



Revista Electrònica



vestigació  
novació

Educativa i Socioeducativa

Les pràctiques en empresa per a  
universitaris. Una eina per a la inserció  
laboral



Universitat de les  
Illes Balears  
Institut de Ciències  
de l'Educació

Francisca Cunill Mir

# **Les pràctiques en empresa per a universitaris. Una eina per a la inserció laboral**

**Las prácticas en empresa para universitarios.  
Una herramienta para la inserción laboral**

**Internships for University Students. A Tool for  
Job Placement**

**Francisca Cunill Mir, [xisca.cunill@uib.es](mailto:xisca.cunill@uib.es)**

Professora del Departament d'Economia Aplicada de la Universitat de les Illes Balears

## Resum

Aquests darrers anys s'ha reiterat la importància d'establir una major relació entre les empreses i la universitat. És necessari desenvolupar una planificació estratègica que connecti aquests dos àmbits per tal d'assegurar una formació adequada i completa dels estudiants universitaris tenint present les demandes del mercat laboral. Aquest treball aprofundeix en aquesta connexió considerant que els coneixements adquirits a la universitat i les competències que se'n deriven s'han de poder posar en funcionament en la realització de les pràctiques en empresa, la qual cosa ha de facilitar la incorporació dels universitaris als llocs de treball. Per altra banda, s'explica quines són les principals competències exigides als estudiants i l'allunyament d'aquestes respecte a la formació del pla d'estudis actual. Es posen de manifest les mancances i problemes que tant universitaris com empreses i universitats mostren per tal de fer front als nous reptes. Finalment es plantegen les pràctiques en empresa com a eina i mecanisme per a solucionar la discordança existent entre les dues realitats, universitat i empresa, i es fa una proposta metodològica explicant quines han de ser les pautes d'actuació dels agents implicats.

## Paraules clau

Pràctiques en empresa, competències, Espai Europeu d'Educació Superior, mercat laboral

## Resumen

Estos últimos años se ha reiterado la importancia de establecer una mayor relación entre las empresas y la universidad. Es necesario desarrollar una planificación estratégica que conecte estos dos ámbitos para asegurar una adecuada y completa formación de los estudiantes universitarios teniendo presente las demandas del mercado laboral. El presente trabajo profundiza en esta conexión, considerando que los conocimientos adquiridos en la universidad y las competencias que se derivan de ello, deben poder poner en funcionamiento la realización de prácticas en empresa, para facilitar la incorporación de los universitarios al mercado laboral. Por otra parte, se explica cuáles son las principales competencias exigidas a los estudiantes y el distanciamiento de éstas respecto a la formación consecuente del plan de estudios actual. Se ponen de manifiesto las carencias y problemas que tanto universitarios, como empresas y universidades muestran para hacer frente a los nuevos retos. Finalmente se plantean las prácticas en empresa como herramienta y mecanismo para solucionar la discordancia existente entre las dos realidades, universidad y empresa, y se hace una propuesta metodológica explicando cuales deben ser las pautas de actuación de los agentes implicados.

## Palabras clave

Prácticas en empresa, competencias, Espacio Europeo de Educación Superior, mercado laboral

## Abstract

Recently, the importance of establishing a closer relationship between business and the university has been reiterated. A strategic plan needs to be developed to connect these two areas to ensure that university students receive complete, appropriate training that takes job market demands into account. This paper focuses on this connection and considers that the knowledge acquired at university and powers arising therefrom should be able to operate work experience in business, to facilitate the incorporation of the college job market. On the other hand, it explains the core competencies required of students and the distancing of those institutions to the formation of the current curriculum. It highlights the shortcomings and problems that both universities, companies and universities have to face new challenges. Lastly, the paper addresses business practices as a tool and mechanism for resolving the discrepancy between the two realities —the university and business— and proposes a method to explain the action guidelines for the agents involved.

