

PRÁCTICAS PROFESIONALES VIRTUALES COMO ESTRATEGIA DE EMPLEABILIDAD: EL CASO DE LA UNED.

VIRTUAL PROFESSIONAL INTERNSHIPS AS AN EMPLOYABILITY STRATEGY: THE CASE OF UNED (SPAIN).

David Prieto Serrano
Nuria Manzano-Soto¹
María Jesús Villalón Martínez
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
España

RESUMEN

Uno de los principales ejes de la reciente reforma universitaria en España es la empleabilidad de los titulados. En este sentido, las prácticas externas se presentan como una estrategia central dentro de este compromiso en la política educativa. Este artículo presenta un estudio de caso sobre el programa de prácticas virtuales de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) como una estrategia innovadora para adecuar la promoción de la empleabilidad a las necesidades y características de los estudiantes a distancia y con necesidades de conciliación. Nos servimos de una metodología mixta, a partir de datos procedentes de registros administrativos², encuestas de evaluación y análisis cualitativo de entrevistas y reuniones de grupo. Los objetivos de esta investigación son conocer las motivaciones de los estudiantes para realizar (estudiantes) o acoger (empresas) prácticas profesionales virtuales y valorar los efectos de las prácticas en su empleabilidad por medio de la autovaloración de su nivel de competencias y, por otro lado, a través de la continuidad en la empresa en la que realizan prácticas. El análisis se realiza de forma comparada con las prácticas presenciales.

¹ *Correspondencia:* Nuria Manzano Soto. Profesora de la UNED, Facultad de educación. c/Juan del Rosal, 14. Madrid. Correo-e: nmanzano@edu.uned.es

² *Agradecimientos:* Agradecemos al Observatorio de empleabilidad y empleo del COIE (Centro de Orientación y Empleo) y a UNIDIS (Unidad de atención a universitarios con discapacidad) el apoyo para la realización de este trabajo.

Se llega a la conclusión de que el perfil de estudiante en prácticas virtuales tiene un mayor nivel de competencias. Por otro lado, se detecta la necesidad de una mayor atención y disposición de recursos para lograr la eficiencia formativa de las prácticas en modalidad virtual. Finalmente, en términos generales, se reflexiona sobre el papel de las prácticas dentro de un contexto laboral complejo en el que funcionan como mecanismo de legitimación para el acceso al mercado laboral o reorientación de la carrera profesional.

Palabras clave: empleabilidad, prácticas profesionales, inserción laboral, competencias profesionales.

ABSTRACT

One One of the main axes of the recent higher education reform in Spain is the employability of graduates. In this sense, external practices are presented as a central strategy within this political commitment. This article presents a case study about the virtual practices program at the National University of Distance Education (UNED) as an innovative strategy to adapt the promotion of employability to the needs and characteristics of distance students with family conciliation needs. We use a mixed methodology based on data from administrative records, evaluation surveys and qualitative analysis of interviews and focus groups. Research objectives identify motivations of the students and companies to develop virtual internships and evaluate those effects in the students employability by self-evaluation of their level of competences and, on the other hand, through their continuity in these companies. The analysis is performed comparatively with on-site practices. It is concluded that the profile of student in virtual practices has a higher level of competences than on-site students. On the other hand, the need for greater attention and resources is detected in order to achieve a formative efficiency of the practices. Finally, in general terms, we conclude with a reflection on the role of internships within a complex labor context in which they perform as a mechanism for legitimizing access to the labor market or reorientation of the professional career.

Keywords: employability, internships, labour market insertion, professional competencies.

Introducción

Los procesos de aprendizaje en entornos laborales gozan de un amplio arraigo en la historia de la humanidad. Un ejemplo clásico, prominente en la Edad media a través de la institución gremial, pero con antecedentes que se remontan al menos hasta el s. XVIII a. C. con el Código de Hammurabi, es el modelo del aprendiz. En la actualidad existen diversas modalidades (internos residentes, becarios, estudiantes en prácticas, etc) y, en España, entre los jóvenes de 16 a 34 años, los contratos de formación y prácticas se han duplicado en el reciente periodo de crisis. Según datos de la Seguridad Social³, este tipo de contratos representaban un 2,8% del total en 2006 y han llegado a alcanzar un 5,8% en 2015. En las últimas décadas los trabajos en prácticas se han extendido por todo tipo de sectores y de forma global (Perlin, 2011). Sin embargo, la

³ Serie de Afiliación media por tipo de contrato y grupo de edad 2006-2016. Régimen General. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/AfiliacionAltaTrabajadores/SeriesAfiliacion/AfilMedTipoContratoEdad/index.htm

investigación empírica sobre las prácticas no ha alcanzado el nivel que sería esperable teniendo en cuenta su creciente importancia en el sistema educativo y en las transiciones laborales.

El auge de las prácticas en el sistema educativo y mercado laboral es un proceso complejo en el que confluye una red de intereses diversos (empresas, gobiernos, estudiantes y trabajadores en prácticas, etc), pero sin duda uno de los mayores motores han sido las instituciones académicas (Perlin, 2011). Como señala la Comisión Europea (2006), “las universidades deben ofrecer planes de estudio, métodos docentes y programas de formación o readiestramiento innovadores que, a las capacidades más propias de la disciplina, sumen otras de carácter más amplio relacionadas con el empleo”. La propia Comisión presenta las prácticas profesionales como una actividad clave para complementar el conocimiento adquirido en las clases y familiarizar al estudiante con el mercado laboral. La ordenación de las enseñanzas universitarias de 2007 indica que “la posibilidad de introducir prácticas externas viene a reforzar el compromiso con la empleabilidad de los futuros graduados y graduadas, enriqueciendo la formación de los estudiantes [...] en un entorno que les proporcionará [...] un conocimiento más profundo acerca de las competencias que necesitarán en el futuro” (España, 2007).

Esta orientación laboral de la reforma, en términos de ‘obtención de empleo’ e ‘inserción laboral’, se articula a través del concepto de ‘empleabilidad’; un término que en la actualidad aparece habitualmente para designar las habilidades, logros o talentos individuales para obtener, desempeñar o mantener un empleo, o bien, para mejorar el empleo que posee. Se trata de un concepto comodín en el marco de las políticas laborales europeas, presentado habitualmente de forma poco clara o confusa pero que, en líneas generales apunta a soluciones limitadas al nivel individual y centradas en la Economía de la oferta (*supply-side economics*). Aunque, como sugieren McQuaid y Lindsay (2005), para un uso analítico de mayor utilidad es más recomendable utilizar un sentido más amplio del concepto incluyendo, además de los factores individuales, las circunstancias personales de las personas demandantes de empleo (desigualdad en el acceso a recursos, culturas de trabajo, condiciones y responsabilidades familiares...) y los factores externos que condicionan la demanda de fuerza de trabajo (cambios en el mercado de trabajo, políticas de empleo...).

Partiendo de una mínima contextualización sobre las prácticas profesionales virtuales y el aprendizaje situado, presentamos un estudio de caso sobre el programa de prácticas virtuales en la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED). Complementando aproximaciones anteriores (Ruza *et. al.*, 2013; Manzano Soto y Villalón Martínez, 2015; 2014a), —en las que fundamentalmente se abordan cuestiones relativas a la tutorización— se analizan motivaciones y expectativas para realizar las prácticas, ventajas y desventajas frente a la modalidad presencial y finalmente efectos en términos de empleo y empleabilidad.

