

Pautas y herramientas operativas para los legisladores

Índice

1 Introducción	2
1.1 – Políticas de la UE para las prácticas	2
1.2 – Nuevas metodologías	3
1.3 – Las prácticas y el Mercado laboral	5
1.4 – Por qué las prácticas son una herramienta importante para Europa	7
2 – Cómo mantener un sistema de prácticas	8
2.1 – El uso de prácticas transnacionales y virtuales	8
2.2 – Cómo ayudar a los centros (instituciones de FP) en la organización de prácticas	9
2.3 – Cómo motivar / apoyar a las empresas a acoger a becarios	10
2.4 – Cómo apoyar/motivar a los estudiantes	12
2.5 – Cómo cooperar con organizaciones internacionales/nacionales en la organización de las prácticas (Intercambio de estudiantes)	13
3 – Un marco regulatorio claro y transparente para las prácticas	15
3.1 – Detalles del marco regulatorio a nivel europeo, nacional y regional	15
3.2 – Normativa específica para las prácticas virtuales.....	17
3.3 – Fomento de las prácticas, posibles vías para las acciones de la UE	18
4 – Recopilación de buenas prácticas, experiencias e historias exitosas	20
4.1 – Recopilación de datos estadísticos (de las universidades/estudiantes).....	20
4.2 – Recopilación de feedbacks (historias) de estudiantes, instituciones de FP y universidades.....	21
4.3 – Implicación de los legisladores en la plataforma virtual (como observador)	22
4.4 – Evaluación del impacto del mecanismo de apoyo al sistema de prácticas	23
4.5 – Otras herramientas motivadoras y recomendaciones políticas	24



Resumen

La guía explica cómo evaluar el impacto de la formación transnacional y virtual: cómo establecer un observatorio para rastrear la calidad del trabajo basado en los métodos de aprendizaje, cómo medir el impacto de la formación transnacional y virtual tanto en los estudiantes como en las empresas de acogida, cómo crear marcos reguladores claros y transparentes para promover el uso de ésta formación virtual y transnacional.

1 Introducción

El primer apartado proporciona una información general sobre las políticas de la UE, metodologías y planteamientos generales, la influencia de las prácticas en el mercado laboral y la importancia para la sociedad a nivel europeo, nacional y regional.

1.1 – Políticas de la UE para las prácticas

Uno de los derechos básicos (y fundamentales) de la Unión Europea es la libre circulación de personas. Este derecho es extensamente utilizado por la gente joven y estudiantes. La UE promueve el acceso de los jóvenes al mercado laboral, fortaleciendo la condición del becario, las prácticas y la formación en los planes de acción generales, como la estrategia de Lisboa y la estrategia 2020.

La resolución del 6 de Julio de 2010 del Parlamento Europeo sobre el fomento del acceso de los jóvenes al mercado laboral, fortaleciendo la condición del becario, las prácticas y la formación (2009/2221(INI)) está teniendo en cuenta información y tendencias como:

- La crisis económica ha producido un gran aumento de las tasas de desempleo en los Estados Miembro de la UE; siendo la gente joven desproporcionadamente afectada por esta tendencia.
- Hay pocas posibilidades para la gente joven de encontrar un empleo regular y fijo
- Parece que los empleadores usan las prácticas cada vez con más frecuencia para reemplazar al empleo regular
- El desempleo y subempleo juvenil lleva consigo grandes costes sociales y económicos
- La transición de los estudios al trabajo y entre puestos de empleo es un desafío estructural para los jóvenes de toda la UE; aunque la formación tiene un gran impacto positivo en el acceso de los jóvenes al mercado laboral, especialmente si permite la adquisición directa en el trabajo (“in-house”) de habilidades y experiencia.

Esta resolución propone herramientas y cómo reducir el desempleo de la gente joven. Entre las herramientas efectivas están:

- Prácticas mejores y seguras; instadas a la Comisión y al Consejo, siguiendo el compromiso acordado en la Comunicación COM (2008)0498 ‘proponer una iniciativa para una carta de calidad europea para las prácticas’, crear una Carta Europea de Calidad para las Prácticas, estableciendo estándares mínimos para asegurar su valor educativo y evitar la explotación, teniendo en cuenta que las prácticas forman parte de la educación y no deben reemplazar trabajos reales. Estos estándares mínimos deberían incluir un esquema sobre la descripción del trabajo o de las cualificaciones a ser adquiridas, un tiempo límite de las prácticas, una prestación mínima basada en los costes del nivel de vida en el lugar donde se realizan las prácticas, seguro en el área de trabajo, beneficios de la seguridad social de acuerdo con los estándares locales y una clara conexión con el programa educativo en cuestión;



- Proporcionar estadísticas de las prácticas en cada Estado Miembro que incluyan: el número de prácticas, duración, beneficios sociales para los becarios, prestaciones pagadas, grupos de edad de los becarios y elaborar un estudio comparativo sobre los diferentes sistemas de prácticas existentes en los Estados Miembro de la UE.

El programa Erasmus + es uno de los ejemplos más importantes de las herramientas implantadas por la Unión Europea en el área de las prácticas.

Recursos online

Informe del foro empresarial de FP

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/library/reports/2014-vet-business-forum-report_en.pdf

El informe trata los principales resultados de las debates, intercambios y presentaciones hechas en el segundo Foro Empresarial sobre la Formación Profesional (09/2014).

Información sobre las posibilidades de cómo financiar las prácticas

<http://www.european-funding-guide.eu/articles/financing-tips/what-erasmus-internship-program>

El programa Erasmus ofrece a los estudiantes de enseñanzas superiores la oportunidad de realizar prácticas en otro país europeo. Esto dura generalmente entre dos y doce meses. Este programa te ofrece una experiencia en tu especialidad, así como la experiencia de trabajar en un país diferente. También desarrollarás tus habilidades individuales, entre las que se incluyen nuevas habilidades de lenguaje y formación práctica. Además también aprenderás sobre tu país de acogida y experimentarás su cultura.

Resolución del Parlamento Europeo sobre el acceso de los jóvenes al mercado laboral

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010IP0262&rid=1>

Fomento del acceso de los jóvenes al mercado laboral, fortaleciendo las condiciones del becario, las prácticas y la formación, resolución del 6 de julio de 2019 del Parlamento Europeo.

Herramientas operativas

Legislación de la UE – normas de procedimiento

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:o10004>

Toda regulación válida fue adoptada en procedimiento, lo que permite la modificación de la regulación propuesta para mejorarla en todos los aspectos.

1.2 – Nuevas metodologías

Muchos términos se utilizan para el mismo asunto en diferentes lenguajes. Las prácticas, aprendizajes, pasantías y estadias se organizan prácticamente con el mismo propósito. El becario es generalmente un estudiante (o graduado) que trabaja para obtener experiencia laboral o para cumplir con los requisitos de una certificación (no primordialmente por el salario).

El aprendizaje basado en el trabajo ha sido ampliamente utilizado durante siglos. **Los aprendizajes en su forma modificada** aún funcionan de manera efectiva, pero muchos aspectos tuvieron que ser modificados de acuerdo con los cambios y el entorno cambiante en la industria, los servicios y otros sectores económicos. En la actualidad, el aprendizaje basado en el trabajo se puede dividir en 3 formas – aprendizaje, prácticas y voluntariado.

Meghan Tankersley ha identificado estas tendencias en las prácticas:

- Incremento en la **demanda de prácticas** – Los empleadores buscan becarios y formar a posibles candidatos para empleos a jornada completa o para ayudar en proyectos. La demanda de prácticas aumenta tanto por parte de los estudiantes como por parte de los empleadores.
- Lo que los empleadores buscan en los becarios – Los empleadores están sobre todo interesados en la actuación en la entrevista y en una experiencia relevante por parte del candidato a prácticas. Esta tendencia dicta la necesidad de centrarse en el desarrollo profesional y la preparación de la entrevista. De las seis cualidades más importantes de un becario potencial, a la que menos importancia se le da es el haber ido a escuelas de prestigio.
- **Filtración de candidatos** – Los empleadores ya no solo usan los currículums para decidir si coger o no a alguien para unas prácticas o para un trabajo. Los empleadores también usan las redes sociales. Ahora más que nunca, los empleadores quieren ver la presencia online de un candidato antes de aceptarlos para un puesto de trabajo.
- Rango de edad de los becarios – El grupo de edad de los becarios está cambiando ligeramente con estudiantes realizando cada vez más pronto las prácticas en sus carreras universitarias así como completando más de una práctica. Aquellos que no consiguen trabajos a jornada completa tras su graduación buscan ganar más experiencia mediante puestos a tiempo parcial y prácticas internacionales. Hay ahora un rango de becarios que son más jóvenes que la media de edad así como cada vez más becarios que están recién graduados.

