. Del papel de los/as participantes a la imagen de su desempeño

En el desarrollo del programa intervienen distintos agentes que desarrollan roles diferentes:

- El **alumnado** que desarrolla la práctica asume el rol de **beneficiario** del programa, lo que desde el punto de vista de la empresa los convierte en **aprendices**.
- Las **empresas**, a través de la figura del **tutor en la empresa** se erige en **formadora**, siendo para el alumno un lugar de *formación en acción*.
- La **universidad**, a través de las **unidades gestoras** desarrolla el rol de **gestor del programa**, es decir, articula y determina las relaciones formativas entre el alumnado y las empresas.

A continuación pasamos a valorar dichos roles complementando los juicios en las valoraciones que formulan los otros colectivos implicados en el programa.

7.2.3.1. El alumnado en prácticas

El resultado de la oferta de prácticas gestionada por las universidades, ofertada por las empresas y de su demanda por el alumnado da lugar a que se genere un **perfil típico del alumnado** que realiza prácticas en empresas en el Programa PRAEMs, que reflejamos en la tabla posterior.

PERFIL TÍPICO DEL ALUMNADO PARTICIPANTE EN EL PROGRAMA PRAEMS			
REF.	SEXO	EDAD	TITULACIONES
U1	40% chico 60% chica	24,24	Humanidades y social- <i>jurídicas</i>
U2	Indistintamente	23	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Licenciatura en Dirección y Administración de Empresas ▪ Diplomatura en Relaciones Laborales ▪ Diplomatura en Ciencias Económicas
U3	chica	Menos de 24	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Licenciatura en Dirección y Administración de Empresas
U4	Indistintamente	20-23	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diplomatura en Magisterio ▪ Licenciatura en Psicología ▪ Licenciatura en Derecho ▪ Licenciatura en Ciencias Ambientales Humanidades, etc.
U5	Indistintamente	23-24	Todas las de la universidad
U6	Indistintamente	21-24	-
U7	Chica	23-25	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Licenciatura en Dirección y Administración de Empresas ▪ Diplomatura en Ciencias Económicas ▪ Ingeniería Informática
U8	58% chica 42% chico	24,24	Licenciado en Administración y Dirección de Empresas (16,63%) ²¹ Diplomado en Ciencias Empresariales (13,73%) Licenciado en Periodismo (10,84%)
U9	-	-	-

Tabla VII.2. Perfil típico del alumnado participante pro universidad.

Uno de los aspectos comunes a casi todas las universidades que hemos encontrado al consultar al alumnado es que, por norma general, **el alumnado que realiza este tipo de prácticas en empresas carece en su titulación de prácticas curriculares**, considerando, por tanto, que estas prácticas son una oportunidad para compensar lo que consideran una carencia de los planes de estudio actuales. Ello es corroborado por las unidades técnicas de las universidades, excepto en el caso de U5.

²¹ En este caso se especifican datos exactos, porque el servicio de la universidad no facilitó estadísticas elaboradas anualmente, durante la recogida de información.

En general no hemos apreciado una tendencia determinada por **género**. El alumnado participante parece estar compensado, con una ligera tendencia hacia el femenino. Estos datos vienen a coincidir con lo expresado por la estadística universitaria facilitada por el Ministerio de Educación y Ciencia para el curso 2003-2004, donde en el caso de Andalucía se especifica que el 46,06% de los matriculados son chicos y el 63,94% son chicas. Por lo tanto, parece existir igualdad de oportunidades de acceso y desarrollo de las prácticas en el Programa PRAEMs.

En relación con la edad **media** de los participantes en el programa encontramos que ésta se establece en torno a los 23 años. Este dato, unido a los proporcionados por el alumnado a lo largo de las entrevistas, indica que el alumnado realiza, básicamente, prácticas durante el último curso de la carrera.

En relación con la **titulación** del alumnado se observa que la oferta de las empresas sigue estando acomodada en la Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas y Diplomatura en Ciencias Económicas. No obstante, los datos de las universidades corroboran que el programa se viene orientando hacia prácticas en titulaciones menos demandadas, especialmente en el caso de u1 y u4. Un caso atípico es el de la Licenciatura en Derecho, de escasa demanda por la empresas en unas universidades (r2 y r6) y alta en otras (r9). Otro dato, que destaca por su especial significatividad es que en el caso de u5, la oferta de prácticas de alumnado de la titulación de Administración y Dirección de Empresas supera la demanda que es capaz de satisfacer la propia universidad. En casos como este adoptaría especial relevancia un eficaz desarrollo del distrito único andaluz a nivel de empleo.

Una vez que el alumnado es seleccionado y firma la aceptación de la práctica se incorpora a un proceso de formación en la empresa. Éste con la firma del documento de aceptación adquiere una serie de derechos y deberes. Entre los derechos destacan el de ser tutorizado por una persona de la empresa, recibir una beca estipulada en 360 euros, estar cubierto por un seguro escolar y recibir un certificado de prácticas tras la finalización de éstas. Por otra, adquiere una serie de deberes destacando el desarrollar las tareas de la práctica de una forma óptima y el comunicar, en su caso, incidencias a la universidad.

En cuanto a derechos y deberes el alumnado manifiesta sentirse informado, aunque no de forma completa. Por ejemplo, no saben si tiene derecho a vacaciones o ello queda a criterio de la empresa. Parece que algunas empresas proporcionan al alumnado una especie de período de vacaciones en los mismos términos que el resto de la plantillas. No obstante hay que señalar que este punto queda a criterio de la empresa, pues oficialmente el

alumnado no posee el derecho de tener vacaciones. Sin embargo, si puede ausentarse de la práctica para acudir a la universidad a actividades de evaluación ya que las prácticas se simultanean con los estudios.

En cualquier caso, alumnado y universidad ponen de manifiesto que si tienen alguna duda respecto a la práctica conocen el cauce para solventarla, la comunicación con las unidades técnicas, donde se sienten atendidos al respecto. En éstas se indica que el alumnado es siempre informado acerca de derechos y deberes y que dicha información se proporciona con la rúbrica de la aceptación de la práctica. Sin embargo, son conscientes que no siempre el alumnado está informado, aunque declaran que más por dejadez de éstos que por falta de información. Dicho proceso se prevendría con las sesiones de orientación previa que se desarrollan en algunas universidades

Durante las prácticas son las empresas los principales agentes de valoración del alumnado, que opinan lo siguiente respecto del alumnado:

Valoran, básicamente, que los **conocimientos y competencias** con los que el alumno llega a la empresa son sólo medios (48,1%). Se observa una valoración con tendencia negativa acerca de la formación previa del alumnado que acumula el 61,5% de la frecuencia de respuesta.

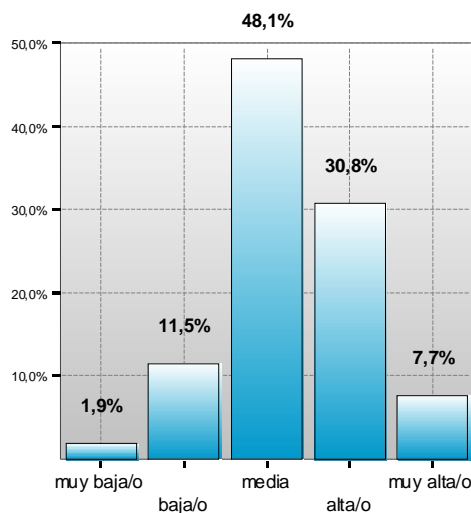


Gráfico VII.3.: Valoración de la empresa sobre los CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS iniciales del alumnado.

Durante su estancia en prácticas el alumnado acude habitualmente a la práctica cinco horas diarias, cinco días de la semana, en horarios pactados con la empresa que vienen a coincidir con parte de la jornada laboral habitual de los trabajadores de la empresa.

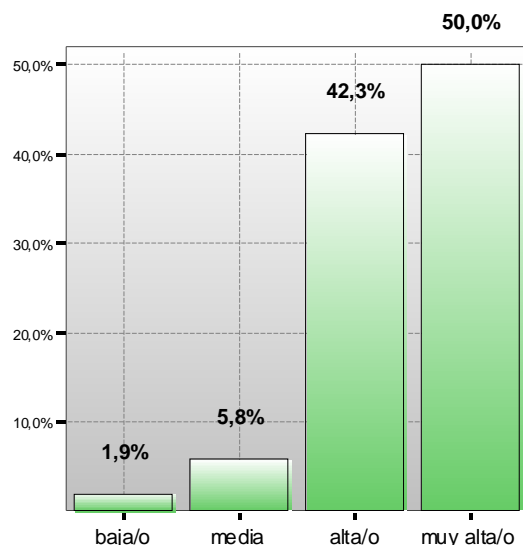


Gráfico VII.4.: Valoración de la empresa sobre la ASISTENCIA y PUNTUALIDAD del alumnado a las prácticas.

La empresa valora la **asistencia y puntualidad del alumnado** a las prácticas, muy alta en el 50% de los casos. La valoración positiva de este aspecto alcanza el 92,3%.

Sólo hemos encontrado algún caso anecdótico en el que el alumnado no asistía a la práctica, motivo por lo cual la empresa se comunicó con la universidad, quien a su vez se puso en contacto con el alumno en cuestión, renunciando dicho alumno a la práctica.

En relación con la responsabilidad hay que destacar que el alumnado, más que como una estancia formativa, vive la estancia en prácticas como un desempeño laboral, lo que influye en la responsabilidad demostrada, al vivenciar, en muchos casos, esta experiencia como un primer trabajo. De hecho, la práctica adopta para el alumnado un papel prioritario, incluso por encima de los propios estudios. Ello se demuestra en que están dispuestos a sacrificar la asistencia a clase por acudir a las prácticas, lo que a su vez refleja el valor que les proporcionan.

Destacan las empresas, en relación con la actuación del práctico, la **responsabilidad** demostrada por el alumnado, que se considera alta o muy alta en el 88,5% de los casos.

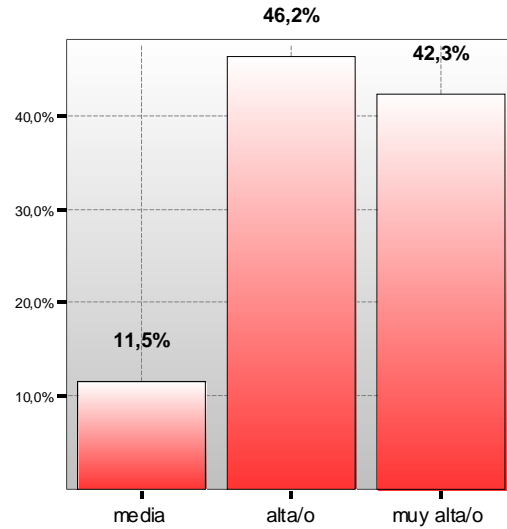


Gráfico VII.5.: Valoración de la empresa sobre la RESPONSABILIDAD demostrada por el alumnado.

En todos los entornos empresariales no se dan las condiciones para que el alumno ponga en juego su iniciativa y creatividad porque, a veces, las prácticas consisten en el desempeño de tareas que se convierten en repetitivas para el alumnado. De hecho, el alumnado considera que en algunas prácticas con tres meses de duración habría suficiente dado que tras ese período ya no aprende cosas nuevas sino que se limita a repetir una tarea. Ello apunta la necesidad de revisar el carácter formativo de algunas de las prácticas propuestas.

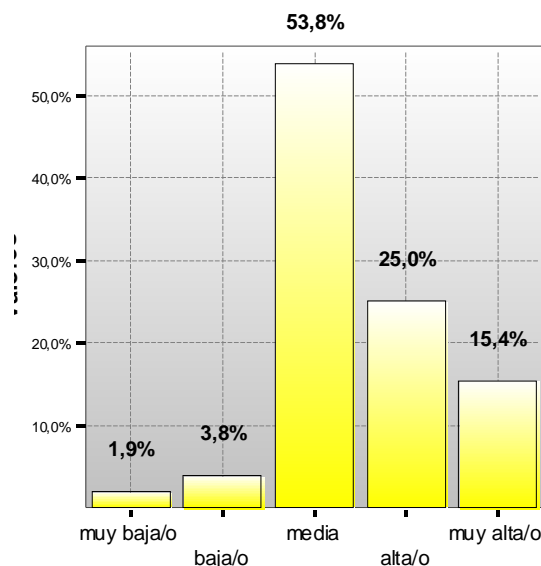


Gráfico VII.5.: Valoración de la empresa sobre la INICIATIVA y CREATIVIDAD demostrada por el alumno.

La **iniciativa y creatividad** que pone en juego el alumno es valorada, fundamentalmente como media (53,8%). Con todo, hemos de hablar de una tendencia positiva de valoración, puesto que las valoraciones de alta o muy alta acumulan el 40,4% de la frecuencia.

La **integración** en la empresa es otro de los aspectos que las empresas valoran alta. En concreto el 78,7% opinión que dicha integración fue alta o muy alta.

El agente inicial que favorece la integración del alumno en la empresa es el tutor laboral. En la misma línea que la empresa el alumno indica que son tratados en la empresa como un compañero más, lo que les ayuda a sentirse parte de la misma.

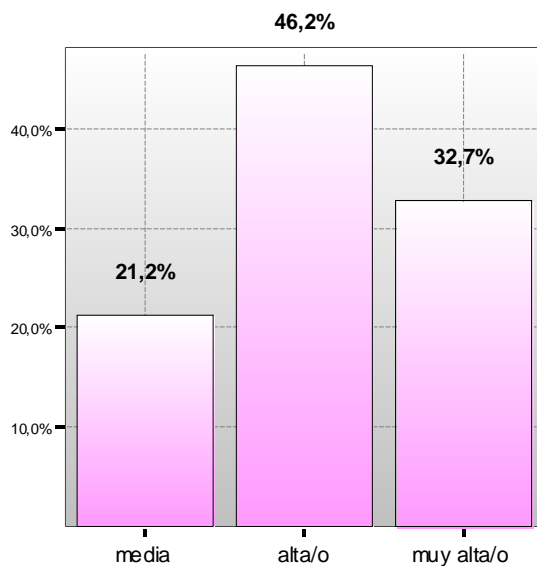


Gráfico VII.6.: Valoración de la empresa sobre la INTEGRACIÓN del alumnado en la empresa.

Por su parte, el **interés** demostrado por el alumno es el aspecto mejor valorado. El 94,2% lo valora como alto o muy alto. Recordemos que éste era uno de los criterios de selección que se marcaba la empresa.

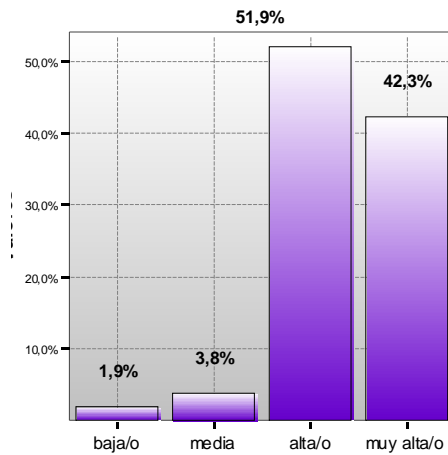


Gráfico VII.7.: Valoración de la empresa sobre el INTERÉS demostrado por el alumno.

Aunque la estancia en prácticas es un período formativo, señalamos en la evaluación del diseño que las empresas reconocían la gran aportación que hacían los becarios. Ello se refleja a través de la **colaboración** prestada. Dicha colaboración, como se aprecia en el gráfico posterior, es considerada alta o muy alta en el 84,6% de los casos, siendo la tendencia valorativa siempre positiva.

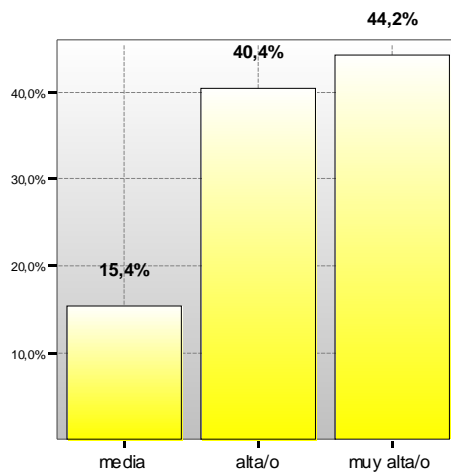


Gráfico VII.8.: Valoración de la empresa sobre la COLABORACIÓN prestada por el alumnado.

En relación con el rol desempeñado por el alumnado en la empresa hay que añadir cuál es la imagen actual que ellos/as perciben. Durante el desempeño de la práctica dicen sentirse parte de un entorno laboral y que queda atrás la imagen del becario que sirve cafés o que se dedica a hacer fotocopias. Perciben que las tareas que desempeñan son útiles y que son valoradas en las empresas.

“Hay un alto grado de satisfacción del empresario con el alumnado en prácticas, tenemos encuestas que lo indican” (r3)

Por otro lado, aunque son alumnos/as, se sienten como trabajadores/as, asumiendo incluso en ocasiones unas responsabilidades hacia las tareas que no les corresponden, aunque declaran no estar sometidos a presiones. El que realiza trabajo extra es porque quiere. Sin embargo si perciben que no hay un límite en su ejercicio como becarios/as que los separe de lo que es un/a trabajador/a, aspecto que trataremos más adelante.

7.2.3.2. La formación proporcionada y la tutorización de las prácticas

Las empresas durante la estancia en prácticas del alumnado, además de ser un entorno productivo, son un espacio de formación en la acción para el alumnado que acude para tener un acercamiento al mundo laboral y aplicar lo que estudia en la universidad; y para la propia empresa que se reconoce agente de formación y que, en ocasiones, procuran a través de la práctica la formación específica de posibles trabajos, centrándose en la actividad que ejerce.

La formación del alumnado en ella se inicia con la incorporación del alumnado a la empresa. Las **estrategias que articulan las empresas para acoger al alumnado** son diversas, desde las que planifican un período de incorporación del alumnado, donde este “vagabundea” para conocer el terreno y va siendo asesorado por el tutor y conociendo poco a poco las tareas;

“Se les hace plan de acogida por el departamento de Recursos Humanos”.
(e13)

Aquellos que diseñan y llevan a cabo una formación inicial previa a la incorporación a tareas del alumnado. Esta formación suele estar centrada en el manejo de herramientas específicas asociadas a las tareas. p.e. Software informático; hasta aquellas que incorporan directamente al alumno al ejercicio de tareas profesionales en la empresa, “cara al público”, sin formación previa y desde el primer día.

El alumnado se muestra disconforme con el último sistema de incorporación a la empresa, porque les genera miedos e inseguridad. Además entienden que la práctica ha de responder a un modelo formativo y no productivo, exclusivamente, siendo conscientes de que las partes salen beneficiadas.

Para facilitar dicha incorporación, así como para desarrollar el seguimiento y la evaluación del alumno, existe normativamente la figura del tutor en la empresa, que debe ser una persona con igual titulación que el alumnado o con experiencia en las tareas propias de la titulación. El tema de la titulación

no siempre se cumple, especialmente en el caso de las pequeñas empresas. A menudo, en éstas, el trabajador y el empresario es la misma persona y carecen de estudios universitarios, pero no así de experiencia profesional, que es larga y de mucha utilidad para el alumnado.

“son personas que se han hecho a sí mismos, no tienen un título, pero sí una experiencia que les sirve para enseñar a los alumnos lo que necesitan, la práctica” (r4)

Por otro lado, en las grandes y medianas empresas estructuradas por departamentos, las personas que ejercen la tutorización son titulados universitarios en las mismas especialidades o afines en la que realizan las prácticas el alumnado.

A menudo, en las universidades, se desconoce quién es la persona que ejerce la función de tutorización, porque no es un dato que se solicite inicialmente (r9).

Las personas que ejercen la tutorización en la empresa son diversas dependiendo de las características de la misma. Identificamos tres tipos de situaciones.

→ Cuando hablamos de pequeñas empresas la tutorización la ejerce el mismo empresario porque éste es, a su vez, un trabajador de la empresa.

“Esta empresa es pequeña, soy yo mismo” (e25)

→ Cuando la empresa es de mayor tamaño existen departamentos diferenciados, la persona que ejerce la tutorización suele ser el responsable del departamento donde va a hacer las prácticas el alumno.

“El tutor es el responsable del área donde se incorpora el alumno” (e21)

“En función de la actividad o el programa en el que se inserta” (e34)

En estos dos casos el alumno tiene como referente en la empresa una persona que está desempeñando tareas en la línea de las que el va a desempeñar para aprenderlas.

Sin embargo, existe un tercer caso:

→ La tutorización es ejercida por personas que dirigen la empresa, aunque sin vinculación directa al puesto de trabajo, o personas que desempeñan tareas no relacionadas con las que va a llevar a cabo el alumnado.

“Es el jefe de personal” (e35)

En estos casos, el alumnado declara que aunque existe una tutorización, ésta no es real, o que al menos, no es ejercida por la persona que formalmente tutoriza la práctica, quien, en el mejor de los casos, delega en alguien del departamento donde se inserta el alumno. A su vez, reclama solventar esta situación ya que ellos valoran especialmente la figura del tutor. Para el alumnado el tutor es la persona que inicialmente les facilita la entrada a la empresa, su integración, los introduce en el contexto. También es la persona que les forma en las tareas que van a desarrollar. Lo sienten como su gran apoyo durante las prácticas, el referente no sólo en el tipo de tareas que van a desarrollar, sino también es la persona a la que van a acudir cuando haya algún tipo de problema.

Cuando consultamos a las unidades gestoras del programa sobre las **tareas de los tutores laborales** nos indican que consisten en el diseño del plan de trabajo del alumno, su seguimiento y evaluación. La empresa, cuando asigna al tutor deposita en esta persona una serie de tareas, que están en relación directa con lo que la universidad espera de ellas. Asumen que las funciones que estos tienen son:

- La facilitación de la incorporación del alumnado al entorno de trabajo.

“Acompañamiento los primeros días, se le explican sus funciones, se hace una labor de adaptación”. (e53)

- La aproximación al alumnado a las tareas a realizar y su formación inicial.

“Diseño de un plan de trabajo y delimitación de funciones y tareas” (e10)

- Orientación, acompañamiento durante la práctica y seguimiento del alumnado.

“Formación, seguimiento del proceso y orientación en cuantas dudas vayan surgiendo” (e23)

- Evaluación del práctico.

“Control, supervisión, asignación de tareas y evaluación” (e30)

La valoración de la tarea de tutorización, cuando ésta existe, es muy alta por el alumnado, que encuentra en ella el referente, se siente apoyado y orientado. Sin embargo, son numerosos los casos en los que nos han comentado la inexistencia real de la tutorización en la empresa.

Por otro lado hemos querido conocer el valor que la empresa otorga a la tutorización, pues de esto, dependerán los esfuerzos que depositen en la selección y mantenimiento de la figura del tutor.

Si se toma como referente la importancia que las empresas otorgan a la tutorización para el buen desarrollo de la práctica, encontramos, como se aprecia en el gráfico posterior, que ésta es alta o muy alta en el 86,54% de los casos, lo que significa que efectivamente el tutor en la empresa es una figura clave.

No obstante hemos querido contrastar la situación actual de esta figura, su utilidad, con la deseable.

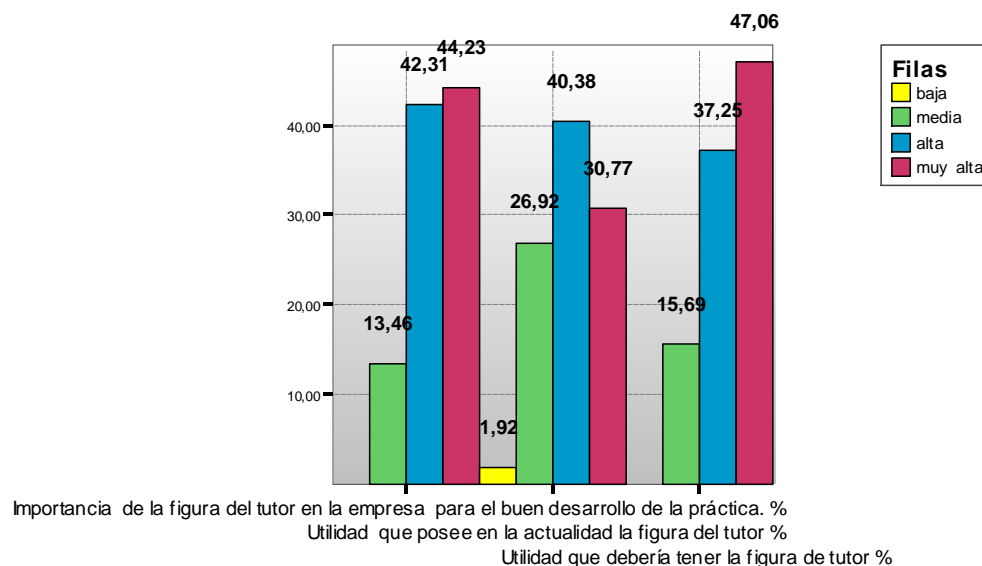


Gráfico VII.9: Valoración de la empresa sobre la figura del tutor en la empresa.

Como se aprecia en el gráfico anterior, la valoración de la utilidad actual es alta o muy alta. Se puede observar claramente que existe distancia entre la utilidad actual y la deseable. Concretamente si la importancia actual es alta, la que debiera tener es muy alta. Ello apunta una necesidad de mejora de este aspecto en el programa PRAEMs.

7.2.4. Gestión del programa

La **gestión de las prácticas** llevada a cabo por las universidades andaluzas comprende el ejercicio de un conjunto de tareas relacionadas con:

- La gestión administrativa en sí misma: tramitación de convenios, solicitudes, pago de seguros, pago de becas etc.
- La información sobre la práctica y el programa informativas tanto al alumnado como a las empresas
- El seguimiento de las prácticas en cuanto al cumplimiento de horarios, líneas de trabajo, gestión de incidencias, etc.
- Actuaciones complementarias con el alumnado basadas, fundamentalmente, en la orientación laboral de estos.

Como se muestra en el siguiente gráfico, las empresas otorgan una valoración alta o muy alta en el 67,3% de los casos, a la eficacia de la gestión, lo que indica que los procedimientos diseñados y articulados son útiles para la gestión del Programa PRAEMs.

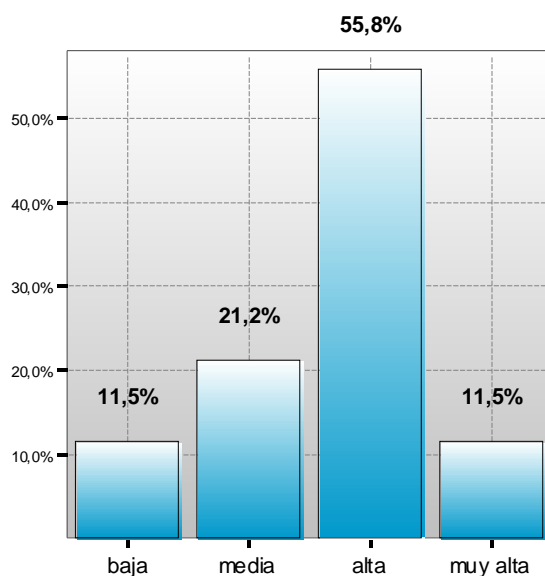


Gráfico VII.10: Valoración de la empresa sobre la EFICIENCIA DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS llevados a cabo por las unidades gestoras del programa.

Destacan en las propias universidades como en los últimos años la gestión administrativa del programa se ha agilizado enormemente, básicamente por dos razones:

- La descentralización del programa que ha permitido la agilización del establecimiento de convenios con las empresas. Antes las empresas firmaban los convenios todas juntas el mismo día, lo que suponía

problemas de organización del acto de firma. Otro aspecto eliminado tras la descentralización y que repercutía en los plazos era la obligatoriedad de publicar en BOJA la convocatoria de las prácticas para el alumnado.