Prácticas profesionales virtuales y aprendizaje situado

Siguiendo a van Dorp (2008), las prácticas profesionales a distancia se pueden definir como aquella ocupación asignada por terceros (corporaciones privadas o públicas), en las que los estudiantes desarrollan su labor fundamentalmente fuera de las instalaciones de la empresa, en horario flexible y utilizando herramientas de información y comunicación genéricas o específicas para llevarlas a cabo. Con respecto a otras modalidades de prácticas —que convencionalmente se desarrollan en las sedes de la empresa durante los horarios habituales de oficina— la flexibilidad es la característica diferencial de las prácticas virtuales (Lansu, 2009).

Como señalan Franks y Oliver (2012), la emergencia de esta modalidad de prácticas es un reflejo del aumento de la fuerza de trabajo a distancia. Si atendemos al periodo 2006-2015, según los datos de Eurostat, observamos de forma agregada (27 países de la Unión Europea) un progresivo aumento de un 12% a un 14,6% de personas ocupadas que trabajan habitualmente o en ocasiones desde su casa⁴.

El objetivo de estos programas se orienta en un doble sentido. En primer lugar —en la línea de los debates sobre el teletrabajo en los años ochenta⁵— se plantea como una propuesta capaz de facilitar las necesidades de conciliación y equilibrio entre las demandas familiares, laborales y formativas. También, como estrategia de deslocalización, se plantea como mecanismo de integración regional. En este sentido, los programas de prácticas virtuales se ofrecen como una posibilidad de acceso a expectativas laborales con menores costes para los estudiantes situados en las periferias económicas, alejados de las empresas de su campo o con necesidades de conciliación específicas (con otro trabajo que le proporciona sustento, con necesidades familiares, problemas de movilidad, etc...). En segundo lugar, se plantea como un medio para estimular la empleabilidad de los estudiantes y la adquisición de competencias profesionales. Por lo específico de la modalidad, fundamentalmente se dirige hacia el aprendizaje de habilidades, conocimientos y prácticas relacionadas con las tecnologías de información y comunicación, ligadas a la capacitación de los estudiantes para entornos de teletrabajo en diversos sectores. Debido a sus características es una modalidad que encaja especialmente con las necesidades de los estudiantes a distancia (Lansu, 2009).

En España, en los últimos años se han impulsado varias propuestas en este sentido. Por ejemplo, el programa *e-start*, impulsado por la Fundación Universidad-Empresa en varias Universidades, que posibilita la resolución de casos prácticos con apoyo de un tutor de empresa o el programa *Semester of Code* en la Universidad de Salamanca. La UNED ofrece su propio programa de prácticas virtuales desde enero de 2012. En este programa, más allá de posibilitar la adquisición de conocimientos a través de la resolución de problemas prácticos, se plantea que los periodos de colaboración puedan favorecer la activación de estrategias para resolver problemas 'auténticos' (Castellini y Jeffs, 2001), el aprendizaje de prácticas/rutinas (Miller y Goodnow, 1995), favorecer un proceso de enculturación (Hendricks, 2001) y la aparición de comunidades de aprendizaje donde se comparte el conocimiento y una entidad común (Brown *et al.*, 1989). Estas características resumen lo que se denomina *aprendizaje situado* (Utley, 2006), que como apunta Niemeyer (2006:102) "hace que la adquisición de competencias como resultado del aprendizaje no sea tanto el resultado de la consolidación de un mayor o menor saber y capacidad, sino de la posibilidad de participación activa en actividades colectivas". Como señala van Dorp (2008) el principal objetivo de las prácticas virtuales es la adquisición de competencias profesionales y esto solo ocurre cuando las empresas comparten su conocimiento tácito con los estudiantes.

⁴ Si bien esta tendencia se presenta de forma muy desequilibrada territorialmente, desde el 36% de la población ocupada islandesa, el 34% de Holanda o 31% de Suecia (donde se ha incrementado 19 puntos porcentuales desde 2006) hasta el 1% de Bulgaria o 0,8% de Rumanía. En España, aunque según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) un 22% de las empresas tenía programas de teletrabajo en 2013, la proporción no es muy alta en comparación con otros países centroeuropeos y nórdicos, desde un 5,2% en 2006 aumentó a un 7,5% en 2013 y ha bajado a un 6,5% en 2015. Sin embargo, como ya señalase Belzunegui Eraso (2008) son datos que deben tomarse con prudencia (por un lado, las cifras pueden ocultar volumen de teletrabajo mayor, como en casos de autoempleo, y, por otro lado, podrían contarse como teletrabajo actividades que ya se realizaban anteriormente a distancia).

⁵ Para conocer las resignificaciones del "teletrabajo" desde la propuesta inicial para reducir el consumo energético, modificar los patrones de transporte y generar cambios en las tendencias de urbanización (Nilles *et al.*, 1976) hasta la actualidad, se recomienda la obra de Jackson y van der Wielen (1998).

Planteamiento del estudio

Objetivos

1. Conocer las motivaciones que existen para realizar (estudiantes) o acoger (empresas) prácticas profesionales virtuales.
2. Conocer la proporción de continuidad en la empresa de quienes realizan prácticas.
3. Valorar los efectos de las prácticas en su empleabilidad:
 - 3.1. Nivel de competencias auto-valorado.
 - 3.2. Aportación de las prácticas al desarrollo de competencias.
4. Comparación del nivel de competencias y aportación de las prácticas en quienes realizan prácticas presenciales y prácticas virtuales.

Metodología y técnicas de investigación

Este artículo se sustenta sobre la base de la investigación continua acerca de la situación laboral y los procesos de inserción laboral de los estudiantes y titulados de la Universidad Nacional a Distancia (UNED) implementada desde el *Observatorio de empleabilidad y empleo* de esta universidad en el año 2015. La estrategia metodológica se ha estructurado mediante un proceso metodológico mixto y en dos etapas. En primer lugar, hemos recurrido a una aproximación exploratoria en la que, a través de técnicas cualitativas de investigación social y análisis de contenido valoramos las experiencias, opiniones y problemáticas de los estudiantes de la UNED respecto a la formación y el empleo. En concreto, entre enero de 2015 y octubre de 2016, hemos realizado 5 reuniones de grupo (en su mayoría con formato de grupo focal), 20 entrevistas en profundidad y 27 entrevistas online. Un avance de los resultados de esta etapa, que puede concebirse como antecedentes y justificación, se expone en el siguiente epígrafe (Prácticas profesionales como mecanismo de acceso al mercado laboral).

En segundo lugar, derivado de esta primera aproximación genérica surge la necesidad de evaluar la experiencia de prácticas extracurriculares como mecanismo de acceso al mercado laboral o de reorientación de trayectorias profesionales de los titulados. En este sentido, planteamos una línea de investigación sobre las prácticas extracurriculares como estrategia de empleabilidad. Dentro de esta línea, se inserta el estudio de caso que presentamos en este artículo. Una vez analizado el material cualitativo exploratorio y determinados los objetivos concretos del artículo, se presenta un análisis a partir de datos de registro estadístico y encuestas de prácticas extracurriculares. La base empírica utilizada se detalla en las Tablas 1, 2 y 3, junto a las abreviaturas utilizadas a lo largo del texto.