## Keywords

Business Practices, Competences, Europe Higher Education Area, Job Market

## 1. INTRODUCCIÓ

La creació de l'Espai Europeu d'Educació Superior marca l'inici d'una nova etapa en la planificació universitària on l'objectiu final és la reforma de l'estructura i organització dels ensenyaments per adaptar-se a aquest espai, el qual implica que els estudis tindran més transparència i seran més comparables.

Com a conseqüència de tot aquest procés, s'ha creat un marc comú coherent, compatible i atractiu que possibilita adequar i habilitar la formació dels titulats superiors a les demandes del sector professional, per aconseguir un desenvolupament laboral òptim a les empreses i poder satisfer les necessitats del món empresarial, amb relació a les competències dels futurs treballadors.

Aquesta adequació dels programes dels diferents estudis a les necessitats del món empresarial ha estat una demanda sol·licitada, durant els últims anys, per empresaris europeus i també de les Illes Balears, amb l'objectiu d'adaptar, de forma general, les capacitats i competències dels titulats a les expectatives dels ocupadors.

Cal preparar els alumnes per afrontar de la millor manera possible la inserció en el mercat laboral. Aquesta idea comporta la necessitat de conèixer el context en el qual han de desenvolupar-se i, per això, realitzar un període de pràctiques formatives en empreses possibilita l'obtenció de la informació necessària per satisfer aquestes necessitats i, alhora, l'acostament entre universitat i empresa. Les titulacions universitàries de Mestre han passat per molts canvis en funció de la situació social i com a conseqüència de la legislació vigent que regula el sistema educatiu. Per entendre i analitzar l'actual pla d'estudis, prendrem com a referència els dos darrers plans: el de 1993 i el de 2002. D'aquesta manera ens situam en la creació de la Facultat d'Educació de la Universitat de les Illes Balears el juliol de 1992, on a més de la formació inicial dels mestres, s'imparteixen d'altres titulacions específiques d'educació, com ara Pedagogia, Educació Social i Psicopedagogia.

## 2. BREU RADIOGRAFIA DE LA SITUACIÓ ACTUAL

Autors com Alonso, Fernández i Nyssen, autors de *El debate sobre las competencias* de 2008, fan una anàlisi del punt de vista que tenen tant joves titulats com empresaris amb relació a la inserció laboral, posant de manifest les discrepàncies i la necessitat d'una major coordinació entre ells.

Tot i la participació per part de les empreses en el disseny dels nous plans d'estudis, actualment es fa palès un desajustament important entre el que les empreses demanen als joves universitaris, i el que aquests són capaços d'adquirir a les aules.

La implantació del nou model educatiu que deriva del procés de Bolonya és encara recent, i això suposa que difícilment es pugui donar resposta a les exigències que manifesten els empresaris en aquests moments.

Les empreses reclamen als candidats competències que fins ara no han format part del currículum acadèmic. Parlem concretament de competències genèriques, enteses com les competències compartides per diferents ocupacions o diversos àmbits de coneixement. Són

competències apropiades per a la majoria de les professions i estan relacionades amb el desenvolupament personal i la formació ciutadana (Tuning, 2003).

Es tracta de tota una sèrie de valors no només nous dins dels plans d'estudis, sinó que a més aquests valors estan totalment allunyats de la universitat actual.

L'estructura tradicional dels plans d'estudi arreu de tot l'Estat, que es va implantant als anys 80 i que es basa en l'obtenció de titulacions, explica que el mercat laboral valora el nivell de formació dels treballadors, partint de la idea que la formació proporciona uns coneixements tècnics que en fan augmentar l'ocupabilitat<sup>1</sup> per poder realitzar activitats més complexes i creatives. Es defensa que una major formació incrementa les possibilitats d'inserció laboral.

Anys posteriors, Van-der Hofstad i Gómez Gras, autors de l'informe *Competencias y habilidades profesionales para universitarios* de 2006, mostren que la relació mantinguda fins al moment per part de les empreses quant a bon expedient acadèmic, sinònim de bon desenvolupament de la tasca professional, s'ha anat debilitant.