- La implantación de sistemas informáticos, que sobre todo reducen el tiempo que transcurre entre que se convoca la práctica y se incorpora el/la becario/a. De otro lado se señala como la informatización del proceso, permite a la universidad librarse de “papeleo”, lo que favorece la reducción de plazos y el ahorro

La opinión de las universidades al respecto se podría resumir con las con la siguiente frase:

“en el PRAEMS hay un antes y un después” (r3).

Sin embargo, se nos señala que el uso del programa informático, está provocando, en cierto sentido, la centralización del programa, pues aunque cada universidad gestiona de manera autónoma se está centralizando el proceso en torno a ICARO, ya que se prevé que durante el curso 2005-2006 todas las universidades lo utilicen. Más que centralización del programa podríamos hablar de unificación de procedimientos de gestión.

El alumnado viene a coincidir en esta apreciación con los empresarios, sin embargo muestra un aspecto que se debiera mejorar en la mayoría de los casos, que se concreta en el pago de la parte proporcional de la beca por parte de la universidad, indicando la demora en este procedimiento de manera sistemática. Esta demora es achacada por las unidades gestoras a la propia Consejería. En cualquier caso, la demora en el pago de la beca afecta de manera decisiva al alumnado, que, a veces, precisa de esos recursos para el desarrollo de sus estudios y la demora en el pago pone en peligro su continuidad formativa en la práctica.

5.2.4.1. Seguimiento administrativo y académico

El **seguimiento administrativo** de las prácticas, desde al perspectiva de las unidades gestoras es concebido de diferente forma. En unos casos es entendido como el seguimiento de las empresas. En estos casos es llevado a cabo, fundamentalmente, a través de contactos por vía telefónica o mediante visitas a las mismas (u1, u4, u8 y u7).

“...de vez en cuando me acerco a alguna empresa sin avisar” (r3)

En estos contactos se desarrollan tanto tareas de información (u7) como de verificación del cumplimiento de los convenios (u1, u8).

El seguimiento administrativo no siempre se extiende a todas las empresas, sino que se presta atención especial a los casos valorados de forma no satisfactoria por el alumnado en ediciones anteriores (u4). Se manifiesta que la falta de personal es una situación que limita el desarrollo de un seguimiento administrativo completo (u8), lo que se solventa con un seguimiento de empresas elegidas aleatoriamente. En otros casos este seguimiento consiste en la valoración de la práctica a través de un cuestionario (u3)

En otras universidades se denomina seguimiento administrativo a un tipo de seguimiento laboral centrado en el alumnado. En estos seguimientos al alumnado se le asigna un orientador laboral que realiza el seguimiento de éste a través de entrevistas personales, ya sea de carácter mensual (u5) o en diferentes momentos durante la práctica (u6).

En los dos casos anteriores (u5 y u6), al existir este tipo de seguimiento formativo, no se desarrolla un **seguimiento académico**. Sólo se realiza con carácter general un seguimiento académico en un caso (u7) y consiste en una entrevista mensual con el tutor académico. Sólo se lleva a cabo en el resto de las universidades andaluzas algún tipo de seguimiento académico cuando la práctica puede ser convalidada por créditos de libre elección (casos u2 y u4).

El seguimiento académico es una tarea muy valorada por el alumnado porque, señalan, les permite contar con alguien con quien compartir dudas respecto a las tareas a realizar, y que, de alguna manera, vele por sus intereses desde fuera de la empresa.

“Con mi tutor de la universidad, genial, me ha ayudado mucho, sobre todo cuando no sabía como hacer una cosa se lo comentaba y me decía por aquí o por allá, prueba esto...” (a7)

A pesar de lo anterior hay que poner de manifiesto que, en general, todas las universidades presentan un seguimiento deficitario del programa y del alumnado, pues no se trata de una acción continuada a lo largo de su desarrollo. En el mejor de los casos supone un contacto con el alumnado no más de tres veces a lo largo de la práctica: una al principio, otra intermedia y otra final. Las propias universidades reconocen este asunto.

“seguimiento continuo no hay, hay seguimiento puntual” (r3)

El seguimiento en ambos casos –administrativo y académico – sirve para detectar posibles incidencias en el desarrollo de las prácticas. Las unidades gestoras han manifestado que las incidencias no son frecuentes y que cuando

existen, son poco significativas (u1). Cuando se producen, éstas son comunicadas generalmente por el alumnado y tienen que ver con las tareas a desarrollar y con los horarios (u4, u6 y u5), aunque a veces, también es la empresa la que presenta las incidencias (u6) en el mismo sentido que el alumnado.

En relación con el seguimiento también cabe resaltar que la utilización conjunta del **programa ICARO** por parte de las universidades dará **lugar a un instrumento de seguimiento del Programa PRAEMs** para la propia Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, que será de utilidad para la generación de datos estadísticos.

7.2.4.2. Otros aspectos de la gestión

Una vez finalizada la práctica, en algunas universidades, se conceden, previa solicitud de la empresa, **renovaciones**, entendidas éstas como prórrogas de la práctica, sin embargo ésta no es una práctica generalizada en todas las universidades. En algunas, la prórroga está condicionada a razones presupuestarias sólo pudiéndose hacer efectivas cuando existen renunciadas, se libera la partida de la beca y se destina a la prórroga (r2).

En los casos en que sí se práctica la prórroga (u6,u4,u8,u7 y u2) se llevan a cabo siempre que la práctica en cuestión no agotara el máximo establecido por la convocatoria.

La eficacia en gestión del programa PRAEMs, al igual que la de cualquier otro programa, depende de los procedimientos de gestión utilizados pero también de los **recursos humanos** que se ponen en juego para gestionar los recursos económicos y desarrollar los procedimientos. Por ello hemos consultado a los responsables del programa en las distintas universidades sobre la idoneidad y la suficiencia del equipo de gestión. En primer lugar habría que señalar que el equipo en las distintas universidades es variable en cuanto a número de personas que lo integra, al igual que sus funciones. Lo común a todas ellas es que no existe un personal específico destinado al Programa PRAEMs, sino que se trata, de equipos que gestionan los programas de prácticas en empresas. A su vez, dichos equipos están integrados por personal funcionario de la universidad y por personal contratado.

“Aquí estamos 19 personas de las cuales 4 somos de la universidad y el resto es con cargo a...financiación externa, de las empresas con las que tenemos convenios, etc.” (UAL)

En relación con la idoneidad del equipo humano que gestiona el proyecto todos los responsables del programa en las universidades mostraron su satisfacción con dicho equipo en cuanto a su capacitación.

Sin embargo, se cuestionó la suficiencia de dicho equipo, máxime cuando el volumen de prácticas que gestionan va en aumento todos los cursos académicos. Se indica de necesidad de personal específico para el seguimiento de las prácticas y en especial, el seguimiento de la inserción laboral provocada por las prácticas, así como para la evaluación del programa.

En el caso de algunas universidades dicho seguimiento se está llevando a cabo a través de la complementariedad entre programas, lo cual es un aspecto destacable que apunta hacia la eficiencia en la utilización de recursos.

El resultado de la gestión llevada a cabo por la universidad se transfiere al entorno a través de la imagen que ésta proyecta sobre las empresas. A continuación se presenta la opinión de las empresas sobre la gestión universitaria del Programa PRAEMs.

Uno de los aspectos tenidos en cuenta de manera significativa en relación con la evaluación de servicios es la **satisfacción con la atención al cliente**. En este sentido las empresas participantes en el Programa PRAEMs muestran un alto grado de satisfacción claro.

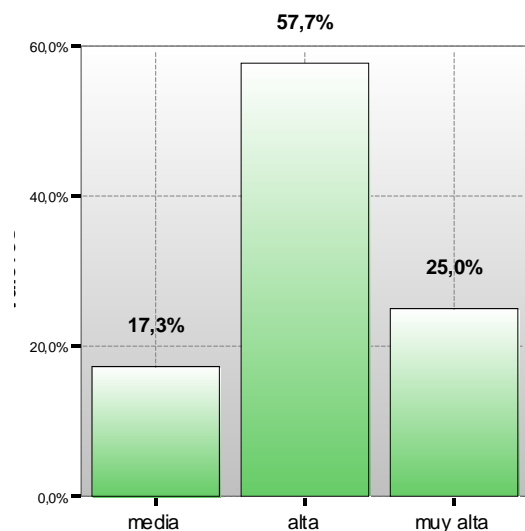


Gráfico VII.11: Valoración de la empresa sobre la SATISFACCIÓN CON LA ATENCIÓN PRESTADA por las unidades gestoras del programa.

Otro de los aspectos valorados es la agilidad en la gestión, a través de la **idoneidad de los plazos administrativos**.

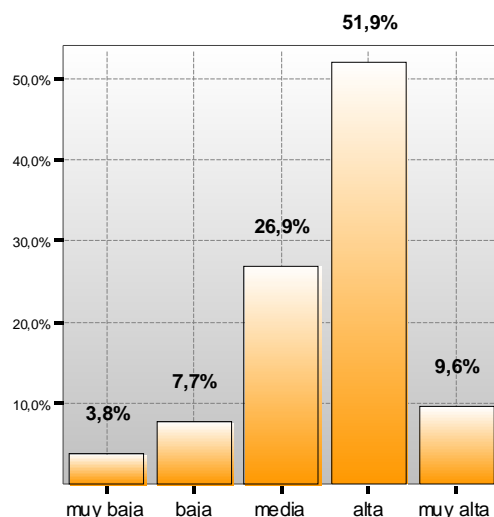


Gráfico VII.12. : Valoración de la empresa sobre la IDONEIDAD DE LOS PLAZOS ADMINISTRATIVOS.

Señalan las unidades técnicas como la descentralización del programa ha influido directamente en la mejora en este sentido, lo que parece estar en consonancia con la respuesta de las empresas.

En relación con la idoneidad de plazos administrativos destacan su valoración alta (51,9%), como se puede apreciar en el gráfico anterior. Pese a ello, habría que resaltar que al menos un 11,5% de los empresarios muestran una valoración negativa (muy baja-baja) de la idoneidad de los plazos.

7.2.5. Satisfacción con los procesos

Se puede apreciar en los aspectos valorados hasta el momento que, en general, existe un alto grado de satisfacción con los procesos que para todas las partes implica la participación en el programa PRAEMs.

Las **universidades** muestran satisfacción con el programa, sobre todo por lo que ha mejorado la gestión en los últimos años con la ya comentada, descentralización del programa.

Otro aspecto destacado por éstas es que cada año van mejorando los procesos, por lo que consideran proyectan una mejor imagen de la universidad.

Para las **empresas**, los resultados de los cuestionarios indican que el grado de satisfacción general es alto en el 51,9% de los casos, lo que unido a los que manifiestan que el grado de satisfacción es muy alto (15,4%) hace que podamos valorar la experiencia como satisfactoria.

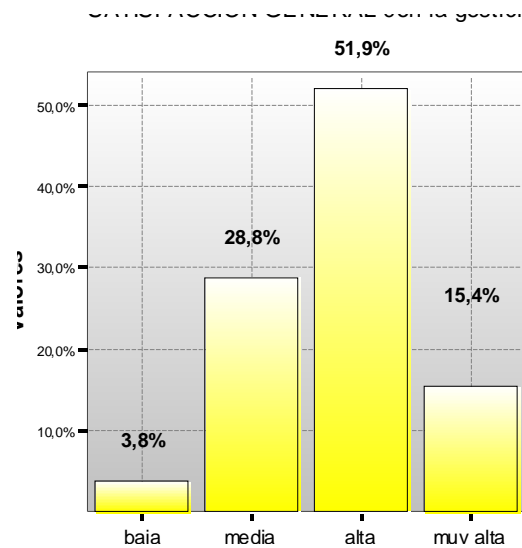


Gráfico VII.13: Valoración de la empresa sobre la SATISFACCIÓN GENERAL CON LA GESTIÓN llevada a cabo por las unidades gestoras del programa.

Por su parte, aquellos que valoran su satisfacción en baja o media lo hacen justificando la lentitud en ocasiones de los plazos de gestión, aspecto, que como se puede apreciar a lo largo de este informe ha mejorado en los últimos tiempos.

Un indicador de la satisfacción es la participación en el programa en sucesivas ediciones. A este respecto hemos de resaltar que hay empresas que permanecen en el programa desde sus orígenes y que, señalan las universidades, las empresas normalmente repiten y que, además algunas quieren ampliar el número de prácticas, lo que no siempre es posible por razones presupuestarias.

Ello se ratifica cuando preguntamos sobre la **intención de volver a participar en el programa** encontramos que el 88,2% proporciona un sí.

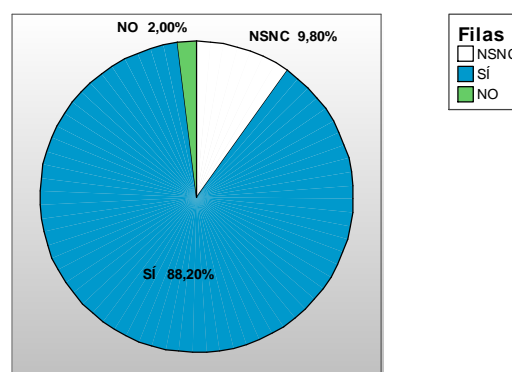


Gráfico VII.14: Intención de las empresas de participar en el programa en sucesivas ediciones.

Por su parte, el **alumnado** considera positivo y satisfactorio su paso por las prácticas, señalando la importancia de su realización.

“Todos los alumnos de la universidad deberían poder hacer una práctica por lo menos, porque es una oportunidad única” (a6)

Muchas de las personas entrevistadas habían realizado más de una práctica en empresa, en diferentes modalidades y programas, lo que muestra la satisfacción por este tipo de programas. Sin embargo, no se decantan especialmente por este o por otro programa, salvo por la beca. Valoran que en éste programa todas las prácticas estén becadas.

Esta satisfacción está justificada también porque no en todas las carreras se pueden realizar prácticas curriculares, e incluso cuando éstas se desarrollan, la experiencia es comparada entre las curriculares y las del Programa PRAEMs, son mejor valoradas las segundas.

“En éstas es diferente, se preocupan por ti, ves las cosas, aplicas la teoría, en las otras tienes que estar detrás de tu tutor para que te haga un poco de caso y te las firma” (a8)

La valoración positiva se acrecienta en el caso de titulaciones que además de no poseer prácticas curriculares, tienen difícil acceso a prácticas.

“Nosotras las valoramos un montón, es la única oportunidad que tenemos de hacer algo de prácticas antes de terminar” (a9)

El alumnado indica que repetiría prácticas en empresas y que de hecho se lo recomienda a los compañeros, porque hoy en días les parece una experiencia imprescindible.

“Que no quedara ninguno sin hacer prácticas” (a1)

7.3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO

La evaluación del impacto del Programa PRAEMs en las universidades andaluzas implica, de un lado la valoración de los resultados del mismo, y por otro la determinación de efectos esperados y no esperados. El análisis del cumplimiento normativo del programa y del alcance de los objetivos iluminará la valoración del cumplimiento de compromisos, la eficacia del programa, su utilidad y la satisfacción de los implicados con dichos resultados. Por su parte la valoración de efectos nos dirige directamente a la determinación de la utilidad final.

7.3.1. Cumplimiento normativo

Son varios los **aspectos normativos** que habría que analizar para **determinar en qué medida se cumple lo establecido en las bases del programa**: el cumplimiento de tareas y la adecuación de éstas, el cumplimiento de los “tiempos” de la práctica (duración y horarios), el pago de la beca, y en general el cumplimiento de las obligaciones que poseen las partes implicadas.

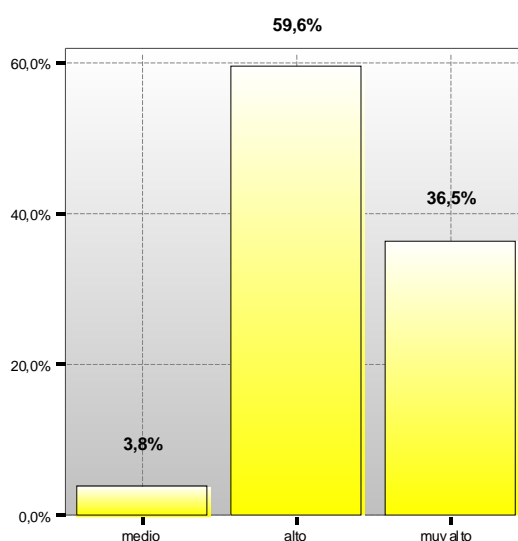


Gráfico VII.15: Grado de cumplimiento de los aspectos formales de las prácticas según las empresas.

De forma general, podemos apreciar en el gráfico anterior, que las empresas valoran el grado de cumplimiento de los aspectos formales de las prácticas de forma alta o muy alta 96,1%.

Las partes declaran que, durante las prácticas el alumnado realiza, efectivamente, las tareas que se establecen en el diseño de la práctica, y no otras no acordadas con la titulación del alumno o no especificadas. Diferente es que, a veces, la percepción del alumno, sus expectativas sobre las tareas que se van a realizar en un trabajo en una determinada titulación se cumplan.

“Alguno cree que va a entrar en la práctica de gerente” (r1).

Según el alumnado en las **tareas realizadas** durante su estancia en prácticas están, normalmente, en relación con la titulación que estudian, lo que de forma general significa que existe adecuación de la práctica al perfil curricular de estos.

No parece que existan desviaciones significativas al respecto. Cuando ha existido alguna y es comunicada por el alumnado, el procedimiento es común a todas las universidades, consiste en comunicarse con la empresa para intentar solventar la situación y en caso de desacuerdo se suprime el convenio con la empresa y se interrumpe la práctica. En algunos casos, como r8, se especifica, además, que no se considera que el alumno ha participado en el programa, para que tenga la oportunidad de realizar una nueva práctica.

El alumnado declara que han llevado a cabo, durante las prácticas, las tareas típicas que se desempeñan en un puesto de trabajo, y no distintas a las que se desarrollan en cualquier puesto de trabajo ordinario con idéntica titulación.

“Sí, he hecho fotocopias, pero el de al lado, que era trabajador de la empresa, también las ha hecho. He hecho las fotocopias que he necesitado para mi trabajo... no he estado como becario para hacer fotocopias” (a6).

En el mismo sentido se manifiestan las universidades.

“Claro que desarrollan tareas comerciales, pero es que yo en mi trabajo también, la mayoría de los trabajos tienen esa parte comercial” (r2)

El alumnado no considera que la imagen del becario/a actual en la empresa sea la de la persona que hace el trabajo que nadie quiere, de rutina, sino todo lo contrario. De hecho se declara que el empresario sabe muy bien lo que quiere y en ocasiones es precisamente una persona con unos conocimientos muy específicos en un campo concreto que apoye la tarea productiva.

“...le mandamos los currículum de diez, ordenados de mayor a menor expediente...y si hay alguno que tiene el perfil, conocimientos específicos sobre lo que buscan, eso se ve en la entrevista”. (r3)

Sin embargo, si exteriorizan que han observado que las tareas que desempeñan, en muchos casos, un trabajador/a con su misma titulación no son propias de esta, sino que debieran pertenecer a trabajadores/as con una titulación de grado inferior. Típico es el caso del alumno que cursa la licenciatura en Administración y Gestión de Empresas y desarrolla tareas propias de un administrativo, que son estudios de Formación Profesional. En estos casos se cuestionan la importancia de una formación universitaria, así como ponen de manifiesto la devaluación de las titulaciones.

“...para eso, para hacer esas tareas no sé para que piden prácticas, que las pidan de FP y no de las nuestras” (a8)

Destacan que en la mayoría de los casos se sienten y son tratados como un trabajador más de la empresa, lo que consideran que no siempre es positivo. Lo destacable de ello se concreta en el plano de las relaciones, porque son tratados de forma igualitaria, además de sentirse valorados por la empresa que confía en ellos para el ejercicio de sus tareas. Lo negativo es que, a veces, dicho trabajo es finalista, se atribuye una responsabilidad que no les corresponde,

“yo por ejemplo, en una noticia, en la que había...problemas, era un asesinato, yo se lo comenté al jefe de actualidad,... yo no me hago responsable de esto”. (a8)

Por otra parte sienten que se encuentran cubriendo un puesto de trabajo. En este punto se sitúa el principal peligro de las prácticas, ya que cabe la posibilidad de que se haga un mal uso de las mismas.

En este sentido, en ocasiones, la empresa considera que el alumnado no está cubriendo un puesto de trabajo, sino que las actividades que estos realizan se vinculan con la concepción del aprendizaje en producción que poseen. Hay algunas que consideran que la formación del alumnado se realiza desarrollando la misma labor que un empleado ordinario.

“El primer día que llego, me ponen en la caja, del tirón, cara al público” (a7)

En algunos casos, la misma tarea la abordan con alguna formación previa.

“Pues a mí, los dos primeros días me puso detrás del cajero, viendo como lo hacía y luego ya me pusieron a mí, pero primero aprendí como iba la cosa” (a7)

Este es un tema conflictivo al no estar claro dónde se encuentra el límite entre las tareas que puede desarrollar un becario/a y las que viene a desarrollar un trabajador. En este sentido la normativa específica:

“Las tareas a realizar por los becarios en la Empresa o Institución tendrán la condición teórico-práctica que las caracteriza y diferenciada de los puestos de trabajo y, por consiguiente, las tareas a realizar por los becarios no tendrán nunca un fin en si mismas, entendiendo por finalistas la ejecución de trabajos o tareas que no necesiten, una vez realizadas por los becarios, ulteriores controles, gestiones o actos que las complementen”. (Orden de 23 de agosto 2001)

La percepción del alumnado al respecto es que efectivamente está cubriendo un puesto de trabajo ya que asume tareas en idénticas condiciones que los trabajadores y de hecho el nivel de responsabilidad “vívida” es la misma.

En algunos casos el descontento del alumnado se sitúa no tanto en la realización de estas tareas, sino en la beca recibida. Opinan que no puede exigírseles lo mismo porque no reciben el mismo salario que un trabajador. En estos casos el alumno expresa más que se siente en condiciones de explotación laboral que asumiendo funciones que no le corresponden.

Por otro lado, hay otro grupo de alumnos que opina que la diferencia no radica en el salario que reciben, en su caso beca, sino en que no son tareas propias de un alumno en formación, ya que se está asumiendo que el alumno conoce cómo se realiza las tareas y las prácticas que vienen desarrollando son precisamente formativas, es decir, sirven para conocer este aspecto precisamente. Así entienden que están participando en unas prácticas cuya finalidad no es formativa sino productiva, lo que desvirtúa el proceso.

Las universidades conocen cuál es la realidad de las tareas que en las prácticas se desarrollan, y que en general no son tanto un trabajo como un apoyo específico a un trabajo a o una determinada tarea.

Algunas señalan que algo que hay que asumir para facilitar la inserción del alumno, pero dentro de unos límites. Se señala que las situaciones de explotación son detectadas a través del alumnado, que lo denuncia. En cualquier caso, la universidad sostiene que la empresa y el alumnado deben tener claro que ante un error la responsabilidad siempre es de la empresa y que el alumno no puede asumirlo porque es un becario.

El alumnado identifica claramente la diferencia entre la práctica y un puesto de trabajo precisamente en el nivel de responsabilidad, a ellos no se les puede exigir una responsabilidad del producto porque no son trabajadores/as sino que están aprendiendo. En este proceso de asunción de responsabilidades sitúan como clave la figura del tutor en la empresa que sería esa persona que efectivamente revisara el trabajo del becario. De esta forma el alumnado podría realizar trabajos reales pero sin tener que asumir la responsabilidad del producto final.

Con respecto a los **tiempos de las prácticas**, según lo manifestado por las partes, las prácticas se desarrollan entre 3 y 9 meses, con una frecuencia media de desarrollo de 6 meses. Aunque en algunas universidades se extiende algo más de seis meses, ello no suele ser frecuente por razones presupuestarias, se prefiere esta opción para que un número mayor de alumnado pueda realizar prácticas.

Esta misma razón justifica que apenas existan prórrogas de las prácticas. De hecho en la mayoría de universidades no existe política de prórroga, pues sólo se pueden llevar a cabo en casos especiales cuando se ha renunciado a otra práctica.

Los **horarios** se cumplen de forma general, el alumnado suele pactar el horario con la empresa y realiza cinco horas diarias de prácticas en la empresa hasta un total de 25 horas semanales. A veces se llega a pactos internos entre la empresa y el alumno y se acuerdan horarios flexibles hasta completar el horario semanal.

“El alumno firma las condiciones, 5 horas, ahora, si tú decides echar 6, pues ese ya es tu problema...sus derechos son esos y puede hacerlos valer cuando quiera” (r4)

Quizás sea este uno de los aspectos formales de la práctica que el alumnado conoce de manera más fehaciente.

“Respecto a los horarios...los alumnos saben leyes...además saben perfectamente cuáles son sus derechos y obligaciones porque, además se los entregamos en un documento” (r2)

El alumnado señala que, por propia iniciativa o porque le interesa señala que en ocasiones ha desarrollado tareas fuera de su horario, porque se iba a realizar alguna tarea que le interesaba especialmente, así esta asistencia ha sido voluntaria.

En relación con el **pago de la beca**, las empresas ingresan puntualmente la beca al alumnado. En este sentido, dicha actuación es valorada por el alumnado. Sin embargo, como ya se ha comentado en alguna ocasión en este informe, la universidad no realiza tan puntualmente dicho pago; La estrategia suele consistir en el ingreso de la cantidad íntegra una vez finalizada la práctica, pero el alumnado señala que este proceso se demora varias meses, algo con lo que no está de acuerdo.

Por último, cabe valorar, la opinión de los/as participantes en relación con el **cumplimiento de las obligaciones** de cada una de las partes. Para esto vamos a tomar como punto de partida la valoración de las empresas.

Las empresas declaran que en el 98,1% de los casos el alumnado cumple con sus obligaciones.

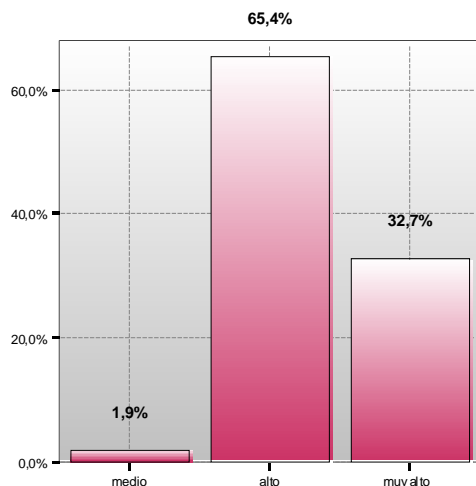


Gráfico VII.16: Opinión de la empresa sobre el grado de cumplimiento de las obligaciones del alumnado

En el mismo sentido se manifiesta la universidad que resalta la implicación de estos en las prácticas. Sólo existe un aspecto en el que, en ocasiones, el alumno no cumple con sus obligaciones, que es la comunicación de incidencias que, a veces, no realiza por miedo a anular una posible contratación.

Observamos en el gráfico posterior como las empresas declaran que ellas mismas asumen el cumplimiento de sus obligaciones. Esto es, en general corroborado por universidad y alumnado.

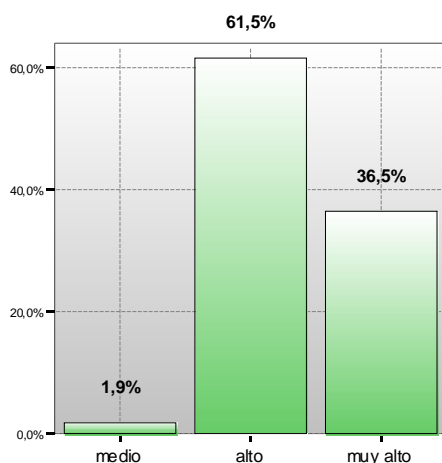


Gráfico VII.17: Opinión de la empresa sobre su grado de cumplimiento de sus obligaciones

No obstante hay una obligación que no es del todo cubierta, las tareas de tutorización, que sin duda, desde la percepción del alumnado debería mejorar.