Se pueden concluir los siguientes cambios en las prácticas y el aprendizaje durante estos últimos años:

- El componente práctico en la educación ha disminuido en los últimos años, pero muchos indicadores muestran la necesidad de reintroducir formación práctica en la educación.
- Las prácticas no remuneradas pueden causar varios problemas – descenso de los costes de empleo y sustitución del personal remunerado por becarios “gratis”. Muchas recomendaciones proponen la introducción de solamente prácticas remuneradas.
- Muchas prácticas en nuevos campos (TIC) pero también en algunos sectores tradicionales pueden ser realizadas de manera remota como prácticas virtuales. Éstas pueden ser menos exigentes en cuanto a viajes y temas de trabajo y seguridad, pero es necesario prestar atención a algunos tipos de nuevas amenazas (seguridad en el espacio virtual).
- La visibilidad a través de las redes sociales puede ser importante. Los becarios potenciales tienen que prestar atención a lo que suben a internet.
- Las prácticas pueden suponer un puente hacia un trabajo a jornada completa (tanto real como virtual).

Recursos online

15 buenas prácticas para programas de prácticas

<http://www.naceweb.org/talent-acquisition/internships/15-best-practices-for-internship-programs/>

Extracto de Construyendo un Programa de Prácticas Excelente: Una Guía Práctica para Empleadores.

Pautas para el Informe Académico de las Prácticas

https://www.wur.nl/upload_mm/d/8/a/d78f79d0-abfd-4398-a514-37f9db8408d4_internship-guidelines-report.pdf

Las Prácticas Académicas se llevan a cabo para poner en práctica las habilidades académicas que el estudiante ha adquirido durante sus estudios. El objetivo de las prácticas académicas no es solo trabajar en una organización y ayudar, contribuir o apoyar en su administración, sino también aplicar y expandir el conocimiento académico y las habilidades.



Desarrollo de las Habilidades y Empleo: Aprendizaje, Prácticas y voluntariado

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

Este estudio analiza la participación, resultados, calidad y desafíos del aprendizaje, las prácticas y los voluntariados.

Las 4 principales tendencias en las prácticas

<https://www.globalexperiences.com/blog/top-four-internship-trends>

Artículo sobre las tendencias en las prácticas

Experiencia de prácticas en una granja

<https://farmexperienceinternship.wordpress.com/about/methodologies/>

Todo el mundo puede contribuir a la creación de nuevo conocimiento. Mediante estas prácticas los participantes obtienen la oportunidad de compartir sus perspectivas, experiencias y dudas. Los participantes aprenderán mucho trabajando y viviendo con el granjero. Al mismo tiempo, la curiosidad de los participantes arrojará una nueva luz en la granja y el estilo de vida de los granjeros. Es durante estas interacciones cuando nacen nuevas ideas y se crean nuevas perspectivas.

1.3 – Las prácticas y el Mercado laboral

Las prácticas se están popularizando porque muchas veces se “actualizan” a las relaciones laborales. Los jóvenes (estudiantes y graduados) son conscientes de que las prácticas son una de las mejores maneras de encontrar empleo a jornada completa. Según una encuesta realizada por CareerBuilder.com la mayoría - 59%- de los empleadores que piensan contratar a becarios dicen que están planeando contratarlos como empleados. Para los empleadores, las prácticas representan una buena oportunidad para reducir los costes de personal y crear un grupo de talentos para el futuro. El fomento de proyectos comunes entre facultades y empresas es una importante solución para el desempleo juvenil. El conocimiento teórico proporcionado por las universidades representa una parte de todo el conocimiento y habilidades necesarias para los estudiantes a la hora de encontrar trabajo al terminar sus estudios. Mediante una formación práctica o unas prácticas, particularmente en Formación Profesional, se asegura a los estudiantes la obtención de todo el conocimiento y habilidades prácticas necesarias para su empleo en puestos operativos y gerenciales. Las prácticas pueden ser no remuneradas o estar poco remuneradas (por ejemplo el salario mínimo), pero son una oportunidad de obtener experiencia real de trabajo durante los estudios, verano o después de la graduación. Éstas se han vuelto más importantes en un mercado laboral competitivo, donde tener experiencia proporciona una ventaja al solicitante de empleo. En conclusión, en el mercado laboral actual hay competitividad incluso para prácticas no remuneradas, ya que representan una puerta de entrada a un puesto pagado. Las prácticas proporcionan una oportunidad a los jóvenes para observar y probar su potencial para un puesto futuro: ver sus tareas diarias, sus desafíos y compensaciones. Muchas veces podemos ver “conflicto” entre la demanda del mercado laboral y la oferta proporcionada por las universidades. Concretamente, las prácticas pueden considerarse como una de las herramientas más importantes para llenar ese espacio y evitar este conflicto permanente.

Recursos online

¿Una oportunidad o una pérdida de tiempo? Los efectos de las prácticas académicas en los resultados del mercado laboral

<http://ftp.iza.org/dp8141.pdf>



Este artículo estudia el efecto causal de las prácticas académicas en las futuras elecciones del mercado laboral y los salarios.

De las prácticas a la carrera profesional

<http://www.internjobs.com/jobseeker/resources/articles/FromInternshipToCareer.html>

Algunos consejos para becarios potenciales –principalmente en relación con la obtención de un trabajo en el futuro.

Las prácticas pueden abrir la puerta al mercado laboral

<http://intern.internship-uk.com/internships-can-open-the-door-to-the-job-market-2/>

Servidor especializado en prácticas – breve artículo sobre cómo abrir las puertas al mercado laboral a través de unas prácticas

Valor de las prácticas

https://www.uccs.edu/slice/success-stories/value_of_an_internship.html

Historia de Lindsey Duncan sobre la formación y las prácticas

Las prácticas no son solo para niños

<http://money.cnn.com/2009/03/24/news/economy/internships/index.htm?postversion=2009041411>

Artículo de la CNN sobre cómo buscar trabajo a través de las prácticas

¿Deberían los veinteañeros hacer unas prácticas?

<https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2015/11/18/should-your-twentysomething-take-an-internship/#766cb867ad17>

La revista Forbes analiza la relación entre las prácticas y conseguir un trabajo mejor.

El valor de las prácticas internacionales

<http://www.transitionsabroad.com/listings/work/internships/articles/international-internship-value-AIESEC.shtml>

Artículo presentando a AIESEC – En una entrevista para la página web TransitionsAbroad.com explican qué es AIESEC y cómo pueden ayudar a los jóvenes que buscan trabajo

Las prácticas no son solo para niños universitarios

<http://www.nextavenue.org/internships-arent-just-college-kids/>

Posibilidades de prácticas para graduados – Cómo encontrar una prácticas de mediana edad para cambiar de área y hacerlas funcionar.

3 formas en las que “El becario” se equivoca con los trabajadores mayores

<http://www.nextavenue.org/3-ways-the-intern-gets-older-workers-wrong/>

La película “El becario” comentada por organizadores reales de prácticas.

Otros:

Chen T.L. & Shen C.C. (2012). Today's intern, tomorrow's practitioner?—The influence of internship programmes on students' career development in the Hospitality Industry, *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education* 11, 29-40.

Juran J., Godfrey M. & Blanton A. (1999). *Managing Human Resources and Quality*, McGraw-Hill/Professional Book, Columbus.

1.4 – Por qué las prácticas son una herramienta importante para Europa

En Europa, sus estados y regiones miembros (respecto a sus estrategias y políticas) están firmemente orientados a la competitividad, el crecimiento del mercado laboral, la creación de empleo, la economía local, las pequeñas y medianas empresas, la lucha contra el desempleo a largo plazo. Las prácticas se han convertido en una herramienta clave para la economía actual. El estudio “¿Una oportunidad o una pérdida de tiempo? Los efectos de las prácticas académicas en los resultados del mercado laboral” aporta nuevas evidencias sobre los efectos de las prácticas académicas en los salarios de los graduados universitarios. Las estimaciones de regresiones de variables instrumentales sugieren que la experiencia ganada con las prácticas académicas aumenta los salarios en torno a un 6%. Las conclusiones empíricas sugieren que los graduados que han realizado prácticas tienen un menor riesgo de desempleo durante el primer año de su carrera profesional. Las prácticas estudiantiles pueden ser consideradas como un “abridor de puertas” al mercado laboral en cuanto a salarios. Instituciones de educación superior esperan incorporar las demandas del mercado laboral en sus programas de estudios.