Aquest fet evidencia que és imprescindible conèixer quines són vertaderament les necessitats del mercat existent, abans de realitzar una reforma d'aquesta magnitud. Però el problema va més enllà, i la pregunta que cal plantejar-nos és: qui ha de formar els joves universitaris en les competències demandades pel mercat actual?

En aquesta línia, així com manifesten, Alonso, Fernández i Nyssen (2008), les empreses comparteixen l'opinió al voltant de les carències amb les quals els universitaris arriben als centres de treball. Carències relacionades amb la manca d'habilitats per a la negociació, de poder de convicció, treball en equip, maneig de la intel·ligència emocional, maneig de l'estrès i el lideratge; havent ja assenyalat en primera instància la manca de competències de caire personal, com poden ser: la iniciativa, la disponibilitat, la responsabilitat, la capacitat d'adaptació als canvis, el saber desenvolupar-se dins situacions diverses i canviants, etc.

Si bé aquestes competències requereixen un treball al llarg de l'escolarització obligatòria i postobligatòria, el cert és que molts estudiants universitaris no les tenen assolides quan arriben a la universitat i des d'aquest àmbit s'haurien de treballar i potenciar, entre altres coses, perquè les empreses —per norma general— no preveuen la possibilitat de formar els acabats de titular en aquests tipus de destreses. Confien que la universitat els proporcionarà joves sobradament preparats, capaços de rendir i complir amb qualsevol expectativa creada.

La universitat, en contrapartida, no té els estris suficients per donar resposta a les exigències empresarials. La manca de formació docent en aquesta mena de competències dificulta o impossibilita que el professorat pugui contribuir que els estudiants les assoleixin. De la mateixa manera, ens trobem amb l'exigència per part de la nova reforma en els plans d'estudis universitaris en haver d'utilitzar noves metodologies didàctiques que queden entrebancades per la manca de recursos, tant pel que fa a docents, tenint en compte que hi ha estudis massificats, com respecte a l'ús d'eines adients.

És evident que l'estat de la universitat requereix una anàlisi en profunditat que defuig l'objectiu d'aquest treball, però es pot dir que una de les conseqüències de la situació actual és que els

---

1. Des de la pàgina web oficial del procés de Bolonya es defineix l'ocupabilitat com "l'habilitat per aconseguir un treball inicial, per mantenir el treball, i per ser capaç de moure's en el mercat laboral".  
<<http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/actionlines/employability.htm>> (consultada l'abril de 2011).

universitaris es veuen sotmesos a la discordança referida en línies anteriors i la pateixen en forma d'angoixa.

Per altra banda, no podem oblidar la intervenció dels centres i/o departaments d'orientació i inserció laboral universitaris, que malgrat els esforços en intentar donar resposta a aquestes necessitats mitjançant l'organització de cursos, jornades, tallers, etc., no són suficients per fer front a les demandes del moment que vivim.

Amb tot, necessitem alternatives que possibilitin l'adquisició de determinades competències per part dels estudiants. S'aposta per les pràctiques com una de les vies possibles, les quals es presenten com una magnífica oportunitat perquè els universitaris no només posin en pràctica els coneixements teòrics adquirits a les aules, sinó també perquè adquireixin les habilitats necessàries per a desenvolupar-se com a futurs professionals.

### 3. QUÈ SÓN LES PRÀCTIQUES EN EMPRESES I LA SEVA RELACIÓ AMB LA INSERCIÓ LABORAL

Sense que comptem amb un concepte legal establert les pràctiques en empreses es poden definir com: el període d'estada d'un alumne en una empresa, institució o entitat que té per objectiu aplicar els coneixements teòrics assolits al llarg de la seva carrera, adquirir destreses i habilitats per al desenvolupament professional propi, i aprendre a ser capaç d'establir vincles socials amb la resta de treballadors (Fuentes, 2007).