Las empresas declaran que las universidades, en un 96% de los casos cumplen de forma alta o muy alta con sus obligaciones.

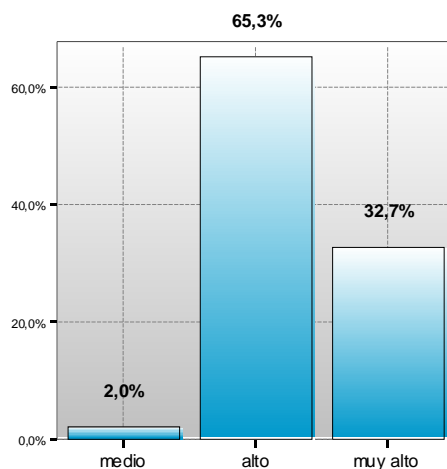


Gráfico VII.18: Opinión de la empresa sobre el grado de cumplimiento de las obligaciones de la universidad

Por último, desde la percepción del alumnado habría que mejorar el sistema de pago de beca. También arroja este proceso evaluativo que la universidad debería mejorar mucho el seguimiento del programa.

7.3.2. Alcance de los objetivos

Actualmente el objetivo básico hacia el que se dirige el Programa PRAEMs es la **facilitación de inserción laboral de los estudiantes universitarios**, y no la inserción laboral en sí misma, como se desprende de la Orden de 23 de agosto 2001, reguladora de subvenciones a las Universidades de Andalucía para la ejecución de Programas de Prácticas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía:

“Por la especificidad de los Programas de Prácticas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía, las características de los destinatarios a los que va dirigido, así como la necesidad de establecer mecanismos ágiles de comunicación Universidad-Alumno-Empresa que posteriormente permita la rápida incorporación de estudiantes al mercado laboral, la Consejería de Educación y Ciencia ha acordado subvencionar a cada Universidad de Andalucía los gastos derivados de su desarrollo.”

La Consejería no define la inserción sociolaboral como objetivo, sino que viene a plantear que es la meta última deseable. Por ello, el papel de las prácticas en empresas es el de proceso de complementación y aplicación del aprendizaje universitario del alumno en la acción llevada a cabo en las empresas. De ello se desprende el carácter formativo de éstas.

Por esta razón nosotros identificamos dos objetivos básicos del programa, pues aunque la normativa no lo especifique, hemos comprobado que se encuentra en el sentir todas las partes que han participado en este proceso evaluativo.

Por ello concretamos los siguientes objetivos:

- Ser un instrumento que permita **complementar la formación del alumnado** y aplicar los conocimientos que adquiere en la universidad, así como **desarrollar competencias profesionales** a través de un proceso de formación en prácticas.
- **Facilitar la inserción laboral** del alumnado universitario cuando este finalice sus estudios.

A continuación pasamos a valorar el grado de alcance de los mismos.

7.3.2.1. Valor formativo del programa

Para verificar la existencia de un **objetivo formativo**, cuestionamos a las partes implicadas al respecto.

“es que realmente el fin que se pretende es ese, que se formen, que luego se completa con un tema de inserción, pues miel sobre hojuelas, pero fundamentalmente es eso, que se formen” (r9)

Las personas de las unidades técnicas de las universidades contestaron señalando que efectivamente poseen un valor formativo basándose en distintas razones:

→ Las que se centran en la conexión entre lo académico y lo profesional, tomando como referente el contraste entre teoría y práctica

“tienen un valor formativo en la medida que posibilitan llevar al ámbito de la experiencia los conocimientos académicos, conectándolos con la realidad laboral” (u4)

→ Los que apoyan que constituyen un complemento de formación a las titulaciones universitarias que, además, permite un conocimiento del mundo laboral en sí mismo.

“Sí, son conceptos que no se recogen en las asignaturas de las carreras” (u6)

“Acerca el mundo empresarial a los alumnos universitarios; su organización, estructuras, formas de trabajo. En general genera una visión de cómo tener que adaptar los conocimientos adquiridos al mercado laboral” (u5)

“Complemento de formación académica, aprendizaje de habilidades y competencias de trabajo, experiencia laboral” (u1)

De hecho, en algún caso, se señala que el mero hecho de participar en el proceso selectivo, que implican las prácticas en empresas, ya es formativo en sí mismo, en cuanto que sumergen al alumnado en una simulación de los procesos selectivos de incorporación a las empresas.

“Yo diría que tienen un valor formativo haga o no la práctica...si tenemos la posibilidad de que la empresa le haga una entrevista o una prueba, pues que se la haga, porque es la primera vez que va a enfrentarse a eso”. (r1)

Cuando las prácticas en empresas se incluyen en el marco de un itinerario de inserción, incluso el alumnado es preparado para afrontar la entrevista, por lo que el proceso formativo resulta más completo.

“Nosotros antes de ir a la entrevista preparamos al alumno en cómo afrontar la entrevista, incluso en cosas que pueden aparecer tan tontas como la ropa que se tiene que poner, que a ellos les da inseguridad” (r2)

Esta idea es compartida por el alumnado, quien declara en todos los casos que el programa tiene un indudable valor formativo

“Si que te da otro tipo de formación, aunque no tenga que ver con tu campo, conoces gente, tratar con clientes...” (a8)

Las **empresas**, de forma unánime, apoyan el valor formativo de las prácticas, ya que consultados al respecto, el 100% respondió afirmativamente siendo su valor formativo alto en el 68,6% y muy alto en el 31,4% de los casos.

Según las empresas las prácticas, desde la perspectiva de la formación, les sirven al alumnado:

- Para tener un primer acercamiento al mundo de la empresa, aprendiendo la dinámica y el funcionamiento de este tipo de organizaciones.

“Fundamentalmente el funcionamiento de una empresa” (e12)

“Sobre todo la realidad de una empresa” (e15)

“Aprende a moverse en el mundo empresarial y a conocer métodos de trabajo” (e26)

“Un horario laboral, la seriedad empresarial, la responsabilidad de los trabajadores/as” (e51)

- Para aprender competencias, habilidades y destrezas necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo, además de conocimientos específicos en áreas determinadas.

“En general, a desarrollar sus competencias en un entorno de trabajo” (e9)

“Aprende habilidades “prácticas” y reales” (e11)

“A desarrollar y poner en práctica habilidades y actitudes profesionales (e25)

“A desarrollarse laboralmente y adquieren nuevos conocimientos en el campo específico en el que se desarrolla” (e36)

- Para aprender a integrarse en el mercado de trabajo.

“A integrarse en el mercado laboral. Práctica en el ámbito de estudio” (e46)

- Otro aspecto importante y que comparten las partes es que las prácticas sirven al alumnado para perder el miedo a la incorporación al mundo laboral que se da, a veces, una vez que finaliza los estudios.

“A perderle el miedo a la empresa” (e5)

Podemos apreciar a través de la respuesta de las partes implicadas que existe un alto grado de alcance de este objetivo, lo que en términos evaluativos se traduce en que el programa tiene **utilidad** formativa, que podría resumirse así:

“la mayoría manifiestan que han visto una realidad que no se imaginaban, han estado en una organización desde el primer momento, desde dentro, han palpado ese mundo....En el peor de los casos, cuando no se han satisfecho sus expectativas conocen desde dentro el mundo productivo...nadie da 6 meses en una empresa viviendo con su responsable, con la gente...eso tiene un valor incalculable” (r3)

7.3.2.2. Facilitación de la inserción laboral del alumnado

Como hemos comentado con anterioridad, éste es uno de los aspectos que han centrado la atención del programa, por las repercusiones que para el alumnado puede tener su participación en el mismo. Sin embargo se refleja en el análisis de la motivación de participación de las partes, como realmente no se vivencia como tal, pues se entiende que la inserción es más un efecto (consecuencia final en el tiempo).

Más relevante que conseguir que el alumno obtenga un puesto de trabajo es que la estancia en prácticas lo facilite. Ese es precisamente el aspecto que vamos a tratar en este apartado, mientras que la situación actual del alumnado se valorará en el apartado referente a efectos del programa. La pregunta clave, por tanto es si el Programa PRAEMs facilita la inserción laboral del alumnado y en qué sentido.

Al igual que ocurría en relación con el objetivo anterior, empresas, universidades y alumnado coinciden en señalar el valor que el programa posee en dicha facilitación.

Las unidades gestoras centran sus respuestas en la orientación directa de la práctica a la inserción del alumno, en su contratación.

“Permite que el empresario conozca al becario y facilita una posible contratación” (u1)

Manifiestan que la estancia en prácticas se constituye en un auténtico proceso de selección de personal, cuyo costo sería muy superior en otras condiciones.

“Las empresas consideran este programa como un banco de pruebas para futuras contrataciones de titulados universitarios.” (u8)

Además este proceso de selección de personal constituye un proceso efectivo, pues permite al empresario conocer las competencias reales de los candidatos en situaciones reales de trabajo.

“No hay mejor medio para conocer a un empleado que mantenerlo durante un tiempo prudencial, observando su desarrollo personal y el trabajo que progresivamente aprende a realizar” (u7)

“... permite a la empresa observar durante un período de tiempo considerable, el trabajo realizado por un alumno y es un magnífico proceso de selección de personal” (u2)

El alumnado, por su parte, no enfatiza como objetivo final de la situación práctica la contratación final o no, porque entiende que ésta depende de otros factores y no sólo del buen ejercicio de sus tareas. Valoran mucho más el hecho la facilitación del acceso al trabajo en términos de sentirse más preparados para enfrentarse a un primer empleo.

“Hacer prácticas más que para encontrar un trabajo, que, a veces no te interesa porque estás estudiando y lo primero es terminar la carrera, te sirve para aprender, si viene un trabajo y te interesa pues mejor...” (u6)

De otro lado, valoran que la realización de prácticas en empresas, es una forma de obtener **experiencia laboral** que de otra manera les sería imposible conseguir, y dicha experiencia luego es valorada en los procesos de selección. Es decir, las prácticas les ayudan a **configurar un currículum**.

“Sales de la facultad y sin experiencia... Con las prácticas tienes una experiencia que de otra manera no consigues” (a7).

A su vez les proporciona un valioso **conocimiento de las redes profesionales**, tienen la oportunidad de conocer personas, establecer contactos que en el futuro les pueden resultar interesantes, se dan a conocer en las empresas y aprenden sistemas de selección. Este aprendizaje lo consideran más útil de cara a encontrar un empleo que el propio currículum.

“Ya sabe como es lo del trabajo, todos conocemos los enchufes y demás. El que trabaja no siempre es el mejor. Conocer personas, hacer contactos, relacionarte con clientes te posibilita que puedan contratarte” (a4).

Por último, también lo valoran como **instrumento de inserción**, porque han conseguido un contrato tras las prácticas.

“Sí, yo es que me he quedado, en la empresa... Es que ya que te han formado, si tienen un puesto libre, pues claro...” (a5)

Las respuestas de las empresas están en consonancia más con las del alumnado que con las de la universidad. En general los **empresarios en más del 70% de los casos opinan que las prácticas en empresas de este programa facilitan la inserción laboral del alumnado**.

En relación con las empresas habría que indicar que las respuestas dependen directamente del tipo de empresa. Las pequeñas empresas y los organismos públicos valoran dicho objetivo de forma más baja por su escasa capacidad de contratación y en estos casos se decantan más por el valor formativo del programa que por su capacidad para facilitar la inserción del alumnado.

“Por tratarse de un organismo público hay limitaciones para la contratación de personal” (e23)

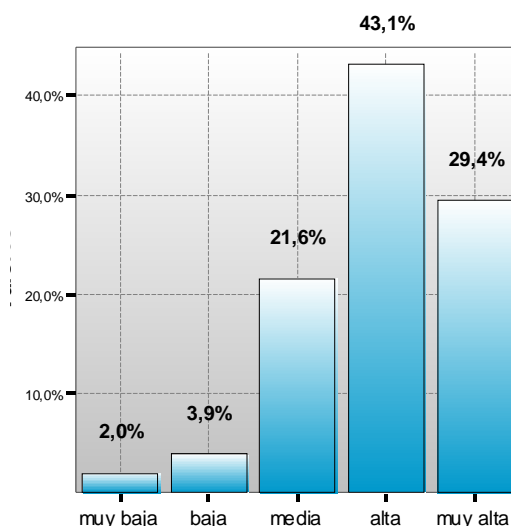


Gráfico VII.18: Valoración de las empresas sobre el programa como facilitador de la inserción laboral del alumnado.

Para las empresas, existen una serie de razones que justifican la utilidad del programa como facilitador de la inserción laboral del alumnado:

- Porque sirven para complementar la formación del alumnado. En consecuencia si se encuentra mejor preparado será más fácil su inserción laboral.

“Es una excelente forma de preparar a los universitarios para su posterior inserción en el mundo laboral” (e39)

- En otros casos, porque la realización de las prácticas tiene repercusiones positivas en el currículum del alumnado.

“Cumplimenta su currículum formativo con una buena practica laboral” (e29)

“Nuestras prácticas profesionales son bien valoradas por nuestros clientes y por otras empresas” (e44)

- En algunas empresas el modo de acceso laboral a las mismas empiezan a ser bolsas de personas que han realizado prácticas en las mismas.

“Siempre que hay alguna vacante se facilita la incorporación de algún alumno que ha realizado la beca” (e23)

- Y, en otras porque directamente generan inserción laboral.

“A día de hoy en mi departamento somos 15 trabajadores de los cuales 11 han entrado en la empresa a través de las prácticas” (e49)

“Es el objeto de las mismas para mi empresa” (e53)

“Prácticamente el 90 % de los alumnos que hacen prácticas en nuestra empresa terminan trabajando en nuestra empresa o en otras cercanas”. (e25)

Como vemos, podemos afirmar que, existe un alto grado de cumplimiento de este objetivo, por lo que se puede determinar que el programa es de utilidad para facilitar la inserción laboral del alumnado.

7.3.3. Efectos del Programa Praems

A lo largo de este apartado vamos a valorar los efectos derivados de forma directa por el Programa PRAEMs, es decir, se trata de determinar en qué medida se alcanza la meta que persigue el programa de prácticas y, de manera más significativa, si éste se puede entender la existencia de inserción laboral del alumnado participante como consecuencia de su vivencia - su utilidad a nivel de efectos -. Además de ello esta evaluación ha procurado identificar la existencia de otros efectos no esperados derivados de su desarrollo.

7.3.3.1. Efectos sobre la inserción laboral del alumnado

Hemos de comenzar manifestando que determinar los efectos del programa de prácticas en empresas en relación con la inserción laboral del alumnado resulta complicado cuando previamente la **mayoría de las universidades no han realizado un seguimiento** del mismo. Consultadas las unidades gestoras sobre la existencia de estos datos, sólo encontramos que sólo tres de ellas poseen datos relativos al Programa PRAEMs (u1, u2 y u3).

Las universidades declaran tener **especial dificultad para recabar esta información** porque las empresas y el alumnado no facilitan esta información de manera sistemática.

“No [poseemos datos sobre inserción profesional], aunque, a veces, llegan datos de los interesados o empresas” (u6)

Ello da lugar a que la mayoría de las unidades tengan una idea aproximada sobre los niveles de inserción, si bien, para ellos estos datos no son auténticamente fiables pues están sujetos más a inferencias, impresiones e información desligada que a un proceso riguroso de análisis de la situación.

“Poseemos algunos [datos sobre inserción profesional], pero no son de base científica” (u2)

Esta circunstancia se origina en la laboriosidad que precisa el seguimiento del alumnado una vez que realiza la práctica y se justifica desde la necesidad de recursos humanos específicamente destinados a contactar con el alumnado durante los meses posteriores a la finalización de la práctica y a la finalización de los estudios. Sin embargo, en algunas de las universidades se está analizando el procedimiento que permitiera llevar a cabo esta tarea, de especial significatividad para el seguimiento del programa y para el seguimiento de los/as egresados/as, en la configuración de la universidad actual.

“Estamos poniendo en marcha los mecanismos necesarios que nos lo permitan medir. Los datos actuales son inferidos” (u7)

En otros casos, se ha realizado un esfuerzo por determinar la inserción laboral del alumnado como consecuencia de las prácticas en empresas, pero al llevar a cabo distintos programas de prácticas y participar las empresas en varios de ellos, los datos que se poseen no se encuentran desagregados por tipo de programa.

“Poseemos datos de inserción de prácticas, pero no desagregados por tipo de convenio” (u3)

“Tenemos datos, del conjunto de los programas de prácticas” (u1)

En las entrevistas a los responsables de los programas de prácticas se nos ha informado sobre datos de inserción, pero, como ya se ha señalado, en la mayoría de los casos, éstos son producto de impresiones, más que de evidencias.

La mayoría de las universidades manifiestan que la inserción laboral del alumnado, como consecuencia de la práctica, se establece en torno a un 30 % de inserción, siendo ésta superior en universidades situadas en entornos laborales más propicios.

“[la contratación o no contratación depende...] de un conjunto de factores entre los que destacan el contexto sociopolítico del momento social y económico” (u1)

Llamativo es el caso de u5, donde se sitúa la inserción entorno al 33%, trascurridos 3 meses desde la finalización de la práctica. En este caso, la inserción se duplica (66%) cuando la inserción se mide más allá del año tras la realización de la actividad.

En otros entornos, como el caso de u6, se encuentra el nivel de inserción pro debajo de esta cifra – aproximadamente en un 20% -.

Desde la universidad se opina que, el hecho de que se contrate o no al alumnado tras finalizar la práctica depende de factores diversos. De un lado, es un factor decisivo la propia circunstancia de la empresa, es decir, la necesidad que tengan de personal.

“Depende, básicamente, de las circunstancias económicas de la empresa” (u2)

El alumnado declara que percibe que la empresa, en ocasiones, no tiene la intención de contratar, no porque no exista la necesidad de personal, sino porque las tareas las cubren habitualmente con becarios/as y reclaman una especial llamada de atención a las universidades, un seguimiento de estas situaciones.

“En la empresa donde yo hice prácticas nos se contrataba a nadie, allí había un montón de becarios y pasaban unos y otros, y hacían el trabajo y la empresa se ahorra el contrato. Esto le resulta más barato” (a5)

De este aspecto también se advierte en las universidades.

“La otra vía, la no contratación, se produce porque unos pocos empresarios prefieren continuar disfrutando de alumnos en prácticas antes de ofrecerles contratos a los que ya conoce. Este es un riesgo que necesita ser medido”. (u7)

De otro lado, en otras ocasiones la práctica no genera contratos porque las tareas del alumnado en prácticas suponen un apoyo a las que se realizan en la empresa o responden a necesidades puntuales que éstas precisan cubrir, tras la cual la contratación carece de sentido.

“No por puestos esporádicos o coyunturales” (u5)

Sin embargo, también existe la otra cara de la moneda, cuando se produce la contratación, en ese 30% de los casos que se ha señalado. Si esto ocurre parece que las empresas ofrecen un contrato, en primer lugar, porque tienen necesidad de personal y en segundo lugar por la valía profesional del propio alumno/a que han recibido en prácticas.

“La contratación se produce una vez probada la valía de los estudiantes y ante la necesidad de la empresa por contratar” (u8)

Esta valía se establece tanto en las cualidades profesionales del sujeto, como en la capacidad de adaptación a la empresa, a su dinámica y a su filosofía de trabajo.

“Porque el alumno se ha integrado eficazmente en las estructuras funcionales de la empresa” (u5)

Además de lo anterior, existen razones económicas que desembocan en la contratación del alumnado. Al contratar a alumnado formado por ellos mismos durante las prácticas ahorran costes en los procesos de formación.

“La empresa contrata al alumnado, porque en el período de prácticas el alumno se ha adaptado a la filosofía de trabajo de la empresa con un coste mínimo para la empresa y a partir de ese momento está en condiciones de ser plenamente rentable” (u4)

Por último, las universidades señalan que, habitualmente, cuando se contrata se hace en modalidades de contratación diseñadas específicamente para este tipo de situaciones, contratos en prácticas o contratos de formación, con los que siguen formando a los trabajadores, pero tienen un trabajador productivo a bajo costo.

“los empresarios conocen profundamente a personas que pueden y saben desarrollar tareas, y además, por edad y condiciones particulares, los beneficios de la contratación y los beneficios fiscales son evidentes” (u7).

Aunque son esos los datos que generan las universidades, hemos querido contrastar estas impresiones con la información facilitada por los propios empresarios. Para ello tenemos que tener en cuenta que los siguientes datos se refieren sólo a las empresas que contestaron el cuestionario (53 empresas).

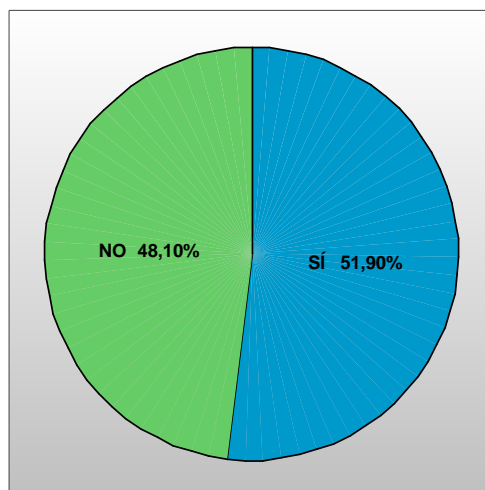


Gráfico VII.18: Frecuencia de las empresas que contrataron alumnos/as que realizan práctica.

Se aprecia en el gráfico anterior que más de la mitad de las empresas señalaron haber contratado a alguna persona que realizara prácticas en su entidad, concretamente un 51,9%, frente al 48,1% que no lo hizo. Estos datos

contrastan con la información de las universidades que sitúa el nivel de inserción un 20% por debajo. Las empresas que señalan que contrataron a algún/a alumno/a generaron un total de 166 contratos.

A continuación presentamos el **perfil de las empresas que contrataron y las que no contrataron**.

En relación con el carácter de la empresa, son las semipúblicas la que presentan una mayor frecuencia de contratación, un 75% de ellas han generado algún tipo de contrato.

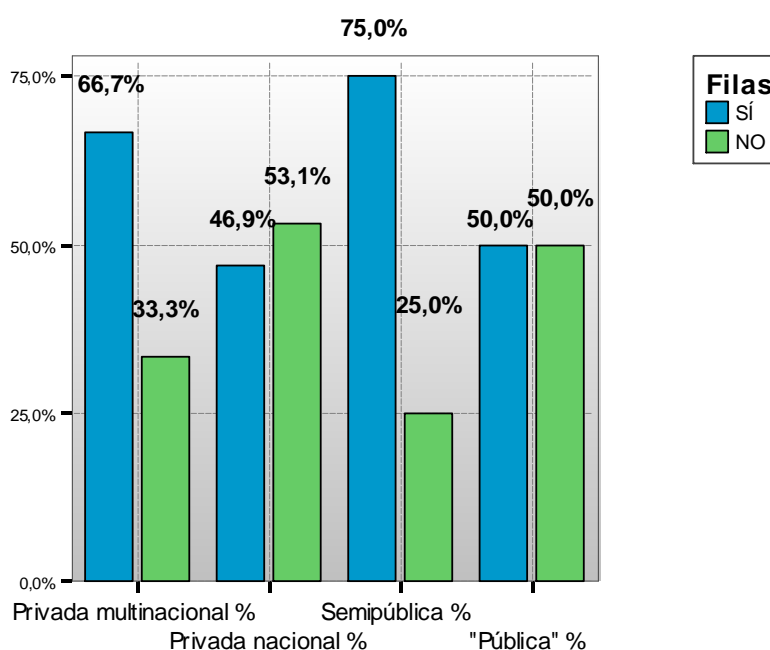


Gráfico VII.19: Frecuencia de contratación de las empresas en función de su carácter.

Les siguen las empresas multinacionales con un 66,7% de casos afirmativos. Sin embargo llama especialmente la atención el caso de las empresas públicas, ya que, a pesar de tener limitado el proceso de contratación, en el 50% de los casos ésta ocurre. Justifica esta frecuencia que, a pesar de estar limitadas en el acceso al funcionariado, no lo están en la contratación por obra y servicio con cargo a proyectos determinados. Ésta está siendo la principal vía de acceso a un puesto de trabajo del alumnado que realiza prácticas en empresas públicas, donde, a menudo, las ofertas de empleo se apoyan en perfiles muy determinados, en las cuales la realización de prácticas en empresas adquiere valor.

En relación con el tamaño de la empresa, son las empresas con un número de empleados entre 100 y 250 las que con mayor frecuencia contratan al

alumnado. No obstante, le sigue muy de cerca la empresa con menos de 10 empleados, ya que el 62,5% de las mismas ha contratado.

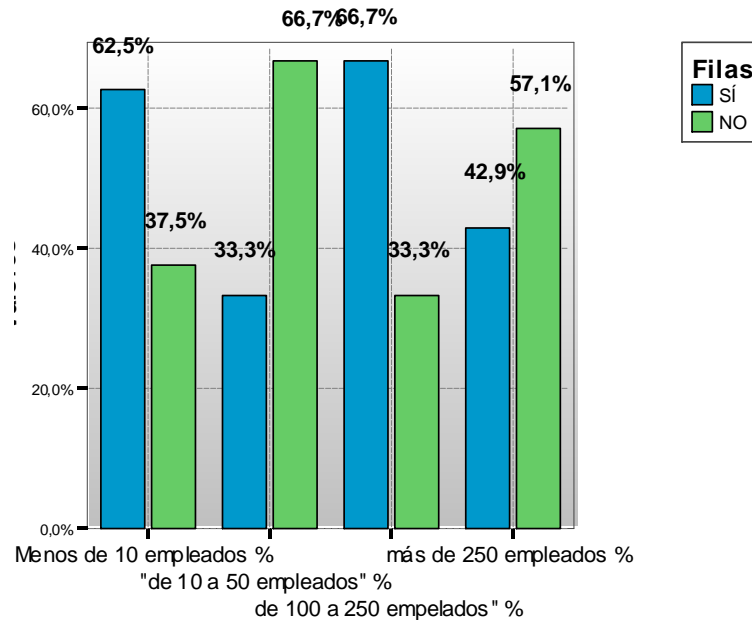


Gráfico VII.20: Frecuencia de contratación de las empresas en función de su tamaño.

Los datos anteriores vienen a corroborar la impresión que empieza a existir entre el alumnado y entre las universidades en relación con la tipología de empresa que puede dar lugar a la inserción del alumno. Son las grandes empresas las que contratan por su capacidad de contratación, pero cada vez más son las pequeñas empresas de carácter familiar las que apuestan por la contratación del alumnado que ha realizado prácticas.

En cuanto a las características de los contratos no existen diferencias significativas en cuanto a tipología de empresa. Por lo general se llevan a cabo dos **modalidades de contratación**, contrato por obra y servicio de duración determinado y contrato en formación. La duración de los mismos suele ser también común, de 6 meses, y más tarde se pasa a la renovación de los mismos hasta que tras dos años se transforman en contratos indefinidos. Existen excepciones, aquellas en las que se realizan contratos de sustitución que van desde los 15 días hasta los tres meses, donde se suplen bajas de diversa índole y períodos vacacionales de los trabajadores de las empresas, o aquellos en el que el contrato fue fijo desde el primer momento.

El alumnado que durante las entrevistas nos indicó que fue contratado corroboró los datos aportados por las empresas. En general, los contratos que se les ofrece son de corta duración y en modalidades de prácticas. Un dato que emerge de las entrevistas, es que en numerosas ocasiones los

contratos se realizan en categorías profesionales inferiores a los de su titulación, especialmente en el caso de los/as Licenciados/as en Dirección y Administración de empresas. Sin embargo esto no ocurre en el caso de las ingenierías.

En relación con la situación actual de los prácticos, a lo largo de los encuentros con éstos, nos han señalado que las situaciones de cada uno de ellos son de lo más diversas: unos han terminado los estudios y otros no, unos están buscando su primer empleo y otros se encuentran empleados. Con ello queremos indicar que no existen apenas características comunes entre los participantes, salvo que en ningún caso se nos indicó que se encontraran continuando nuevos estudios.