Por eso, las recomendaciones para los estados miembros son:

- Mejorar la calidad de las prácticas, particularmente en cuanto al contenido de la formación y las condiciones laborales, con el propósito de fomentar una transición fluida de los estudios al trabajo poniendo en práctica los siguientes principios para un Marco de Calidad para las Prácticas:
- Que las prácticas estén basadas en un acuerdo escrito concretado al inicio de las prácticas entre el becario y el proveedor de las prácticas;
- Que los acuerdos de prácticas indiquen los objetivos educativos, las condiciones laborales, si el becario recibe alguna prestación o compensación por parte del proveedor de las prácticas, los derechos y obligaciones de las partes bajo la ley nacional y de la UE y la duración de las prácticas.

Recursos online

De la formación a las prácticas: Los antecedentes legales y sociales de la economía interna

<http://www.triple-c.at/index.php/tripleC/article/view/625>

Este artículo mira hacia el futuro de la economía interna centrándose en su pasado. ¿Qué ha llevado a los recientes debates sobre la economía interna? ¿Cómo se ha legalizado que los becarios trabajen gratis?

El impacto que las prácticas no remuneradas tienen en el mercado laboral

<https://www.investopedia.com/articles/economics/12/impact-of-unpaid-internships.asp>

Las prácticas se han utilizado como rito de transición de estudiantes tradicionales, no tradicionales y mayores a nuevos campos o para cambiar una carrera o profesión. El dramático aumento de las prácticas no remuneradas ha dado lugar a argumentos favorables y desfavorables basados en su impacto en los estudiantes/becarios, los trabajadores y la economía en su conjunto.

¿Por qué son tan importantes las prácticas?

<http://edition.cnn.com/2010/LIVING/worklife/04/14/cb.why.internships.important/index.html>

Breve artículo que resume los beneficios de las prácticas para la economía, los trabajadores y los estudiantes.

Nación de becarios: Cómo no ganar nada y aprender poco en la nueva economía

<https://books.google.sk/books?id=ph9tHoEh7KIC&lpg=PP2&ots=Q04Qo1DKY4&dq=THE%20IMPORTANC%20OF%20INTERNSHIPS%20for%20society%20and%20economy&lr&hl=sk&pg=PR10#v=onepage&q=THE%20IMPORTANCE%20OF%20INTERNSHIPS%20for%20society%20and%20economy&f=false>

La primera exposición sin límites del mundo explotador de los becarios.



2 – Cómo mantener un sistema de prácticas

Cada parte implicada (estudiante, facultad y empleador) tiene sus propios intereses, los cuales pueden encontrarse para favorecer al estado. Los siguientes subapartados dan una visión de todas las partes involucradas y los beneficios de las prácticas y las posibilidades de motivarles más.

2.1 – El uso de prácticas transnacionales y virtuales

La necesidad de comunicación entre los estudios y la práctica (futuro trabajo) ha sido confirmada en muchas ocasiones y ya empezó en tiempos medievales. **El principal objetivo de cualquier tipo de formación** o práctica es la transferencia de las habilidades y conocimiento directamente del trabajador (el trabajador experimentado) al becario o recién graduado. En el pasado el becario tenía garantizado un trabajo. Actualmente las prácticas pueden ser utilizadas como una herramienta por parte de la empresa para evaluar al becario como futuro miembro del grupo y también para evaluar el futuro trabajo por parte del becario. El estudiante puede utilizar las prácticas como una vía a un trabajo a jornada completa. A veces las prácticas son un requisito para graduarse. Las prácticas se clasifican en experiencia laboral (la mayoría) o virtuales (trabajando a distancia).

Las prácticas deberían estar remuneradas en ciertos casos. Las partes involucradas en las prácticas (remuneradas o no) son el estudiante/becario, el empleador, y generalmente la institución académica a la que vaya el estudiante o de la cual se gradúa. Todas las partes involucradas deberían percibir ciertos beneficios. Cada parte juega un papel sinérgico en los efectos a corto y largo plazo entre sí, los trabajadores y la economía en su conjunto.

Las prácticas internacionales tienen una gran importancia en el entorno educativo internacional. Las prácticas tradicionales, en las que los becarios viajan a una empresa del extranjero, no son factibles para todos los estudiantes por diversas razones (financieras, sociales). La movilidad virtual se puede usar también para **sostener las relaciones internacionales físicas** (mixtas). Las prácticas virtuales o mixtas pueden realmente tener un valor añadido cuando se permite una organización del trabajo flexible. Trabajar en un proyecto específico definido por la empresa es más factible para este tipo de prácticas que involucrar al becario en todas las actividades del día a día.

Las prácticas transnacionales y virtuales también pueden aportar beneficios de trabajar e **interactuar con otras culturas**. Las prácticas virtuales pueden amentar el número de estudiantes que pueden estar implicados en esta interacción. Es posible usar las prácticas virtuales para sostener la movilidad física con éxito.

Recursos online

Puestos virtuales: Mejorando la experiencia de trabajo internacional de los estudiantes

https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/398409/1/EU-VIP_EDULEARN_11.pdf

Resumen de la movilidad virtual y mixta.

Prácticas virtuales internacionales

<https://www.eaie.org/blog/virtual-international-internships/>

La movilidad virtual se puede usar para facilitar y sostener las relaciones físicas internacionales (mixta) o para realizar prácticas internacionales (virtuales). Basándose en las experiencias de numerosos proyectos



piloto, se ha podido observar que las prácticas internacionales virtuales o mixtas pueden ser exitosas cuando se tienen en cuenta los siguientes factores: contenido en el artículo.

Tecnología: Movilidad virtual con una diferencia

<https://www.eaie.org/blog/technology-virtual-mobility/>

Los ministros europeos responsables de la educación superior fijaron un objetivo de que al menos el 20% de los graduados en educación superior en Europa hayan participado en un periodo de prácticas o estudios en el extranjero para 2020. ¿Pero qué pasa con el otro 80%?

Herramientas operativas

Embajador estudiantil

<http://www.internapp.in/pricing.php>

El embajador estudiantil "Intern App" representa un medio tecnológico que reduce el espacio entre las empresas y los estudiantes.

2.2 – Cómo ayudar a los centros (instituciones de FP) en la organización de prácticas

Beneficios para las instituciones de FP:

Las instituciones de FP pueden obtener numerosos beneficios de las prácticas. Sus estudiantes pueden llevar su experiencia de vuelta a las clases. Esto ayuda a mantener la relevancia de los cursos con las tendencias actuales de manera que resulte en una experiencia de aprendizaje más enriquecedora para todos. Las prácticas ofrecen experiencias más valiosas que los casos de estudio y las clases. El resultado: graduados competitivos y útiles, un programa de mayor credibilidad, excelencia estudiantil y una mejor conexión con los graduados. Por lo tanto, las instituciones de FP serían más atractivas si la gente conociera que las probabilidades de obtener empleo tras la graduación son más altas en comparación con otros centros.

Los intercambios virtuales son nuevos para muchos centros. Durante la fase inicial puede ser difícil implantarlo e integrarlo en el plan de estudios existente. Los tutores que organizan las prácticas a menudo necesitan sobrepasar las barreras prácticas, como la dificultad para encontrar empresas receptoras, conflictos en los calendarios etc. Las prácticas virtuales son a menudo consideradas como una actividad adicional que depende de profesores motivados y de estudiantes ansiosos por invertir tiempo extra trabajando online como becarios.

Más puntos de apoyo:

- Crear y desarrollar bases de datos para ofrecer a los centros la posibilidad de orientación – en los siguientes pasos, los centros pueden elegir las prácticas apropiadas y recomendárselas a sus estudiantes.
- Permitir la participación de los profesores de los centros en las prácticas para mejorar sus conocimientos y experiencias y para mejorar la comunicación con sus estudiantes.
- Entrega sistemática de breves informes estadísticos e historias de éxito a los profesores (incluyendo la buena influencia de las prácticas en el empleo) para proporcionarles a becarios potenciales.

Los legisladores pueden apoyar a los centros de diversas maneras. Un ejemplo: la Comisión Europea ha concedido financiación a un proyecto que tiene como objetivo aumentar la conciencia entre los estudiantes, educadores y managers del intercambio intercultural online, que puede ser visto como un modelo pedagógico para el propósito de la movilidad virtual en la educación de lenguas extranjeras, consiguiendo una integración más efectiva de la tele colaboración con universidades.