A la universitat es diferencien les pràctiques curriculars de les pràctiques voluntàries (a aquestes darreres es fa referència en aquest treball), sent definides les primeres com "les pràctiques integrades en els plans d'estudis (més conegudes en l'entorn universitari com a pràcticum), amb una assignació concreta de crèdits acadèmics, en funció de la seva durada i intensitat. Les pràctiques voluntàries serien les que els alumnes realitzen pel propi interès i decisió, sense que tinguin, inicialment, una assignació de crèdits en el pla d'estudis de la titulació" (Redfue, 2007, 9).

La introducció de pràctiques en empreses constitueix un dels elements nous en el disseny dels nous plans d'estudis. Tot i que no puguem dissenyar un model que ens permeti definir les característiques que han de tenir les pràctiques en empresa (aquesta decisió correspon a cada centre o facultat), sembla que hi ha un acord mutu en la importància i el pes que han de tenir; importància que ja es manifestava a la dècada dels 80 tal com queda reflectit a continuació:

"En línies generals, l'objectiu fonamental d'aquest sistema d'educació, en el qual es tenen en compte les recomanacions i orientacions de diferents organitzacions internacionals sobre la matèria, és aconseguir una formació integral de l'alumne universitari a través d'un programa educatiu paral·lel a la Universitat i a l'Empresa, combinant teoria i pràctica. Es pretén amb això donar-li una oportunitat a l'estudiant de combinar els coneixements teòrics amb els de contingut pràctic i d'incorporar-se al món professional en finalitzar el programa amb un mínim d'experiència. Així mateix, aquest sistema permet que l'empresa col·labori en la formació dels futurs graduats, contribuint a introduir amb realisme els coneixements que el treball quotidià exigeix en la formació de l'universitari i a facilitar una major integració social en els centres universitaris". (Reial Decret 1497/1981, p. 18734).

Aprofundint en el tema, es pot afirmar que les pràctiques en empreses constitueixen, avui en dia, una significant eina per a l'ocupabilitat, atès que es converteixen en una de les millors vies de les quals disposen les empreses com a procés de selecció.

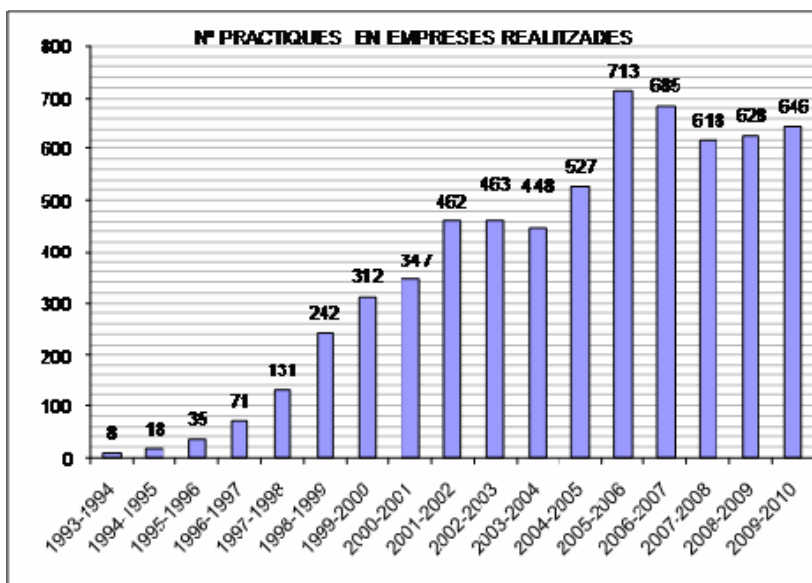
La precarietat dels contractes actuals provoquen entre els universitaris un elevat sentiment de desmotivació. La manca d'ajustament entre els continguts teòrics i la realitat actual, juntament amb les competències i l'experiència laboral requerida per part de les empreses, situen les pràctiques en un plànol preferent. Es tracta d'una oportunitat per als estudiants per adquirir coneixements en la pràctica i per a la inserció laboral que cal prioritzar.