Por su parte, la inexistencia de datos de seguimiento, no nos permite realizar la configuración de un perfil en este sentido. Sólo podemos remitirnos, para concluir este apartado, a comentar algunas experiencias, que por tratarse de casos especiales han resultado relevantes.

Encontramos el caso de una participante en el programa que realizó sus prácticas de ingeniería en la provincia de Huelva en un astillero, que además, tras su finalización fue contratada, lo que además del valor de la inserción posee el valor de la ruptura de estereotipos laborales de género.

Por último señalar, que en el propio seno de las universidades, en dos universidades distintas, nos encontramos con que los responsables del Programa PRAEMs fueron durante su etapa de estudiantes becarios del mismo.

7.3.3.2. Efectos en las empresas

Durante la estancia de alumnado se establece una relación entre la persona que realiza la práctica y otras que ejercen en su trabajo. En el supuesto que en toda relación existe un intercambio y sobre la base de que las empresas declaran que existe un beneficio mutuo en esta actividad, hemos querido determinar los efectos en las empresas de la estancia del alumnado en ellas, qué ha aprendido la empresa.

En algunos casos, las empresas no tienen muy claro que efectivamente aprenda del alumnado, aunque sí reconocen un beneficio.

“Más que aprender, se encuentra, en el mejor de los casos, con un potencial trabajador/a.” (e9)

Otras señalan que aprenden a ser un espacio de formación detectando que necesita el alumnado para poder dar respuesta a estas necesidades.

“A formar a personas, a ver como se encuentran preparadas” (e8)

“A integrar a la persona en un equipo de trabajo” (e14)

La estancia en prácticas del alumnado, en otros casos, repercute directamente en la propia organización mejorándola porque les proporcionan claves para ello, claves en diferentes sentidos: les generan necesidades, les proporcionan conocimientos, puntos de vista...

“A gestionar y planificar mejor las tareas de cada uno” (e42)

“Nuevos puntos de vista. Potencialidades de personas” (e25)

“Se beneficia de los conocimientos de los alumnos” (e36)

“Aires nuevos y la frescura de la universidad” (e51)

Para finalizar este apartado queremos señalar que muchas empresas manifiestan quedarse con la dimensión humana, con lo que consideran una valiosa experiencia de relación.

“Hemos aprendido el espíritu de superación que tienen los alumnos y el afán de aprender” (e52)

7.3.3.3. Efectos en las Universidades

Los efectos en las universidades tras el desarrollo del Programa PRAEMs se articulan entorno al alumnado y a las empresas.

El principal efecto que señalan las universidades, que genera su participación en el Programa PRAEMs, es la mejora de la imagen institucional de ésta en el entorno, dándose a conocer al tejido productivo y a la sociedad general. A su vez, a la vez que la universidad se da a conocer, tiene la oportunidad de conocer la realidad productiva de su entorno.

“Conocimientos del sector productivo del entorno” (u3)

También es importante la idea expresada sobre la imagen positiva que proyecta hacia el alumnado, que aporta un valor añadido al valor formativo de la universidad.

“Reconocimiento del esfuerzo de la universidad por integrar alumnos en prácticas, complementando así su formación y ayudando a acercar a los

alumnos al mundo empresarial y al mercado laboral y que esa incorporación sea lo menos traumática posible. Una creciente preocupación de la universidad por ofrecer una formación más práctica a los alumnos. Un contacto real y directo universidad-empresa” (u5)

Destaca, por otro lado, la oportunidad de facilitar la inserción laboral de los egresados, está empezando a ser un objetivo prioritario de las universidades. Dicha facilitación de la inserción genera prestigio de la propia universidad de cara al alumnado.

“Prestigio, inserción de nuestros alumnos, conocimientos de que la universidad no es un sitio cerrado. Que los alumnos apuesten por la universidad. (u6)

Además de lo expresado con anterioridad el ejercicio del programa de prácticas provoca una serie de beneficios añadidos que se articulan a través de las relaciones universidad-empresa, que aunque se expliciten en este apartado, serán tratados en profundidad en el siguiente referente de valor añadido.

“Alta valoración en el entorno social. Facilita la incorporación de los titulados y genera alianzas en el entorno” (u1)

“Un acercamiento importante al medio empresarial, generándose importantes contratos y convenios” (u7)

“Recursos económicos y relaciones con el tejido empresarial para otro tipo de colaboraciones” (u4)

Por último, se puede señalar que para la universidad, las prácticas en empresas son un proceso de retroalimentación.

“Se puede considerar como una forma más de de evaluación por parte de las empresas de la formación recibida por nuestros estudiantes” (u2)

Este proceso sirve para mejorar la propia misión formativa de la universidad, devolviendo las empresas la valoración de la formación del alumno y permitiendo mejorar el diseño curricular de las titulaciones para atender a las demandas del mundo productivo.

7.3.3.4. Efectos en las relaciones universidad-empresa

Inspira el desarrollo de este programa de prácticas el incremento de las relaciones universidad-empresa, que como se ha señalado en el apartado anterior está patente desde la perspectiva de la universidad, que lo valora como un instrumento eficaz para ello.

Si la universidad valoraba gratamente el incremento de su relación con la empresa, destacando la apertura al entorno, la empresa valora este

incremento también de manera significativa. El 88,5% de las empresas han indicado que su participación en el Programa PRAEMs ha favorecido estas relaciones.

Este incremento de relaciones en la mayoría de las ocasiones ha permitido un acercamiento entre ambas instancias (76,5%). Estos datos se expresan en el gráfico posterior.

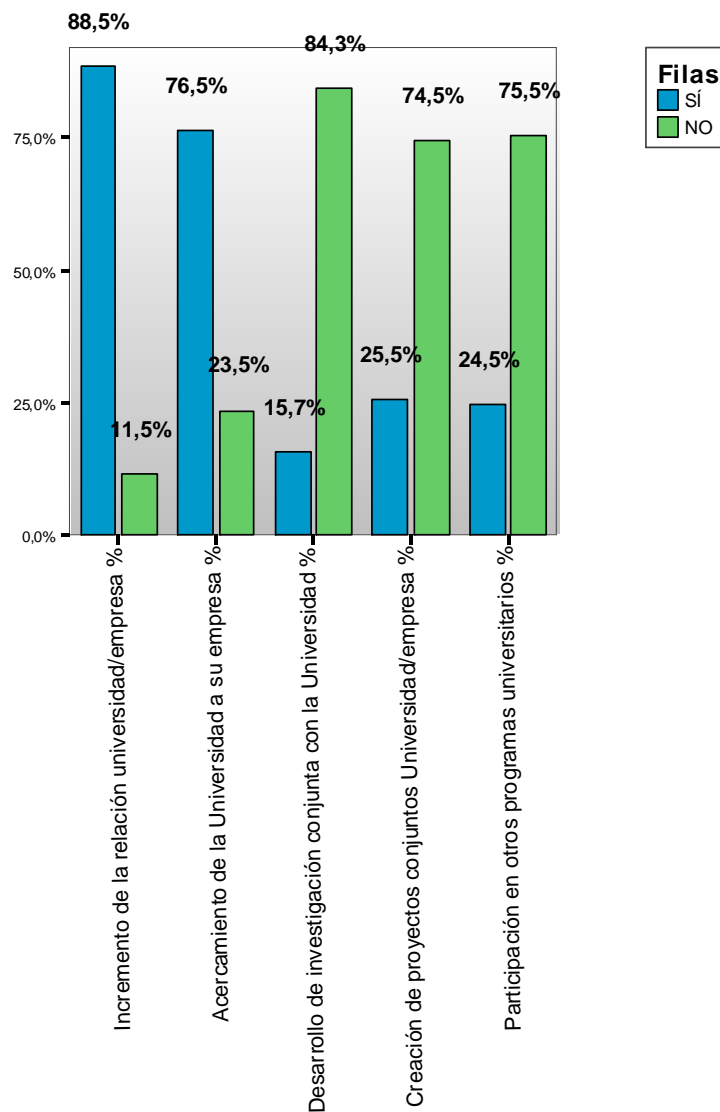


Gráfico VII.21. Efectos Universidad-empresa derivados del programa.

Se puede observar en el mismo, como además de lo explicitado, este incremento de relaciones y apertura de una a otra ha generado una serie de efectos, en principio no esperados, concretamente:

- El desarrollo de investigaciones conjuntas, lo que supone una transferencia tecnológica al entorno, específicamente en un 15,7% de los casos, y la generación de recursos destinados a la investigación en las universidades. Especialmente esto ha ocurrido en el campo de las ingenierías.

“Desarrollo de aplicaciones informáticas” (e1)

“I+ D en desarrollo de fertilizantes” (e12)

“Desarrollo de inteligencia artificial en nuestras aplicaciones de acuerdo con la Facultad de Informática” (e45)

“Proyectos con la OTRI” (e21)

“Proyectos de investigación conjuntos” (e3)

- Creación de proyectos conjuntos en el 25,5% de los casos, a través del establecimiento de convenios de colaboración con la universidad, incluso se ha favorecido el establecimiento de convenios con otra universidad distinta a la que en principio se vincula.

“En algunas universidades hay acuerdos propios de colaboración” (e20)

“...firma de un convenio marco de colaboración” (e22)

“Convenio de colaboración con otra universidad” (e43)

Cabe destacar el convenio generado con una universidad, consistente en la publicación de un suplemento universitario, que es llevado a cabo por el alumnado de periodismo que participa como becario en el Programa PRAEMs.

“Suplemento de la UMA” (e39)

- Participación en otros programas universitarios, en el 24,5% de los casos. Básicamente en otros programas propios de prácticas en empresas de las universidades, y en otras iniciativas de fomento del empleo, o la potencial posibilidad de participar.

“Difusión (información) de Programas de Prácticas” (e14)

“Tener en cuenta los distintos programas que la Universidad pone en marcha para estar siempre informa” (e50)

- Participación de las empresas en la formación de los universitarios a través de cursos y en el establecimiento de convenios formativos.

“...convenios de formación” (e35)

“...participación de nuestros profesionales en cursos de la facultad de comunicación” (e47)

Lo presentado viene a señalar que existe un valor añadido del programa, unos efectos no esperados y que, sin duda, en cuanto que articulan relaciones de colaboración entre la universidad y su entorno, repercuten en la mejora de ambos.

7.4. CONCRECIÓN DE ASPECTOS QUE FAVORECEN Y DIFICULTAN EL PROGRAMA EN SU CONJUNTO.

Una vez analizados y valorados los diferentes elementos que conforman el programa, en sus distintas dimensiones, de manera minuciosa, hemos concluido una serie de aspectos generales que favorecen el desarrollo del programa – puntos fuertes – y otros, que por el contrario, lo dificultan – puntos débiles -. Éstos, a su vez, son presentados en los apartados siguientes, donde se ha articulado una estructura compuesta de dos niveles, de un lado los atribuibles a las propias Universidades y de otro los imputables a la Administración que lo impulsa.

7.4.1. Aspectos que favorecen el Programa PRAEMs

A NIVEL DE UNIVERSIDAD

F1. INSERCIÓN EN EL CONTEXTO GENERAL DE LAS ACTUACIONES DE PROMOCIÓN E INSERCIÓN LABORAL DE LA UNIVERSIDAD

La tradición de este tipo de programas y su éxito entre el alumnado, tras 15 años de desarrollo, ha dado lugar a que las Prácticas PRAEMs, en los contextos de las Universidades ya no sean programas aislados, sino que se han integrado dentro de los programas de inserción laboral de las Universidades. Ello permite un diseño más global y sostenible de este tipo de políticas, a la vez que más integrado, aprovechando mejor los recursos financieros y humanos.

En relación con su diseño hay que destacar que la falta de información efectiva de la Administración ha sido suplida con los esfuerzos de integración de las unidades gestoras en las Universidades, a través de sus páginas web.

Formativamente, el Programa, ha entrado a formar parte de itinerario de inserción, adquiriendo un mayor sentido.

F2. ES COMPLEMENTARIO AL PROGRAMA PROPIO DE PRÁCTICAS EN EMPRESAS

Unido a lo anterior, si bien el Programa PRAEMs fue el acicate de los programas de prácticas en empresa de las Universidades andaluzas, la realidad actual es que no es el programa de prácticas fundamental de cada universidad, lo que permite una reorientación del mismo a las necesidades. De esta forma se ha convertido en un complemento a los programas propios.

F3. ORIENTACIÓN DE OFERTAS A TITULACIONES POCO DEMANDADAS

En consecuencia, en varias Universidades están enfocando el Programa PRAEMs hacia la difusión y consolidación de prácticas en titulaciones con poca demanda, pues el diseño del mismo así lo permite.

F4. GESTIÓN “ON LINE”.

La inclusión en el programa de las TICs ha dado lugar a un sistema de gestión que la facilita y la agiliza, según la visión de los implicados, favoreciendo la eficiencia y la eficacia de las mismas. Aún el sistema de gestión no es compartido, pero tiene miras de serlo.

A su vez, este sistema da lugar a que se haya podido establecer un sistema continuo, a lo largo del curso, de prácticas en algunas Universidades y atender mejor así a la demanda del alumnado y las empresas. Ha provocado que las prácticas no se concentren exclusivamente en períodos vacacionales, previniendo situaciones poco favorecedoras de prácticas como son la escasa actividad en las empresas o la sustitución temporal de trabajadores/as.

Otro aspecto destacable es la reducción de los plazos de gestión que permiten una más rápida incorporación del alumnado a la empresa.

F5. DISEÑO DE FIGURAS DE SEGUIMIENTO EFECTIVAS

Aunque las experiencias son escasas, hay que destacar, a nivel de diseño, que se ha experimentado con figuras de seguimiento de las prácticas, como el tutor académico, aunque éste no es viable en todos los contextos. En los casos en que sí lo es se realiza un seguimiento académico de cada práctica por un tutor del centro al que el alumno

pertenece. El alumnado desarrolla visitas mensuales al tutor durante el período de realización de la práctica y al finalizar la misma, por lo que se hace posible la recogida de información.

F6. ALTA DEFINICIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN.

Los procesos de gestión de las prácticas se han ido articulando en función de las necesidades de los contextos, donde las unidades gestoras han ido redefiniendo su personal y sus funciones. En este momento se puede identificar un proceso de gestión claramente definido que provoca eficacia en la misma.

F7. LAS PRÁCTICAS EN EMPRESAS SE HAN TRANSFORMADO EN “UN CLÁSICO” EN LA FORMACIÓN DEL ALUMNO.

El desarrollo de este programa ha potenciado las prácticas en empresas de universitarios en el contexto andaluz. Hoy en día, la mayoría del alumnado conoce las prácticas en empresa, como consecuencia de la difusión de este. Incluso, este tipo de actividades ya no son consideradas innovadoras dentro de las actuaciones complementarias de formación o de inserción socioprofesional.

F8. POTENCIACIÓN DE ESTE TIPO DE PROGRAMA POR RECONOCIMIENTO DE EFICACIA.

Los participantes han reconocido el programa como facilitador de la inserción del alumnado, así como complemento de formación del alumnado. Ello supone el reconocimiento del valor intrínseco del programa, lo que provoca, la promoción por parte de las universidades de este tipo de programas.

A NIVEL DE ADMINISTRACIÓN

F9. ALTA DEMANDA DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DEL ALUMNADO Y DE LAS EMPRESAS.

La alta demanda de este programa se ha constatado a lo largo de la evaluación, lo que viene a indicar su consolidación y su necesidad entre el alumnado, a pesar de la coexistencia con otros programas. Ello significa que su diseño sigue siendo efectivo para una parte de los implicados.

De una parte, se justifica esta necesidad por parte de la empresa porque lo sigue considerando válido para la inserción laboral de los universitarios, y de otra, Universidad y alumnado, porque se considera

un mecanismo de potenciación de la formación del alumnado, considerada por unos y otros aún demasiado teórica.

F10. DESCENTRALIZACIÓN.

La descentralización de programa es uno de los aspectos mejor valorados por los universidades y las empresas, a nivel de gestión, pues le ha permitido, de un lado, autonomía para planificar según sus necesidades y, de otro lado, se valora que ha permitido agilizar la gestión, tanto a nivel de Administración como a nivel contextual del programa y las prácticas, sin perder, ninguna de las partes en sus objetivos.

F11.PROTOCOLOS TOTALMENTE CLAROS PARA CADA UNIVERSIDAD

Las Universidades consideran que como consecuencia de la descentralización, se ha propiciado la agilización en la gestión, a nivel de justificaciones, con la creación de protocolos claros para las Universidades, considerados hasta entonces complicados y farragosos.

F12. COFINANCIACIÓN DEL PROGRAMA

La existencia de una beca, incentiva la realización de prácticas para el alumnado, destacándose la actualización de la cuantía de la bolsa de prácticas.

Por otro lado, la cofinanciación, Administración – empresas, corresponsabiliza a éstas últimas con el programa, a la vez que se constituye en aliciente para la adscripción al mismo.

7.4.2. Aspectos que dificultan el Programa PRAEMs

A NIVEL DE UNIVERSIDAD

D1. DIFICULTAD PARA INTRODUCIR DETERMINADAS TITULACIONES EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL, LO QUE GENERA DESIGUALDAD, TANTO A NIVEL DE PRÁCTICAS COMO DE INSERCIÓN LABORAL.

Las Universidades, señalan, que tienen problemas para promocionar las prácticas en empresas en determinadas titulaciones, p.e. Humanidades, lo que impide que todo el alumnado pueda, efectivamente, realizar este tipo de actividades formativas y que se cumpla el principio de equidad educativa. Podemos comprobar como determinadas titulaciones, del área Técnica y otras relacionadas con la

Economía y Dirección de Empresas concentran la mayor parte de las prácticas.

D2. NECESIDAD DE POTENCIAR LAS TITULACIONES DE DIFÍCIL INSERCIÓN.

El problema viene originado por dos motivos: de un lado existen titulaciones en determinados contextos pero el mundo empresarial del entorno no desarrolla actividades en relación con las mismas, pues la oferta universitaria no ha sido diseñada desde la oferta del entorno productivo. Y de otro, existe una necesidad de promocionar nuevos yacimientos de empleo en las distintas titulaciones que permitan, por otra parte, facilitar la futura inserción laboral, pero para ello se hace necesario indagar sobre dichos yacimientos.

D3. ESCASOS PROCESOS DE DIAGNÓSTICO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

En las universidades, escasamente, se han desarrollado estudios de necesidades formales que permitan articular el programa. Se sigue diseñando y actuando desde la experiencia o la intuición, más que sobre evidencias o conclusiones extraídas de la realidad. Ello condiciona la toma de decisiones, pues cuando se reconduce el programa en los contextos particulares se hace sobre demandas pasadas y no sobre presentes.

Por otra parte, y como se ha evidenciado a través de esta evaluación, las Universidades carecen de instrumentos de seguimiento de las prácticas. Sólo se recoge información de su diseño y ésta no es homogénea en cada contexto. Las figuras de seguimiento (tutores/as en la mayoría de los casos) son testimoniales, pero no efectivas porque no desempeñan el papel que se les encomienda a nivel de recogida de información.

Tampoco existen procedimientos de evaluación sistematizados, lo que no permite la comparación pero tampoco la valoración sobre un determinado contexto.

Se reconoce la necesidad de estos sistemas pero no se confía demasiado en la efectividad de la evaluación ya que se entiende más como un mecanismo de control.

D4. FALTA DE UN REGLAMENTO DE DEBERES Y DERECHOS DEL ALUMNO, EMPRESA Y UNIVERSIDAD COMÚN.

Aunque la normativa explicita una serie de derechos y deberes de las partes, no existe una carta única, consensuado por las Universidades al respecto, lo que contradice la existencia de un distrito único.

D5. FALTA DE CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS EMPRESAS

En la mayoría de las Universidades existen criterios implícitos en relación con la selección de empresas, pero no explícitos, lo que genera falta de transparencia en el diseño de la gestión, a nivel externo y se traduce en una imagen de falta de transparencia para el alumnado y para las propias entidades colaboradoras.

D6. CUMPLIMIENTO DEL COMPONENTE FORMATIVO.

Como se ha puesto de manifiesto, no existe un diseño de la práctica, en general. El diseño de la práctica se reduce a señalar una serie de elementos informativos de la misma: lugar de celebración, datos de la empresa, cuantía de la beca, etc. Especialmente grave es la inexistencia de la concreción de actuaciones a desarrollar por el práctico o de líneas de trabajo – que sí eran obligatorias en convocatorias anteriores - , porque no permiten determinar la calidad de práctica en términos de pertinencia de la misma, lo que propicia la sensación de que no se cumple, en ocasiones, el componente formativo.

D7. EXCESIVO PERIODO DE PRÁCTICAS (9 MESES).

Algunas Universidades consideran excesivo un período de 9 meses de prácticas, que al estar contemplado por la normativa, es solicitado por las empresas. Las Universidades, en ocasiones, se ven limitadas por este hecho, aunque tengan autonomía para decidir el período siempre que sea mayor de 3 meses y menor de 9.

Otro argumento, en esta línea, es que un período tan amplio da lugar a que la práctica pierda su sentido formativo y que potencie que sean un mecanismo de las empresas para sustituir o completar, de manera encubierta, puestos de trabajos.

A NIVEL DE ADMINISTRACIÓN

D8. PLAZOS POCO DEFINIDOS PARA LA PUBLICACIÓN DE LA ORDEN QUE CONLLEVA LA IMPOSIBILIDAD DE REALIZAR UNA PLANIFICACIÓN ANUAL

Las Universidades se ven limitadas en su acción planificadora ya que, aunque existe un período donde se suele producir la orden de convocatoria, ésta no es fija. Así, las universidades planifican sobre supuestos y no sobre realidades, retrasando sus propios mecanismos de gestión y haciendo que en ocasiones la planificación no se ajuste posteriormente a la actuación real que se puede llevar a cabo.

Esta práctica, ya extendida en los contextos, da lugar a la paradoja que se oferten prácticas sin concesiones reales, lo que lleva a hipotecar la ya debilitada economía de las universidades, así como comprometer de manera inadecuada sus presupuestos internos para este tipo de acciones para poder dar respuesta al alumnado.

D9. ESCASA AGILIDAD A LA HORA DE PERCIBIR LA SUBVENCIÓN

Unido a lo anterior acontece que las subvenciones a las Universidades se retrasan, aunque se encuentren los capitales comprometidos. Ante ello, nuevamente se compromete la economía de las unidades gestoras, lo que acarrea un retraso para el alumnado a la hora de percibir la ayuda una vez finalizada la práctica. Ante esta realidad, las universidades, actúan de diferente manera, dependiendo de la propia política de las mismas, y su situación económica. En unos casos, es la propia universidad la que realiza el adelanto económico, para afrontar el pago de las becas del alumnado y los gastos derivados de la gestión, pero, en otras, ante la imposibilidad de hacerlo, es el propio alumnado el que, en última instancia, ve demorada la efectividad económica de sus becas.

D10. INEXISTENCIA EFECTIVA DE DISTRITO ÚNICO

Aunque existe un teórico distrito único andaluz, que se hace efectivo en el plano académico, éste no es, en la actualidad, real a nivel de prácticas, porque no permite compatibilizar estudios y prácticas.

Por otro lado, y en relación con este tema, hemos de señalar que el intercambio real de información a nivel de prácticas solo lo realiza una única universidad de las nueve públicas andaluzas. Se sigue manteniendo el posicionamiento que podría definirse como “mis prácticas para mis alumnos”.

D11. POTENCIAR LAS PRÁCTICAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El alumnado con discapacidad cada día se encuentra más presente en la Universidad andaluza, como consecuencia de una construcción social más abierta a la diversidad y, por lo tanto, más justa. Pero la realidad sigue siendo que estas personas tienen limitado su acceso, incluso físico. Si en las universidades no se superan estas barreras, difícilmente se superan en sus propuestas hacia la empresa, lo que constituye un elemento de desigualdad. Ciertamente es que estas prácticas no presentan aspectos que las limiten, pero teniendo en cuenta la situación actual de desventaja, deberían contemplarse acciones de discriminación positiva que compensara dicha situación.

D12. INFORMACIÓN NO ACTUALIZADA EN LA WEB DE LA CONSEJERÍA.

Resulta significativo el hecho de que la entidad autonómica no actualice la información respecto al programa en el instrumento creado para ello, lo que provoca desconocimiento, por parte de las universidades, así como en los otros participantes (entidades, empresas y alumnado), de la situación actual del programa y sensación de falta de transparencia.

7.5. PROPUESTAS DE MEJORA

Un proceso evaluativo ha de estar siempre orientado a la mejora del objeto evaluado, aspecto en el que la comprensión de dicho objeto y su valoración cobran sentido. Seguidamente se presentan un conjunto de propuestas que, se ha considerado, podrían favorecer el desarrollo del mismo. Estas propuestas se basan tanto en la superación de puntos débiles del programa, como en la optimización de los puntos fuertes. Al igual que en el caso del apartado anterior, hemos marcado dos niveles diferentes de responsabilidad en el desarrollo de estas propuestas, de un lado, las que competen a las universidades, y de otro, las que lo son de la Administración.

PROPUESTAS DE MEJORA PARA LAS UNIVERSIDADES

M1. EXTENSIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN ON-LINE DEL PROGRAMA ÍCARO PARA EL CONJUNTO DE UNIVERSIDADES.

Las experiencias de gestión utilizando sistemas on-line llevadas a cabo en estos contextos de prácticas en empresas han demostrado su eficacia. En especial, parece una herramienta útil el Programa ÍCARO, porque se encuentra extendido en la mayoría de las unidades de gestión de prácticas y porque es una aplicación especialmente diseñada para este tipo de programas.

Por otro lado, una plataforma común sería la solución al desarrollo real del distrito único andaluz de prácticas en empresas.

Además, la utilización de este sistema facilitaría la obtención de datos comunes para el seguimiento y la evaluación del programa.

M2. ESTUDIAR LA INCLUSIÓN DE ESTE PROGRAMA DE PRÁCTICAS DENTRO DE SISTEMAS INTEGRADOS DE ORIENTACIÓN HACIA EL EMPLEO

Si años atrás, el mero hecho de la realización de prácticas en empresas era una acción relevante para la inserción del alumno, hoy en día ya no es suficiente. La situación del mercado laboral obliga, a que desde las Universidades, y en colaboración con otros agentes sociales, se articulen planes más globales que atiendan a las peculiaridades de cada uno. En ello se basa la actual orientación profesional del alumnado universitario. La optimización de este programa, en cuanto a aprovechamiento formativo de las prácticas, podría llevarse a cabo con tutorías de seguimiento con orientadores o tutores. Por su parte, los resultados, en cuanto a inserción podrían mejorarse acompañando el proceso de prácticas de otras actividades que sitúen al alumno en una mejor posición frente a la búsqueda de empleo, tales como seminarios de habilidades sociales, directivas, idiomas, etc.

M3. CREAR Y/O MEJORAR SISTEMAS DE TUTORIZACIÓN.

En numerosas ocasiones, el alumno se siente, un tanto, abandonado por la Universidad, durante el desarrollo de las prácticas. Demandan la existencia de tutores, o referentes en las unidades técnicas de las mismas, que realicen una orientación previa a la práctica, un seguimiento durante la misma y valore los resultados. Ello se encuentra en la línea de la propuesta M2.

Según distintas opiniones, otro aspecto mejorable es la propia tutorización que del alumnado se realiza en las empresas. Para ello se propone el diseño, por parte de técnicos de las unidades, de una breve guía para el tutor de la empresa donde se presente, al menos, qué son estas prácticas, sus características, las funciones del tutor y datos de contacto con la Universidad.

Desde algunas unidades técnicas se apunta la posibilidad de realizar visitas de seguimiento a las empresas, con objeto de recabar

información sobre el proceso de desarrollo de las prácticas. Esta propuesta también cuenta con el apoyo del alumnado. Esta medida se encuentra sujeta a la disponibilidad de personal para ello.

