



En los últimos años, las prácticas externas en empresas han sido consideradas un complemento formativo fundamental del alumno de cara a enfrentarse al mundo laboral. Para el estudiante suponían una primera toma de contacto con la realidad de las empresas, permitiéndole aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en sus centros educativos. A las empresas les brindaban la posibilidad de cumplir con la responsabilidad social inherente a su existencia, participando en el desarrollo formativo de los estudiantes y facilitándoles su inserción futura en el mercado laboral.

Esta realidad fue modificada por el Plan Bolonia, alterando la condición accesoria de las prácticas e instaurándola en gran parte de las titulaciones como elemento ineludible del plan de estudios. Sobre todo esto y las implicaciones que ha acarreado de este hecho para los Departamentos de Recursos Humanos tratarán las siguientes líneas.

Empecemos por el principio, ¿qué es el Plan Bolonia y qué cambios ha introducido? Se trata de una normativa europea pensada y dirigida a reformar la enseñanza, que consiste en la adaptación y unificación de los criterios educativos en todos los centros de enseñanza superior europeos, obteniendo como resultado una mayor facilidad de movimientos de los alumnos por los centros de toda Europa.

El curso dle ciclo 2010-2011 fue la fecha límite impuesta para adaptar las titulaciones universitarias españolas al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) siguiendo las directrices contenidas en el Plan Bolonia.

## Liderazgo

Muchos han sido los cambios introducidos por este Plan en la regulación de la educación universitaria de nuestro país. A continuación describimos los de mayor relevancia:

- El nuevo sistema de titulaciones se basa en dos niveles diferenciados:
  - El Grado sustituye a las anteriores diplomaturas y licenciaturas y está orientado a la preparación para el ejercicio de actividades de carácter profesional.
  - El Postgrado se divide en dos ciclos, el máster (segundo ciclo) y el doctorado (tercer ciclo), y ambos están dedicados a la formación avanzada de los alumnos.
- Los títulos de Grado en cada universidad podrán ser diferentes. Cada centro tiene libertad para diseñar sus propios títulos siempre que cuenten con el número de créditos establecidos.
- Los master propios coexisten con los oficiales. El master oficial es el que aparece con el Plan Bolonia y forma parte del EEES y, por tanto, es el único homologable en toda Europa.
- Los nuevos créditos que ahora regulan los estudios son los *European Credit Transfer System* (ETCS) y se diferencian de los anteriores en que éstos no solo miden las horas de clase, sino que también contemplan el trabajo del alumno fuera del aula. Por eso, antes un crédito equivalía a 10 horas y ahora un ETCS equivale a entre 25 y 30 horas de aprendizaje (en función del centro).
- Prácticamente en la mayoría de los casos, las titulaciones de Grado tendrán una extensión de 240 ECTS (60 ECTS por curso académico). En el caso de los estudios de master, será cada universidad la que decida libremente su duración, que oscilará entre 60 y 120 ECTS.
- Aparece un documento clave, el Suplemento Europeo al Título, que acompaña al título universitario del alumno y es útil para ampliar información sobre su carrera académica. Este documento sirve, entre otras interesantes cuestiones, para acreditar las capacidades y habilidades adquiridas por el estudiante ante posibles empleadores de cualquier organización en Europa.



## El Plan Bolonia: retos y oportunidades en la gestión de prácticas para estudiantes

- Pero sin duda, la mayor implicación del Plan Bolonia en el ámbito empresarial está relacionada con la obligatoriedad de realización de prácticas en la gran mayoría de los Grados, considerándolas una de las experiencias más importantes en la formación de los estudiantes. Las prácticas universitarias se clasifican en dos modalidades:
- Las prácticas curriculares se configuran como actividades académicas integrantes del plan de estudios.
- Las prácticas extracurriculares son aquellas que los alumnos pueden realizar con carácter voluntario durante su periodo de formación pero que no forman parte de su plan de estudios. Se recogen por tanto en el Suplemento Europeo al título. >

## > EL IMPACTO DEL PLAN BOLONIA EN EL DEPARTAMENTO DE RR.HH.

Centrándonos en esta reciente obligatoriedad de realizar prácticas y, conociendo las características principales que definen el Plan Bolonia, es el momento de trasladar dicha regulación a la realidad del Departamento de Recursos Humanos de tu compañía. En este sentido, nos atrevemos a afirmar:

- Que recientemente se ha incrementado de manera más que considerable la demanda de realización de prácticas en tu compañía por parte del colectivo de estudiantes.
- Que esta demanda solicita realizar prácticas de muy corta duración, en muchísimos casos ni siquiera superarán las 180 horas, pues es la extensión normal que tienen de las asignaturas tras la implementación del Plan Bolonia.
- Que en los currícula que recibes, el vocabulario referido a los estudios cursados es cada vez más heterogéneo, creando confusión respecto a la formación realmente recibida por los alumnos. Esto es consecuencia de la libertad otorgada a las universidades en relación al diseño y denominación de los Grados, que ha resultado en un abanico de más de 1.500 nombres de titulaciones diferentes en el conjunto de los centros españoles.

Si todo cuanto hemos firmado hasta ahora es así, no hay duda, “Bolonia” ha llegado a tu compañía, y ha llegado para quedarse...

Por esa razón os proponemos gestionar adecuadamente aquellas palancas que os pueden ayudar a obtener el máximo rendimiento de vuestro programa de prácticas, y para esto consideramos fundamental gestionarlo de manera integral:

### La duración de las prácticas puede variar significativamente de un centro educativo a otro, desde 180 horas hasta las 1.800 horas, en función de la gestión de cada universidad

1. Antes de nada, define bien la filosofía que sirva para inspirar todo el programa de prácticas de tu organización.
2. Diseña la estrategia del programa de prácticas y asegúrate bien de que sirva para retroalimentar las demandas de Recursos Humanos y de la estrategia corporativa.
3. Designa a los actores clave del programa y detalla sus funciones, forma a la red de tutores cuyo papel será fundamental en la “experiencia de prácticas” del alumno.
4. Elige bien cuáles quieres que sean tus universidades colaboradoras, dada la libertad que tienen en el diseño de los Grados, así como el tiempo de dedicación de sus estudiantes a las prácticas, que varía significativamente de unos centros a otros. Mientras algunos se ciñen únicamente a ofertar prácticas curriculares estrictamente durante el mínimo de tiempo legal permitido para este tipo de actividades (180 horas), otros las extienden hasta el máximo posible (900 horas). Otras universidades, sin embargo, optan por ofrecer además la posibilidad de ampliar la modalidad de práctica curricular con la realización de prácticas extracurriculares hasta un máximo legal de otras 900 horas más. Comprobamos, por tanto, que la duración de las prácticas puede variar muy significativamente de un centro educativo a otro, desde las 180 horas hasta las 1.800 horas, en función de la gestión realizada por cada universidad.
5. Por último, y como sucedería con cualquier otra iniciativa, no te “enamores” del programa de prácticas diseñado, evalúa y realiza todos aquellos cambios que consideres necesarios para lograr una óptima gestión de esta realidad introducida por el Plan Bolonia. ■