En el cas de la Universitat de les Illes Balears, la inserció laboral mitjançant un estada prèvia de pràctiques formatives en una empresa s'ha convertit, al llarg dels darrers anys, en un mecanisme d'introducció important al mercat laboral. Des de l'any 1993 la Fundació Universitat-Empresa (FUEIB), a través del Departament d'Orientació i Inserció Professional (DOIP), ha estat l'entitat encarregada de la gestió de les pràctiques externes de tots els estudis a la Universitat de les Illes Balears. Anualment, el DOIP publica un informe que recull el nombre de Convenis de Cooperació Educativa signats per a la realització de pràctiques externes,<sup>2</sup> així com el nombre d'insercions laborals aconseguides mitjançant les pràctiques en empresa. Com es mostra als gràfics següents, la situació econòmica existent ha provocat una disminució del nombre de contractacions. Per aquest motiu cal conscienciar de nou les empreses, estudiants i universitats, del propòsit i objectiu de l'acolliment d'universitaris en règim de pràctiques.

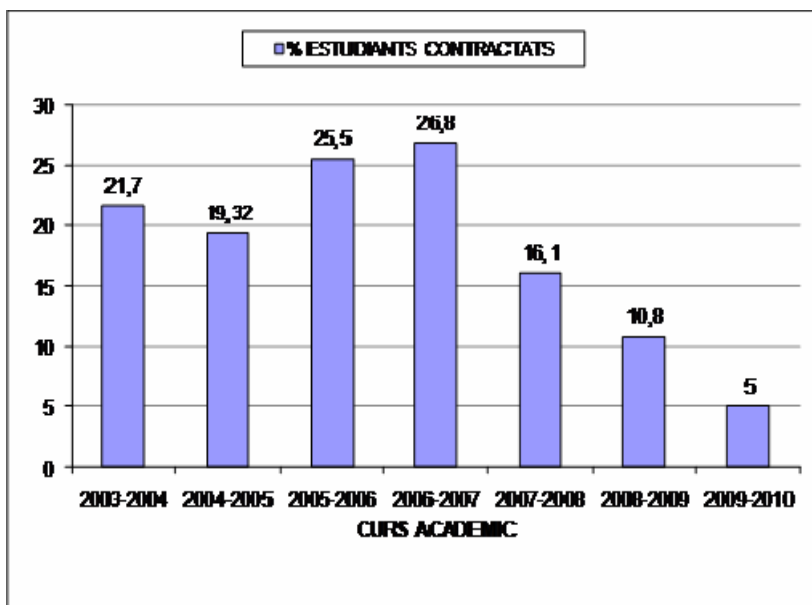
---

2. La possibilitat d'introduir pràctiques externes ve a reforçar el compromís amb l'ocupabilitat dels futurs graduats i graduades, enriquint la formació dels estudiants dels ensenyaments de grau, en un entorn que els proporcionarà, tant a ells com als responsables de la formació, un coneixement més profund sobre les competències que necessitaran en el futur. BOE número 260, 30 d'octubre de 2007, p. 44.037. (Consultat el juny de 2009).





Gràfic 1. Nombre de pràctiques en empreses realitzades per curs acadèmic. (Informació extreta del Departament d'Orientació i Inserció Professional de la UIB, 2009).



Gràfic 2. Percentatge d'estudiants contractats mitjançant les pràctiques en empreses. (Informació extreta del Departament d'Orientació i Inserció Professional de la UIB, 2009).

Malgrat la conjuntura actual, és rellevant recalcar que el fet de realitzar pràctiques en empreses s'ha convertit en un complement clau en la formació acadèmica i es configuren, per tant, com

un dels punts forts per als alumnes universitaris a l'hora d'afrontar els processos de recerca de la primera feina.