M4. DISEÑAR UN REGLAMENTO COMÚN DE DERECHOS Y DEBERES DE LAS PARTES IMPLICADAS.

El diseño conjunto por parte del personal técnico de las unidades de un reglamento donde se especificaran derechos y deberes de la Universidad, del alumnado y de las empresas, facilitaría el establecimiento de medidas comunes en todas las universidades. En este momento existen reglamentos normativos en distintas Universidades. No se trataría de hacer una norma común, sino una explicitación centrada en qué se compromete cada una de las partes.

M5. DISEÑAR SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Una de las asignaturas pendientes, reconocida por las Universidades, es el diseño y desarrollo de un sistema de seguimiento y evaluación del Programa. Dada la complejidad del proceso, se aconseja, más que asumir sistemas particulares – por las Universidades - , colaborar en el diseño y desarrollo de un sistema básico de utilidad para la evaluación del programa en cada uno de los contextos, pero también que permita obtener datos globales para evaluar el programa en su conjunto.

PROPUESTAS DE MEJORA PARA LA ADMINISTRACIÓN

Si las anteriores son propuestas diseñadas para ser asumidas por las unidades técnicas de las Universidades, en función que lo que ya se viene llevando a cabo en sus contextos y de las posibilidades estructurales y de personal existentes, las que seguidamente se formulan influirían en el desarrollo del programa en todos los contextos, porque suponen la inclusión de medidas en norma reguladora – espacio a través del cual la Administración puede hacer efectiva la asunción de las mismas-.

M6. ORIENTAR EL PROGRAMA PRAEMS A TITULACIONES MENOS DEMANDADAS.

Se ha puesto de manifiesto, en esta evaluación, como la orientación actual del programa se encamina hacia el desarrollo de prácticas en empresas para titulaciones menos demandadas. Se considera que, a pesar de que, tanto la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, como otras, se encuentran potenciando programas destinados a este tipo de titulaciones – como HUMAN, CAMPUS o PROYECTA - , la vía de cofinanciación de este programa lo convierte en un instrumento

válido para apoyar el desarrollo de prácticas en las titulaciones en la línea señalada.

Aunque sin cerrar la posibilidad de desarrollo de prácticas en otras titulaciones, se considera que podría establecerse como mérito preferente en la selección de empresas participantes, el de ofertar prácticas para titulaciones de escasa oferta o baja inserción profesional.

M7. OBLIGATORIEDAD DE PUBLICITAR LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN DE LAS EMPRESAS

Debería incluirse en la norma reguladora la obligatoriedad de que las empresas expliciten, a priori, tanto los criterios de selección de los alumnos, como los procedimientos. Ello favorecería el desarrollo de procesos de selección más transparentes.

M8. ESTABLECER EL PLAZO MÁXIMO DE LAS PRÁCTICAS EN 6 MESES.

La experiencia de las unidades gestoras viene a señalar que 6 meses es la duración máxima idónea de estancia en prácticas, pues permite el desarrollo de competencias asociadas al puesto de trabajo, y por otra parte, es tiempo más que suficiente para que la empresa compruebe la valía del alumno de cara a su inserción.

Esta limitación permitiría, por un lado, corregir situaciones en las que cabe la duda de si en realidad se está supliendo un puesto de trabajo, y por otro, permitiría invertir los recursos de forma que pudiera acceder a este tipo de acciones un número mayor de alumnado.

M9. NO LIMITAR LA EDAD DEL ALUMNADO QUE PUEDE REALIZAR PRÁCTICAS.

La realidad del alumnado universitario ha cambiado, y en este sentido, la edad media de finalización de estudios se ha ampliado. Igualmente es cada vez mayor el número de personas que por una u otra razón acuden a la Universidad en edades más avanzadas. Estas personas también tienen derecho a realizar prácticas en empresas. Por ello, parece aconsejable no limitar a 30 años la edad de los posibles beneficiarios. Para ello habría que modificar el Decreto que lo sustenta.

M10. DEFINIR UN PLAZO FIJO DE PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA ANUAL DEL PROGRAMA.²²

Esta es sin duda, la mayor demanda de las propias unidades técnicas, que necesitan, para organizar el programa de dicha estabilidad. Este plazo podría definirse, anualmente, en el mes de febrero, tras la aprobación de presupuestos anuales.

M11. ESTABLECER RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Esta medida debería ser incluida, como en la última convocatoria, de forma genérica, para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el espacio público.

M12. ACTUALIZAR LA WEB DE LA CONSEJERÍA.

En el espacio web de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, no se actualiza anualmente la convocatoria, ni se puede encontrar información de interés relativa al programa, como datos de seguimiento por año. Parece necesario, que se lleve a cabo dicha actualización, en lo mismos términos que se pide que se haga a las Universidades.

M13. ESTUDIAR LA POSIBILIDAD DE INCLUIR A LAS UNIVERSIDADES EN LOS GASTOS JUSTIFICABLES, LOS DERIVADOS DE LA GESTIÓN.

Otra de las demandas continuas de las universidades es que exista una partida del presupuesto destinada a la gestión, independientemente de la cantidad global destinada a cada Universidad. Ésta permitiría sufragar, en parte, gastos imputables a la gestión del programa. Ello podría estar sujeto a un compromiso de las Universidades a desarrollar las actuaciones de seguimiento y evaluación del programa que se estimen y acuerden. No obstante, y en este sentido hay que indicar que el actual modelo es una demanda de las propias Universidades que reclamaban la existencia de personal de contacto en la Consejería. Con la creación de esta figura se desarrolló un seguimiento administrativo del programa. Es por ello que el compromiso de las Universidades tendría que estar centrado no sólo en el seguimiento administrativo, sino en un seguimiento formativo del mismo, y en general, en la puesta en acción de un proceso evaluativo integral.

²² Esta práctica ya fue llevada a cabo en ocasiones anteriores, aunque sin éxito. Dado que la descentralización ha modificado el sistema de gestión, podría volver a retomarse esta opción.

Cuarta parte:
CONCLUSIONES

8. CONCLUSIONES

A lo largo de este informe, por un lado, se ha ido dando respuesta a las cuestiones de investigación que orientaban el proceso de indagación, y por otro se han obtenido conclusiones respecto a la viabilidad de un proceso evaluativo del programa, indicando la dirección en que, en su caso, éste debía llevarse a cabo.

Como se señaló al inicio del texto, uno de los objetivos de esta investigación se orientaban a iluminar un diseño evaluativo para el Programa PRAEMs, pero no podemos olvidar que esta investigación posee entidad por si misma. En este sentido, y una vez presentada la anterior, no podemos concluir este documento sin apuntar varios aspectos en relación con las respuestas a las cuestiones de investigación planteadas inicialmente.

A continuación presentamos las principales conclusiones de la investigación en sus dos dimensiones, la exploratoria y la evaluativa, para en un segundo momento analizar la viabilidad evaluativa futura del programa y formular propuestas.

8.1. CONCLUSIONES GENERALES DE LA ETAPA EXPLORATORIA

A través de esta investigación se **ha construido la historia del Programa PRAEMs**. Ello ha supuesto la elaboración de un relato que refleja lo acontecido en el programa desde sus orígenes, a través de una doble fuente, la documental y la humana, ofrecida por personas que los han “vivido”.

En relación con este punto habría que destacar el hecho de que el Programa PRAEMs es uno de los decanos en su género de cuantos se desarrollan en las Universidades españolas.

En cualquier caso, ha quedado claro como éste ha sido el sustento de otros programas que posteriormente se desarrollarían en las Universidades Andaluzas, no sólo porque iría definiendo procedimientos para ello, sino, sobre todo porque generó las estructuras que hoy en día permiten su sustento, los COIEs.

Hemos observado como, a lo largo de estos quince años de historia, el Programa PRAEMs ha ido funcionando como un programa dinámico, lo que significa que se ha ido aprendiendo de su propio desarrollo. De ahí la continua reordenación normativa; pero también nos enseña que ha ido adaptándose a las características de los contextos donde se ha desarrollado, lo que se refleja a través de una maduración en la gestión, que se pone de manifiesto, en la actualidad, en la estrategia de la descentralización del mismo. Esta ha funcionado como potenciador del programa, en unos casos, y como retractor, en otros, como hemos puesto de manifiesto en este estudio.

En este sentido, la historia del Programa PRAEMs nos muestra la dirección de uno de sus efectos en las universidades, la generación de estructuras que contribuyen a la sostenibilidad del programa.

Por otra parte, **se ha definido el Programa PRAEMs en las Universidades Andaluzas**. En un primer momento se ha procedido a señalar las estructuras de gestión y funcionamiento del programa, lo cual identifica a informantes claves para futuros procesos, y presenta las características de gestión académica y administrativa en cada una de las Universidades Andaluzas. Encontramos así, que cada Universidad ha desarrollado una estructura con características singulares, pero con líneas de acción parecidas, partiendo todas ellas de los antiguos COIEs.

También se ha detectado la complementariedad del Programa PRAEMs con otros programas de similares características en diferentes Universidades, lo que se muestra, por ejemplo, en que en distintos programas se comparta normativa, como es el caso de la Universidad de Cádiz o de Sevilla, mientras que en otros casos lo que comparten son los procedimientos, como en la Universidad de Jaén, o de Huelva.

Hemos identificado el sustento evaluativo del Programa PRAEMs, en cada una de las Universidades, en relación con, la existencia de evaluaciones previas, de instrumentos y de figuras evaluativas. En relación con ello hemos expresado que sólo en la Universidad de Jaén, de Granada y Cádiz se han llevado experiencias de este tipo, y que en el caso de la Universidad de Huelva se desarrolló un intento de evaluación.

Por otro lado, se ha detectado que, a pesar de existir normativamente en todas las Universidades Andaluzas la figura del tutor en la empresa, esta figura es más simbólica que operativa. En algunos casos, como en la Universidad de Sevilla o Cádiz, además existe una figura académica que desarrolla el seguimiento de la práctica, el tutor docente.

Por último, es destacable, a pesar de la madurez del programa, la ausencia en las diferentes Universidades de instrumentos o herramientas evaluativas, y que cuando existen nunca se encuentran orientadas hacia la evaluación del programa, sino más bien a la evaluación del alumno, por lo que no pueden servir para la mejora del programa.

Por último se ha hecho transparente la gestión del Programa PRAEMs. El último apartado, referente al Programa PRAEMs en cifras, supone la presentación pública de la gestión del programa. A través de la misma se especifica el capital público invertido, pero sobre todo, se relata gráficamente que es lo que ha permitido dicha inversión: la participación de alumnos en el programa de prácticas y el establecimiento de relaciones universidad-empresa.

A través, tanto de los análisis globales como de los particulares por Universidades, se observa el crecimiento del programa en dos direcciones, en cuanto al número de alumnos que participan en el programa y en cuanto al número de empresas que a través de su participación, expresan su intención de colaboración. Pero, lo que resulta más significativo es la involucración paulatina de las empresas en el sustento del programa, lo que hace deducir que éstas encuentran beneficios en su relación con la Universidad.

8.2. CONCLUSIONES GENERALES DE LA ETAPA EVALUATIVA.

A continuación presentamos los principales resultados de la valoración del programa en su evaluación de diseño, de resultados e impacto a través de la explicitación de los resultados globales de cada uno de los criterios utilizados: *relevancia, pertinencia, coherencia interna, cobertura, coherencia externa, transparencia, eficiencia, eficacia, cumplimiento de compromisos, satisfacción y utilidad.*

RELEVANCIA

Aunque inicialmente no se definieron las necesidades que originaban el programa, ni a nivel de Administración, ni de Universidades, hoy en día se erige necesario en los contextos, porque su difusión y desarrollo, de una parte, y las necesidades formativas del alumnado, de otra, han dado lugar a que sea un instrumento imprescindible del que se sirven las Universidades para complementar la formación del alumnado, conocer las demandas de las empresas y facilitar la inserción profesional de titulados.

Dada la difícil situación de los recién titulados para insertarse profesionalmente, para estos las prácticas en empresa, son una oportunidad para tener un primer acercamiento al mercado laboral, acumular experiencia y desarrollar actividades que les faciliten la inserción cuando se encuentran finalizando estudios.

PERTINENCIA

Dicho lo anterior, se puede afirmar que el programa es pertinente, en cuanto que satisface las demandas de los implicados, sin establecer conflictos con los objetivos marcados. El alumno obtiene formación e información, la empresa obtiene colaboración y un proceso, a bajo coste, de selección de trabajadores. Por su parte, la Universidad complementa la formación del alumno, le ofrece una vía de inserción profesional y se promociona en el entorno.

No obstante hay que señalar que si bien, antes, las prácticas en empresas, eran de utilidad para facilitar la inserción del universitario, hoy en día éstas han de estar integradas en procesos de orientación profesional más complejos. Este es un límite claro con el que se encuentra este programa.

Por otro lado, existe pertinencia en los procesos y medios que se establecen para el acceso al programa, dado que se consigue, a través de la publicidad y la gestión el acceso de los implicados – alumnos y empresas-. La pertinencia, en este ámbito, está siendo afianzada por la inclusión de procedimientos on-line de publicidad y gestión.

COHERENCIA INTERNA DEL PROGRAMA

A nivel de organización el programa ha mejorado, según opinión de los implicados, como consecuencia de la descentralización del mismo. Un aspecto clave que sigue necesitando mejorar es la propia convocatoria, como hemos señalado en los puntos débiles. Se necesita una estabilidad en el periodo de publicación de cara a la previsión de recursos y la planificación anual de la gestión y desarrollo.

Las unidades administrativas en las Universidades son, en realidad, suficientes, aunque algunas voces apunten la necesidad de personal, la gestión en sí misma no parece necesitarlo. Sí se necesitaría una mejora en el personal destinado a seguimiento y evaluación del programa, como ya se ha comentado con anterioridad, ésta es una de las asignaturas pendientes del programa PRAEMs y de otros muchos programas.

COBERTURA DEL PROGRAMA

El Programa llega a la población beneficiaría, en cuanto a perfil. Pero, aún con la articulación de otros programas complementarios a este, no se garantiza que todo el alumnado que desee realizar una práctica en empresa, en el contexto universitario, pueda realizarla. No hay prácticas para todos (en número), pero tampoco las hay para todas las titulaciones. La demanda de prácticas de las empresas se concentra en ciertos sectores, variables dependiendo de los contextos económicos de las universidades, aunque se puede apuntar que las titulaciones de Administración y Dirección de Empresas y de Ciencias Económicas y Empresariales aglutinan el mayor número en todas las universidades.

COHERENCIA EXTERNA

Existen numerosos otros programas de prácticas en empresas en las Universidades Andaluzas. Generalmente el Programa PRAEMs convive con los programas propios. Si bien éste, antes, era un programa promotor de prácticas, hoy en día podemos decir que ha evolucionado y ha incorporado las necesidades de los contextos. El Programa PRAEMs hoy es un compensador de prácticas que permite potenciar éstas en titulaciones de más difícil inserción profesional.

A su vez, no existen límites para que éste sea complementado con otras medidas dentro de itinerarios de inserción que potencian la consecución del objetivo de inserción.

TRANSPARENCIA

Por parte de las Universidades los procesos de selección son cada vez más claros y transparentes, porque cada vez se han hecho más explícitos, sin embargo, no siempre las empresas hacen suyo este principio, aspecto que debería mejorarse.

EFICACIA

En la mayoría de los casos, la información llega a los potenciales usuarios, si bien, especialmente el alumnado, demanda mejores canales de información. Por su parte, la empresa demanda mejoras en la propia información.

Hemos detectado como, en algunos contextos, la publicidad no es eficaz. Tampoco lo es, de forma general, el desarrollo en el ámbito publicitario del distrito único de prácticas, ni la información que promociona la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa.

La utilización de bolsas de prácticas gestionadas on-line está permitiendo que las convocatorias se cubran completamente, por lo que se optimizan los recursos.

La selección del alumno es un procedimiento eficaz a nivel de Universidad, bien porque se marcan los requisitos solicitados a los aspirantes, o bien porque la Universidad solo preselecciona candidatos y la selección final la desarrolla la empresa, quien, a través de entrevistas o pruebas, identifica al candidato deseado.

En relación con la eficacia en la gestión se ha de destacar el papel que vienen desempeñando las unidades gestoras, diseñando y

desarrollando estructuras y procedimientos que facilitan la implementación del programa.

Las funciones de los participantes y de la administración se encuentran delimitadas y diferenciadas y no existe solapamiento de funciones.

La eficacia del seguimiento no es tal, fallan los sistemas para recabar información del alumnado y de las empresas sobre el desarrollo de las prácticas. Los tutores en las empresas son el gran instrumento de seguimiento, y su valor es desaprovechado.

Tampoco funcionan los procesos de evaluación, cuando existen, porque no se analizan los datos.

EFICIENCIA

La eficiencia se pone de manifiesto en que se vienen reduciendo costes y plazos en la gestión del programa. Se vienen reduciendo costes, al introducir procedimientos informatizados que permiten optimizar los recursos personales de las unidades técnicas y evitar desplazamientos de alumnado y empresa. Por otra parte, se vienen reduciendo los plazos en la convocatoria de prácticas y en la selección del alumnado, lo que supone un tiempo menor hasta que el alumno se incorpora a la empresa.

A lo largo de los años, la dotación económica del programa, a nivel de Administración, ha ido creciendo. También las Universidades han ido destinando mayores recursos a este Programa y, en general, a los programas de orientación e inserción socio profesional. Por su parte, la participación de las empresas en régimen de cofinanciación del Programa PRAEMs, provoca un compromiso de éstas en su desarrollo que se traduce en mejoras en el diseño de las prácticas.

CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS.

Ha existido un alto grado de cumplimiento de compromisos por todas las partes, especialmente atendiendo a los referentes normativos. Ello significa que cada una de las partes ha venido cumpliendo con los acuerdos establecidos. En general ello se ha traducido en que los prácticos han desarrollado sus actividades en el plano profesional que les correspondía, asumiendo las tareas llevadas a cabo como propias de la titulación que cursaban. El límite en el cumplimiento de estos compromisos ha estado en la difícil delimitación entre lo que es tarea finalista, en sí misma, es decir, una actividad profesional, y lo que es

una actividad formativa, la práctica, así como en la visión que cada uno efectúa de lo que significa la formación en producción.

SATISFACCIÓN

Este es uno de los elementos más destacables que se infieren del proceso evaluativo. En general, existe un alto grado de satisfacción de las partes implicadas, empresas, alumnado y Universidad, como muestran los datos.

La satisfacción de la Universidad viene dada por la consecución de los objetivos del programa, así como la promoción que de ésta se hace en el mundo empresarial y social. La satisfacción de las empresas se muestra en la mejora de la gestión, así como en la actuación de los prácticos, razones que justifican la cofinanciación. Por su parte, el alumnado está satisfecho sobre todo con la oportunidad de tener un primer acercamiento al mundo del trabajo.

UTILIDAD

Realizados análisis globales y parciales, podemos concluir que se trata de un programa útil en la medida que consigue los objetivos para los que se diseña y desarrolla el programa, facilitar la inserción de los alumnos universitarios en empresas andaluzas. Pero también porque se cumplen los objetivos que se marcan los distintos implicados. Las empresas se proyectan al exterior, forman posibles trabajadores y consiguen apoyos al puesto de trabajo; la universidad incrementa las relaciones con el exterior y proporciona un servicio al alumnado; y el alumnado consigue una experiencia formativa práctica y, en el mejor de los casos, insertarse profesionalmente.

Pero lo más significativo que debemos señalar, en este apartado, es que se han producido otros efectos, en principio no esperados, como convenios de colaboración de universidad-empresa, colaboración con grupos de investigación y potenciación de transferencia tecnológica, efectos que se concretan en el incremento de las relaciones universidad-empresa.

9. POSIBILIDADES EVALUATIVAS DEL PROGRAMA

Esta investigación quiere concluir señalando que, a través de esta aproximación al Programa PRAEMs, se ha abierto un camino para la comprensión del programa. Parece oportuno, ahora, continuarlo desde una perspectiva evaluativa, no sólo para detectar en qué podemos mejorar, aspecto que configura la esencia del hecho evaluativo, sobre todo hemos de seguir en este sendero para decidir entre todos hacia donde queremos ir.

En este sentido, uno de los objetivos que se marcaba el desarrollo de esta investigación evaluativa, era realizar una propuesta evaluativa de futuro.

“Diseñar un sistema de seguimiento y evaluación para el Programa PRAEMs, con objeto de que éste siga siendo evaluado durante la vida del programa, proporcionando como producto una guía evaluativa que oriente el proceso y una herramienta en soporte informático que sustente la recogida de información para el seguimiento del programa”

(Objetivo f de investigación evaluativa)

Tras realizar esta evaluación y consultar a las partes implicadas, hemos de señalar lo siguiente:

- i. Tenemos que tener en cuenta de cara a un posible sistema de evaluación que éste ha de basarse en un sistema de seguimiento, de lo contrario no se tendrían datos para valorar los procesos y se centrarían exclusivamente en los resultados.
- ii. Las partes consultadas – alumnos, Universidad y empresa – coinciden en señalar la necesidad de implementar procesos evaluativos, aunque difieren sobre los aspectos en que estos debieran centrarse. Para el alumnado cobra importancia el seguimiento durante el proceso de desarrollo de la práctica, mientras que para la empresa lo relevante serían los resultados. Para la universidad es importante el seguimiento del alumnado, pero también la determinación de resultados en términos de inserción.
- iii. La utilización conjunta de un sistema de gestión on-line permitiría disponer de datos comunes de todas las Universidades sobre los mismos aspectos, haciendo factible la comparación y/o la obtención de datos globales. Además la existencia de una plataforma a la que acceden los distintos informantes, permitiría el diseño de una recogida de información a través de este medio – facilitando con ello el acceso a los informantes, pero también el análisis de datos –.

iv. Aunque se explicita la necesidad de los procesos evaluativos, existen reticencias ante este proceso, ya que evaluar les supone un “trabajo extra” y se duda de la utilidad del mismo. Igualmente se argumenta que no se cuenta con personal cualificado para ello.

v. Las Universidades han explicitado una serie de aspectos, coincidentes, que les interesaría conocer a través de la evaluación. Éstos han de ser tenidos en cuenta, necesariamente, para dotar al proceso de utilidad. Los aspectos específicos concertados son:

- satisfacción de los participantes
- cobertura del programa
- eficacia del mismo en términos de inserción profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, hemos de distinguir entre un sistema de seguimiento de las prácticas en las universidades, y un sistema de evaluación del programa en general.

9.1. PROPUESTA DE SISTEMA DE SEGUIMIENTO DE LAS PRÁCTICAS EN LAS UNIVERSIDADES.

OBJETIVOS DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO:

- Obtener información sobre el desarrollo de las prácticas durante su ejecución de forma que permita orientar los procesos durante las mismas a las propias Universidades.
- Registrar información que, con posterioridad, posibilite valorar el programa PRAEMs en su conjunto.

INFORMANTES DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO:

Los informantes clave en el sistema de seguimiento son, de un lado, los alumnos, y de otro los agentes de tutorización.

El análisis de los procesos que se vienen desarrollando en las distintas unidades de gestión de prácticas las Universidades Andaluzas nos indica la existencia de una “**buena práctica**” que podría ser transferible a todos los contextos y cuyo ejercicio debería ser estudiado por las mismas. Ésta se concreta en la **figura del tutor académico o del orientador laboral**. Se trata de dos figuras diferentes, pero en ambos casos son referentes de seguimiento para el alumnado. El primero, el tutor académico, es profesor de la universidad que realiza el seguimiento formativo del alumno. Esta figura es relevante en cuanto que recoge información sobre el desarrollo de la práctica, y a su vez orienta en el desempeño de tareas al alumnado. Estas tareas son

también desarrolladas por los orientadores laborales, aunque su asesoramiento se desarrolla, no en el ámbito de los conceptos y procedimientos asociados a un área de conocimiento, sino en de las habilidades profesionales.

Ya sea una figura u otra, el alumnado demanda un seguimiento por parte de la universidad de su acción en las empresas.

NECESIDADES QUE GENERA EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO:

- I. **Diseñar instrumentos de recogida de información.** Estos podrían concretarse en cuestionarios a contestar on-line, lo que facilita la recepción y el análisis posterior de los datos. Deberían estar dirigidos al alumnado y a los agentes de tutorización:

La información común que debería recoger sería:

- **Adecuación de la formación previa para el desempeño de la práctica**, lo que proporcionaría información a la propia universidad sobre sus titulaciones.
- **Actuación del práctico** (Asistencia, responsabilidad, interés, iniciativa, trabajo en equipo e integración en la empresa), que permitiría la evaluación del alumno.
- **Aprendizaje**, lo que permitiría determinar la eficacia de la práctica en su dimensión formativa.
- **Satisfacción**, (con respecto a la información recibida, la gestión de las prácticas y las tareas desarrolladas por las otras partes implicadas) para determinar si existe un desarrollo adecuado de las prácticas.
- **Incidencias**, con objeto de detectar asuntos problemáticos.
- **Mejoras**, para ayudar a la toma de decisiones sobre el diseño del programa en el futuro y los procesos a desarrollar en las Universidades.

La recogida de esta información de los tutores en empresas y de los agentes de seguimiento en la Universidad permitiría su contraste, que podría ampliarse incluyendo estos ítems en la recogida de información del alumnado.

Por su parte, las Universidades podrían incluir ítems relativos a otra información que, de manera particular, les interesara conocer.

- II. **Delimitación de la figura de la tutorización de la empresa, creando un documento informativo** sobre el papel de este agente, y remitiéndole información desde la universidad. Este documento debería ser elaborado, conjuntamente, por personal técnico de las unidades gestoras, conformando una comisión de trabajo en la que intercambiar información y llegar a acuerdos.

DISEÑO DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO:

El proceso de seguimiento de las prácticas debería constar de tres fases diferenciadas, una inicial, otra durante el desarrollo y otra final. A continuación se presentan dichas fases, explicitando las acciones que se ejecutarían en cada una de ellas.

Fase 1. Inicio de la práctica.

1. **INFORMACIÓN AL ALUMNO:** Se trataría de una entrevista inicial, previa a la primera visita del alumno a la empresa. Consistiría en la facilitación, por parte de la universidad, de datos de la empresa, credencial de prácticas, datos de tutorización en la universidad e información sobre las propias prácticas.
2. **ENVIO DE INFORMACIÓN AL TUTOR EN LA EMPRESA:** Una vez seleccionado el alumno, se enviarían a la empresa sus datos, acompañados del documento informativo sobre el proceso de autorización en la empresa
3. **RECEPCIÓN DEL ALUMNO EN LA EMPRESA.** Consistente en la presentación alumno- tutor y la contextualización del alumno al espacio laboral. Durante al menos, una sesión, el tutor de la empresa orientará en el desempeño de la práctica al alumno.

Fase 2. Durante la práctica.

1. **POSIBLE CONTACTO ENTRE TUTORES,** para intercambiar información sobre el desarrollo de la práctica.
2. **POSIBLE VISITA DEL TUTOR DE LA UNIVERSIDAD U ORIENTADOR LABORAL A LA EMPRESA,** para comprobar in situ el desarrollo de la práctica.

2. ENTREVISTA INTERMEDIA ALUMNO- TUTOR LABORAL U ORIENTADOR LABORAL, para análisis del desarrollo de la práctica. Existiría registro de información sobre incidencias.

Fase 3. Finalizada la práctica.

1. ENVIO DE REGISTRO VALORATIVO DE LA PRÁCTICA por parte del tutor en la empresa.
2. ELABORACIÓN Y ENVIO DE MEMORIA DE PRÁCTICAS DEL ALUMNO. Éste se lo hará llegar al tutor u orientador laboral, quien citará al alumno a la entrevista final.
3. ENTREVISTA FINAL ALUMNO-TUTOR U ORIENTADOR LABORAL, para valorar la práctica en relación con los datos de seguimiento.
4. EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA, por parte del alumno, a través del instrumento on-line, y del responsable en la universidad, en los mismos términos, valorando, en su caso, la superación o no superación formativa de la práctica por parte del alumno.