TABLA 1. Datos de registro y encuestas a estudiantes de prácticas virtuales junto a las abreviaturas citadas en el texto.

Código	Fuente	Características	Tamaño muestral
RE-1116	Registro administrativo del COIE	Combinación de datos de los convenios individuales firmados en el COIE y en UNIDIS de la UNED. Debido a que el modo de gestión y registro ha cambiado se ha depurado y recodificado variables. Desde 2011 a 2016.	n=307
BE-2016	Registro de la aplicación de Bolsa de empleo COIE.	Filtro de estudiantes en prácticas virtuales. Curso 2015-16.	n=70
EPE-1516	Encuesta de Prácticas extracurriculares UNED.	Encuesta de evaluación y satisfacción. Curso 2015-16. Submuestra de prácticas virtuales.	n=47
EPE-1415	Encuesta de Prácticas extracurriculares UNED.	Encuesta de evaluación y satisfacción. Curso 2014-15. Submuestra de prácticas virtuales.	n=50
EPE	Encuesta de Prácticas extracurriculares UNED.	Agregado de las cohortes 2014-15 y 2015-16 para la variable 'Continuidad en la empresa'.	n=96

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 2. Entrevistas con estudiantes que han realizado prácticas virtuales.

Código	Fuente	Características
E1	Entrevista personal nº1	Varón. 44 años. Residencia en la sierra de Madrid. Empresa con sede en Granada. Sector desarrollo sostenible. Licenciado en Matemáticas.
E2	Entrevista personal nº2	Varón. 33 años. Residencia en Granada. Empresa con sede en Burgos. Sector desarrollo sostenible. Graduado en Derecho, Máster en comercio Internacional y Máster en Gestión y cooperación Internacional.
E3	Entrevista personal nº3	Varón. 43 años. Residencia en Talavera (Toledo). Empresa en Boadilla del Monte (Madrid). Diversidad funcional (movilidad reducida). Sector educación y formación. Estudiante de Grado de Estudios ingleses.

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 3. Materiales cualitativos complementarios.

Código	Fuente	Características
EO-1	Entrevista online nº1	Varón. 37 años. Ingeniería Industrial. Desempleado.
EO-2	Entrevista online nº2	Varón. 35 años. Grado en Economía. Economista.
EO-7	Entrevista online nº7	Mujer. 24 años. Grado en Historia del Arte. Investigadora
EO-21	Entrevista online nº21	Mujer. 40 años. Grado en Turismo. Técnica de turismo.
GF-D	Grupo focal (desempeados)	Titulados por la UNED en situación de desempleo. Realizado dos años después del momento de titularse. Ambos sexos y combinación de ramas de conocimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Con el análisis, fundamentalmente descriptivo, de estos materiales, abordamos el modo en que la realización de prácticas virtuales en un entorno *online* puede contribuir a una reducción de las desigualdades y desequilibrios de partida que encuentran algunos titulados a la hora de complementar su formación teórica con la práctica, obtener experiencia y acceder al mercado laboral. Aunque los datos de registro remiten a la totalidad de las prácticas, es necesario señalar que los datos de encuesta se registran únicamente en los dos últimos cursos, por lo que la muestra disponible es limitada y no completamente representativa.

Prácticas profesionales como mecanismo de acceso al mercado laboral

A lo largo de las aproximaciones cualitativas que se han venido realizando, aparece recurrentemente el problema de la ‘falta de experiencia’ como una barrera fundamental para encontrar empleo:

“Digamos que lo que más valoran es la experiencia, o sea, que ya sepas, que ya hayas estado en otro sitio anteriormente, que no te tengan que enseñar. Que llegues a tu puesto de trabajo, ... y al día o a los dos días estés llevando tu trabajo sin molestar a nadie ni preguntar a nadie” (GF-D)

“... sales de la carrera y no puedes tener una experiencia... te piden cosas que no tienes, claro” (GF-D)

Según los datos producidos por el Barómetro de empleabilidad y empleo 2015⁶, un 75,5% de los titulados de la UNED señala la “experiencia laboral previa” como requisito exigido para ser contratado en un primer empleo: “Mantener una primera toma de contacto real en el ámbito profesional es importante porque te da a conocer las actividades propias de una profesión, te aporta experiencia, y el desarrollo de nuevas competencias que sólo se aprenden con la práctica” (EO-9). Los titulados recalcan la oportunidad de realizar periodos de “prácticas dónde realmente aprendas” (GF-D) como medio para adquirir una experiencia profesional que pueda posicionar mejor sus candidaturas en el mercado laboral y, en definitiva, obtener un empleo acorde con sus expectativas y cualificación. En este sentido, incluso priorizan la opción de prácticas a un empleo corriente para evitar la frustración de estatus: “coger algún trabajo por debajo de tu cualificación es tirar 5 o 6 años de tu vida, pero a la basura, eso es una cuestión de actitud” (GF-D).

Resulta necesario resaltar como esta no es una valoración acrítica. Si bien se da un acuerdo en la conveniencia de las prácticas, acotan límites, señalan malas prácticas y aluden problemáticas comunes. En primer lugar, no toda práctica vale: “hay un trabajo que hacer por parte de la propia Universidad... convenios de colaboración con empresas de prácticas reales, no de prácticas lamentables que te quieras ir corriendo” (GF-D). El límite de lo rechazable se establece a dos niveles: en el de los contenidos y tareas (en función de si las prácticas ofrecen una experiencia formativa o no) y en el de las condiciones:

“a menudo son una forma que tienen las empresas de encontrar trabajadores (por ejemplo [...] en verano, cuando la plantilla está de vacaciones) y no tener gastos” (EO-7)

“son bastantes rentables de cara a la futura vida laboral si el estudiante no tiene gran actividad laboral anterior, sino no son útiles, ya que las empresas aprovechan la situación para encontrar mano de obra barata” (EO-21)

⁶ El ‘Barómetro’ es una encuesta diseñada por el Observatorio de Empleabilidad y Empleo Universitarios (<http://datos.oeeu.org>) para hacer seguimiento de las trayectorias laborales y las competencias de empleabilidad de los titulados universitarios. En su versión de 2015 los datos refieren a la promoción de titulados en 2009/10.

Finalmente, se señala una cierta desigualdad de oportunidades a la hora de poder llevar a cabo un período de prácticas de calidad o acceder a empleos adecuados a su perfil. Entre las dificultades que los titulados manifiestan se destacan principalmente tres motivos. En primer lugar, una apreciación genérica sobre la escasez y nivel de ofertas en la universidad pública respecto a determinadas universidades privadas. En segundo lugar, las necesidades de flexibilidad y conciliación por parte de perfiles concretos. Por ejemplo, las dificultades de compatibilizar de estudios y prácticas en distintos lugares para personas con movilidad reducida o las dificultades de conciliación de la actividad de prácticas con un trabajo que proporciona recursos necesarios para mantenerse. En tercer lugar, la dimensión territorial. Por un lado, se señala el desequilibrio existente respecto a las grandes ciudades y, en especial Madrid: “es inadmisibles que la oferta de prácticas en su gran mayoría se reduzca a la comunidad de Madrid” (EO-1). Por otro, la problemática que deriva de ese desequilibrio en términos de recursos necesarios para desarrollar un periodo de prácticas: “vi que salían algunos trabajos para Ambientales en la parte de Sevilla, pero una de dos, es que o vivías en Sevilla, o no puedes ir a un trabajo que te cuesta más el alquiler que lo que vas a cobrar” (GF-D).