## 4. ALGUNS FONAMENTS PER PLANIFICAR LES PRÀCTIQUES EN EMPRESA

Tal com s'ha esmentat abans, la situació econòmica actual no és favorable per als joves, i en el cas que ens ocupa, es reconeix que les pràctiques en molts casos poden quedar desvirtuades, i així oblidar el sentit de formació que realment tenen.

Algunes empreses intenten captar els estudiants utilitzant els mateixos procediments i mecanismes que si es tractés d'una oferta laboral. I no és fins a l'entrevista personal quan s'explica que s'estan reclutant candidats en règim de becaris.

Els estudiants, d'altra banda, allarguen innecessàriament la permanència dins la universitat per poder optar, de nou, a un període de pràctiques i, d'aquesta forma, estar ocupats i retribuïts.

Mentrestant, les universitats obliden la necessitat de fer un seguiment i tutorització continuus durant el període d'estada de l'estudiant a l'empresa i d'aquesta forma aconseguir el que realment es persegueix: posar en pràctica els coneixements teòrics i l'adquisició d'habilitats necessàries per al seu desenvolupament.

Així, podem dir que els tres agents implicats en el procés de pràctiques formatives treballen de forma independent. Les mancances i necessitats que manifesten els agents no se solucionen, atès que l'absència de coordinació i comunicació entre ells provoca que els problemes vagin passant d'un agent a l'altre de manera continuada.

Ara, aquesta situació és encara més alarmant ja que les pràctiques en empreses s'han convertit en una matèria obligatòria als plans d'estudis dels diferents graus. Per exemple, a la Universitat de les Illes Balears, d'un total de les 37 titulacions de grau, el 83% han inclòs dins els seus plans d'estudis l'obtenció de crèdits ECTS a partir de pràctiques en empreses. Aquests crèdits poden correspondre a pràctiques curriculars, voluntàries i també establir-se com a crèdits optatius.

La proposta que s'exposa és la utilització de les pràctiques en empreses com a mecanisme que ajudi a millorar la inserció laboral dels titulats de poc al mercat de treball. Una proposta vàlida per a les pràctiques en empreses públiques i privades, i generalitzable a una gran diversitat d'estudis universitaris en tant que fa referència a fonaments generals per emmarcar accions concretes ajustades a les peculiaritats pròpies dels estudis de cada centre o facultat.

Es planteja transformar les necessitats que demana el mercat de treball als universitaris en una responsabilitat dels tres agents implicats en el procés de pràctiques formatives. Es tracta de convertir les demandes en l'eix conductor durant l'estada de l'estudiant al centre de treball.

Per això, és necessari, si escau, informar i formar cada un dels agents en les tasques i responsabilitats que els pertany.

Pel que fa a les empreses, es requereix un major coneixement dels plans d'estudis i de l'organització de l'ensenyament. El fet que els empresaris tinguin informació sobre quins són els estudis que es cursen a la/les universitat/s amb les quals treballen, quines són les principals

matèries que s'imparteixen, quines són les sortides professionals dels diferents estudis, etc., ajudarà que les ofertes de pràctiques que s'ofereixin combinin de forma òptima el que les empreses necessiten i el que els estudiants poden aportar. Del que es tracta és de plantejar un pla de pràctiques ajustat a la realitat; s'ha d'evitar que es captin universitaris a través de vies impròpies per a la finalitat que es vol aconseguir i, en aquest sentit, els Serveis o Centres d'Inserció Laboral de les Universitats tenen un paper cabdal a l'hora de formalitzar l'acolliment.

A més de formar les empreses en matèria acadèmica, cal conscienciar-les de la seva funció com a centres de formació professional. Els empresaris han de saber que tot i la formació basada en competències que han rebut els universitaris a les aules, res es pot comparar al que es trobaran a la vida real. Per aquest motiu, és essencial que les empreses ajudin els estudiants a desenvolupar aquelles capacitats que s'han "assajat" a la universitat però que cal traduir i posar en pràctica a la realitat del món laboral.

Respecte als universitaris, és important que cada un conegui on es troba respecte al grau d'ocupabilitat, per tal que sigui capaç de potenciar aquelles habilitats que ja portava al seu bagatge o bé han estat apreses i que el poden fer destacar respecte a la resta, i a la vegada, ha de ser capaç de cercar fórmules o alternatives per formar-se en aquelles en què presenta majors carències. En ambdós casos és responsabilitat dels universitaris utilitzar els mecanismes que tenen a l'abast per aprofundir en les competències assolides i/o millorar en aquelles en les quals presenten mancances o dificultats.

Aquest coneixement sobre les competències que cada un té va lligat a la necessitat d'estar al corrent de la tipologia d'empreses a les quals pot accedir com a lloc per desenvolupar les pràctiques de forma òptima. Així doncs, conèixer les particularitats que presenten les empreses que es basen en una organització formal, caracteritzades per l'especialització, la jerarquia, la distribució de la responsabilitat, el racionalisme, enfront de les que presenten les organitzacions informals, caracteritzades per les relacions personals dels seus individus, la col·laboració espontània, la tendència a les modificacions que poden sofrir els grups de treball, la no-limitació pel que fa a horaris o espais físics; o bé les organitzacions socials formades per grups de persones que pretenen aconseguir de forma més eficient determinats objectius que no es poden aconseguir individualment, que impliquen un esforç col·lectiu, sense finalitat de lucre, etc., tots aquests coneixements poden orientar els universitaris en la presa de decisions sobre el tipus d'empresa en la qual podran dur a terme la seva tasca de forma satisfactòria.

Si ens referim a les universitats, són necessaris tres aspectes claus:

1. Formar les empreses de manera permanent en relació amb els plans d'estudis de les diferents titulacions universitàries. Formació en matèries i sortides professionals de cadascuna de les titulacions.
2. Establir un seguiment continu i personalitzat de les pràctiques que desenvolupen els estudiants als centres de treball, per tal d'assegurar unes pràctiques de qualitat i a la vegada augmentar els vincles entre els tres agents implicats. Aquest seguiment implicaria:
  - Visitar els estudiants als centres de treball. Entrevista amb l'estudiant en pràctiques i amb el tutor assignat a l'empresa.
  - Realitzar de forma mensual una tutoria entre l'estudiant en pràctiques i el tutor assignat a la universitat.

- Mantenir periòdicament (per exemple, un cop al mes) contacte amb el tutor assignat a l'empresa per conèixer el desenvolupament del procés.
  - Fer un informe final de l'activitat i l'avaluació d'aquesta.
3. Realitzar, de manera contínua, una recerca activa d'empreses per oferir un ventall ample d'alternatives als estudiants; amb l'objectiu que coneguin els diferents sectors empresarials que més s'adeqüen a les seves particularitats i d'augmentar, en el futur, les seves possibilitats d'inserció.

Aquesta proposta pressuposa la necessitat de crear un òrgan encarregat de coordinar les pràctiques; una comissió que, entre altres actuacions, s'encarregués de vetllar pel compliment de les funcions de cada un dels agents implicats, així com de ser el canal de comunicació i informació dels agents.

## 5. REFLEXIONS FINALS

Les característiques del mercat laboral actual posa de manifest l'exigència de formar persones polivalents, capaces de fer front a situacions cada vegada més canviants. Les empreses demanen universitaris en la formació acadèmica corresponent als estudis cursats, per poder desenvolupar les tasques pròpies als llocs de feina encomanats, però també es requereixen perfils amb unes determinades habilitats i competències que van més enllà de la teoria apresada a les aules.

Ara, les demandes habituals de les empreses se centren a captar persones amb ganes de desenvolupar-se professionalment. I per això, són necessàries determinades competències que, en una primera fase, permetin als universitaris ajustar-se i adaptar-se al lloc de feina perquè, posteriorment, puguin aportar nous valors que ajudin a incrementar el volum de negoci de l'empresa.

Així mateix es valoren els currículums que demostren la preparació acadèmica, el domini de coneixements informàtics, el domini d'idiomes, els períodes d'estada a l'estranger i sobretot l'experiència laboral.

Justament, les pràctiques en empreses es poden plantejar com a fórmula per suplir l'experiència laboral requerida i que difícilment han pogut o podran tenir. Però a la vegada es poden considerar com a mecanisme d'adquisició de les competències i característiques demandades per part de les empreses.

Estem parlant de tota una sèrie de requeriments que, amb dificultats, es poden assolir si no és a través de la pràctica real. No desestimem l'ajuda de totes les institucions formals o informals, públiques o privades, que mitjançant la seva oferta formativa intenten donar resposta a les necessitats i mancances cada vegada més manifestes. Però és cert que hem de treballar de forma conjunta i dins el mateix espai temporal.

De poc serveix formar els universitaris a parlar en públic, a treballar en equip, a ser capaços de desenvolupar-se en situacions diverses, a tenir iniciativa, a ser adaptables, etc., si no podem proporcionar de forma quasi immediata un escenari per posar-ho en pràctica. Per això cal conscienciar totes les parts implicades de quines són les seves funcions i obligacions, i d'aquesta forma no culpar innecessàriament els agents implicats. Aquest fet suposa una

estreta coordinació i supervisió de l'activitat que es realitza, amb l'existència d'un òrgan —intern als centres o facultats o extern a aquests però dins la universitat amb una estreta interrelació— que procuri i mantingui la imprescindible connexió entre les parts; un òrgan que tingui la certesa del valor fonamental que tenen les pràctiques en empreses per als futurs titulats universitaris, que a més de representar i supervisar tots els agents, canalitzi la informació circulant entre ells.

## 6. REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (2003). *Marc general per a la integració europea*. Barcelona: AQU.
- Alonso, L. E.; Fernández, C.J. i Nyssen, J. M. (2008). *El debate sobre las competencias*. Madrid: ANECA.
- Departament d'Orientació i Inserció Professional de la UIB. Fundació Universitat-Empresa. Dades i Xifres. Obtingut de <<http://www.fueib.org/ca/informacio/51/dades-i-xifres.htm>>
- Fuentes, F. (2007, setembre). *Las prácticas en el Espacio Europeo de Educación Superior. Jornadas de formación de técnicos de servicios universitarios de empleo*. Granada.
- Gonzalez, J. & Wagenaar, R. (2003). *Tuning Educational Structures in Europe*. Universidad de Deusto i Universidad de Groningen.
- Real Decreto 1497/1981, de Presidencia del Gobierno, de 19 de junio de 1981, sobre programas de Cooperación Educativa. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de julio de 1981, núm. 175, p. 16734-16735. Obtingut de <<http://www.boe.es/boe/dias/1981/07/23/pdfs/A16734-16735.pdf>>
- Real Decreto 1393/2007, de Ministerio de Educación y Ciencia, de 29 de octubre de 2007, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de octubre de 2007, núm. 260, p. 4349-4360. Obtingut de <[http://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2007/10/31/pdfs/A04349-04360.pdf](http://www.boe.es/boe_catalan/dias/2007/10/31/pdfs/A04349-04360.pdf)>
- Redfue (2007). *Buenas Prácticas de Gestión de programas de prácticas formativas de alumnos en empresas en las Universidades Españolas*. Madrid.
- Van-der Hofstad, C. J. & Gómez, J. M. (2006). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios*. Madrid; Buenos Aires; México: Díaz de Santos.

Per citar aquest article:

Cunill Mir, F. (2011). «Les pràctiques en empresa per a universitaris. Una eina per a la inserció laboral». *IN: Revista Electrònica d'Investigació i Innovació Educativa i Socioeducativa*, vol. III, núm. 2, pàg. 151-163. Obtingut de:  
[http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol3\\_num2/revista/07\\_Francisca\\_Cunill.pdf](http://www.in.uib.cat/pags/volumenes/vol3_num2/revista/07_Francisca_Cunill.pdf)