9.2. PROPUESTA DE SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA PRAEMS.

En este caso, en primer lugar, expresamos las necesidades que se generan para hacer efectivo el sistema de evaluación, para, en segundo lugar, presentar el diseño de evaluación propuesto.

NECESIDADES QUE GENERA EL SISTEMA DE EVALUACIÓN:

- I. **Asunción del Programa ICARO por todas las universidades**, para que los datos registrados sean comunes en todas las universidades.
- II. **Recogida de información a través de los instrumentos de seguimiento y evaluación.**
 - I. **Creación de una comisión de evaluación del Programa PRAEMs** integrada por los responsables del programa en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa y por técnicos de las unidades gestoras del Programa PRAEMs en las universidades. Dicha comisión sería la encargada de valorar el programa de forma anual.

- IV. **Incluir, en la inscripción del alumnado al programa, autorización** de éste para la petición, en los dos años sucesivos a la realización de prácticas, de datos de Seguridad Social, con objeto de poder obtener información sobre su inserción profesional.
- V. **Elaboración de un informe anual de datos globales del Programa PRAEMs** (actuación que ya se solicita hoy en día), donde se expliciten:
- nº de prácticas PRAEMS propuestas por las empresas
 - nº de prácticas PRAEMs convocadas por la universidad tras la selección
 - nº total de prácticas totales (incluidos otros programas similares)
 - nº de alumnos participantes
 - nº de empresas y características

Para los cuatro primeros datos, habrá de indicar tanto los datos globales, como un desglose por titulación, género y edad.

DISEÑO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

1.. OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN:

- Valorar, anualmente, el desarrollo del programa PRAEMs, con objeto de ajustar, en caso necesario el diseño y los procesos.
- Determinar la eficacia del programa en términos de inserción profesional.

2. INFORMANTES DE LA EVALUACIÓN:

Los informantes clave de la evaluación serían los técnicos de las unidades gestoras del Programa PRAEMs, así como los participantes en el proceso - alumnos, tutores en empresas y tutores u orientadores laborales - . Por su parte, se constituye en fuente de información el Programa ICARO (su base de datos), como fuente documental.

3. EL OBJETO DE EVALUACIÓN:

El objeto de evaluación estaría centrado en los **PROCESOS** desarrollados y el **IMPACTO** provocado (resultados y efectos), siendo objeto indirecto de

evaluación el diseño del Programa en cuanto, que el resultado de la evaluación, es susceptible de modificar este.

DIMENSIÓN: PROCESOS	
SUBDIMENSIONES	UNIDADES
Perfiles de los participantes	Perfil del alumnado
	Perfil de las empresas
Gestión de programa	Seguimiento desarrollado
	Incidencias
Actuación del práctico	Habilidades y destrezas (tipos de actividades, formación previa, asistencia y puntualidad, responsabilidad, interés, creatividad e iniciativa, trabajo en equipo, integración y relaciones)
MEJORAS Y RECOMENDACIONES	

TABLA IX.1. Objeto de evaluación de la evaluación de procesos

DIMENSIÓN : IMPACTO		
SUBDIMENSIONES	UNIDADES	
RESULTADOS	satisfacción	Con la tutorización en la empresa
		Con la tutorización u orientación de la universidad
		Con la actuación del alumno
	Alcance de los objetivos	Valor formativo del programa (aprendizaje)
El programa como instrumento de inserción laboral.		
EFECTOS	Situación actual de los prácticos	Caracterización: estudiante (nº y qué estudia), estudiante ocupado, (nº qué estudia y en que trabaja), becarios (tipo de beca, cuantía...) Ocupado (tipo de empresa, tipo de contrato, duración, salario, etc.)
		Otros efectos
		Relaciones universidad–empresas
		Otros esperados y no esperados
MEJORAS Y RECOMENDACIONES		

TABLA IX.2. Objeto de evaluación de la evaluación de impacto

4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La recogida de información se centraría en:

- los datos de seguimiento obtenidos en las distintas fases de desarrollo de las prácticas
- En los datos registrados en el Programa ICARO en cada una de las universidades
- Información que pueda proporcionar el personal técnico de las unidades de gestión del Programa PRAEMs.

En concreto las técnicas e instrumentos de recogida de información serían:

FUENTE DE INFORMACIÓN/INFORMANTE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<ul style="list-style-type: none"> • Alumnado • Tutores en empresas • Tutores u orientadores en la universidad 	Encuesta on-line	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario de seguimiento de alumnado • Cuestionario de seguimiento de tutores en empresas • Cuestionario de seguimiento de tutores u orientadores laborales
<ul style="list-style-type: none"> • Programa ICARO (base de datos) 	Análisis de documentos	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de participación
<ul style="list-style-type: none"> • Datos de INSS 	Análisis de documentos	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de inserción
<ul style="list-style-type: none"> • Personal técnico de las unidades de gestión del programa PRAEMs 	Grupo de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Informe anual de gestión

TABLA IX.3. Síntesis del diseño de recogida de información

5. ANÁLISIS DE DATOS.

Existen dos momentos de análisis diferenciados, uno que debe realizar cada universidad (reducción de datos), para proporcionar a la comisión de evaluación datos sobre los que emitir juicios; y otro en el que dicha comisión valoraría el Programa en función de la información anterior y de unos criterios establecidos.

El análisis de cada universidad, tendría su reflejo en una serie de informes, como se muestra a continuación:

RECOGIDA DE INFORMACIÓN		ANÁLISIS DE DATOS	
FUENTE DE INFORMACIÓN/ INFORMANTE	INSTRUMENTO	PROCESO DE ANÁLISIS	PRODUCTO DEL ANÁLISIS
<ul style="list-style-type: none"> Alumnado Tutores en empresas Tutores u orientadores en la Universidad 	<ul style="list-style-type: none"> Cuestionario de seguimiento de alumnado Cuestionario de seguimiento de tutores en empresas Cuestionario de seguimiento de tutores u orientadores laborales 	Básicamente cuantitativo, dependiendo de las características del cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> Informe de evaluación de los procesos e impacto
<ul style="list-style-type: none"> Programa ICARO (base de datos) 	<ul style="list-style-type: none"> Base de datos 	Estadístico	<ul style="list-style-type: none"> Informe de participación
<ul style="list-style-type: none"> Datos de INSS 	<ul style="list-style-type: none"> Base de datos 	Estadístico (solicitud, por parte de la universidad, al INSS de situación laboral de un conjunto de personas)	<ul style="list-style-type: none"> Datos de inserción del alumnado
<ul style="list-style-type: none"> Personal técnico de las unidades de gestión del programa PRAEMs 	Grupo de trabajo	De contenido	<ul style="list-style-type: none"> Opiniones y valoraciones sobre los datos anteriores

TABLA IX.4. Descripción del primer proceso de análisis o reducción de datos.

El segundo momento de análisis correspondería a la comisión de evaluación del Programa, quien emitiría un informe global en relación a los siguientes criterios:

COBERTURA. Grado en el que el Programa alcanza a su población destinataria.

Esta valoración se ha de basar en el informe de participación.

SATISFACCIÓN. Grado en el que los procesos y resultados han cumplido las expectativas de los participantes.

Se basará en los datos del informe de evaluación de los cuestionarios.

EFICACIA. Grado en que el programa es capaz de dar respuesta a los objetivos marcados.

Se basará tanto en los datos de del informe de evaluación de los cuestionarios, como en el informe de inserción y opiniones de los técnicos implicados.

6. EMISIÓN DE RESULTADOS.

Concluido el proceso de análisis por parte de la comisión, corresponderá a ésta la elaboración de un informe que contendrá, al menos:

- Datos globales anuales del programa.
- Modificaciones (si las hubiera) del programa en esa convocatoria.
- Valoración del programa en relación con los criterios marcados.
- Recomendaciones y propuestas de mejora.

Con objeto de garantizar la difusión del informe, éste deberá colgarse en la web de la Consejería de innovación, Ciencia y Empresa, así como en la de las unidades técnicas en las universidades, haciéndose público, anualmente, en el mes de diciembre para poder articular, si fuera necesario, medidas en la futura convocatoria.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

A) Monografías, artículos y otros.

- Alemaný, M.C. (1990). "¿Las prácticas en empresa, hacia una redefinición del aprendizaje y del lugar de formación?". En *Revista de Educación*. 293, 175-183.
- Almoacid, L. , Liébanas, R., Ruíz, J.M: y Valverde, F (2003). *Gestión y Análisis de las prácticas en empresas de la Universidad de Jaén. Período 1997–2002*. Jaén. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén.
- Azcarate, P (2002). *Balance de las iniciativas de empleo en la Universidad de Cádiz*. Informe presentado en las Primeras Jornadas de Empleo Universitario. Cádiz, noviembre de 2002. No publicado.
- Ballesteros, B., Guillamón, R., Manzano, N., Moriano, J.A., y Palací, F. (2001a). Técnicas de inserción laboral. Guía universitaria para la búsqueda de empleo. Madrid: UNED.
- Ballesteros, B., Guillamón, R., Manzano, N., Moriano, J.A., y Palací, F. (2001b). "Seguimiento y evaluación en la UNED del sistema de prácticas de los alumnos en empresas". En *Relieve* Vol. 7, 1.
- Barroso, J. (1991). "El contexto laboral nacional e internacional de las prácticas empresariales." En *Las prácticas en la empresa en la formación universitaria*. Madrid: Consejo de Universidades.27–38.
- Becker, G. (1964). *A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Nueva York: National Bureau of Economic Research
- Blanchet, A., Ghiglione R., Massonnat, J. y Trognon, A. (1989). *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales*. Madrid: Narcea
- Bueno, E. (1991). "Las prácticas empresariales en la formación de postgrado". En *Las prácticas en la empresa en la formación universitaria*. Madrid: Consejo de Universidades.149–160
- Cañibano, L. (1991). "Experiencias internacionales en el ámbito de la Cooperación Educativa". En *Las prácticas en la empresa en la formación universitaria*. Madrid: Consejo de Universidades.55–77.

- Casado, Santamaría, Guillén y Soriano (2002). *Comparativa de sistemas de prácticas en la Universidad española*. Informe técnico no publicado.
- Català, J. y Hurtado, A. (2001). Educación en alternancia: Un programa en expansión. *XI Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas*. (vgweb.upc-vg.eupvg.upc.es/web_eupvg/xic/arxiu_ponencias/R0273.pdf)
- Consejo de Universidades (1991). *Las prácticas en empresas en la formación universitaria*. Madrid: Forum Universidad–Empresa.
- De la Torre, I. (1991). “Las prácticas empresariales en la formación de primero y segundo ciclo”. En *Las prácticas en la empresa en la formación universitaria*. Madrid: Consejo de Universidades. 101–119.
- Fundación Universidad – Empresa (1990). “Prácticas en las empresas”. En *Boletín de la FUE*, 67, 15–17
- Fundación Universidad – Empresa (1990). XVII Seminario Universidad–Empresa “ las prácticas en empresa en la formación universitaria”. En *Boletín de la FUE*, 68, .2–9.
- García, J. (1995). *Las estancias de practicas en empresas en la formación de los ingenieros superiores. Evaluación del Programa de "Prácticas de Residencia" de la ETS de Ingenieros de Minas de Madrid*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- García, J. (2000). “¿Qué hemos aprendido en 20 años de practicas en empresa?”. En *Boletín de la Red– U*. Vol 2, nº1.
- García, J. (2001). *Para una buena práctica de las prácticas en empresas*. Documento no publicado. Universidad Complutense de Madrid.
- García, J. (2002). *Pautas para una buena práctica de las prácticas en empresas*. Documento no publicado. Universidad Complutense de Madrid.
- García, M. C. (2003). *Investigación Evaluativa del Programa de Prácticas en Empresas de la Universidad de Cádiz*. Cádiz: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz
- García, J. (2001a). “Educación superior y mercado de trabajo de los titulados universitarios: España Frente a Europa”. En *En torno al trabajo universitario*. Madrid: Secretaría General del Consejo de universidades. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- García, J. (2001b). *Educación Superior y empleo de los titulados universitarios en Europa*. Valencia: Fundación Bancaja
- García J. (2002). *Valoración de la oferta educativa superior*. Valencia: Fundación Bancaja
- Gaceta Universitaria (2002). “Hoy puedes cambiar tu futuro”. Edición on–line de 7/10/2002. [http://: www.tugueb.com](http://www.tugueb.com)
- Gimeno, J. y Pérez, J.I. (1983). *La enseñanza: su teoría y práctica*. Madrid. Akal
- Gracia, M. y Solís, F. (2002). “Prácticas en Empresas una vía de inserción para los universitarios”. Ponencia en *Jornadas de Empleo: La Universidad de Almería Emprende*. Universidad de Almería 22–24 de abril.
- Ley de Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria. BOE 1/9/1983
- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. BOE 24/12/2001.
- Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. BOE 20/06/2002
- Martín, M. (1991). “La Experiencia de la Fundación Universidad–Empresa en la realización de programas de formación en prácticas”. En *Las prácticas en la empresa en la formación universitaria*. Madrid: Consejo de Universidades.41–51.
- Martínez, R. (2002). *La inserción laboral de los Universitarios*. Granada: Editorial Universidad de Granada
- Mediana, JF. (2002). “Prácticas en Empresas una vía de inserción para los universitarios”. Ponencia en *Jornadas de Empleo: La Universidad de Almería Emprende*. Universidad de Almería 22–24 de abril.
(www.ual.es/Universidad/PRAEM/jornadas/ponencias/ponencia_04.pdf)
- Pérez, E. (1991). “Las prácticas empresariales en la reforma de las enseñanzas universitarias”. En *Las prácticas en la empresa en la formación universitaria*. Madrid: Consejo de Universidades. 17–23.

Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa.

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.

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1996). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Granada: Aljibe

Sáenz de Miera, A. (2001). *En torno al trabajo universitario. Reflexiones y datos*. Madrid: Consejo de Coordinación Universitaria.

Sáez de Miera, A., García, J. y Maldonado, J.L. (2002). *Informe de Evaluación de la Calidad de las prácticas en Empresas*. Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Antonio de Nebrija.

Vidal, J., Díez, M. y Viera, A. (2001). *“La oferta de servicios de orientación en las universidades españolas: innovación y ajuste a las necesidades de la comunidad universitaria”*. Universidad de León. Informe técnico no publicado.

B) Normativa del Programa PRAEMS

Orden de 9 de noviembre de 1987, por la que se hacen públicas las bases del programa de realización de prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía.

Orden de 2 de junio de 1989, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas para alumnos universitarios.

Orden de 10 de octubre de 1989, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas para alumnos universitarios.

Orden de 8 de noviembre de 1989, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Cádiz para alumnos universitarios.

Orden de 17 de octubre de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de alumnos universitarios de Andalucía en empresa de Málaga y Jaén.

Orden de 6 de noviembre de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía.

Orden de 16 de marzo de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Sevilla para alumnos universitarios.

Orden de 16 de marzo de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Sevilla para alumnos universitarios.

Orden de 16 de marzo de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Sevilla para alumnos universitarios.

Orden de 28 de marzo de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de granada, para alumnos universitarios.

Orden de 18 de abril de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Almería, para alumnos universitarios.

Orden de 3 de mayo de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Huelva para alumnos universitarios.

Orden de 28 de mayo de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Cádiz para alumnos universitarios.

Orden de 11 de junio de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Almería y granada para alumnos universitarios.

Orden de 20 de junio de 1990, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Sevilla para alumnos universitarios.

Orden de 20 de mayo de 1991, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía.

Orden de 3 de junio de 1991, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía.

Orden de 11 de junio de 1991, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía.

Orden de 26 de junio de 1991, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía

Orden de 17 de octubre de 1991, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía.

Orden de 14 de mayo de 1992, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Andalucía para alumnos universitarios.

Orden de 21 de mayo de 1992, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Andalucía para alumnos universitarios.

Orden de 28 de mayo de 1992, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Andalucía para alumnos universitarios.

Orden de 14 de julio de 1992, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas de Andalucía, para alumnos universitarios.

Orden de 29 de octubre de 1992, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de empresas de Andalucía para alumnos universitarios.

Orden de 10 de mayo de 1993, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas, por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 12 de mayo de 1993, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas, por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 13 de mayo de 1993, por la que se convocan becas para la realización de prácticas en empresas, por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 2 de junio de 1993, por la que se convocan ciento ochenta y cinco becas para la realización de prácticas en empresas, por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 14 de junio de 1993, por la que se convocan doscientas tres becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 16 de junio de 1993, por la que se convocan noventa y siete becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 17 de junio de 1993, por la que se convocan ciento doce becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 21 de junio de 1993, por la que se convocan trescientas sesenta becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 22 de junio de 1993, por la que se convocan noventa y nueve becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 9 de julio de 1993, por la que se colocan veinte becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 14 de julio de 1993, por la que se convocan doce becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 30 de julio de 1993, por la que se convocan ciento diez becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.

Orden de 20 de octubre de 1993, por la que se convocan sesenta y cuatro becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.

- Orden de 10 de enero de 1994, por la que se convocan catorce becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.
- Corrección de errores de la orden de 10 de enero de 1994 por la que se convocan catorce becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.
- Orden de 2 de febrero de 1994, por la que se hacen públicas las becas del programa de realización de prácticas para mil titulados universitarios en empresas de Andalucía durante 1994.
- Orden de 23 de mayo de 1994, por la que se convocan ciento cuarenta y seis becas para la realización de prácticas en empresas, por alumnos universitarios en Jaén.
- Orden de 31 de mayo de 1994, por la que se convocan trescientas siete becas para la realización de prácticas en empresas, por alumnos universitarios en granada.
- Orden de 1 de junio de 1994, por la que se convocan ciento cuarenta y dos becas para la realización de prácticas en empresas, por alumnos universitarios en Huelva.
- Orden de 6 de junio de 1994, por la que se convocan quinientas diecisiete becas para la realización de prácticas en empresas, por alumnos universitarios en Almería, Cádiz y Sevilla.
- Orden de 7 de junio de 1994, por la que se convocan doscientas noventa y tres becas para la realización de prácticas en empresas por alumnos universitarios en Andalucía.
- Orden de 9 de junio de 1994, por la que se convocan trescientas noventa y una becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas radicadas en Córdoba y Málaga
- Orden de 24 de junio de 1994, por la que se convocan trescientas sesenta y tres becas, para la realización de prácticas en empresas por titulados universitarios en Andalucía.
- Orden de 29 de junio de 1994, por la que se convocan catorce becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas radicadas en Huelva.

Orden de 27 de julio de 1994, por la que se convocan treinta y nueve becas para la realización de prácticas en empresas por titulados universitarios en Andalucía.

Orden de 27 de julio de 1994, por la que se convocan noventa y cinco becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios a empresas radicadas en Andalucía.

Orden de 16 de septiembre de 1994, por la que se convocan cinco becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en la empresa municipal de vivienda y suelo, SA, radicada en Granada.

Orden de 31 de octubre de 1994, por la que se convocan sesenta y cuatro becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Andalucía.

Resolución de 13 de octubre de 1995, de la dirección general de universidades e investigación, por la que se adjudican becas para prácticas en empresas de la provincia de Almería.

Orden de 17 de mayo de 1995, por la que se convocan setenta y nueve becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Jaén.

Orden de 31 de mayo de 1995, por la que se convocan ciento cincuenta y seis becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Cádiz.

Orden de 31 de mayo de 1995, por la que se convocan ciento ochenta becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Sevilla.

Orden de 31 de mayo de 1995, por la que se convocan ciento treinta y cinco becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Huelva.

Orden de 12 de junio de 1995, por la que se convocan cuatrocientas cuarenta y nueve becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Andalucía.

Orden de 13 de junio de 1995, por la que se convocan ciento setenta y siete becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Málaga.

Orden de 13 de junio de 1995, por la que se convocan ciento catorce becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Almería.

Orden de 13 de junio de 1995, por la que se convocan cincuenta y dos becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Granada.

Orden de 13 de junio de 1995, por la que se convocan noventa y tres becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Córdoba.

Orden de 19 de julio de 1995, por la que se convocan cuarenta y nueve becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en la empresa pública de radio y televisión de Andalucía.

Orden de 20 de noviembre de 1995, por la que se convocan veintiocho becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Andalucía. BOJA nº 163 de 20/12/95

Orden de 22 de diciembre de 1995, por la que se establecen las bases para la participación de empresas y alumnos en los programas de prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía. BOJA nº 95 de 16/08/95

Orden de 9 de enero de 1996, por la que se amplía el plazo para presentar solicitudes establecido inicialmente en la orden de 20 de noviembre de 1995, por la que se convocan veintiocho becas para prácticas por alumnos universitarios en empresas de Andalucía. BOJA nº 10 de 23/01/96

Orden de 6 de mayo de 1996, por la que se convocan setecientos veinticinco becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de Andalucía. BOJA nº 73 de 27/06/96

Orden de 19 de junio de 1996, por la que se convocan seiscientos treinta y nueve becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de las provincias de Córdoba y Sevilla. BOJA nº 75 de de 02/07/96

Orden de 2 de julio de 1996, por la que se convocan ciento cuarenta becas para la realización de prácticas por alumnos universitarios en empresas de las provincias de Cádiz y Huelva.

Orden de 30 de diciembre de 1996, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de alumnos universitarios en empresas radicadas en Andalucía. BOJA nº 22 de 26/07/97

Orden de 7 de julio de 1997, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de alumnos universitarios en empresas radicadas en Andalucía. BOJA nº 97 de 19/07/97

Orden de 17 de julio de 1997, por la que se establecen las bases para la participación de empresas y estudiantes universitarios en los programas de prácticas en empresas de Andalucía. BOJA nº 97 de 19/07/97

Orden de 18 de febrero de 1998, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de estudiantes universitarios en empresas radicadas en Andalucía. BOJA nº 37 de 02/04/98

Orden de 10 de marzo de 1998, por la que se convocan 361 becas para la realización de prácticas de estudiantes universitarios en empresas radicadas en Andalucía. BOJA nº 42 de 16/04/98

Orden de 30 de junio de 1998, por la que se convocan tres becas para la realización de prácticas de estudiantes universitarios en empresas radicadas en las provincias de Córdoba y Sevilla. BOJA nº 83 de 25/07/98

Orden de 22 de junio de 1998, por la que se regulan las prácticas de alumnos universitarios de las facultades de ciencias de la educación y psicología en centros docentes no universitarios. BOJA nº 88 de 06/08/98

Resolución de 6 de octubre de 1998, de la dirección general de universidades e investigación, por la que se adjudican becas para prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía. BOJA nº 120 de 22 /10/98

Resolución de 3 de noviembre de 1998, de la dirección general de universidades e investigación, por la que se adjudican becas para prácticas de alumnos universitarios en empresas de Andalucía. BOJA nº 135 de 26/11/98

Orden de 10 de noviembre de 1998, por la que se convocan becas para la realización de prácticas de estudiantes universitarios en la empresa Lengua Viva, SL. BOJA nº 141 de 04/12/98

Resolución de 2 de diciembre de 1998, de la dirección general de universidades e investigación, por la que se adjudican becas para prácticas de alumnos universitarios en empresas de Jaén y Almería, convocadas por orden que se cita. BOJA nº 148 de 29/12/98

Resolución de 2 de diciembre de 1998, de la dirección general de universidades e investigación, por la que se adjudican becas para prácticas de alumnos universitarios en empresas de Huelva, Málaga y Sevilla, convocadas por orden que se cita. BOJA nº 148 de 29/12/98

Resolución de 29 de abril de 1999, de la dirección general de universidades e investigación, por la que se adjudican becas para prácticas de alumnos universitarios en empresas de granada, convocadas por orden que se cita. . BOJA nº 64 de 05/06/99

Resolución de 14 de julio de 2000, de la secretaría general de universidades e investigación, por la que se hacen públicas las subvenciones para la ejecución del programa de prácticas de alumnos universitarios en entidades de Andalucía. BOJA nº 42 de 08/04/00

Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, de 23 de agosto 2001, reguladora de subvenciones a las Universidades de Andalucía para la ejecución de Programas de Prácticas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía. BOJA nº 110 de 22/09/01

Orden de 31 de enero de 2001, por la que se convocan ayudas a las Universidades Andaluzas para el desarrollo de programas de prácticas en empresas e inserción laboral de alumnos universitarios en empresas instituciones de Andalucía para el ejercicio 2002. BOJA nº 33 de 09/03/02

Resolución de 20 de noviembre de 2001, de la Secretaría General de Universidades e Investigación, por la que se adjudican las subvenciones a las Universidades de Andalucía para sufragar los gastos derivados de programas de prácticas en empresas e inserción Laboral de alumnos universitarios en empresas instituciones de Andalucía. BOJA nº 134 de 20/12/01

Resolución de 16 de diciembre de 2002, de la Secretaría General de Universidades e Investigación, por la que se adjudican las subvenciones a las Universidades de Andalucía para sufragar los

gastos derivados de programas de prácticas en empresas e inserción Laboral de alumnos universitarios en empresas instituciones de Andalucía. BOJA nº 4 de 08/01/03

Orden de la Consejería de Educación y Ciencia de la Junta de Andalucía, de 18 de marzo 2003, reguladora de subvenciones a las Universidades de Andalucía para la ejecución de Programas de Prácticas de Inserción Laboral de Alumnos Universitarios en Empresas e Instituciones de Andalucía. BOJA nº 62 de 01/04/03

Orden de 12 de junio de 2003, por la que se adjudican las subvenciones a las Universidades de Andalucía para sufragar los gastos derivados de programas de prácticas en empresas e inserción Laboral de alumnos universitarios en empresas instituciones de Andalucía. BOJA nº 134 de 15/07/2003

ANEXOS

Anexo I: PRESENTACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN A LAS UNIVERSIDADES

INVESTIGACIÓN EVALUATIVA DEL PROGRAMA DE DE PRÁCTICAS DE ALUMNOS UNIVERSITARIOS EN EMPRESAS ANDALUZAS

PRESENTACIÓN

El **Programa de Prácticas de Alumnos Universitarios en Empresas Andaluzas**²³ nace en 1987, a través de la publicación de sus bases, comenzando a caminar en 1989, año en el que se llevarían a cabo las primeras prácticas en empresas. Este puede ser considerado uno de los programas de prácticas **pioneros en el contexto universitario español**, ya que en el resto del territorio, salvo contadas excepciones, los programas de prácticas en empresas no iniciarían su andadura hasta avanzados los años 90.

En este largo caminar junto a la Universidad andaluza, el contexto universitario se ha transformado y el Programa PRAEMs ha tratado de asumir dichas transformaciones. Hoy en día cabe preguntarse **¿en qué medida el programa es capaz de responder a las nuevas necesidades** que se han generado?. Para poder ofrecer una respuesta tenemos, por un lado, que **mirar atrás para comprender que es lo que ha pasado en estos 15 años de desarrollo del programa**, y por otro, sobre la base de esa mirada al contexto, **identificar las acciones que se podrían abordar para mejorarlo**, teniendo muy en cuenta, dada la descentralización actual del programa, a las propias universidades andaluzas.

Para dar respuesta al interrogante señalado, la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, a través de la Secretaría General de Universidades, Investigación y Tecnología²⁴ promueve y financia el desarrollo de una evaluación del Programa PRAEMs que permita:

- **Construir la historia del Programa de Prácticas de Alumnos Universitarios en Empresas Andaluzas, desde una perspectiva normativa y humana, que incluya el perfil de los beneficiarios y los participantes de las prácticas durante estos 15 años.**
- **Valorar el diseño, la ejecución y el impacto del Programa PRAEM, detectando sus puntos fuertes y débiles - concretando en su caso las “buenas prácticas”- y efectuar propuestas de mejora que permitan la optimización del programa.**

A continuación, en el anexo que se adjunta, se presenta la secuencia metodológica que orientará el desarrollo del proceso evaluativo. Queremos resaltar que si tiene alguna aportación o sugerencia que realizar de cara a la mejora y optimización del proceso evaluativo, no dude en transmitirnosla²⁵.