Recursos online

3 razones principales por las que realizar prácticas

<https://agsci.oregonstate.edu/academics/internships/top-3-reasons-internships>

Los profesores, padres e incluso parejas presionan a los estudiantes a pensar en sus futuras carreras profesionales tan pronto como puedan. Sin embargo, la preparación para sus carreras es a menudo subestimada. Entonces, ¿Cómo pueden prepararse los estudiantes para “el mundo real”? ¿Cómo pueden preparar mejor las universidades a sus estudiantes para sus futuras carreras profesionales tras su graduación? Según Katharine Hensen de Carreras Quint, muchos graduados universitarios tienen problemas para ser contratados debido a su falta de experiencia. Hensen subraya la importancia de hacer prácticas en la universidad, sobre todo en el mercado laboral actual.

5 cosas que siempre deberías considerar antes de aceptar unas prácticas

<http://www.businessinsider.com/what-to-consider-before-you-take-that-internship-2015-7>

Los aspectos más importantes a tener en cuenta antes de realizar unas prácticas.

Herramientas operativas

Hacer prácticas para el crédito universitario

<https://www.thebalance.com/internship-for-credit-1986652>

Consejos para la acreditación de las prácticas en el marco de los estudios universitarios

Pautas y formas de las prácticas

<https://hospitalitybusiness.broad.msu.edu/students/sirc/interns/>

Formas oficiales de las prácticas estudiantiles – Asignación de las prácticas + Evaluación de las prácticas + Requisitos de las prácticas para las hospitalidad de los estudiantes internacionales de empresariales como ejemplo para los centros que quieran crear sus propias reglas.

2.3 – Cómo motivar / apoyar a las empresas a acoger a becarios

Las empresas deberían apoyar y fomentar las prácticas principalmente por dos razones: proporcionan beneficios directos a los empleadores y a la sociedad (por los beneficios indirectos de las empresas). El beneficio directo más importante es que los empleadores pueden usar las prácticas como una estrategia rentable de trabajo obtenido sin coste (compensación) para ellos. Las empresas valoran la oportunidad de evaluar a los becarios a la vez que son informados sobre la calidad de su trabajo. Eso facilita su proceso de toma de decisiones sobre a qué personas ofrecer un trabajo. Las empresas convierten a los becarios en empleados a jornada completa muy fácilmente, lo que está conectado con la reducción en los costes

relacionados con la formación. Los becarios traen energía, nuevas perspectivas e ideas frescas a los empleadores – especialmente en el campo de las nuevas tecnologías y en el uso de herramientas modernas de comunicación ya que las generaciones más jóvenes tienden a estar muy interesados en las TIC y otras nuevas tecnologías (también utilizadas en el sector agroindustrial). Debido a esto, los empleados existentes pueden intentar ser más activos e innovadores por el miedo de ser reemplazados por alguien más joven, entusiasta y con ideas más frescas.

El segundo grupo de beneficios (beneficios indirectos) es principalmente jóvenes con un nivel educativo medio en la región, país o Europa, que tiene un impacto en todas las empresas. A menudo es una cuestión de responsabilidad con la sociedad.

Los legisladores pueden generar mecanismos de apoyo, que deberían incluir:

- Incluir prácticas en los programas de formación como un elemento obligatorio para las instituciones de educación y formación profesional/estudiantes
- Fomentar la comunicación de las empresas con las instituciones de FP
- Crear herramientas de comunicación con becarios potenciales (incluyendo el uso de herramientas TIC), organizar ferias y presentaciones de empresas para becarios potenciales (estudiantes)
- Apoyar a las empresas – ofrecer know-how, cómo formar, dirigir y educar a los becarios como empleados potenciales mediante diversas maneras incluyendo cursos, presentaciones web y materiales impresos
- Incluir perspectivas socialmente responsables de las empresas a los becarios, como trabajadores temporales rentables

Recursos online

Empezar las prácticas

<http://www.virginia.edu/career/intern/startinganinternship.PDF>

¿Cómo pueden las organizaciones satisfacer las necesidades actuales y preparar a los trabajadores para el futuro? Una solución consiste en desarrollar un programa de calidad para las prácticas. Este artículo te ayudará a hacerlo.

5 razones por las que deberías contratar a un becario – y 3 razones por las que no deberías

<https://www.forbes.com/sites/yec/2011/12/06/5-reasons-you-should-hire-an-intern-and-3-reasons-you-shouldnt/#6d7fe14e65ca>

Razones que deben tenerse en cuenta a la hora de decidir si acoger a un becario o no.

Programa de becas para prácticas en pequeñas empresas

<http://businessconnect.msu.edu/small-company-internship-award-program-accepting-applications>

El Programa de Becas para Prácticas en Pequeñas Empresas concede financiación para ayudar a los pequeños negocios a contratar a estudiantes universitarios para trabajar como becarios en proyectos que son beneficiosos tanto para la empresa como para el estudiante.

Guía del empleador para estructurar un exitoso programa de prácticas

[https://career.bryant.edu/resources/files/RI%20Employer%20Guide%20Good%20Internships%20are%20Good%20Business%20\(3\).pdf](https://career.bryant.edu/resources/files/RI%20Employer%20Guide%20Good%20Internships%20are%20Good%20Business%20(3).pdf)

Un esfuerzo colaborativo de todas las universidades y facultades de Rhode Island para estructurar las prácticas.

Comenzar y mantener un programa de calidad de las prácticas

<http://www.virginia.edu/career/intern/startinganinternship.PDF>

El sueño contratar a empleados experimentados que requieran muy poca o nada de formación. Pero este



sueño está en conflicto con la realidad. Una solución es desarrollar un programa de calidad de las prácticas.

Herramientas operativas

Guía del empleador para estructurar un exitoso programa de prácticas

[https://career.bryant.edu/resources/files/RI%20Employer%20Guide%20Good%20Internships%20are%20Good%20Business2%20\(3\).pdf](https://career.bryant.edu/resources/files/RI%20Employer%20Guide%20Good%20Internships%20are%20Good%20Business2%20(3).pdf)

Toda organización de acogida (empleador) debería definir de antemano los objetivos y reglas para la organización de las prácticas. Esta guía puede ser utilizada como un ejemplo.

2.4 – Cómo apoyar/motivar a los estudiantes

Beneficios para los estudiantes/becarios

Los estudiantes/becarios tienen la oportunidad de beneficiarse de las prácticas recibiendo una buena experiencia. Los becarios suelen obtener una perspectiva única de su especialización de estudio, lo que puede ayudarlos en su toma de decisiones.

Las prácticas también pueden mostrarles a los becarios la importancia de sus estudios en el mundo laboral y permitirles tener un buen comienzo en su campo con la posibilidad de asegurarse un puesto tras su graduación. Los ex becarios tienen una ventaja competitiva sobre otros candidatos ya que ellos pueden utilizar las habilidades adquiridas durante sus prácticas.

Los becarios también tienen la oportunidad de comunicarse con otra gente que trabaja en su mismo campo, lo que puede facilitar la transición de un puesto a otro. Si las prácticas son remuneradas, éstas pueden proporcionarles unos ingresos adicionales para cubrir algunos de sus gastos.

Otros puntos de apoyo que se pueden realizar en las regiones o países son:

- Facilitar información relevante y contactos a los estudiantes para decidir qué prácticas son las más apropiadas
- Apoyar la cooperación entre los centros y las empresas para generar un sistema óptimo de prácticas que ofrezcan las mejores experiencias posibles a los becarios
- Proporcionar becas a los becarios que puedan cubrir los gastos de viaje en caso de prácticas transnacionales

Young people are very active in the field of utilisation of ICT (virtual) platforms, but also in case, they have opportunity to join some type of internship (transnational). Especially people from eastern part of EU many times use opportunity to travel to western countries. In positive case, they can see other culture and bring new approaches and techniques to their regions.

Recursos online

Guía de las prácticas para estudiantes

<https://blog.prepscholar.com/internships-for-high-school-students>

Artículo para estudiantes sobre cuales son los beneficios de las prácticas, qué trabajo será el que

desarrollen y cómo encontrar unas buenas prácticas.

Seamos legales: Pautas para prácticas remuneradas y no remuneradas

<https://www.fastweb.com/career-planning/articles/let-s-get-legal-guidelines-for-paid-or-unpaid-internships> or
<http://awans.home.amu.edu.pl/wp-content/uploads/2016/07/INTERNSHIP-AGREEMENT.doc>

Artículo sobre los derechos como becario para que no se abuse de él.

Cómo sacar lo mejor de un becario

<https://www.britishcouncil.org/voices-magazine/how-bring-best-out-intern>

Las prácticas pueden ser enriquecedoras para los becarios pero también para las organizaciones que los acogen. Tim Edwards de PM Training en Reino Unido es mentor de un estudiante de Canadá como parte de nuestro programa de estudio y empleo de intercambio y comparte aquí sus consejos.