Prácticas profesionales virtuales en la UNED

La oferta formativa del programa de *Prácticas profesionales virtuales para estudiantes universitarios* que ofrece la UNED a través del COIE (Centro de Orientación y Empleo) y UNIDIS (Centro de atención a Universitarios con Discapacidad) tiene su origen en el proyecto piloto “Prácticas profesionales virtuales en el Espacio Europeo de Educación Superior”⁷ puesto en marcha en enero de 2012. En 2013 se desarrolló un proyecto específico para estudiantes con discapacidad⁸. Su desarrollo, se ha desplegado posteriormente y ha tenido continuidad en dos proyectos complementarios. Por un lado, un proyecto dirigido a todos aquellos estudiantes que cumplen los requisitos para realizar prácticas extracurriculares⁹ y, por otro lado, al colectivo específico de estudiantes con discapacidad que además de cumplir los requisitos genéricos presentan una discapacidad reconocida superior o igual al 33%. Es necesario señalar que este colectivo de estudiantes matriculados en la UNED representa, en el curso 2015-16, un 35% del total de estudiantes con discapacidad en España (según los datos aportados por Fundación Universia, 2016) y un 4% del total de esta universidad.

La finalidad del programa de prácticas virtuales es posibilitar la realización de prácticas profesionales a distancia (online) en PYMES (pequeñas y medianas empresas) situadas en cualquier localización de la geografía española o, en menor proporción, en el extranjero. Los objetivos de esta acción formativa tienen una doble vertiente. En primer lugar, al igual que en el formato presencial se programan como mecanismo que pueda dotar de un conocimiento práctico al estudiante (competencias técnicas y profesionales, metodologías de trabajo, adaptación al entorno laboral, organización del tiempo y tareas, etc.). En segundo lugar, en función de su formato específico, favorecer una mayor igualdad de oportunidades a colectivos de estudiantes que por su situación particular no tienen las mismas oportunidades de realizar periodos de prácticas fomentando la movilidad sin necesidad de desplazamientos físicos. Esto es el caso de los estudiantes con diversidad funcional (movilidad reducida...) pero también de aquellos que

⁷ El proyecto fue financiado en esta fase por el Ministerio de Educación, mediante la convocatoria pública “Proyectos y acciones orientadas a la mejora de la Atención integral y Empleabilidad de los Estudiantes Universitarios” del año 2011 (BOE Orden EDU/2346/2011, de 18 de agosto).

⁸ En 2013, UNIDIS se sumó al proyecto del COIE para aplicar el programa a estudiantes con discapacidad. Para ello, consiguió la financiación de Fundación Universia y la colaboración de la Fundación ONCE.

⁹ Estos requisitos suponen: estar matriculado en la Universidad durante el periodo de realización de prácticas (Grado, Máster, Formación Permanente, Doctorado), la superación de un mínimo de créditos en el caso de los estudiantes de Grado o Máster (el estudiante debe al menos haber realizado el 50% de los créditos de su titulación).

viven en zonas alejadas (núcleos rurales, alejados de empresas de su sector...) y que debido a la falta de financiación no pueden permitirse un desplazamiento, o a aquellas personas con necesidades específicas de conciliación (familiar, académica...). Partiendo de un contexto laboral en el que la experiencia laboral y la formación práctica como forma de valorización y acceso al empleo son centrales, el objetivo de este proyecto se resume en la finalidad de contribuir al “aumento de la empleabilidad o capacidad de emprendimiento de los estudiantes que complementan su formación académica con esta formación práctica online” (Manzano y Villalón, 2015).

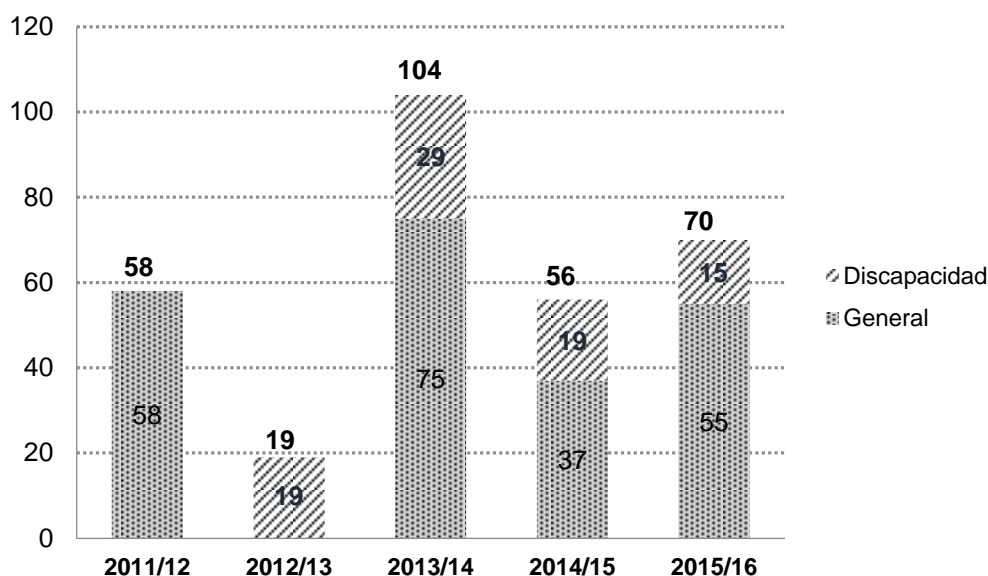
IMAGEN 1. Diagrama del proceso de gestión de las prácticas virtuales.



El proceso de implementación del programa se desarrolla en cuatro momentos (Imagen 1). En primer lugar, la organización de las prácticas: desde la prospección empresarial, a la definición del perfil profesional y propuestas formativas concretas en cada empresa y la publicación de la oferta. En segundo lugar, la selección de candidatos y la puesta en marcha del espacio virtual. En tercer lugar, el desarrollo propiamente dicho de la práctica por parte del estudiante y la tutorización bilateral por parte de orientadores de la Universidad y en la propia empresa. Para realizar la tutorización de la práctica por parte de las empresas en un principio se implementó un espacio virtual a través de la plataforma *e-learning* propia de la UNED denominada *aLF* (Manzano y Villalón, 2014a). Pero, al tratarse de una plataforma de formación desarrollada específicamente para la comunidad de profesores y alumnos de la UNED, y que requiere tiempo y formación a los tutores de empresa, con el tiempo el modelo comunicativo se ha flexibilizado, adaptándose a las necesidades y canales habituales de comunicación en la empresa (e-mail, videoconferencia, software de organización de tareas, etc.). Por otro lado, para las tareas de seguimiento desde la Universidad, además de la comunicación (e-mail, teléfono, videoconferencia...) se utiliza un módulo específico de tutorización en el que el estudiante envía documentos de seguimiento de las tareas. Finalmente, se lleva a cabo un proceso de evaluación de la satisfacción con las prácticas por parte de estudiante y empresa junto a la certificación de las mismas.

Resultados

Desde 2012 hasta 2016 se han desarrollado un total de 307 prácticas en el programa de prácticas virtuales. Entre ellos, un 27% (82 prácticas) han participado en el programa específico para estudiantes con discapacidad, mientras que en las prácticas presenciales este porcentaje es alrededor de un 1%. En el Gráfico 1 puede observarse la distribución de prácticas virtuales por curso académico y tipo de programa.