Para el desarrollo de esta evaluación resulta imprescindible la implicación de las personas que hacen posible el desarrollo del Programa PRAEMs, por lo que desde aquí queremos solicitar y agradecer su colaboración.

Reciba un cordial saludo,

El Equipo de Evaluación del Programa PRAEMs

²³ En Adelante Programa PRAEMs.

²⁴ A través de un contrato de investigación contrato de investigación con investigadores e investigadoras de la Universidad de Cádiz, de referencia UCA-OTRI-PRAEMS

²⁵ Los datos para ello figuran en el cuestionario que se remite.

SECUENCIA METODOLÓGICA DE LA EVALUACIÓN DEL PROGRAMA PRAEMS

Para alcanzar los anteriores objetivos se ha diseñado una investigación evaluativa que consta de dos fases. La primera adquiere un carácter exploratorio y trata de sentar las bases para comprender el programa y diseñar el proceso evaluativo propiamente dicho. Ésta se ha desarrollado durante los seis primeros meses de 2004. Como producto específico se ha generado un informe denominado **“15 años de relaciones Universidad-Empresa: Desarrollo y perspectivas del Programa de Prácticas de Alumnos Universitarios en Empresas Andaluzas”**. El informe consta de diferentes apartados:

El primero, de corte metodológico, plasma los procedimientos puestos en juego para el desarrollo de la investigación exploratoria a la que nos referimos: objetivos, cuestiones de investigación, informantes y fuentes de información, etc. El segundo refleja la historia del programa, a través de la sucesión de cuatro grandes etapas, que se identifican desde un análisis normativo y se humanizan en las experiencias narradas por quienes, a lo largo de estos 15 años, “han vivido” el programa. La tercera parte supone la contextualización del Programa PRAEMs en cada una de las Universidades andaluzas, en términos de organización y gestión. El cuarto es un análisis evolutivo de las cifras que viene generando el programa en cuanto a participantes – becarios y becarias y empresas – e inversiones, y que nos ofrecen una idea de la magnitud de programa objeto de evaluación. Finaliza el informe con una serie de conclusiones que proporcionan información a cerca de la evaluabilidad del programa y orientan el diseño de la evaluación.

Dicha evaluación constituye la segunda fase de la investigación evaluativa del Programa PRAEMs, cuyo objeto de estudio se identifica en su diseño, en su ejecución y en su impacto. La fase evaluativa se extenderá a lo largo del año 2004 y hasta junio de 2005, fecha en la que se prevé la emisión del informe definitivo.

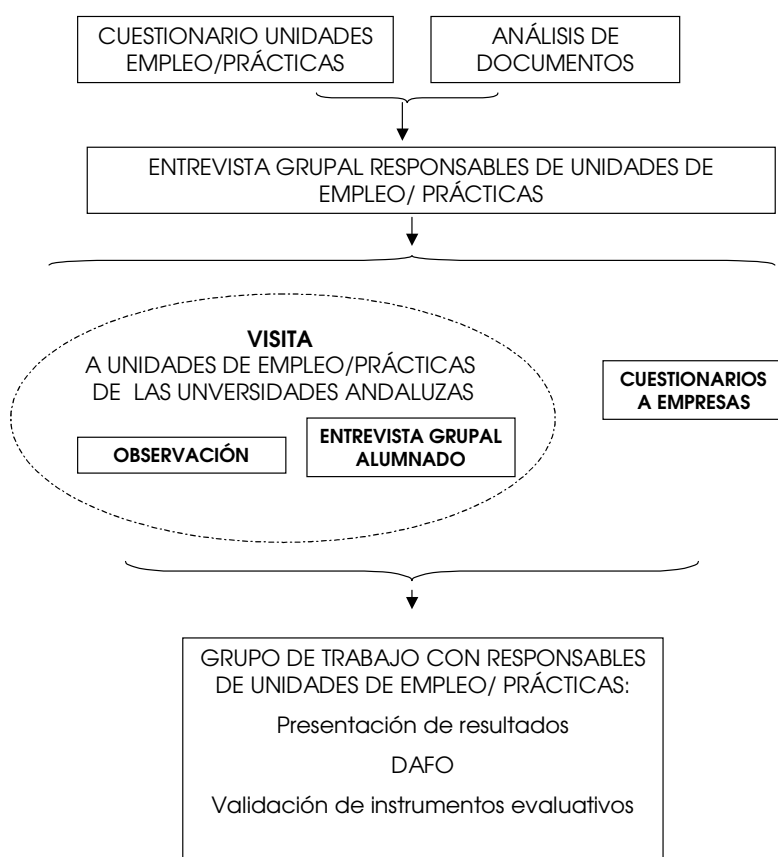


Figura 1. Descripción gráfica del proceso de recogida de información.

A lo largo de los siguientes meses se desarrollará un intenso trabajo de campo, en el que se recogerá información de todos y cada uno de los colectivos implicados en el programa. En la figura anterior se ha representado la secuencia de trabajo de campo en la que se pueden apreciar tanto las técnicas a través de las cuales se recogerá la información, como los informantes.

Para llevar a cabo dicho plan de trabajo **se hace indispensable la colaboración de las distintas Universidades andaluzas**, a través de las unidades gestoras del Programa PRAEMs, dado que su personal se constituye como informante clave para el proceso evaluativo. De la misma forma, su conocimiento de las claves que se manejan en los contextos de sus universidades, y de los auténticos actores y actrices del Programa PRAEMs, nos orientarán en la selección de otros informantes clave. Asumiendo la segura colaboración de dichos informantes, en la segunda quincena del mes de noviembre, se remitirá al personal técnico que gestiona el Programa PRAEMs en las 9 universidades públicas andaluzas, un cuestionario en el que se pretende recoger información de forma exhaustiva en relación con el programa en los contextos específicos.

Más tarde, hacia finales del mes de enero, se desarrollará una entrevista grupal, en la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, en la que pretendemos contar con la voz de todas las universidades andaluzas, a través de la presencia de los miembros de los equipos de gobierno con competencias en prácticas en empresas e inserción laboral de sus alumnos y alumnas²⁶. En esta ocasión, analizaremos y valoraremos el programa desde la perspectiva más institucional.

Se recogerá, igualmente, información de los actores del programa de prácticas, las empresas y el alumnado. Para acceder al primero de los colectivos citados, y dada la general condición actual de egresados de sus miembros, necesitaremos de la colaboración de las Universidades, a quienes corresponderá la tarea de señalar a los informantes clave, seleccionando a participantes representativos. Una vez seleccionados, se les convocará a una entrevista grupal que el equipo de evaluación realizará en cada una de las universidades, en el desarrollo de una visita a las unidades gestoras del Programa PRAEMs. Simultáneamente se recogerá información de las empresas a través de un cuestionario, cuya muestra alcanzará a la totalidad de las entidades participantes.

En torno al mes de abril se prevé la emisión de un informe parcial, donde se reflejarán los resultados iniciales de la evaluación, que serán presentados a los responsables de las unidades gestoras del Programa PRAEMs de las universidades participantes en una sesión de trabajo que se volverá a desarrollar en la Consejería de innovación, Ciencia y Empresa. A lo largo de dicha sesión, y a tenor de los resultados de la evaluación, se pretende perfilar el diseño estratégico de futuro del Programa PRAEMs, para lo cual desarrollaremos una Técnica DAFO. Finalmente se presentarán una serie de instrumentos evaluativos que pretendemos, sean de utilidad para que, en un futuro, pueda seguir siendo evaluado el programa.

En el mes de junio, se presentará el informe final de evaluación que **esperamos sea de utilidad**, no sólo para conocer para qué ha servido el Programa PRAEMs durante estos 15 años, sino también que sea un **instrumento para mejorarlo** y, sobre todo, el punto de inicio de un **proceso reflexivo constante en torno a la inserción laboral del alumnado en las Universidades Andaluzas**, promovido por la extensión de la cultura de la evaluación.

²⁶ Vicerrectores/as de Alumnos, Directores/as de Secretariado, o persona en se quien delegue, de las unidades gestoras del Programa PRAEMs en las 9 Universidades Andaluzas.

Anexo II: CUESTIONARIO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN INICIAL DE LAS UNIVERSIDADES

CUESTIONARIO PARA LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE LAS UNIDADES DE EMPLEO Y PRÁCTICAS EN EMPRESAS

Nos dirigimos a usted porque estamos realizando la EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE ALUMNOS UNIVERSITARIOS EN EMPRESAS DE ANDALUCÍA en el que su Universidad participa.

En las siguientes páginas de este documento encontrará un cuestionario donde pretendemos recoger información sobre el Programa PRAEMs en su Universidad, en relación con su diseño, su desarrollo y el impacto del mismo. Es por ello que observará que se encuentra estructurado en tres partes.

Son sumamente importantes los datos que nos puedan facilitar, porque servirán como información base para el desarrollo de la evaluación y de los siguientes procesos de recogida de información. Por favor, conteste a las preguntas en este mismo cuestionario, sin importarle si el documento pierde la maquetación original.

Se garantiza la confidencialidad de los datos, así como que la información recogida mediante este instrumento será de uso exclusivo para el proceso arriba indicado.

Les agradeceremos que una vez cumplimentado el documento nos lo remitan antes del 31 de diciembre de 2004, a través de correo electrónico, indicando en el asunto de correo "Evaluación PRAEMs" a la siguiente dirección:

XXXXXX@UCA.ES

Cualquier consulta o duda podrá ser solventada por vía telefónica (XXXXXXXX) o en la dirección de por correo electrónico anterior.

Aprovechamos la ocasión para agradecerles su colaboración en este proceso de evaluación, así como su participación en el Programa de Prácticas en Empresa de Alumnos Universitarios en Andalucía.

Reciba un cordial saludo,

Equipo de Evaluación del Programa PRAEMs

PARTE I: EL DISEÑO DEL PROGRAMA PRAEMs EN SU UNIVERSIDAD

1. JUSTIFICACIÓN DEL PROGRAMA

1.1. Nombre los distintos programas de prácticas en empresas que se llevan a cabo en su Universidad.

1.2. Se ha llevado a cabo algún diagnóstico de necesidades que justifique el desarrollo del programa PRAEMs en su Universidad?

NO

SI¿dónde podríamos consultarlo?/¿quién podría facilitárnoslo?

1.3. ¿Por qué se llevan a cabo prácticas en empresas amparadas bajo el programa PRAEMs en su Universidad?

1.4. ¿Complementa o es complementado el Programa PRAEMs por el desarrollo de algún otro tipo de programa o actividad en su Universidad? Indique cuáles.

2. OBJETIVOS

2.1. ¿Para qué se desarrolla el Programa PRAEMs?, ¿Cuáles son los objetivos que se persiguen en su Universidad?

3. DESTINATARIOS

3.1. ¿A qué alumnado dirigido el programa?, ¿qué requisitos ha de cumplir el alumnado?

4. AGENTES

4.1. ¿Qué agentes intervienen en una práctica de empresa y cuáles son sus tareas?

Un tutor académico de la Universidad cuyas tareas son _____

Un tutor en la empresa cuyas tareas son _____

5.FUNCIONES

5.1. ¿Cuáles de las siguientes funciones desarrollan las empresas en relación con el Programa PRAEMs?

- Firmar convenio de cooperación educativa
- Diseñar la práctica
- Seleccionar al alumnado de entre los candidatos propuestos.
- Asignar un tutor en la empresa
- Evaluar al alumnado
- Emitir certificación de la práctica
- Cubrir los gastos del seguro escolar de alumno y de la gestión administrativa.
- Otros. Indicar Cuáles _____

5.2. ¿Cuáles de las siguientes funciones desarrolla la Universidad en relación con el Programa PRAEMs?

- Informar al alumnado
- Informar a las empresas
- Firmar los Convenios de Cooperación Educativa
- Tramitar convenios de cooperación educativa
- Diseñar la práctica
- Convocar la practica
- Tramitar la documentación del alumnado
- Tramitar la documentación de la empresa
- Preseleccionar al alumnado
- Seleccionar definitivamente al alumnado
- Levantar acta de la selección definitiva del alumnado
- Asignar al alumnado el/la tutor/a docente
- Realizar el seguimiento administrativo de la práctica
- Solventar problemas derivados del desarrollo de la práctica.
- Emitir certificación de la práctica
- Otros. Indicar Cuáles _____

5.3. ¿Cuáles de las siguientes funciones desarrolla el alumnado en relación con el Programa PRAEMs?

- Presentar solicitud y documentos acreditativos
- Cumplir con lo establecido en el diseño de la práctica
- Comunicar incidencias
- Entregar la memoria final de prácticas
- Entregar otros documentos de evaluación
- Otros. Indicar cuáles _____

6. DISEÑO DE LA PRÁCTICA EN EMPRESA

5.1. Describa cómo se planifica una práctica en empresa

5.2. ¿Qué elementos contiene el diseño de la práctica?

- Datos de la empresa
- ¿cuáles? _____
- Objetivos que se persiguen
- Líneas de trabajo
- Tareas/actividades a realizar por el alumnado
- Requisitos del solicitante
- Duración de la práctica
- Horario de la práctica
- Tutor académico
- Tutor en la empresa
- Otros (indicar cuales): _____

7. PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN

7.1. Describa esquemáticamente el procedimiento completo de gestión de una práctica en empresa desde los contactos con las empresas hasta que el alumnado finaliza la práctica

- 1º-
- 2º-
- 3º-
- 4º-
- 5º-
- 6º-
- 7º-
- 8º-
- 9º-
- 10º-
- (...)

8. PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y MEJORAS DEL DISEÑO

8.1. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los elementos destacables del diseño del programa?

8.2. ¿Existen elementos de la normativa o del diseño del Programa PRAEMs que considera debieran modificarse para adaptarse a las necesidades existentes en su universidad?

- () NO
- () Sí . ¿Cuáles?

PARTE II: LOS PROCESOS EN EL DESARROLLO DEL PROGRAMA PRAEMs EN SU UNIVERSIDAD

9. ACCESO AL PROGRAMA

9.1. ¿Realizan captación de empresas para ofertarles participar en el programa? ¿por qué?

9.2. ¿Se realiza algún tipo de selección de empresas participantes?

- () NO
- () Sí... Indique los criterios utilizados para dicha selección:

9.3. ¿A través de qué medios se hace la publicidad dirigida al alumnado de las prácticas en empresas convocadas?

9.4. ¿Con qué frecuencia se realizan las convocatorias de prácticas? Indique el nº de convocatorias en un curso académico y la fecha aproximada.

9.5. ¿Qué medidas se ponen en marcha para que cualquier alumno de las universidades andaluzas pueda optar a una práctica en empresas que convoca su universidad (distrito único andaluz)?

9.6. ¿Cómo solicita el alumnado una práctica?

- () Mediante solicitud directa de la práctica que le interesa.
- () Mediante solicitud indirecta: se inscribe en una bolsa y la Universidad le asigna la práctica
- () Mediante solicitud indirecta: se inscribe en una bolsa y las empresas le ofertan una práctica
- () Otro procedimiento. Indique cual _____

10. SELECCIÓN DEL ALUMNADO

10.1. ¿Cuáles son los criterios que se establecen para la selección del alumnado?

10.2. ¿Quién selecciona y preselecciona al alumnado beneficiario de la práctica en empresa?

10.3. Describa el perfil del tipo de alumnado beneficiario de una practica en empresa en su universidad

Chico (), Chica () Edad aproximada _____

Titulación _____

11. GESTIÓN DE LAS PRÁCTICAS

- 11.1. ¿Qué tareas realiza la Universidad en relación con la práctica durante su desarrollo?
- 11.2. ¿Se desarrolla algún tipo de seguimiento administrativo? En caso afirmativo, describa el proceso.
- 11.3. ¿Se desarrolla algún tipo de seguimiento académico? En caso afirmativo, describa el proceso.
- 11.4. Señale si ha existido algún tipo de incidente durante el desarrollo de las prácticas con alumnos o las empresas.
- 11.5. ¿se producen renovaciones de prácticas? ¿Con qué frecuencia?

12. TUTORIZACIÓN EN LAS EMPRESAS

- 12.1. ¿Qué tareas desarrollan los tutores en las empresas?

13. PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y MEJORAS DEL DESARROLLO
--

- 13.1. Desde su punto de vista, ¿Cuáles son los elementos destacables del desarrollo del programa?
- 13.2.. ¿Existen elementos del desarrollo del Programa PRAEMs que considera debieran modificarse para adaptarse a las necesidades existentes en su universidad?
- () NO
() SÍ . ¿Cuáles?

PARTE III: EL IMPACTO DEL PROGRAMA PRAEMs EN SU UNIVERSIDAD

14. ALCANCE DE LOS OBJETIVOS

- 14.1. Desde su punto de vista, ¿Tienen las prácticas en empresas un valor formativo?, ¿en qué consiste?
- 14.2. ¿Cómo repercute la realización de prácticas ene empresas en beneficio de la propia institución?
- 14.3. ¿Cree que estas prácticas facilitan la inserción laboral del alumnado?, ¿en qué sentido?

15. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PRÁCTICOS:
--

15.1. ¿Poseen datos de la inserción profesional generada por el Programa PRAEMs?

15.2. ¿Por qué cree que ocurre la contratación/no contratación del alumando?

16. VALOR ANADIDO

16.1. ¿Qué le ha aportada a la Universidad la estancia de alumnos en prácticas?

16.1. ¿Se han producido otros efectos no esperados como consecuencia del programa? (P.E. GENERACIÓN DE CONTRATOS, PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN, ETC..)

17. PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y MEJORAS DEL IMPACTO

17.1. ¿Qué elementos les parecen más destacados del programa en relación con sus resultados?

17.2. ¿Qué propondrían para mejorar los resultados del programa ?

18. SISTEMA DE EVALUACIÓN

18.1. ¿Qué información le gustaría que generase una evaluación del programa Praems?

18.2. ¿Para qué le serviría a su Universidad?

Muchas gracias por su colaboración

Anexo III: RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE EMPRESAS

FICHA TÉCNICA

TÉCNICA: ENCUESTA

INSTRUMENTO: cuestionario de evaluación de las empresas participantes en el Programa Praems

Características del instrumento:

- Cuestiones abiertas (recogida de información) y cerradas (valoraciones)
- Modalidad: de lápiz y papel, pero con envío a través de correo electrónico.

MUESTRA = POBLACIÓN del curso 03/04

OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO:

- **Determinar en que medida el diseño del Programa PRAEMs responde a las necesidades planteadas por las empresas.**
- **Concretar las razones de participación de las empresas.**
- **Contrastar la coincidencia de intereses entre los distintos participantes en el programa.**
- **Valorar la eficacia y eficiencia de los procesos de prácticas.**
- **Concretar el impacto que ha generado.**
- **Conocer si existe algún otro efecto esperado o no.**
- **Generar y analizar propuestas de mejora, tras la concreción de puntos fuertes y débiles.**
- **Informar sobre la utilidad de la evaluación de programa.**

ORGANIZACIÓN DE LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN:

- 1) Contacto con unidades de empleo/prácticas (equipo de evaluación)
- 2) Envío de cuestionario borrador (equipo de evaluación) y Petición De base de datos empresas (unidades de empleo/prácticas)
- 3) Rediseño de cuestionario tras validación (equipo de evaluación)
- 4) Envío de cuestionario a empresas (equipo de evaluación)

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PARA EMPRESAS PARTICIPANTES

PRESENTACIÓN:

Nos dirigimos a ustedes porque estamos realizando la **EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE ALUMNOS UNIVERSITARIOS EN EMPRESAS (PRAEMs)** en el que su empresa ha participado. Esta evaluación la desarrolla un equipo de evaluación por expreso encargo de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa, promotora del programa.

En las siguientes páginas de esta comunicación encontrará un cuestionario donde pretendemos recoger información que nos permita valorar el diseño, los procesos y los impactos del programa.

Son sumamente importantes los datos que nos puedan facilitar, por lo que agradeceremos su colaboración respondiendo a las cuestiones que a continuación se formulan. En caso de que la persona receptora de este documento no sea la persona responsable del alumnado en prácticas, o no disponga de información suficiente para contestar al mismo, por favor, remita este cuestionario a la persona de su empresa que pueda facilitarnos dichos datos.

En cualquier caso, **se garantiza la confidencialidad de los datos**, así como la información recogida mediante este instrumento será de uso exclusivo para el proceso arriba indicado.

Les agradecemos que una vez cumplimentado el cuestionario nos **lo remitan, lo antes posible (antes del 30 de marzo)** por uno de los siguientes medios:

- Correo electrónico (preferentemente): XXX@uca.es

- Carta, indicando en el sobre:

Profª. xxxx("Evaluación PRAEMs")

xxxxxxx - Universidad de Cádiz -

Cualquier consulta o duda podrá ser solventada por vía telefónica (xxxx) o por correo electrónico (xxxx@uca.es)

Aprovechamos la ocasión para agradecerles su colaboración en este proceso de evaluación, así como su participación en el Programa PRAEMs.

COMPLEMENTARIEDAD DEL PROGRAMA

1.5. ¿Colabora su empresa en el desarrollo de otros programas similares? (Marque con "X" lo que proceda)

- No:
- Sí: ¿cuál//es?:

VALORACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL DISEÑO DEL PROGRAMA

1.6. Valore los siguientes aspectos en relación con el diseño de las prácticas. (Marque con "X" lo que proceda)

	MUY BAJA	BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA
Adecuación del alumnado al que se dirige					
Idoneidad de duración de las prácticas					
Suficiencia de la beca con la que se dota las prácticas					
Idoneidad de la delimitación de tareas universidad/empresa					

PROCESOS LLEVADOS A CABO EN EL PROGRAMA DE PRÁCTICAS**INCORPORACIÓN AL PROGRAMA**

2.1. ¿A través de qué medio se enteró su empresa de la existencia del programa?

CRITERIOS y PROCESOS DE SELECCIÓN DEL ALUMNADO:

2.2. ¿Qué criterios de selección del alumnado establecen en su empresa?

2.3. ¿Se hacen públicos los criterios? ¿por qué? (Marque con "X" lo que proceda)

- SI:
- NO:
 ¿Por qué?

2.4. ¿En qué consiste el procedimiento de selección del alumnado en prácticas?

SEGUIMIENTO/TUTORIZACIÓN DEL ALUMANDO

2.5. ¿Cómo se designa al tutor en la empresa?

2.6. ¿Qué tareas desarrollan los tutores de su empresas en relación con el alumnado en prácticas?

2.7. Exprese su opinión en relación con la tutorización del alumnado. (Marque con "X" lo que proceda)

	MUY BAJA	BAJA	MEDIA	ALTA	MUY ALTA
Importancia de la figura del tutor en la empresa para el buen desarrollo de la práctica.					
Utilidad que posee en la actualidad la figura del tutor					
Utilidad que debería tener la figura de tutor					

ACTUACIÓN DEL PRÁCTICO

2.8. Valore los siguientes aspectos referidos a la actuación del alumnado durante las prácticas en su empresa, basándose en comportamientos generales (para valorar aspectos puntuales, utilice la cuestión 2.9) (Marque con "X" lo que proceda)

CAPACIDADES / CONCEPTOS	Muy alto Excelente	Alto Buena	Mediano Normal	Bajo Mala	Muy bajo Pésima
Asistencia y Puntualidad					
Responsabilidad					
Iniciativa y creatividad					
Conocimientos y Competencias					
Integración en la empresa					
Interés					
Colaboración					
Aprendizaje					

2.9. Refleje aquí, en su caso, la existencia alguna incidencia con el alumnado durante el desarrollo del Programa PRAEMs en su empresa.

GESTIÓN DE LA UNIVERSIDAD

2.10. Valore los siguientes aspectos relativos a la gestión realizada del Programa PRAEMs por la Universidad. (Marque con "X" lo que proceda)

	Muy Alta/o	Alta/o	Media/o	Baja/o	Muy baja/o
Idoneidad de plazos hasta la incorporación del alumnado					
Satisfacción con la atención prestada					
Adecuación de Información facilitada					
Eficacia de los mecanismos utilizados para facilitar información					
Eficacia de los procedimientos administrativos					
Idoneidad de plazos administrativos					
Satisfacción general respecto a la gestión					

2.11. Refleje aquí, en su caso, la existencia alguna incidencia con la Universidad durante el desarrollo del Programa PRAEMs en su empresa.

IMPACTO DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS

CUMPLIMIENTO DE NORMATIVO

3.1. Valore los siguientes aspectos relativos al cumplimiento normativo. (Marque con "X" lo que proceda)

	Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
Grado de cumplimiento de los aspectos formales de las prácticas: horarios, líneas de trabajo, duración, etc					
Grado de cumplimiento de sus obligaciones como empresa					
Grado de cumplimiento de sus obligaciones de la universidad					
Grado de cumplimiento de sus obligaciones por parte del alumnado					

ALCANCE DE LOS OBJETIVOS

3.2. El valor formativo del Programa PRAEMs es... (Marque con "X" lo que proceda)

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo

3.3. ¿Qué aprende el alumnado durante las prácticas?

3.4. ¿Qué aprende la empresa durante las prácticas?

3.5. El grado en que las prácticas en su empresa facilitan la inserción laboral del alumnado es... (Marque con "X" lo que proceda)

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo

3.6. ¿Por qué? (JUSTIFIQUE LA RESPUESTA A LA CUESTIÓN ANTERIOR)

INTENCIONALIDAD DE PARTICIPACIÓN

3.7. ¿Volverá a participar en el Programa PRAEMs el siguiente curso?

- No sabe/ no contesta
- Sí..... ¿por qué?
- No..... ¿por qué?

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PRÁCTICOS

3.8. ¿Han contratado a algún alumno que realizara prácticas en su empresas?,

- NO: ¿Por qué?
- Sí:¿Por qué?

↓
¿Cuántos? _____

Indique la duración media y la tipología de contrato:

VALOR AÑADIDO

3.9. ¿Qué le ha aportada a la empresa la estancia de alumnos en prácticas?

3.10. Indique si su participación en el Programa PRAEMs ha dado lugar al...

	sí	no
Incremento de la relación universidad/empresa		
Acercamiento de la Universidad a su empresa		
Desarrollo de investigación conjunta con la Universidad	}	
Creación de proyectos conjuntos Universidad/empresa		
Participación en otros programas universitarios	}	
Otros:		

En caso de respuesta afirmativa, indique brevemente de qué se trata

3.11 ¿Se han producido otros efectos no esperados en su empresa como consecuencia del programa? Describa cuáles

4. PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y PROPUESTAS DE MEJORA

4.1. Indique en el siguiente cuadro aquellos aspectos que le parecen PUNTOS FUERTES del Programa PRAEMs, en relación con su planificación, desarrollo e impacto

PUNTOS FUERTES DEL...		
DISEÑO	DESARROLLO (procesos)	IMPACTO (resultados y efectos)
-	-	-

4.2. Indique en el siguiente cuadro aquellos aspectos que le parecen PUNTOS DÉBILES del Programa PRAEMs, en relación con su planificación, desarrollo e impacto

PUNTOS DÉBILES DEL...		
DISEÑO	DESARROLLO (procesos)	IMPACTO (resultados y efectos)
-	-	-

4.3. Indique PROPUESTAS PARA MEJORAR el Programa PRAEMs, en relación con su planificación, desarrollo e impacto

5. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

5.1. ¿Qué información le gustaría que generase esta evaluación del programa?