Programa de financiación de las prácticas

<https://studentaffairs.duke.edu/career/programs/internship-funding-program>

Información para estudiantes sobre herramientas de apoyo para las prácticas.

Herramientas operativas

Acuerdo de servicio voluntario estudiantil – Prácticas requeridas para la finalización del grado del estudiante

<https://www.kent.ac.uk/brussels/documents/Draft%20Internship%20Agreement.doc>

Acuerdo entre las 3 partes – estudiante, empresa y centro - sobre las prácticas como buen ejemplo para definir todos los objetivos, responsabilidades y obligaciones

2.5 – Cómo cooperar con organizaciones internacionales/nacionales en la organización de las prácticas (Intercambio de estudiantes)

Los legisladores también pueden apoyar a organizaciones nacionales o internacionales con el propósito de ofrecer servicios de intermediación para los estudiantes, los centros y las empresas. El apoyo de este tipo de organizaciones trae numerosos beneficios para las regiones, países y la UE en numerosas áreas, principalmente en la organización de movilidad internacional y las prácticas:

- Una organización fiable puede garantizar seguridad a los estudiantes que viajen, por ejemplo estableciendo requisitos de seguridad en la empresa de acogida. La seguridad de los ciudadanos es uno de los intereses básicos de todos los países.
- Un organismo intermediario debe revisar también a las empresas para asegurarse de que el trabajo y la formación ofrezcan experiencias reales, adecuadas y apropiadas y que encajen con las necesidades de los becarios.
- El organismo intermediario tiene que desarrollar un marco legislativo (acuerdos) para todas las partes involucradas. Éste tiene que cubrir todos los aspectos necesarios para la organización de las prácticas.
- La empresa también puede beneficiarse de la cooperación con el intermediario, usando servicios de reclutamiento de becarios con especialización en estudios adecuados y requisitos prospectivos adicionales. Esto es también interesante para el país para crear un ambiente empresarial adecuado.

El intermediario (Organizaciones internacionales/nacionales para la organización de las prácticas) pueden ser responsables de: mantener los sistemas para llevar a cabo su deber de cuidado, ofrecer servicios de orientación y asesoramiento para la sanidad y la seguridad de los estudiantes; desarrollar sus actividades de acuerdo al marco legal incluyendo procedimientos para administrar los centros y las prácticas del estudiante, asegurar que el seguro sanitario/de viaje ha sido acordado y pagado y que los gastos de viaje están cubiertos durante la duración de las prácticas; informar a las organizaciones involucradas (especialmente a las facultades/centros) cuando haya cambios serios en la naturaleza de las prácticas; informar a los actores involucrados si los estudiantes no llegan o se van de la empresa cuando es esperado, garantizar el cumplimiento con la legislación de protección de la infancia, recoger información para la optimización de los procesos...

En el caso de que exista una buena cooperación de la organización internacional y nacional, los legisladores pueden obtener la información necesaria para decisiones futuras y correcciones del marco regulatorio.

Recursos online

Organizaciones y programas de la juventud

http://www.projects.aegeee.org/eie/?page_id=192

AEGEE resume la información sobre los socios y las organizaciones, programas de juventud y organizaciones internacionales de la juventud

Vive como un local

<https://www.isepstudyabroad.org/>

Fundado en los principios de compartir, ISEP es una comunidad educativa sin ánimo de lucro que se dedica a ayudar a estudiantes a superar las barreras académicas y financieras para estudiar en el extranjero.

Organizaciones de asignación

<http://www.yesprograms.org/about/placement-organizations>

Ejemplos de organizaciones activas en la asignación de los estudiantes en prácticas.

Organizaciones estudiantiles

<http://www.studyportals.com/about-us/partners/student-associations/>

Información sobre organizaciones dirigidas por estudiantes de varios países, generalmente dedicada también a los estudiantes. Una característica de estas organizaciones es que no tienen ánimo de lucro y no están relacionadas con ningún partido político.

3 – Un marco regulatorio claro y transparente para las prácticas

Los responsables políticos y legisladores tienen que proporcionar regulación a todas las partes involucradas para garantizar sus intereses y seguridad. Algunos aspectos relacionados están descritos en los siguientes subapartados.

3.1 – Detalles del marco regulatorio a nivel europeo, nacional y regional

La legislación de la UE alberga 23 áreas de actividad. Educación, formación, juventud y deporte son algunas de ellas. El objetivo principal de las políticas educativas de la UE está formado por la movilidad en educación y formación. La movilidad es también una parte esencial de la libre circulación de personas.

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que la Unión debería complementar y apoyar las actividades de los Estados Miembros en las áreas de protección social y seguridad social de los trabajadores, las condiciones laborales, la integración de personas que estén excluidas del mercado laboral y la lucha contra la exclusión social.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea también contiene libertades y derechos específicos que pueden ser relevantes en las medidas concernientes a las prácticas (ver herramientas operativas).

El marco regulatorio más importante en el caso de prácticas internacionales es la legislación del país en el que se encuentra la organización receptora. Hay **serios problemas que deberían estar regulados a nivel nacional**:

- Bajo la legislación nacional de cada estado miembro todo empleado tiene derecho al salario mínimo, a una compensación adicional por horas extras y otros beneficios. Una relación laboral también tendrá consecuencias para el empleador en relación a la compensación de los trabajadores, las leyes de discriminación, los beneficios del empleado, las leyes laborales del estado y la cobertura del seguro de desempleo.
- En algunos casos existe la exención de los requisitos legislativos para gente que trabaja por su propia ventaja personal en lugar de para la de su empleador. Esa persona puede considerarse un becario en vez de un empleado a efectos de la ley. Es posible identificar ciertos factores a la hora de decidir si un programa de trabajo es para el propio beneficio educativo del becario o para el beneficio del empleador. El empleador y becario entienden que éste último no recibe un salario por el tiempo dedicado a las prácticas. El marco regulatorio debe también considerar algunos casos en los que las prácticas deberían estar remuneradas.
- Las prácticas, a pesar de que incluyan el funcionamiento real de las instalaciones del empleador, es (de acuerdo con la legislación) similar a la formación que se daría en un ambiente educativo. Las prácticas son para el beneficio del becario. El becario no será necesariamente contratado al finalizar las prácticas.
- El becario no reemplaza a los empleados pero trabaja bajo la supervisión cercana del personal existente. Toda movilidad o prácticas tiene que tener en cuenta estos aspectos, que a su vez deberían estar regulados por la legislación nacional, pero en un marco coordinado por la legislación de la UE: seguridad social, seguro de asistencia médica, el acuerdo con la empresa, seguridad laboral, seguro de viaje y otras condiciones de seguridad.

El nivel regional raramente tiene ambiciones para regular las prácticas. Una excepción es la definición del marco regulatorio para el apoyo de las prácticas y otros tipos de movilidad como parte del sistema de formación, que puede estar bajo los poderes de toma de decisión de los gobiernos regionales.

Recursos online

Requisitos legales para los programas de prácticas no remunerados en EEUU

<https://www.forbes.com/sites/theyec/2013/04/19/6-legal-requirements-for-unpaid-internship-programs/#280ba3696bf1>

De acuerdo con la Oficina de Estadísticas Laborales, la tasa de desempleo es especialmente alta entre estudiantes universitarios y recién graduados. Para aquellos que son incapaces de encontrar un trabajo pagado, unas prácticas no remuneradas pueden parecer un método útil para ganar una experiencia valiosa, recomendaciones e incluso un puesto de trabajo para el futuro.

Documento analítico

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012SC0407>

Documento analítico que acompaña al documento Comunicación de La Comisión al Parlamento Europeo, El Consejo, El Comité Económico y Social y el Comité de Regiones hacia un Marco de Calidad para las Prácticas.

Cristalizando las políticas digitales de la UE

<https://books.google.sk/books?id=Px4-DwAAQBAJ&pg=PA156&jpg=PA156&dq=Regulatory+Framework+for+internships++on+European.+National+and+Regional+Level&source=bl&ots=XlxAHrN6fq&sig=FtqZLtsrz-HHRBRhl-HZZPSdZp0&hl=sk&sa=X&ved=0ahUKEwipqon094bYAhUFCBoKHSgBDC4Q6AEIPzAE#v=onepage&q=Regulatory%20Framework%20for%20internships%20%20on%20European%2C%20National%20and%20Regional%20Level&f=false>

página 156) – libro Cristalizando las políticas digitales de la UE.

El debate de Europa sobre las prácticas continua

<http://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/news/europe-s-debate-over-internships-continues/>

Los Estados miembros recientemente apoyaron la iniciativa de la Comisión Europea para proteger a los becarios de la explotación, pero el movimiento ha sido criticado por sindicatos y grupos juveniles. El asunto de las prácticas no remuneradas fue mencionado por Martin Schulz, de los socialistas, y el alemán Green Ska Keller en el debate presidencial del lunes (28 de abril) entre los candidatos a la presidencia de la Comisión Europea.

Herramientas operativas

Pautas nacionales para el funcionamiento de los programas internacionales de intercambio para estudiantes de secundaria en Australia

<http://education.qld.gov.au/schools/cricos/pdf/national-guidelines.pdf>

Pautas del gobierno australiano como ejemplo para otros países de cómo coordinar programas de movilidad.

Ejemplo europeo – REGLAMENTO para el “Programa de prácticas para estudios de logística en la Facultad de Administración, Universidad tecnológica de Bialystok”

<http://www.wz.pb.edu.pl/media/e42b49af-0a09-4673-a27d-cd3df36d507a/UhzxMA/Projekty/Program%20stazowy/Pliki%20do%20pobrania/Project%20Regulations.docx>

El reglamento define el contexto, los principios generales, el reclutamiento para las prácticas, la evaluación y otros procesos relevantes, incluyendo el reembolso de los gastos. Puede ser usado como ejemplo.



La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea también contiene ciertos derechos y libertades que pueden ser relevantes en las medidas que pueden decidirse en relación con las prácticas, en particular el Artículo 21 (No discriminación); Artículo 29 (Derecho de acceso a servicios de inserción), Artículo 31 (Condiciones laborales justas) y el Artículo 32 (Prohibición de la explotación infantil y protección de los jóvenes en el trabajo).

3.2 – Normativa específica para las prácticas virtuales

Las prácticas virtuales están en línea con las tendencias globales como el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y la digitalización. Las prácticas virtuales pueden utilizarse principalmente para actividades en las que los becarios no necesiten ejecutar ninguna operación física. Las prácticas virtuales generalmente engloban trabajar en proyectos de investigación o actividades en redes sociales, para las cuales solo se necesita un ordenador y conexión a internet. Éstas se pueden aplicar en empresas multinacionales y trabajadores virtuales que trabajen a distancia. Las empresas tradicionales pueden encontrar en los becarios el conocimiento juvenil de cómo manejar YouTube u otra red social. De muchas maneras, es más productivo que trabajar en una oficina y los costes son mucho más bajos.

Puntos importantes según el punto de vista de los legisladores:

- Las prácticas virtuales no requieren ningún viaje ni alojamiento. Los gastos y seguro de viaje no estarán cubiertos.
- En los casos en los que las prácticas no están remuneradas, el seguro social y sanitario no suelen estar cubiertos tampoco.
- Muchas veces, al realizar prácticas, los becarios deben estar asegurados por responsabilidad durante la duración de las prácticas (puede estar cubierto por la empresa de acogida).
- Los temas de seguridad laboral son prácticamente irrelevantes.
- Es necesario un acuerdo con la empresa, pero se puede realizar de manera virtual.
- Si el becario va a producir algo de utilidad para la empresa, es importante determinar si se le va a pagar o no.
- Un asunto adicional importante – la seguridad virtual, la seguridad de la información proporcionada, y especialmente la información personal debería estar regulada por una autoridad responsable para evitar o prevenir crímenes virtuales.

Los legisladores a nivel europeo, nacional (regional) tienen que considerar qué elementos deben estar regulados. Todos los asuntos deben formar parte del acuerdo entre la empresa y el becario o centro educativo pero las responsabilidades tienen que ser definidas en un nivel superior.

Recursos online

Prácticas virtuales

<http://www.nytimes.com/2013/02/03/education/edlife/virtual-internships.html>

Artículo sobre las prácticas virtuales



Regulación de la HUM de las prácticas generales

https://students.uu.nl/sites/default/files/hum_general_internship_regulations.pdf

Regulación de las prácticas – pautas para estudiantes

Manual para el empleador de prácticas virtuales

<https://indiana.wgu.edu/wgufiles/pdf-virtual-internship-employer-playbook>

Pautas para los empleadores sobre las prácticas virtuales

Ser un becario virtual con la Alianza de Eventos Sostenibles

<http://sustainable-event-alliance.org/virtual-intern/>

Caso – La alianza de eventos sostenibles ofrece la posibilidad de ser un becario virtual

Prácticas virtuales internacionales

<https://www.eaie.org/blog/virtual-international-internships/>

La asociación europea para la educación internacional ofrece un espacio para blogueros. Este blog es sobre “Cómo hacer de las prácticas virtuales internacionales un éxito.”

3.3 – Fomento de las prácticas, posibles vías para las acciones de la UE

Existen muchas situaciones en las que los mercados fallan a la hora de asegurar los niveles mínimos de calidad. A menudo se abordan con medidas para aumentar la transparencia del mercado o mediante una regulación que imponga estándares mínimos.

Dada la relación entre la falta de transparencia, las deficiencias del mercado y la baja calidad, la respuesta política debería ser aumentar la transparencia en todos los niveles. En la práctica esto puede significar:

- La simplificación del marco legal existente mediante reformas normativas apropiadas. Un buen comienzo podría ser la disposición de pautas para las buenas prácticas;
- La clarificación del marco legal de las prácticas. Un marco legal para las prácticas fragmentado y complicado puede llevar a una falta de seguridad sobre los derechos legales y las obligaciones de los becarios y las empresas. Esto se puede realizar si se da una información de mayor calidad a través de herramientas apropiadas;
- El establecimiento de requisitos mínimos en el contenido educativo y/o en las condiciones de la formación ya sea mediante una normativa o mediante ley blanda;
- La introducción de mecanismos de feedback sobre la experiencia de la formación, por ejemplo mediante páginas web apropiadas.

Dependiendo del tipo de prácticas, las acciones se pueden desarrollar en diferentes niveles e involucrando a diferentes actores y métodos. La UE podría:

- Mejorar la transparencia de la normativa de las prácticas a través de una información más accesible;
- Fomentar la acción voluntaria por parte de las partes interesadas para mejorar la calidad de las prácticas, por ejemplo estableciendo sellos de calidad;
- Emprender acciones bajo la estrategia europea de empleo para motivar a los Estados Miembros a mejorar la calidad de las prácticas;
- Introducir instrumentos no vinculantes (recomendaciones o pautas); o
- Introducir una legislación vinculante.

Se recomienda estimular un enfoque más estructurado hacia las prácticas y establecer una mejor gobernanza a la hora de detallar la situación contractual, la remuneración, guía y resultados de aprendizaje. Las prácticas no remuneradas pueden llevar – pero no necesariamente – a un acceso

desigual y a la sustitución de los empleados existentes de la empresa. Se puede hacer mucho más para garantizar la calidad de los mentores que guían a los becarios. Sería útil introducir iniciativas a nivel de la UE para llegar a un acuerdo en los principios de remuneración de los interlocutores sociales.

Recomendaciones para las prácticas:

- Los centros educativos deberían apoyar las prácticas mediante varias formas – habilitando prácticas en el programa educativo y teniendo en cuenta las prácticas realizadas (exitosas) como “punto positivo” en la evaluación
- Las empresas deberían pagar las prácticas que duren más de un mes (al menos el salario mínimo nacional); las vacantes de prácticas deberían publicitarse, en lugar de ser rellenadas de manera informal; el proceso de reclutamiento debería ser justo y transparente
- Los programas existentes (como el Erasmus +) deberían continuar apoyando la movilidad cubriendo los gastos de viaje y otro tipo de costes.

Recursos online

Desarrollo de las habilidades y empleo: formación, prácticas y voluntariado

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

Este artículo debate la participación, resultados, calidad y desafíos de las prácticas, formación y voluntariado. Estas tres formas hacen frente a desafíos que necesitan atención en las iniciativas existentes a nivel de la UE (como el Marco de Calidad para la Formación). Los asuntos se refieren por ejemplo a la claridad en el estado de empleo (sobre todo para la formación) y en la remuneración justa, esto también para limitar que sean fuentes de mano de obra barata.

El gobierno se niega a prohibir las prácticas no remuneradas

<https://www.theguardian.com/business/2016/nov/04/government-refuses-to-ban-unpaid-internships>

Artículo de “the Guardian” – El gobierno ha bloqueado un intento de prohibir las prácticas no remuneradas, pero debe revisar las prácticas como parte de la revisión actual de las prácticas laborales modernas.

Prácticas no remuneradas

<http://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2014/11/Unpaid-Internships.pdf>

Artículo sobre las prácticas, las cuales han ganado gran importancia en Reino Unido. Para muchas carreras profesionales hay ahora una expectativa de que los graduados realizarán prácticas (o incluso varias prácticas) antes de conseguir un puesto a jornada completa.

Prácticas no remuneradas que continuarán avergonzando a Europa

<https://www.euractiv.com/section/social-europe-jobs/opinion/unpaid-internships-set-to-continue-to-shame-europe/>

Las prácticas no remuneradas y de baja calidad suponen un gran problema en toda Europa: en vez de proporcionar una experiencia valiosa de aprendizaje las prácticas son una esclavitud moderna en muchos casos, escribe Guiseppe Porcaro.



4 – Recopilación de buenas prácticas, experiencias e historias exitosas

Es importante recopilar información sobre estudiantes que hayan formado parte de un programa de prácticas así como información sobre las organizaciones que proporcionen las prácticas, los tipos y calidad de las prácticas, etc y registrar toda la información obtenida. Basándose en esa información, los legisladores pueden ofrecer más análisis y progresivamente desarrollar políticas de apoyo y control para una mejor implantación de prácticas de calidad.

4.1 – Recopilación de datos estadísticos (de las universidades/estudiantes)

Se cree que las prácticas ayudan a los estudiantes a redirigir sus objetivos profesionales, desarrollar un concepto más claro de sí mismos, obtener un conocimiento específico para sus ocupaciones futuras y desarrollar habilidades relevantes para el trabajo. Muchas de las habilidades adquiridas durante las prácticas son generales. Estas cualidades pueden luego transformarse en resultados positivos para la transición al mercado laboral y un éxito temprano en la carrera profesional. Un ejemplo puede ser la reducción del tiempo en la búsqueda de trabajo, una mejor asignación, aumento de las ganancias, mayor estabilidad en los puestos de trabajo y una probabilidad más baja de desempleo. Los estudiantes con experiencia profesional tienen una ventaja competitiva en un mercado laboral cambiante ya que han tenido una oportunidad de ampliar sus oportunidades de postgrado, demostrar un mayor enfoque en la carrera profesional y desarrollar las habilidades blandas y duras.

Realizar grupos de debate y encuestas de feedback con grupos de estudiantes son una buena manera de ver la organización tal y como ellos la ven. Los grupos de debate pueden proporcionar información sobre qué están haciendo las organizaciones que los estudiantes encuentran atractivo.

Al terminar las prácticas, los estudiantes deberían elaborar un resumen de la experiencia de prácticas. El resumen puede tener la forma de una encuesta de manera que el coordinador de las estadísticas de las prácticas recoja la información mediante las respuestas del cuestionario. Este resumen debería incluir las siguientes secciones:

- Nombre de la empresa donde se realicen las prácticas y el nombre y posición del supervisor
- Fechas inclusivas de la experiencia de prácticas
- Resumen de las responsabilidades laborales durante las prácticas
- Resumen de las habilidades y conocimiento adquiridos durante las prácticas
- Una página dedicada a la autoevaluación que resalte las fortalezas del estudiante y las áreas en las que todavía necesite desarrollo profesional
- Sugerencias para mejorar los programas y servicios de la organización
- Aspectos más valiosos de las prácticas del estudiante
- Sugerencias para mejorar el programa de prácticas

Es importante recopilar información sobre los estudiantes y las empresas que forman parte del programa de prácticas y mantener un registro del feedback obtenido. Por lo tanto es necesario escuchar a los becarios, sus mentores y a las empresas. Preguntarles si hubieran hecho algo de manera distinta o si cambiarían algo de sus prácticas con la empresa.

Toda la información recopilada en las encuestas debería estar recogida en una base de datos que debería por una parte mejorar el programa de prácticas para mejorar habilidades concretas y por otra parte a realizar un análisis de los efectos de las prácticas en distintas áreas de la economía como el mercado laboral. Esta información debería ayudar a los legisladores a ajustar sus acciones para apoyar las prácticas.

Recursos online

Empleo a media jornada y encuesta de prácticas

<https://www.nyu.edu/content/dam/nyu/wasserman/documents/PTJS-2015.pdf>

Este documento contiene información sobre la metodología de recopilación de datos estadísticos sobre las prácticas de acuerdo al sector, duración de las prácticas y empleos de verano, etc,

15 BUENAS PRÁCTICAS PARA PROGRAMAS DE PRÁCTICAS

<http://www.naceweb.org/talent-acquisition/internships/15-best-practices-for-internship-programs/>

Cuatro maneras de mejorar tu programa de programa de prácticas corporativo

<http://www.keylogic.com/blog/blog/2013/07/10/four-ways-to-improve-your-corporate-internship-program>

Cuatro elementos fundamentales que deberían ser ejecutados en los programas de prácticas

4.2 – Recopilación de feedbacks (historias) de estudiantes, instituciones de FP y universidades

Las preocupaciones con respecto a las prácticas están relacionadas con los desafíos más comunes:

- Falta de implicación y competencias de los mentores u otro tipo de guías;
- Falta de transparencia en las prácticas de contratación;
- Falta de aclaración de los objetivos de aprendizaje;
- Las prácticas no están generalmente basadas en reglas claras respecto a la acreditación;
- La duración de las prácticas no suele ser mayor de 6 meses.

Existe un riesgo de 'abuso'. Algunos empleadores se aprovechan de la desproporción entre jóvenes y trabajos ofertados para obtener trabajadores con un salario bajo o sin salario, lo que lleva a una mano de obra barata que puede reemplazar a los empleados existentes por becarios. Para evitar huecos en el CV los jóvenes suelen apuntarse a diferentes programas de prácticas ya que las prácticas raramente llevan a un contrato de trabajo. Respecto a las malas prácticas relacionadas con las prácticas, hay algunas preocupaciones planteadas a nivel nacional.

Por ejemplo, en Holanda, un sindicato para jóvenes ha abierto una línea directa para denunciar malas prácticas. Se han recogido muchas historias de los graduados, que sobre todo mencionan la baja remuneración a cambio de un trabajo a tiempo completo. Los legisladores también pueden facilitar ese tipo de líneas directas para los becarios de sus países.

Para optimizar el programa de prácticas y para evitar las malas prácticas, los becarios actuales son un gran recurso. Es muy útil hacerles las siguientes preguntas:

- ¿Cómo mejorarías tu primera semana de prácticas?
- ¿Qué estuvo bien con la actitud de su supervisor hacia usted y en que le aconsejarías mejorar?
- ¿Qué tipo de habilidades has ganado en las prácticas y qué habilidades considerarías que serían más útiles de aprender?
- ¿Qué ha sido lo más desafiante de tu trabajo y qué tareas han sido las más duras?

Recursos online

15 buenas prácticas para el programa de prácticas

<http://www.naceweb.org/talent-acquisition/internships/15-best-practices-for-internship-programs/>



La guía para obtener feedback del becario

<http://employerblog.looksharp.com/the-guide-to-intern-feedback/>

Preguntas para recopilar feedback

Desarrollo de las habilidades y empleo: formación, prácticas y voluntariado

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

Desafíos relacionados con las prácticas

4.3 – Implicación de los legisladores en la plataforma virtual (como observador)

¿Qué es la plataforma virtual?

La plataforma virtual es un espacio online que debería ser el punto de encuentro entre los estudiantes que estén buscando prácticas virtuales y las empresas que les gustaría ofrecer prácticas a estudiantes a través de ciertas tareas. Estas tareas pueden ser realizadas por los becarios desde casa y una vez completadas mandárselas online al manager de la empresa.

La plataforma virtual conecta a:

- Estudiantes de escuelas en el sector de la industria agroalimentaria como solicitantes de prácticas,
- Escuelas en el sector de la industria agroalimentaria que permitan a sus estudiantes realizar prácticas (escuelas de FP),
- Empresas de la industria agroalimentaria que ofrezcan prácticas y estén buscando a becarios

La plataforma virtual puede incluir información sobre los tipos de prácticas ofertadas por las empresas y también información sobre los estudiantes involucrados en el programa de prácticas. Basándose en estos datos, los legisladores pueden realizar análisis y desarrollar con anticipación políticas de control y apoyo para la implantación de prácticas de mayor calidad mediante:

- Estadísticas y control:
 - A nivel nacional y europeo debería haber estadísticas disponibles sobre las prácticas con especial atención a:
 - La duración media de las prácticas,
 - El número de prácticas disponibles,
 - Los grupos de edad de los becarios
 - Las subvenciones pagadas a los becarios
 - Los beneficios sociales disponibles para los becarios
- Marco legal y reconocimiento de las competencias:
 - “Las prácticas deberían tener un espacio en la legislación nacional y los empleadores deberían recibir asistencia en cualquier consulta legal relacionada con la implantación del proceso;
 - A nivel europeo deberían existir mecanismos para promover el intercambio de buenas prácticas en el área y la implicación de los criterios principales que definen las prácticas de calidad;
 - Deberían existir sistemas nacionales y europeos para la certificación y reconocimiento del conocimiento y las competencias adquiridas durante las prácticas para brindar un mayor apoyo

a la incorporación de los jóvenes al mercado laboral y promover la movilidad de los jóvenes.”
(Carta de Calidad Europea de las Prácticas y la Formación)

Recursos online

Desarrollo de las habilidades y empleo: formación, prácticas y voluntariado

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

Desafíos relacionados con las prácticas

Carta de Calidad Europea de las Prácticas y la Formación

<http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595->

[10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf](http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595-10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf)

El Foro Europeo de la Juventud preparó la Carta para garantizar una mayor calidad de las prácticas, la cual contiene cuatro artículos y recomendaciones para los legisladores.

Herramientas operativas

UNI Collaboration, ejemplo de plataforma virtual:

<https://uni-collaboration.eu/>

En esta plataforma virtual se pueden registrar los educadores y coordinadores de movilidad y encontrar todo lo que necesiten para aprender sobre los intercambios colaborativos a distancia.

Desarrollo de las habilidades y empleo: formación, prácticas y voluntariado

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU\(2017\)602056_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/602056/IPOL_STU(2017)602056_EN.pdf)

Desafíos relacionados con las prácticas

Carta de Calidad Europea de las Prácticas y la Formación

<http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595->

[10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf](http://www.youthforum.org/assets/2013/10/0595-10_European_Quality_Charter_Internships_Apprenticeships_FINAL.pdf)

El Foro Europeo de la Juventud preparó la Carta para garantizar una mayor calidad de las prácticas, la cual contiene cuatro artículos y recomendaciones para los legisladores.

4.4 – Evaluación del impacto del mecanismo de apoyo al sistema de prácticas

Los jóvenes graduados de hoy se enfrentan a numerosos desafíos. Uno de ellos es la fase de transición de la educación al mercado laboral y la insostenible alta tasa de paro juvenil en muchos países de la UE.

Por otro lado, los empleadores valoran mucho la experiencia laboral. Esta es la razón por la cual la experiencia laboral mediante prácticas y formación son de gran utilidad para facilitar el acceso de los jóvenes al mercado laboral.

De acuerdo con la teoría económica, esperamos que las prácticas tengan un impacto positivo. Basado en la teoría del capital humano, las habilidades, conocimientos y competencias adicionales acumulados durante las prácticas resultan en un salario más alto “si el tiempo pasado en las prácticas es más provechoso que el tiempo dedicado al estudio” (Saniter, Siedler, 2014).

La teoría de la señalización sugieren que “las decisiones de contratación de los empleadores se realizan bajo incertidumbre ya que no se sabe la productividad de los trabajadores potenciales” (Saniter, Siedler, 2014). Los jóvenes en busca de trabajo pueden por lo tanto realizar prácticas y al finalizarlas pedir

referencias positivas como muestra de sus buenas habilidades, lo cual puede facilitar el proceso de encontrar trabajo y unos mayores ingresos.

La teoría “screening” prevé que las empresas utilicen tales indicadores para evaluar más precisamente la productividad oculta de los trabajadores.

La teoría del capital social también predice que las prácticas garantizan retornos positivos en el mercado laboral debido a la oportunidad que éstas ofrecen para establecer relaciones con empleadores potenciales y compañeros de trabajo. Estos lazos sociales pueden llevar a mejores trabajos tras la graduación.

Los legisladores deberían ser capaces de examinar la base de datos estadísticos publicada en la plataforma virtual, donde los resultados de las encuestas realizadas a los becarios serán procesados y clasificados por el sector de la industria agroalimentaria, por las escuelas y por las empresas. Los legisladores pueden llevar a cabo sus análisis sobre si los estudiantes que participaron en las prácticas encontraron un trabajo mejor que aquellos que no participaron, si tras graduarse fueron contratados en la empresa en la cual realizaron las prácticas o al menos en ese sector, si reciben salarios más altos o mejores trabajos que aquellos que no hicieron prácticas, etc.

Recursos online

Saniter N., Siedler T. (2014). Door Opener or Waste of Time? The Effects of Student Internships on Labor Market Outcomes

<https://pdfs.semanticscholar.org/e3b1/1012eb8ba5a53df18aa7f3de2f66b0f712ad.pdf>

Este artículo analiza el efecto causal de las prácticas académicas sobre las opciones del mercado laboral y los salarios potenciales.

4.5 – Otras herramientas motivadoras y recomendaciones políticas

Las medidas de apoyo no financiero pueden ayudar a la empresa a prepararse para la responsabilidad que conlleva organizar unas prácticas. Este apoyo puede ayudar con varias tareas administrativas y formalidades en la implantación de las prácticas. Muchas empresas, especialmente aquellas sin experiencia en la organización de prácticas, pueden necesitar ayuda externa para las siguientes tareas básicas: identificar las competencias que necesita la empresa, los procedimientos de reclutamiento, la formación e instrucción de los instructores de la empresa, incluyendo la preparación de pautas de formación y procedimientos administrativos. Estas actividades pueden servir de inspiración en la recopilación de medidas de apoyo que ayuden a las empresas en la implementación de prácticas de calidad. Además, los legisladores pueden organizar competiciones de habilidades, campañas y premios.

En muchos países las prácticas no están reguladas y simplemente consisten en un acuerdo entre el becario y el empleador. Las prácticas pueden ser no remuneradas ya que el becario tiene derechos y obligaciones diferentes a los empleados. En la Unión Europea, el 40 por ciento de los becarios recibe una compensación financiera, que va desde el 20% de todos los becarios en Bélgica al 80% de los becarios en Eslovenia. El aprendizaje en las prácticas que forman parte de un programa educativo está más asegurado en comparación con las prácticas libres.

El Consejo adoptó un Marco de Calidad para las Prácticas en marzo de 2014, ajustando ligeramente la propuesta preparada por la Comisión. El marco aborda los desafíos identificados en el aprendizaje a base de trabajo. Enfatiza la necesidad de una responsabilidad compartida, involucrando a los empleadores y PYMEs, la alineación con las necesidades del mercado laboral y la calidad del aprendizaje.

Recomendaciones políticas:



Project Number: 2016-1-IT01-KA202-005461

- Estimular un enfoque más estructurado de las prácticas, especialmente en las prácticas por libre.
- Establecer mejores métodos de gobernanza a la hora de detallar la situación contractual, la remuneración (las prácticas libres deberían ser pagadas), guía y resultados de aprendizaje.
- Además, se pueden hacer más cosas para garantizar la calidad de los mentores que guían a los becarios.

Recursos online

Marco de orientación: apoyo para las empresas, especialmente PYMEs, que ofrezcan prácticas

ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14217&langId=en

Este artículo presenta el marco de orientación 'Apoyo para las empresas, especialmente PYMEs, que ofrezcan prácticas.'

Desarrollo de las habilidades y empleo: formación, prácticas y voluntariado

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602063/IPOL_BRI\(2017\)602063_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602063/IPOL_BRI(2017)602063_EN.pdf)

El Parlamento Europeo pide el fortalecimiento del aprendizaje basado en el trabajo ya que sirve como trampolín a un puesto de trabajo; la mejora y control de la calidad y efectividad; y la validación y reconocimiento de las habilidades y cualificaciones.

Herramientas operativas

Pautas oficiales de las prácticas y la formación

<https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/35-traineeships-and-apprenticeships-sweden#125>

Suecia, en línea con la estrategia europea de empleo "Garantía Juvenil", ha trabajado en facilitar la transición de los estudios al trabajo. Esto incluye la expansión de la realización de formaciones y el aprendizaje basado en el trabajo. Por ejemplo, desde 2014, el gobierno ha:

- Asignado fondos extra para fortalecer la cooperación entre las autoridades y las asociaciones industriales para aumentar la calidad del aprendizaje basado en el trabajo.
- Hecho posible que los aprendices busquen subsidios para las comidas y los gastos de viaje para asegurar que ningún estudiante quede excluido debido a motivos económicos.