GRÁFICO 1. Nº de prácticas en el programa de prácticas virtuales 2012-2016.

Fuente: Elaboración propia a partir del registro administrativo del COIE-UNED (RE-1116).

El perfil de quienes realizan prácticas se corresponde con mujeres en un 56% de los casos. En el momento de realizar las prácticas tenían una edad media de 33 años. El 64% han sido estudiantes de Grado o Licenciatura e Ingenierías, un 22% de Máster y un 11% de títulos propios. La rama de Ciencias sociales y jurídicas es la más frecuente, representando un 50% de los casos, un 19% son de la rama Artes y Humanidades y un 18% de Ingeniería y Arquitectura. Las titulaciones más frecuentes son el Grado en Estudios Ingleses con un 7% de los casos, seguida del Grado en Psicología con un 6% e Ingeniería Informática, Administración y dirección de empresas y Turismo con un 4% cada una de ellas.

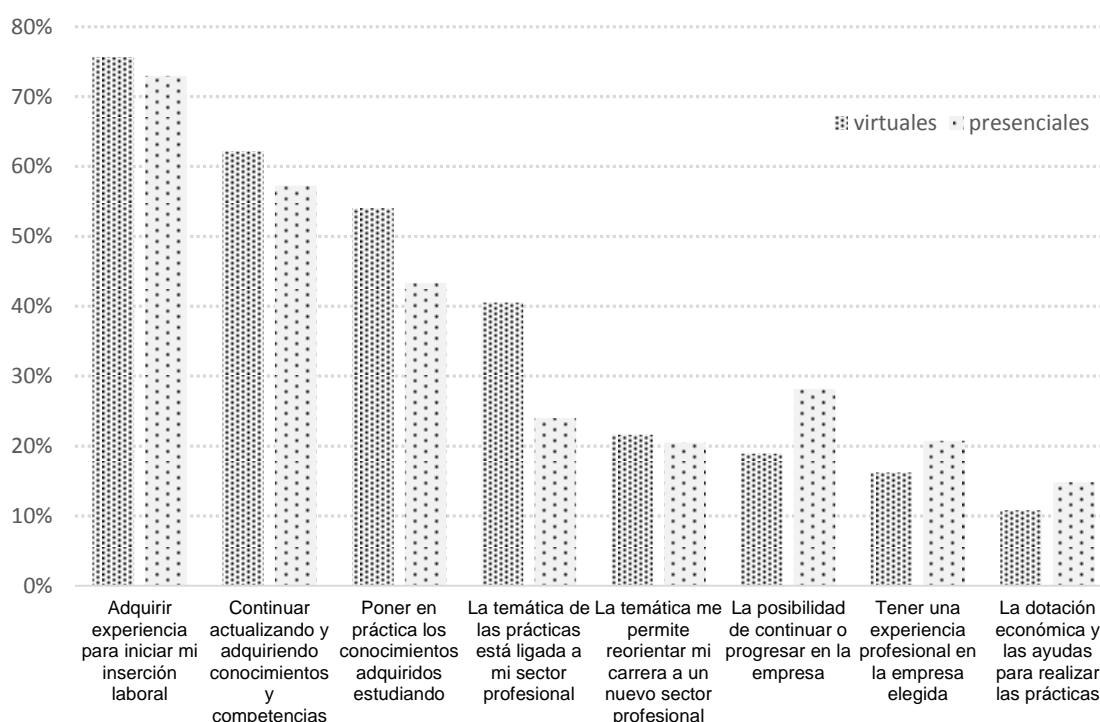
Las prácticas virtuales han sido generalmente a distancia, aunque en 21 ocasiones han incluido reuniones esporádicas con el tutor de empresa en la sede (modalidad semivirtual). Generalmente son individuales, pero algunas empresas ofrecen prácticas colectivas a pequeños grupos (3 o 4 estudiantes). Han tenido una duración media de 370 horas. Un 78% ha recibido ayuda económica para realizarlas. Entre quienes han recibido ayuda hay muchas diferencias en función del modelo de compensación económica o ayuda al estudio. Aproximadamente, han recibido una media de 3,3 € por hora de práctica realizada. En cuanto al sector de actividad de las empresas, predominan las dedicadas a 'Informática, programación y TIC' representando un 16% del total, seguida del sector de 'Educación y formación' con un 11% y 'Turismo' con un 6%.

Motivaciones y expectativas de los estudiantes en prácticas

En el mismo sentido que apuntaba el trabajo exploratorio, a partir de la *Encuesta de evaluación y satisfacción con las prácticas extracurriculares*, puede observarse como 'conseguir experiencia laboral' es la principal motivación para realizar prácticas. Así, en la primera ocasión que se preguntó mediante pregunta abierta, en el curso 2014-15 se encontraban respuestas como estas: "Adentrarme en el mercado laboral para el cual me he formado", "Ganas de adquirir experiencia en el sector", "Mi intención de reorientar mi carrera laboral", "la posibilidad de formarme para mejorar mis posibilidades laborales en un campo completamente distinto" (EPE-

1415). En el Gráfico 2 puede observarse como *'adquirir experiencia para iniciar mi inserción laboral'* es la principal motivación para los estudiantes que han realizado prácticas en 2015-16 y, en segundo lugar *'continuar actualizando y adquiriendo conocimientos y competencias'*. Al comparar la motivación de estos estudiantes con la de quienes realizan prácticas presenciales, observamos como la motivación por obtener experiencia, formarse en un nuevo sector, poner en práctica lo estudiando o la temática, tiene una mayor importancia, mientras la posibilidad de progresar o tener una experiencia profesional en la empresa y la dotación económica de las ayudas es menos frecuente para quienes realizan prácticas virtuales.

GRÁFICO 2. Motivaciones de los estudiantes para realizar prácticas profesionales en el curso 2015-16



Fuente: Elaboración propia a partir de EPE-1516 (virtuales n=38, presenciales n=353).

Algo llamativo en el caso de los estudiantes que realizan prácticas virtuales es su situación profesional inicial respecto a quienes realizan prácticas presenciales. Hay un mayor peso de quienes tienen experiencia laboral, un 69% en las presenciales y un 85% en las virtuales (BE-2016). Un 24% de quienes hacen virtuales tiene experiencia laboral mayor a 10 años, mientras que en presenciales es un 13%. En este sentido, nos encontramos principalmente dos tipos de perfiles: quienes están en situación de desempleo buscando reintegrarse en el mercado de trabajo (un perfil presente aproximadamente un 10% más en virtuales que en presenciales) y quienes tienen un empleo, pero quieren cambiar de profesión. Las prácticas para estos perfiles no aparecen como un rito de paso de los jóvenes hacia el mercado laboral u oportunidad de aprendizaje e inserción en la empresa, sino que se consolida como un modelo al que recurrir en cualquier etapa de la vida profesional: "la realización de prácticas profesionales me interesaba, como *volvería a interesarme* en caso de ser necesario, como punto de arranque a una carrera profesional afín a mis estudios" (E1).

Por su parte, las empresas en un 41% indican que su motivación es la ‘captación o reclutamiento de futuros empleados’ y un 31% indican que acuden a los estudiantes en prácticas como ‘ayuda en momentos de sobrecarga de trabajo’ (EPE-1415). El análisis de pregunta abierta nos indica cómo, en realidad, estas dos motivaciones habitualmente convergen en formas como ‘la creación de una red de posibles colaboradores’, ‘vinculación como colaborador autónomo dependiente’ o ‘renovación de las prácticas’ o ‘tener estudiantes en práctica que conocieran el funcionamiento de la empresa y posteriormente realizarle una oferta siempre y cuando la economía de la empresa así lo permitiera’ (EPE-1415). El resto manifiestan motivaciones como definidas como ‘labor social’ o ‘beneficios sociales’, que atendiendo a la pregunta abierta señala motivaciones en la línea de “dar la oportunidad de vivenciar lo que ocurre en una empresa, pero sin la presión de la responsabilidad y si con la de unos tiempos de gestión” (EPE-1415). La modalidad virtual es a veces una opción prioritaria para empresas, habitualmente en el sector tecnológico, aunque en otras ocasiones la modalidad parte de una propuesta de la Universidad o del propio estudiante que lo solicita al estar interesado en empresas de un sector específico y que tienen su sede lejos de su localidad.

Ventajas y limitaciones de la realización de prácticas virtuales

La diferencia esencial entre los dos tipos de prácticas radica en la deslocalización en el tiempo y en el espacio de las tareas a realizar. Este hecho aporta una ventaja inicial a las virtuales, la descentralización. Aunque la UNED es una institución asentada —a través de centros asociados— en toda la geografía nacional y parte en el extranjero, el programa de prácticas aún depende en gran medida de la sede central en Madrid y los convenios con empresas se concentran en esta región. El 49% de las empresas tiene su sede en la Comunidad de Madrid mientras que solo un 20% de los estudiantes que han realizado prácticas extracurriculares virtuales tiene ahí su residencia (RE-1116). En general, se posibilita la realización de prácticas en localidades en las que existe una oferta menor. En un 84% de las prácticas a distancia de la UNED, la provincia de residencia del estudiante no coincide con la provincia en la que la empresa tiene la sede (RE-1116).

Al desvincular no sólo el lugar sino los horarios propios de una sede presencial, también se ofrece teóricamente una mayor autonomía en la organización del tiempo: “la gran ventaja es que aprendes a trabajar de una manera más autónoma y responsable ya que nadie está pendiente de ti, ni te dice nada” (E2). Aunque la proporción de personas que podrían estar dispuestas a ‘cambiar de residencia’ es similar en el grupo de personas que realizan prácticas presenciales y a distancia, alrededor del 66% (BE-2016), la situación económica precaria o el hecho de compatibilizar las prácticas con otro trabajo hace deseable esta modalidad: “tengo media jornada en seguridad y me interesa cambiar de profesión [...] me interesa [hacer prácticas virtuales] por la ubicación de mi residencia [...] para evitar desplazamientos, que podrían hacerlas incluso inviables, por responsabilidades familiares, profesionales y de presupuesto” (E1). También, desde el punto de vista de las personas con limitaciones de movilidad resulta una modalidad atractiva: “para nosotros el tiempo es muy importante, nos lleva mucho tiempo realizar las cosas [...] creo que es muy positivo el hecho de que puedas desarrollar algo que sirva también... de compatibilizarlo también con los estudios y no te quite mucho tiempo... puedes estar en el mismo sitio físico, que sería muy complicado tener que desplazarte a un sitio de trabajo” (E3). Este hecho se refleja en la ‘menor disponibilidad para viajar’ que señalan las personas con discapacidad al solicitar prácticas a través de la bolsa de empleo. Un 79% señalan que no tienen disponibilidad o que depende de las condiciones, frente al 51% del resto de quienes hacen virtuales —pero no tienen diversidad funcional— y frente al 31% en el caso de las presenciales.

Uno de los escasos estudios específicos sobre la calidad de las prácticas en Europa (Dyrnes, 2011) señala como un 49% de las prácticas no proporciona ayuda económica. Para financiar sus gastos cotidianos, el 45% de las personas en prácticas recurre a la ayuda familiar (principalmente los más jóvenes), 26% a los ahorros y un 10% compatibiliza con otro trabajo (a partir de los 25 años). Una realidad común en ambas modalidades de prácticas es la escasez de recursos económicos. Lo cual se aprecia, pero no sólo, en la ayuda económica a los estudiantes. Como señala van Dorp (2008) hay que tener en cuenta, por ejemplo, costes de gestión, seguros, reintegros y, en relación a la escasez de prácticas ofertadas, los costes selección. En relación a la escasez, se puede matizar también el coste de la prospección empresarial, información y contactos previos a la práctica para crear nuevos convenios. Por otro lado, el coste de los requerimientos que el estudiante necesite para hacer la práctica (*software* o *hardware* específicos, espacios, etc.).

En el caso de la UNED, encontramos cómo, aunque el hecho de ser virtuales facilita la conciliación al deslocalizar el lugar de trabajo, en relación a la falta de recursos económicos y temporales no es tan efectiva (por ejemplo, la necesidad de combinar con otro trabajo por no poder cubrir gastos cotidianos): “me tuve que pedir vacaciones para poder terminar bien las prácticas” (E1). Según marca la ley, el alta en la Seguridad Social se da en aquellos alumnos que tienen una ayuda económica y corre a cargo de la empresa, lo cual ocurre en un 78% de los casos. Una pequeña parte de estudiantes con discapacidad renuncian voluntariamente a dicha ayuda para no caer en incompatibilidades con otras ayudas sociales. En líneas generales, consideramos que la realización de prácticas actualmente implica cierta vulnerabilidad, desigualdad de oportunidades y dependencia (de otras actividades, de ahorros o de otras personas) para los estudiantes. En cuanto a los costes de gestión, la empresa que acoge estudiantes en prácticas debe abonar 50 euros por cada estudiante y curso. En cuanto a los recursos necesarios para desarrollar las prácticas, es necesario que el estudiante disponga de ordenador personal y conexión a internet; y las empresas facilitarle cualquier otro requerimiento técnico que fuera necesario. Podemos afirmar que, en líneas generales, existe una cierta dependencia de la financiación externa para garantizar una mínima satisfacción de los costes de prospección, ayuda económica al estudiante, etc.

Respecto a las prácticas presenciales, en términos pedagógicos se encuentra una mayor dificultad en las prácticas virtuales. Como apunta van Dorp (2008) la falta de orientación y motivación de la persona en prácticas es una barrera que se hace más importante en la modalidad de prácticas a distancia. Por ello, el tutor académico necesita atender y supervisar de forma más constante el desarrollo de las prácticas, tanto del lado del estudiante (cumplimiento con las tareas) como del lado de la empresa (establecimiento de tareas, calendario) y la comunicación entre ambos. De nuevo, esta exigencia de mayor seguimiento hace que sean necesarios más recursos para mantener la oferta de prácticas virtuales con una calidad formativa aceptable. En este sentido, el número de prácticas virtuales ha estado directamente relacionado con el número de tutores virtuales disponibles, dado que siempre se ha priorizado un seguimiento de calidad de las prácticas por encima de aumentar el número de las mismas. Así se ha pasado de 104 en 2013 a 56 en 2014 y 70 en 2015.

Efectos en situación laboral y competencias profesionales

En un 22% de los casos ha habido una continuidad en la empresa, un porcentaje menor que en el caso de las prácticas presenciales en la UNED. Generalmente ha sido a través de una renovación de la beca (un 14% de las prácticas), aunque también otras formas de colaboración (EPE). El porcentaje de casos que ha tenido continuidad inmediata en la empresa con un contrato laboral es mínimo, alrededor de un 2% (EPE).

En términos de competencias profesionales (ver Tabla 4) observamos como el nivel auto-percibido de competencias es similar, una media de las medias 4,1 en una escala del 1 al 5 en los estudiantes que realizaron prácticas virtuales y de 4,0 en quienes realizaron presenciales (EPE-1516). Sin embargo, según manifiestan en la Encuesta, el aporte de las prácticas a su nivel previo de competencias específicas es menor en el caso de las virtuales (3,4 frente a 3,7) (EPE-1516), algo que es consistente con su mayor experiencia laboral. Analizando individualmente el nivel de cada competencia al finalizar las prácticas la media es generalmente mayor, especialmente en lo referido a 'Manejar con agilidad las herramientas informáticas y las nuevas tecnologías' (4,2 frente a 3,7) y a la capacidad de trabajo autónomo: 'capacidad de encontrar por medios propios alternativas y soluciones sopesadas, completas e innovadoras' (4,2 frente a 3,7) y la 'Capacidad de localizar, procesar y gestionar la información necesaria para desempeñar mis tareas' (4,3 frente a 3,9) (EPE-1516). Únicamente es menor en dos aspectos, la competencia de expresar ideas en público y, con menor diferencia, de cooperar en grupos de trabajo. En términos generales, también es ligeramente menor la media de valoración sobre la medida en que las habilidades y actitudes adquiridas en las prácticas realizadas han mejorado su empleabilidad.

TABLA 4. Valoración de nivel de competencias al finalizar prácticas virtuales y prácticas presenciales

Competencias	Valoración en presenciales			Valoración en virtuales		
	Media	Desv. Tipica	Moda	Media	Desv. Tipica	Moda
Aplicar habilidades y conocimientos académicos a una situación o tarea profesional	3,7	1,3	4,0	3,9	1,1	5,0
Facilidad para analizar problemas desde diferentes puntos de vista y tomar decisiones adecuadas para cada momento	3,7	1,2	4,0	3,9	1,1	5,0
Manejar con agilidad las herramientas informáticas y las nuevas tecnologías	3,7	1,3	5,0	4,2	1,0	5,0
Expresar ideas en público de manera clara y concisa	3,4	1,4	5,0	3,1	1,5	3,0
Habilidad en la redacción y revisión de textos (informes, emails, actas...)	3,7	1,3	5,0	4,1	1,2	5,0
Cooperar con otras personas y coordinar tareas con las de otras personas en un grupo de trabajo	3,9	1,2	5,0	3,8	1,5	5
Ser capaz de trabajar bajo presión, y de recomponerse y sacar algo en positivo ante situaciones adversas	3,8	1,2	5,0	3,9	1,2	5,0
Facilidad para realizar tareas de administración y gestión de diferente tipo	3,6	1,3	5,0	3,3	1,4	4,0
Entender el conjunto de un contenido y simplificarlo extrayendo lo más importante	3,6	1,3	5,0	4,1	1,0	5,0
Capacidad de encontrar por medios propios alternativas y soluciones sopesadas, completas e innovadoras	3,7	1,2	5,0	4,2	0,9	4,0
Capacidad de localizar, procesar y gestionar la información necesaria para desempeñar mis tareas	3,9	1,1	5,0	4,3	1,0	5,0
Ser responsable a la hora de ejecutar y cumplir tareas, acuerdos y tiempos	4,2	1,1	5,0	4,5	0,7	5,0
Capacidad de adaptarse e integrar los cambios en el entorno, tareas o situaciones de trabajo	4,0	1,1	5,0	4,1	0,9	5,0
Ser consciente de la estructura jerárquica y organizativa, y actuar de acuerdo a mi papel	4,1	1,1	5,0	4,2	0,9	5,0
Amoldar mi disponibilidad y ritmos de trabajo a los objetivos que se marquen	4,0	1,1	5,0	4,3	0,8	5,0

Fuente: Elaboración propia a partir de EPE-1516 (Virtuales n=38, Presenciales n=353).

Conclusiones

Las prácticas profesionales desarrolladas en entornos virtuales se han venido planteando en los últimos años como modelo de aprendizaje situado orientado a potenciar las competencias profesionales de los estudiantes y aumentar su empleabilidad. Frente a su equivalente presencial se plantean al mismo tiempo como modelo apropiado para facilitar una conciliación con otras actividades (familiares, laborales, formativas) y una mejora de la igualdad de oportunidades para estudiantes con necesidades específicas.

En el presente estudio de caso observamos cómo, independientemente de la modalidad, las motivaciones principales de los estudiantes para realizar prácticas es la adquisición de una experiencia laboral que puedan capitalizar en un nuevo empleo. Si bien, el perfil de estudiantes que optan por la opción virtual es moderadamente diferente al presencial. Son personas con una mayor experiencia laboral previa, que se identifican en mayor medida con un momento negativo en su trayectoria en el que han empeorado sus condiciones laborales y, en este sentido, encuentran una mayor motivación por realizar las prácticas en sectores concretos afines a sus estudios más que una inserción laboral en abstracto. Por otro lado, la presencia de estudiantes con diversidad funcional (discapacidad >33%) se concentra casi totalmente en el programa de prácticas virtuales. Aunque en gran medida las empresas señalan que una motivación principal es la captación de futuros empleados, los efectos directos sobre su situación laboral posterior a las prácticas son moderados, únicamente un quinto de los estudiantes tiene una continuidad directa en las empresas y esta continuidad se da de forma precaria (renovación de prácticas y colaboraciones de distinto tipo). Más allá de los efectos directos sobre el empleo, la noción de empleabilidad enfatiza en la importancia de los conocimientos y habilidades individuales que facilitan el desempeño profesional y la obtención de empleo. En este sentido, encontramos como los estudiantes que realizan prácticas virtuales han desarrollado un mayor nivel de competencias que en las presenciales. Sin embargo, coherentemente con su perfil más experimentado, el aporte de las prácticas es menor en relación a una inserción laboral adecuada al perfil que buscan.

Debido a las limitaciones de los datos de encuesta no podemos hacer análisis exhaustivos y concluyentes, pero es posible avanzar algunas ventajas y limitaciones del programa de prácticas virtuales. La ventaja evidente de la deslocalización es ampliar o generar una oferta de prácticas en territorios donde no existiría esta oportunidad. Algo más de cuatro quintas partes de las empresas están situadas en provincias diferentes a la de residencia del estudiante y se atenúa en gran medida la centralización de prácticas en Madrid. Por otro lado, resulta una herramienta interesante para el aprendizaje y la enculturación en profesiones y ocupaciones ligadas al sector de 'Informática, programación y TIC'. Pero no debemos caer en un determinismo tecnológico, y si bien es cierto que la tecnología facilita ciertos procesos, también condiciona y genera nuevos costes. En este sentido, la principal limitación se encuentra en los recursos necesarios y disponibles para la implementación de este tipo de programas debido a la escasez de los mismos. Por un lado, para atender y orientar con la intensidad que requiere el proceso de práctica y aprendizaje mediado por una comunicación a distancia es necesario incorporar más recursos humanos. Por otro lado, recursos económicos para poder financiar los costes asociados a la gestión, atención, orientación que permita ofrecer condiciones dignas a los estudiantes en prácticas. Por tanto, es necesario reflexionar sobre la necesidad de compromiso de todos los actores implicados en la implementación de esta propuesta formativa. Desde el ámbito institucional, tanto político como administrativo, y sobre todo desde el ámbito empresarial, deben darse cuenta de que la implementación de programas de prácticas con éxito implica dotar de los medios y condiciones adecuadas (económicas, pedagógicas y profesionales).

Finalmente, es necesario situar dos direcciones en las que sería necesario avanzar para una comprensión rigurosa del fenómeno. En primer lugar, el propio estudio de caso sobre el programa

de prácticas de la UNED debe profundizar en la recogida de información sobre el aporte específico de las prácticas y la situación laboral teniendo en cuenta la clase social de origen, las necesidades de conciliación, la dimensión de género o la relación con la desigualdad, además de trabajar la desigualdad territorial en una escala más pequeña. En términos prácticos, la investigación está sirviendo para establecer un programa de mejora en varios sentidos: a) en el proceso externo: optimizando el proceso de prospección empresas y ofertas de prácticas virtuales, la formación y sensibilización de los tutores de empresa, b) en el proceso interno: mejorando los protocolos de comunicación entre el estudiante, la empresa y la institución, y c) complementando y sistematizando el proceso de seguimiento y evaluación de las prácticas con el objetivo de elaborar un sistema de indicadores estándar para prácticas virtuales.

En segundo lugar, más allá del estudio de caso y de la mayor parte de bibliografía sobre prácticas en España (estudios de caso de universidades y promociones concretas), para un análisis, evaluación e interpretación rigurosa resulta fundamental profundizar en el contexto e implicaciones sociales de algunas tendencias clave como el papel de la aprendizaje permanente (*lifelong learning*) en las políticas posfordistas de empleabilidad o la generalización de una economía global de las prácticas (Perlin, 2011). En un contexto social marcado por los elevados niveles de desempleo juvenil y la precarización de las oportunidades laborales para los titulados universitarios, el estatus de las prácticas resulta ambiguo (Frenette, 2013) sirviendo como un mecanismo para construir la empleabilidad y experiencia de los estudiantes y, en algunos casos, como fuente de trabajo barato o gratuito. En este sentido, puede atisbarse una cierta contradicción en el modelo de aprendizaje a través de prácticas profesionales, que principalmente en las personas con una mayor experiencia laboral previa funcionan como juego de expectativas de reconocimiento simbólico y legitimación de la experiencia más que como un mecanismo de aprendizaje de competencias o de inserción laboral en sí mismo. En la línea que plantean Leonard et. al (2016) es posible que las prácticas profesionales se estén configurando como un nuevo tipo de credencialismo.

Referencias bibliográficas¹⁰

- Belzunegui Eraso, A. (2008). Teletrabajo en España, acuerdo marco y administración pública. *Revista Internacional de Organizaciones*, 1, 129-148.
- Brown, J. S., Collins, A. y Duguid, P. (1989). Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher*, 18 (1), 32-41. Cambridge University Press.
- Castellini, J y Jeffs, T (2001). Emerging reading and writing strategies using technology. *Teaching exceptional children*, 33 (5).
- Comisión Europea (2006). *Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo - Cumplir la agenda de modernización para las universidades - Educación, investigación e innovación*. 10/05/2006. Recurso online: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=celex:52006DC0208>
- Dyrnes, I. (2011). *Interns revealed. A survey on internship quality in Europe*. Bruselas: European Youth Forum.
- España (2007). Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. *Boletín Oficial del Estado*, 160, 18770, 29 de octubre de 2007. Documento en red: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-18770>

¹⁰ Nota: las citas de artículos en inglés aparecen en castellano y han sido traducidas por los autores.

- Franks, P.C. y Oliver, G.C. (2012). Experiential learning and international collaboration opportunities: virtual internships. *Library Review*, 61, pp. 272-285.
- Frenette, A. (2013). Making the Intern Economy: Role and Career Challenges of the Music Industry Intern. *Work and Occupations*, 40(4), 364-397.
- Hendricks, C. C. (2001). Teaching causal reasoning through cognitive apprenticeship: What are the results from situated learning?. *The Journal of Educational Research*, 94(5), 302-311.
- Jackson, P. J. y van der Wielen, J. M. (eds.) (1998). *Teleworking: New International Perspectives From Telecommuting to the Virtual Organisation*. London: Routledge.
- Lansu, A., Löhr, A.J. and van Dorp, K-J. (2009). Professional development by e-learning: examples of effective remote internship models. M-2009 23rd *ICDE World Conference on Open Learning and Distance Education*, 9 de junio, 2009, Maastricht, Holanda.
- Leonard, P.; Halford, S. y Bruce, K. (2016). 'The New Degree?' Constructing Internships in the Third Sector, *Sociology*, 50 (2), 383-399.
- Manzano-Soto, N. y Villalón Martínez, M. J. (2014a). Prácticas profesionales virtuales para universitarios: modelo y avance de resultados. Comunicación presentada en el *XIX Congreso Internacional de Tecnologías para la Educación y el Conocimiento y VI de Pizarra Digital: Diversidad, Estrategias y Tecnologías*. 3, 4 y 5 de julio.
- Manzano-Soto, N. y Villalón Martínez, M. J. (2015). Prácticas profesionales virtuales, vía de acceso a un empleo. E A.I. Allueva Pinilla y J.L. Alejandro Marco (Coords.), *Actas de las Jornadas Virtuales de Colaboración y Formación Virtual USATIC 2015, Ubicuo y Social: Aprendizaje con TIC [RECURSO DIGITAL]*, pp. 394-395. Madrid: Bubok Publishing.
- McQuaid, R.W. and Lindsay, C. (2005). The concept of employability, *Urban Studies*, 42, 2, 197-219.
- Miller, P y Goodnow, J (1995). Cultural practices: toward and integration of culture and development. En Miller, P, Goodnow, J y Kessel, F (Eds). *Cultures practices as contexts for development*. (vol 17 /spring). San Francisco: Jessey-Bass
- Niemeyer, B. (2006). El aprendizaje situado: una oportunidad para escapar del enfoque del déficit. *Revista de Educación*, 341, 99-121.
- Nilles, J.M., Carlson, F.R., Gray, P. and Hanneman, G.J. (1976). *The Telecommunications-Transportation Trade-off*. Chichester: Wiley.
- Perlin, R. (2011). *Intern nation. How to Earn Nothing and Learn Little in the New Brave Economy*. New York. London: Verso.
- Ruza, C.; Santesmases-Montalbán, I.; Villalón, M.J.; Díez-de-la-Riva, L.; Villalba Vílchez, E. (2013). Prácticas profesionales virtuales en el EEES. *La Cuestión Universitaria*, 8, 25-33.
- Utley, B. (2006). Effects of situated learning on knowledge gain of instructional strategies by students in a graduate level course. *Teacher education and special education*. 29, 1, 69-82.
- van Dorp, C.A. Van (ed.) (2008). *Stimulating employability trough Cross Sector Virtual Mobility*. Heerlen: European Association of Distance Teaching Universities (EADTU).

Fecha de entrada: 14 diciembre 2016

Fecha de revisión: 9 enero 2017

Fecha de aceptación: 27 de julio de 2017