5.2. ¿Para qué le serviría a su empresa?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo IV: RECOGIDA DE INFORMACIÓN DE ALUMNOS PARTICIPANTES Y RESPONSABLES DEL PROGRAMA PRAEMS EN LAS UNIVERSIDADES

0. INTRODUCCIÓN

A continuación presentamos un documento de planificación estructurado en tres apartados: A) la planificación de la visita, B) la planificación de la entrevista al alumnado y C) la planificación de la entrevista a los responsables de la unidad gestora. El objetivo de este es presentar el procedimiento general que se va a seguir en la recogida de información y las necesidades para llevarlo a cabo.

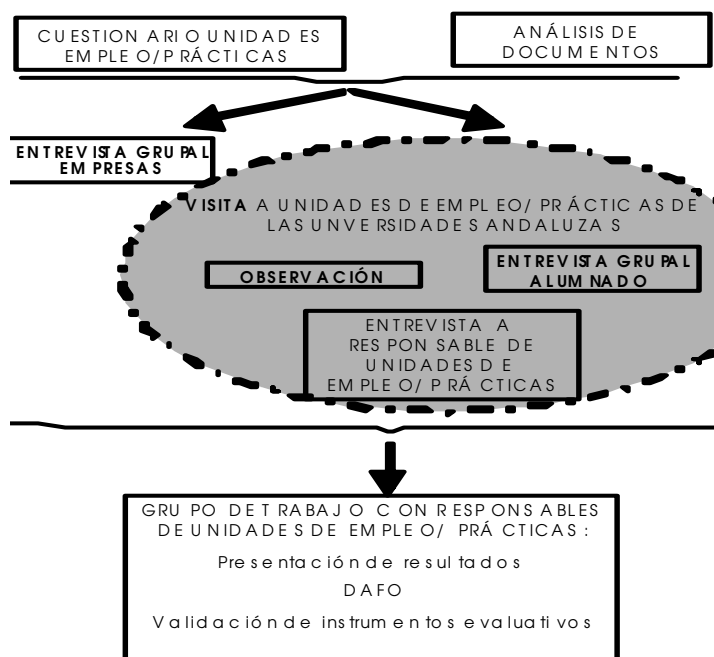
A. PLANIFICACIÓN DE LA VISITA.

En primer lugar presentamos la secuencia de recogida de información de la fase de profundización en la que nos encontramos con objeto de situar el procedimiento de VISITA.

FASE DE PROFUNDIZACIÓN Secuencia de recogida de información

A través del procedimiento de visita pondremos en juego la recogida de información de través de distintas técnicas: de un lado la observación sobre el terreno de la unidad gestora de prácticas y de otra la entrevista a diferentes colectivos implicados, el alumnado como beneficiario del programa y los/as directores/as de unidades gestoras del programa como representantes de la institución universitaria.

La visita supone el desplazamiento de uno o más miembros del equipo de evaluación a los diferentes contextos universitarios a recoger información in situ, por eso necesita una organización de las tareas y el establecimiento de un calendario, en el que se ajuste, para cada universidad una fecha determinada en la que los informantes puedan participar en la recogida de información. Ello permitirá la optimización de la recogida de información. La visita durará un único día.



Para ello necesitamos la colaboración de cada unidad que deberá:

- o Proponer la fecha de visita en el mes de MARZO DE 2005 y hacérsela llegar, lo antes posible, por e-mail (XXX@uca.es)
- o Seleccionar a la muestra de alumnos y citarlos en la fecha convenida²⁷ con el equipo de evaluación.
- o Prever y reservar el lugar de celebración de las entrevistas (grupal e individual). Preferiblemente este lugar debería estar ubicado en la propia unidad.
- o Preparar toda aquella información que la propia unidad estime oportuna para informar la evaluación y que considere que nos ayude a comprender el programa en el contexto de su universidad (buenas prácticas detectadas, procedimientos creados, etc)

B. PLANIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA GRUPAL AL ALUMNADO

FICHA TÉCNICA

TÉCNICA: entrevista grupal semiestructurada

ORGANIZACIÓN DE LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN:

- 5) Contacto con unidades de empleo/prácticas
- 6) Selección del alumnado por parte de las universidades (unidades de empleo/prácticas)
- 7) Contacto con los alumnos (unidades de empleo/prácticas)
- 8) Establecimiento de calendario (equipo de evaluación)
- 9) Convocatoria a la entrevista (equipo de evaluación/ unidades de empleo/prácticas)
- 10) Recordatorio de citación (equipo de evaluación/ unidades de empleo/prácticas)

MUESTRA: 6-8 alumnos que han participado en el programa en cada una de las 9 universidades andaluzas.

CRITERIOS DE SELECCIÓN de la muestra:

1. Haber participado como alumno en el programa PRAEMs en, al menos, 1 de las cinco últimas ediciones (cursos)
2. Predisposición favorable a participar en la entrevista
3. Distintas titulaciones

OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO:

- Determinar en que medida el diseño del Programa PRAEMs responde a las necesidades de los alumnos
- Concretar las razones de participación de los alumnos
- Contrastar la coincidencia de intereses entre los distintos participantes en el programa.
- Valorar la transparencia de los procesos de selección del alumnado
- Valorar el seguimiento de las prácticas por empresa y universidad.
- Concretar el impacto que ha generado.
- Conocer si existe algún otro efecto esperado o no.
- Generar y analizar propuestas de mejora, tras la concreción de puntos fuertes y débiles.
- Informar sobre la utilidad de la evaluación de programa.

LUGAR DE CELEBRACIÓN DE LA ENTREVISTA:

A determinar por las Unidades de Empleo y Prácticas. En las distintas Universidades.

1. Una vez recibidas las propuestas de las 9 universidades, el equipo de evaluación fijará el calendario e informará del mismo a todas las unidades.

Instrumento: GUIÓN DE ENTREVISTA GRUPAL AL ALUMNADO**1. DISEÑO**

RAZONES DE PARTICIPACIÓN:

- ¿Por qué has participado en este programa?
- ¿Por qué participan las empresas?

DISEÑO DEL PROGRAMA:

- Valora los siguientes aspectos en relación con el diseño de las prácticas: duración, la beca, las tareas, la tutorización

2. PROCESOS

MEDIOS DE INFORMACIÓN:

- ¿A través de que medios te enteraste de la existencia del programa?

PROCESOS DE SOLICITUD:

- ¿Cómo solicitas una práctica?
- ¿Qué opinión te merece el sistema de solicitud?

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

- ¿Conocías los criterios de selección de las prácticas?

INCIDENCIAS:

- ¿Ha existido alguna incidencia con la empresa o con la Universidad durante el desarrollo de la práctica?

SEGUIMIENTO:

- Durante el desarrollo de la práctica, ¿cuál ha sido el papel de la Universidad?
- ¿Y la del tutor en la empresa?
- Valora el papel del tutor en la empresa

3. IMPACTO

CUMPLIMIENTO NORMATIVO:

- ¿Se cumplen los horario, tiempos, líneas de trabajo... en definitiva, el diseño de la práctica en sus aspectos formales?
- ¿Y los compromisos de las empresas, especialmente en lo referido a tutorización ?

ALCANCE DE LOS OBJETIVOS:

- Desde tu punto de vista, ¿Tienen las prácticas en empresas un valor formativo?, ¿En qué consiste?, ¿Qué aprenden los alumnos?
- ¿Cree que estas practicas facilitan la inserción laboral del alumnado?, ¿en qué sentido?

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PRÁCTICOS:

- ¿Qué has hecho tras finalizar las prácticas?, ¿cuál es tu situación actual?
- ¿Has sido contratado o conoces a alguien que lo haya sido tras realizar prácticas en su empresas? Caracteriza el tipo de contrato

VALOR AÑADIDO:

- ¿Se han producido otros efectos no esperados como consecuencia del programa?

4. PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y MEJORAS

- ¿Qué elementos les parecen más destacados del programa en relación a su diseño, a su desarrollo y a sus resultados?
- ¿Qué propondrían para mejorar el programa?, ¿y específicamente para mejorar los resultados del mismo?

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

- ¿Qué información le gustaría que generase una evaluación del programa?
- ¿Para qué le serviría al alumnado?

C. PLANIFICACIÓN DE LA ENTREVISTA A RESPONSABLES DE UNIDADES DE EMPLEO/PRACTICAS

FICHA TÉCNICA

TÉCNICA: entrevista individual semiestructurada

MUESTRA: 9 directores/as de unidades de empleo/prácticas de las universidades andaluzas

CRITERIOS DE SELECCIÓN de la muestra:

Población = muestra

OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO:

- Determinar en que medida el diseño del Programa PRAEMs responde a las necesidades planteadas por las empresas.
- Concretar las razones de participación de las empresas.
- Contrastar la coincidencia de intereses entre los distintos participantes en el programa.
- Valorar la eficacia y eficiencia de los procesos de prácticas.
- Concretar el impacto que ha generado.
- Conocer si existe algún otro efecto esperado o no.
- Generar y analizar propuestas de mejora, tras la concreción de puntos fuertes y débiles.
- Informar sobre la utilidad de la evaluación de programa.

ORGANIZACIÓN DE LA RECOGIDA DE INFORMACIÓN:

1. Contacto con unidades de empleo/prácticas
2. Establecimiento de calendario (equipo de evaluación)
3. Convocatoria a la entrevista (equipo de evaluación)
4. Recordatorio de citación (equipo de evaluación)

LUGAR DE CELEBRACIÓN DE LA ENTREVISTA:

A determinar por las Unidades de Empleo y Prácticas. En las distintas Universidades.

**Instrumento: GUIÓN DE ENTREVISTA A
RESPONSABLES DE UNIDADES DE EMPLEO/PRÁCTICAS**

1. DISEÑO

CLAVES:

- o ¿Por qué se llevan a cabo prácticas en empresas amparadas bajo el programa PRAEMs en su Universidad?
- o ¿Cuál es la política de inserción laboral que se da en su Universidad?

RAZONES DE PARTICIPACIÓN:

- o ¿Por qué participan las empresas en este programa?
- o ¿Por qué participa en alumnado?

METAS:

- ¿Qué pretenden conseguir con el desarrollo de prácticas en su Universidad?

COMPLEMENTARIEDAD DE PROGRAMAS:

- ¿Qué significa el Programa PRAEMs en su Universidad dentro de las iniciativas de inserción profesional para alumnos?

2. PROCESOS

PROCESOS DE GESTIÓN:

- o ¿Cuenta con el equipo adecuado y suficiente para llevar a cabo el programa?
- o ¿Qué dificultades encuentran en la gestión del programa?
- o Desde que se descentraliza el programa... ¿qué cambios en la gestión se han producido en su universidad?

PROCESOS DE SELECCIÓN DEL ALUMNADO:

- o ¿Participan las empresas en la selección del alumnado?, ¿Cómo es la implicación de éstas?
- o ¿Qué buscan las empresas en la selección de alumno?

INCIDENCIAS:

- ¿Ha existido alguna incidencia con alumnos o empresas durante el desarrollo del Programa PRAEMs en su universidad?

TUTORIZACIÓN DEL ALUMNADO

- ¿Cómo se realiza el seguimiento del alumnado?
- ¿Cómo mejoraríamos la tutorización del alumnado?

3. IMPACTO

CUMPLIMIENTO NORMATIVO:

- ¿Se cumplen los horarios, tiempos, líneas de trabajo... en definitiva, el diseño de la práctica en sus aspectos formales?
- ¿Y los compromisos de las empresas, especialmente en lo referido a tutorización y rendición de cuentas?
- ¿Cumplen los alumnos con sus obligaciones?

ALCANCE DE LOS OBJETIVOS:

- Desde su punto de vista, ¿Tienen las prácticas en empresas un valor formativo?, ¿en qué consiste?, ¿Qué aprenden los alumnos?, ¿y las empresas?,
- ¿Cómo repercute la realización de prácticas en empresas en beneficio de la propia institución? (relaciones-universidad empresa, contratos...etc)
- ¿Cree que estas prácticas facilitan la inserción laboral del alumnado?, ¿en qué sentido?

SITUACIÓN ACTUAL DE LOS PRÁCTICOS:

- ¿Tienen constancia de contratación de alumnos que realizaran prácticas en su empresas? Caracterice el tipo de contrato
- ¿por qué cree que ocurre la contratación/no contratación?

VALOR AÑADIDO:

- ¿Qué le aporta a la Universidad la estancia de alumnos en prácticas?
- ¿Se han producido otros efectos no esperados como consecuencia del programa?

4. PUNTOS FUERTES, DÉBILES Y MEJORAS

- ¿Qué elementos les parecen más destacados del programa en relación a su diseño, a su desarrollo y a sus resultados?
- ¿Qué propondrían para mejorar el programa?, ¿y específicamente para mejorar los resultados del mismo?

5. SISTEMA DE EVALUACIÓN

- ¿Qué información le gustaría que generase una evaluación del programa?
- ¿Para qué le serviría a su universidad?

Anexo V: CONVOCATORIA DE SESIÓN DE TRABAJO FINAL CON RESPONSABLES DEL PROGRAMA PRAEMS EN LAS UNIVERSIDADES y MATERIAL UTILIZADO EN LA SESIÓN

CONVOCATORIA

Estimados compañeros:

Como sabéis, desde la **Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa** venimos impulsando un proceso de **evaluación del Programa PRAEMs** para lo que se han visitado todas las universidades andaluzas, y nos encontramos en este momento ultimando el informe de evaluación.

Tal y como se comprometieron los evaluadores en las diferentes visitas realizadas a las universidades, vamos a realizar una **sesión de trabajo**, en la que trataremos los siguientes aspectos:

1. Presentación del borrador de informe de evaluación de las PRAEMs
2. Aportaciones al informe por parte de las Universidades
3. Análisis de fortalezas y debilidades del Programa PRAEMs
4. Formulación de propuestas de mejora al Programa PRAEMs

La citada sesión de trabajo se celebrará el próximo día **18 de julio** a partir de las **11.30 horas**, en la **sala de reuniones de la Dirección General de Universidades, Investigación y Tecnología**.

En los próximos días os enviaremos el borrador de informe de evaluación para que procedáis a su análisis y valoración y podáis realizar las correspondientes aportaciones en la sesión de trabajo.

MATERIALES DE LA SESIÓN DE TRABAJO

15 AÑOS DE RELACIONES UNIVERSIDAD-EMPRESA:
DESARROLLO Y PERSPECTIVAS DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE ALUMNOS UNIVERSITARIOS EN EMPRESAS

SEVILLA, 18 de julio de 2005



CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

15 AÑOS DE RELACIONES UNIVERSIDAD-EMPRESA:
DESARROLLO Y PERSPECTIVAS DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE ALUMNOS UNIVERSITARIOS EN EMPRESAS

PRESENTACIÓN

- ✓ PROYECTO ARTICULADO A TRAVÉS DE CONTRATO OTRI CON LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ
- ✓ DESARROLLADO EN DOS FASES:
 - 1ª fase (2003-2004): INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA
 - 2ª fase (2004-2005): INVESTIGACIÓN EVALUATIVA

Coordinadores:
María Soledad Ibarra Salz
Francisco Solís Cabrera

Redacción de informe y trabajo de campo:
María del Carmen García García

Aseesoramiento metodológico:
Gregorio Rodríguez Gómez



CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

1ª fase (2003-2004): INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

PROPÓSITO

Construir la historia del Programa de Prácticas de Alumnos Universitarios en Empresas Andaluzas, desde una perspectiva normativa y humana, que incluya el perfil de los beneficiarios y de los participantes en las prácticas durante estos 15 años.

OBJETIVOS

A) Conocer y describir la historia del Programa PRAEMS.

B) Analizar la presencia del Programa en las 9 Universidades Andaluzas, presentando la estructura organizativa y de gestión que lo soporta y su convivencia con otros programas de prácticas.

C) Identificar y describir el perfil de los participantes en el programa (empresas, alumnado y universidades).

 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

1ª fase (2003-2004): INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

METODOLOGÍA

Estudio de caso (El Programa PRAEMS), interpretativo, cualitativo e Histórico- organizativo


Instrumentos de recolección de datos

a) Documentales – análisis de documentos

- Normativa de referencia.
- Páginas web de las distintas Universidades Andaluzas
- Potencias presentadas por los miembros de la antigua Secretaría General de Universidades e Investigación
- Hojas de cálculo y presentaciones facilitadas por personas de la antigua Secretaría General de Universidades e Investigación

b) Personales – entrevista

- Entrevista semiestructurada a 2 responsables del programa

 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA


1ª fase (2003-2004): INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA

Temas de la investigación

Básicamente cualitativo
Excepción: Estadística descriptiva en datos cuantitativos

Contenido de la investigación

1. Aspectos Metodológicos
2. La Historia. EL PROGRAMA PRAEMS EN ETAPAS
3. Organización y Gestión de Prácticas en Empresas: EL PROGRAMA PRAEMS EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS
4. El Programa PRAEMa en cifras. LOS PARTICIPANTES Y LAS PARTICIPACIONES ECONÓMICAS
5. CONCLUSIONES


CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

2ª fase (2004-2005): INVESTIGACIÓN EVALUATIVA

1) CUESTIÓN PRINCIPAL: ¿para qué ha servido el programa?(UTILIDAD PRAEMS)

2) NATURALEZA DEL PROGRAMA/ CARÁCTER TEMPORAL (15 AÑOS)

3) RESULTADOS de INVESTIGACIÓN EXPLORATORIA:


<p>A) Inexistencia de registros de información en la mayoría de las universidades.</p> <p>B) Protección de datos</p> <p>C) Reestructuración de CCIEs en los últimos 5 años</p> <p>D) Primera experiencia evaluativa.</p> <p>E) Escasez de datos evaluativos y cuando existen no coinciden</p>	<p>Problema: Acceso a INFORMANTES</p>	<p>SOLUCIÓN: SELECCIÓN REPRESENTATIVA (informantes clave)</p>
	<p>Problema: METODOLOGÍA Inoperante de análisis comparativo</p>	<p>SOLUCIÓN: GENERAR la misma información en todas las universidades</p>


CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

2ª fase (2004-2005): INVESTIGACIÓN EVALUATIVA

OBJETIVOS


- Concretar, describir y valorar el diseño del Programa de PRAEMs en relación con los contextos universitarios en los que se desarrolla.
- Conocer, describir y valorar los procesos desarrollados en el Programa de PRAEMs, desde las interpretaciones de sus actores.
- Conocer, analizar y valorar los impactos obtenidos a juicio de los implicados, a través del Programa PRAEMs
- Facilitar información sobre los procesos de gestión y coordinación del Programa para ayudar a la futura toma de decisiones a la Secretaría General de Universidades e investigación sobre la organización y funcionamiento del mismo.
- Formular propuestas de mejora que permitan la optimización del desarrollo del Programa PRAEMs.
- Diseñar un sistema de seguimiento y evaluación para el Programa PRAEMs, con objeto de que este siga siendo evaluado durante la vida del programa.

 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

2ª fase (2004-2005): INVESTIGACIÓN EVALUATIVA

METODOLOGÍA

- Posición frente al objeto: méritos y juicios subjetivos
- Agente: externo / facilitador
- Momento: intermedia, post y expost
- Función: formativa, sumativa, informativa
- Objeto: diseño, procesos, resultados y efectos
- Naturaleza de los datos: cualitativa y cuantitativa, con preponderancia de lo cualitativo
- Referentes de comparación: Criterial idiográfica
- Utilidad: Democrática, toma de decisiones y mejora del programa

 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA



2ª fase (2004-2005): INVESTIGACIÓN EVALUATIVA

	Cuestionario Técnicos unidades gestoras	Entrevista a responsables del programa	Entrevista al alumnado	Cuestionarios Empresas
U1	1	Responsable de unidad	6	53
U2	1	Responsable de programa	8	
U3	1	Responsable de unidad + Responsable de Programa	6	
U4	1	Responsable de unidad + Responsable de Programa	3	
U5	1	Responsable de unidad + Responsable de Programa	6	
U6	1	Responsable de unidad + Responsable de Programa + 2 Técnicos	10	
U7	1	Responsable de unidad	6	
U8	1	Responsable de unidad	8	
U9	0	Responsable de programa	2	
INFORMANTES	8 técnicos	15 responsables	17 alumnos	13 empresas

CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

2ª fase (2004-2005): INVESTIGACIÓN EVALUATIVA

GRUPO DE TRABAJO CON EMPRESAS


Básicamente cualitativa
 Excepción: Estadística descriptiva en datos cuantitativos CUESTIONARIO A EMPRESAS

PROVISIONALES

- EVALUACIÓN DE DISEÑO
- EVALUACIÓN DE PROCESOS
- EVALUACIÓN DEL IMPACTO

↓

Fortalezas, debilidades y mejoras


 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

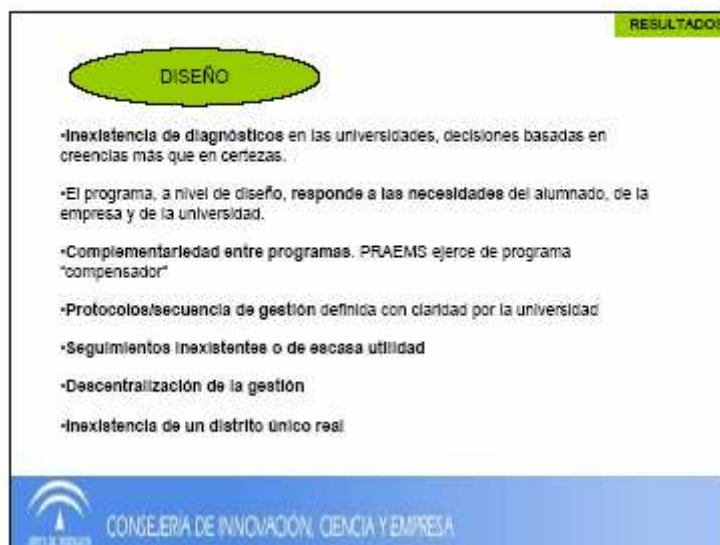
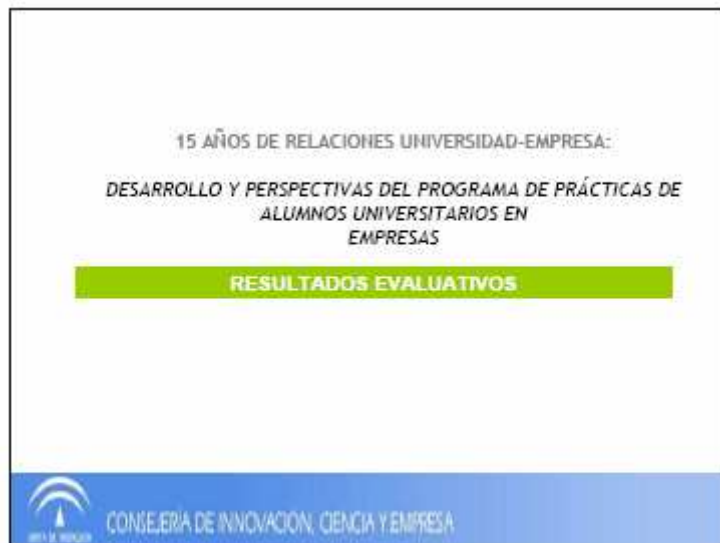
2ª fase (2004-2005): INVESTIGACIÓN EVALUATIVA

GRUPO DE TRABAJO CON UNIVERSIDADES

Objetivo:

- 1) Presentación de resultados (ENVÍO PREVIO) y del estado de investigación
- 2) Analizar las FORTALEZAS, DEBILIDADES y FORMULAR PROPUESTAS
- 3) Concretar PROPUESTAS de evaluación y seguimiento


 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA



RESULTADOS

PROCESOS


- Publicidad adecuada a las empresas
- Selección de empresas basadas en diferentes criterios
- Eficacia de información desigual en las universidades al alumnado
- Acceso del alumnado a través de diferentes procedimientos, algunos on-line. Destaca Ícaro.
- Perfil del alumnado no homogéneo por universidades, depende del contexto. Tendencia compensadora en Humanidades y Ciencias Sociales.
- Alta valoración de la actuación del práctico.

 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

RESULTADOS

PROCESOS (II)


- Tutorización en empresas poco estructurada
- Eficacia de los procesos administrativos, aunque necesidad de mejora en reducción de plazos.
- Apenas se producen prórrogas.
- Alta satisfacción de empresa, alumnado y universidad en relación con los procesos.

 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

RESULTADOS

IMPACTO

- Alto cumplimiento normativo de todas las partes
- Algunos problemas con la definición de las tareas a realizar por los prácticos
- Orientación hacia la consecución de objetivos:
 - es un instrumento formativo
 - facilita la inserción (opinión del 70% de las empresas) y, a veces, además, la consigue.
- Problemas para conseguir datos de inserción por parte de las universidades
- El 51,90% de las empresas señalan haber contratado tras las prácticas.
- Según las universidades la inserción laboral se estima entre 20% y 40%.
- Tipología de contratos: temporal, obra y servicio, 6 meses y pro debajo de categoría profesional.

 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

RESULTADOS

IMPACTO (II)


- Alumnado adquiere experiencia, completa su formación y se hace un curriculum.
- Empresa aprende del alumnado, se renueva y consigue trabajadores.
- Universidad se promociona en el entorno y mejora su imagen social.
- Mejoran las relaciones universidad-empresa y se potencian otro tipo de relaciones (contratos, convenios, etc)

 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

RESULTADOS

IMPACTO (II)

- Alumnado adquiere experiencia, completa su formación y se hace un curriculum.
- Empresa aprende del alumnado, se renueva y consigue trabajadores.
- Universidad se promociona en el entorno y mejora su imagen social.
- Mejoran las relaciones universidad-empresa y se potencian otro tipo de relaciones (contratos, convenios, etc)


CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

15 AÑOS DE RELACIONES UNIVERSIDAD-EMPRESA:
DESARROLLO Y PERSPECTIVAS DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE
ALUMNOS UNIVERSITARIOS EN
EMPRESAS


FORTALEZAS Y DEBILIDADES


CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

DISEÑO


FORTALEZAS: <ul style="list-style-type: none">- Diseño flexible que permite adaptarse a las necesidades del contexto- Alta demanda de practicas del alumnado y de las empresas- Complementariedad entre programas- Descentralización	DEBILIDADES: <ul style="list-style-type: none">- Necesidades no definidas en los contextos- El diseño de las propias practicas- Los sistemas de seguimiento y evaluación- Inexistencia de distrito unico
--	--

 **CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA**

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

PROCESOS

FORTALEZAS: <ul style="list-style-type: none">- Itinerarios de inserción- Programa Icaro- Tutorización académica o de la universidad- Papel del alumnado- Satisfacción con los procesos	DEBILIDADES: <ul style="list-style-type: none">- Información al alumnado en algunos contextos.- Falta de transparencia de empresas en algunos procesos de selección- Sistema de seguimiento
--	--

 **CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA**

FORTALEZAS Y DEBILIDADES	
IMPACTO	
FORTALEZAS: <ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento normativo - Alcance de los objetivos - Valor añadido 	DEBILIDADES: <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de algunas prácticas - Falta de continuidad del proceso tras la práctica - Sistema de evaluación
 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA	

FORTALEZAS Y DEBILIDADES		
PROPUESTAS DE MEJORA		
DISEÑO:	PROCESOS:	IMPACTO
 CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA		

15 AÑOS DE RELACIONES UNIVERSIDAD-EMPRESA:
DESARROLLO Y PERSPECTIVAS DEL PROGRAMA DE PRÁCTICAS DE
ALUMNOS UNIVERSITARIOS EN
EMPRESAS

Propuesta de seguimiento y evaluación




CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA

SEGUIMIENTO

- Datos de seguimiento generales del Programa: ICARO
- Datos de los contextos para los contextos: Tutorización en la universidad (estudiar viabilidad)

EVALUACIÓN

- Satisfacción: cuestionarios empresa y alumnado
- Aprovechamiento de la práctica: memoria del alumnado, información del tutor en la empresa a través de cuestionario, información del tutor de la universidad.
- Inserción laboral. Cruce de datos con Seguridad Social a los 3 meses, 6 meses y 1 años
- Otros: alumnado solicita entrevistas en grupo



CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPRESA