

LAS PRÁCTICAS INTEGRADAS DE RELACIONES LABORALES
Y EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

*Francisco J. Barba Ramos**
*Francisca Fuentes Fernández***

RESUMEN:

La actual configuración de las Prácticas Integradas en la Diplomatura de Relaciones Laborales de la Universidad de Huelva, aparece en su diseño y organización docentes, estrechamente conectada con los principios que presiden la construcción del Espacio Europeo de Educación Superior. De manera singular, la asignatura Prácticas Integradas pretende promover la formación integral del estudiante e incidir en el desarrollo de las competencias profesionales en función de los perfiles propios de la titulación. Al mismo tiempo, se persigue aumentar la empleabilidad del estudiante y mejorar el proceso de inserción de éstos en el mercado laboral. Todo ello bajo los parámetros de coordinación docente, orientación, tutorización y seguimiento personalizados, dentro de una evaluación continuada del proceso de aprendizaje.

- Profesor Colaborador de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Huelva. • francisco.barba@ddtss.uhu.es
- ** Coordinadora de Prácticas de Relaciones Laborales. Profesora Colaboradora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Huelva • francisca.fuentes@ddtss.uhu.es

PALABRAS CLAVE:

Prácticas integradas. Empleabilidad. Tutorización. Coordinación. Competencias. Orientación. Perfiles profesionales.

ABSTRACT:

The current configuration of the Integrated Practice Diploma in Industrial Relations at the University of Huelva, appears in the design and educational organization, which is closely connected with the principles that inform the construction of the European Higher Education Area. In a unique way, the course aims to promote the Integrated Practice integral formation of the student, and influence the development of skills depending on the profiles of the deeds themselves. At the same time, it seeks to increase the employability of students and improve the process of integrating them into the labor market. All this under the coordination parameters teaching, counseling, tutoring and monitoring customized within a continuous assessment of the learning process.

KEY WORDS:

Practice integrated. Employability. Tutoring. Coordination. Skills. Guidance. Career profiles.

1. PRESENTACIÓN

Concebimos este estudio con el claro propósito de poner de relieve los paralelismos existentes entre las directrices derivadas del Proceso de Convergencia Europea, que presiden la construcción del Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES), y los diferentes aspectos docentes y organizativos de la asignatura Prácticas Integradas de la titulación de Relaciones Laborales en la Universidad de Huelva, atendiendo a su configuración en el Plan de Estudios de la Titulación y a los planteamientos seguidos en su desarrollo y aplicación.

La descripción del singular contenido y desarrollo del Prácticum de la titulación nos permitirá constatar en qué grado el sistema de Prácticas curriculares en la Facultad de Ciencias del Trabajo de Huelva y las metodologías empleadas en su docencia, responden a las directrices derivadas del Proceso de Convergencia.

Nos proponemos también exponer las líneas más destacadas de algunas de las iniciativas recientemente adoptadas en esta materia, con el propósito de profundizar en los objetivos que orientan el nuevo modelo de enseñanza.

2. LAS DIRECTRICES DEL NUEVO REFERENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El Proceso de Convergencia Europea arranca con la firma de la Declaración de la Sorbona de 25 de mayo de 1998, que subrayaba la necesidad de crear un Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES), como medio privilegiado para fomentar la movilidad y la empleabilidad de los ciudadanos, destacando el papel fundamental que desempeñan las Universidades en la realización de los objetivos expresados. Le sucede la Declaración de Bolonia, suscrita por 30 Estados europeos el 19 de junio de 1999, que inspirada en idénticos principios, sienta las bases para la construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior, que estará organizado conforme a los principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad, y orientado hacia la consecución de otros dos objetivos estratégicos: el incremento del empleo en la Unión Europea y la conversión del sistema europeo de Formación Superior en centro de atracción para estudiantes y profesores de otras partes del mundo.

La Declaración de Bolonia formula una serie de objetivos, a la vez que instrumentos para su consecución, aunque sin establecer unos deberes jurídicamente exigibles. En este sentido, marca un plazo hasta 2010 para la realización de un espacio europeo de enseñanza superior, y contempla fases bienales de ejecución, a cuyo término se realiza balance de los progresos realizados, al tiempo que se indican las pautas que se deben seguir para su desarrollo. Conforme a este sistema de seguimiento del Proceso de Convergencia, en las Conferencias de Praga (2001), Berlín (2003) y Bergen (2005), se procede a la revisión de los logros alcanzados hasta ese momento y se marcan las directrices y futuras líneas de actuación.

La última de estas Conferencias, celebrada en Londres el pasado 18 de mayo de 2007, además de poner de manifiesto los avances experimentados en los últimos años para la materialización del EEES, permite insistir en la importancia de mejorar la empleabilidad de los titulados, a la vez que se llama la atención acerca de la necesidad de intensificar la recogida de datos sobre este tema. En esta dirección, se insta al Grupo de Seguimiento de Bolonia a que estudie con detalle cómo incrementar la empleabilidad, para lo que debe contarse con la implicación de todos los interesados. Con esta finalidad, las instituciones de educación superior requieren una mayor comunicación con los empleadores y otros sujetos implicados como base fundamental de sus reformas. Es por esta cuestión que se insta a las instituciones a estrechar lazos y cooperar con los empleadores en el proceso de innovación de los estudios basados en los resultados de aprendizaje.

De acuerdo con los principios inspiradores del Proceso de Convergencia Europea, asistimos a una revisión profunda de las metodologías docentes basadas en el modelo tradicional de enseñanza universitaria, lo que conduce a la necesidad de desarrollar la docencia universitaria de acuerdo con los siguientes parámetros:

La implantación del sistema de créditos europeo, conocido como ECTS (European Credits Transfer System) supone la generalización de esta unidad de medida académica para todos los estudiantes, de forma que el trabajo desarrollado por el estudiante en cualquiera de las universidades de los estados miembros sea fácilmente reconocible en cuanto a nivel, calidad y eficacia. La adopción del sistema de créditos ECTS implicará una reorganización conceptual de los sistemas educativos para adaptarse al nuevo modelo de formación centrado en el trabajo y aprendizaje del estudiante; éste pasa a protagonizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el que debe asumir un papel más activo y al que se debe capacitar para el aprendizaje autónomo.

La formación del estudiante debe organizarse en orden a la consecución de competencias, las generales para todos los estudiantes y las específicas de cada titulación.

La función del docente experimenta una transformación sustancial, ya que ahora debe "enseñar a aprender". De ser un transmisor de conocimientos de la materia que imparte, se convierte en un gestor del proceso de aprendizaje del alumno. De ahí el papel de guía u orientador que debe asumir el docente.

El nuevo sistema también comporta cambios en la organización de los aprendizajes: una perspectiva curricular que refuerce la continuidad y la coordinación.

El sistema educativo debe tener como objetivo prioritario "aprender a aprender" a fin de solventar la disfunción existente, una vez puesta de relieve la falta de adecuación del sistema formativo a las demandas del mercado de trabajo, Asistimos a una redefinición del papel formativo de las Universidades, ante el reto de la formación continuada a lo largo de la vida.

Atendiendo a las anteriores premisas, las nuevas pautas que marcan el desarrollo de la docencia universitaria responden a una serie de pretensiones. La implementación del crédito europeo significa la capacidad de la educación superior de formar a ciudadanos activos en la sociedad del conocimiento, de tal manera que éstos tengan conocimientos y competencias útiles a la sociedad, lo que obliga a hacer una reflexión sobre los perfiles profesionales. En este sentido, debe producirse un cambio conceptual, que comporte la adopción de métodos docentes diseñados para ofrecer una formación integral de los estudiantes, según las necesidades de la sociedad en un mercado de trabajo sin fronteras. Si bien el nuevo modelo incide en todos los aspectos del proceso educativo, en lo que a este estudio se refiere, interesa incidir en los puntos que a continuación se indican:

En el proceso formativo, debe enfatizarse la conveniencia de profundizar en la vertiente práctica de las materias que se imparten -aplicación de los conocimientos teóricos a la práctica- y paralelamente establecer métodos de evaluación de los contenidos prácticos. Una pedagogía crítica apunta a las conexiones entre conocimiento y práctica, y distingue las experiencias de los estudiantes conectando lo que sucede en las aulas con su día a día.

En el aspecto relativo a la atención al alumno y su formación integral, una de las principales repercusiones del sistema a implantar tiene su reflejo en el seguimiento y atención personalizada hacia el alumno que este modelo requiere. Ello supone incidir en el trabajo de tutorización por parte del profesor, por lo que adquieren especial relevancia, entre otros instrumentos, la orientación profesional y la acción tutorial integral. Es innegable que la aplicación real y efectiva de tales planteamientos debe corresponderse con una dotación adecuada de los recursos necesarios, entre otros, la limitación del número de alumnos que han de ser tutorizados y evaluados.

Debe tenerse presente que este esquema supone la exigencia de un mayor esfuerzo de coordinación para el profesorado, a fin de lograr un marco coherente para el alumno, teniendo en cuenta que muchas competencias se estimulan interdisciplinariamente; sin olvidar la pertinente coordinación de actividades no presenciales.

En lo referente a la evaluación de resultados, se incide en la necesidad de realizar un adecuado seguimiento de la inserción laboral de los egresados, y desde el punto de vista de la sociedad, atender a los requerimientos empresariales y a la satisfacción de empleadores y grupos de interés respecto a los conocimientos y competencias adquiridos por los egresados.

En relación con el sistema de evaluación, deben aplicarse métodos de evaluación acordes a los objetivos planteados, que permitan valorar no sólo la consecución de los objetivos cognitivos de cada una de las materias, sino también las capacidades, habilidades o competencias propuestas en los programas.

3. LA ADECUACIÓN DE LAS PRÁCTICAS CURRICULARES DE RELACIONES LABORALES AL NUEVO MODELO DE ENSEÑANZA

La principal reflexión que pretendemos realizar en estos momentos, consistiría en conocer en qué medida “el prácticum” de Relaciones Laborales se adecua al nuevo modelo de enseñanza; al margen de que a buen seguro resultará necesaria cierta revisión y modernización de los métodos docentes, pues no es nuestra intención caer en la complacencia e inanición. Así, ya adelantamos que debemos ser positivos en cuanto al desarrollo de la asignatura “prácticas integradas” en la Diplomatura de Relaciones Laborales en la Universidad de Huelva, pues desde la entrada en vigor de dicha titulación, y obviamente con su margen de mejora, podemos decir que se viene funcionando bajo los anteriores parámetros, como se verá.

“Prácticas Integradas” es una asignatura troncal de tercer curso de la Diplomatura de Relaciones Laborales, cuyo contenido según el Plan de estudios aprobado en 1994 consiste en la “Iniciación a la práctica en materia de Organización del trabajo. Dirección y gestión del personal. Seguridad del trabajo y Derecho del trabajo. Derecho Sindical y de la Seguridad Social” (repetiendo literalmente el descriptor del Real

Decreto 1429/1990, de 26 de octubre que regulaba una nueva titulación). Debemos recordar que en aquellos momentos iniciales existía en el conjunto de las universidades españolas una significativa confusión sobre la manera de orientar o enfocar esta peculiar materia; esto es, si las prácticas debían de realizarse en el aula o por el contrario fuera de ella. Y ciertamente en Huelva, siempre se ha tenido de forma muy clara que uno de sus objetivos -manifestados explícitamente- es “conseguir que todos los alumnos pudieran realizar las prácticas integradas fuera del centro”. Por tanto, y no sin dificultades para su reconocimiento docente como una asignatura troncal igual que cualquier otra, finalmente la opción fue la de prácticas externas.

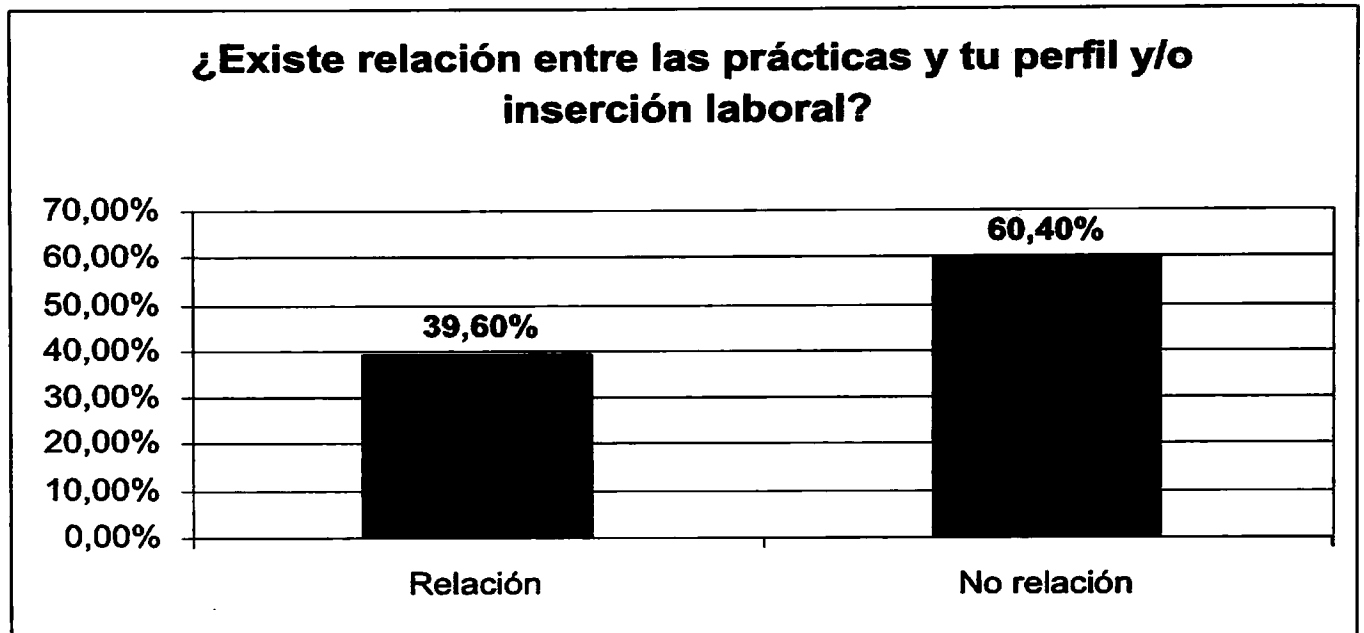
Pretendíamos dar un paso más allá de la tradicional enseñanza reglada, sacando fuera de nuestras aulas el proceso de enseñanza-aprendizaje. De manera que los universitarios debieran realizar doscientas horas de prácticas tutorizadas en algún centro de trabajo de nuestra provincia relacionado directa o indirectamente con las enseñanzas impartidas en la Facultad, siendo el espacio físico de dicha asignatura una empresa privada o pública, un sindicato, una asociación empresarial, una mutua, un ayuntamiento, algún organismo de la administración, etc. Para tal fin a lo largo de estos años se ha suscrito casi un centenar de convenios de colaboración donde los alumnos tienen la oportunidad de tomar un primer contacto con la realidad profesional, a la vez que completan y afianzan sus conocimientos teóricos.

Podemos afirmar, que existe una gran identificación y paralelismo entre los objetivos generales de la diplomatura, la nueva percepción sobre sus salidas profesionales –en relación al antiguo “Graduado Social”- y los descriptores de las prácticas integradas; algo que se plasma igualmente con el desarrollo específico de la asignatura y la distribución que hacemos entre las distintas áreas encargadas de la misma. Por una parte, el Departamento de “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social” se encargará de tutorizar a aquellos alumnos que realizan sus prácticas en aquellos lugares relacionados más directamente con la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social; asesorías laborales, despachos profesionales, sindicatos, mutuas patronales, ayuntamientos... van a ser el marco de aprendizaje de nuestros alumnos, como tendremos ocasión de comprobar. Por otra, el segundo gran bloque temático lo compondrán el área de “Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos” que se encargará de la tutorización básicamente de quienes “realizan sus doscientas horas” en las empresas de trabajo temporal conveniadas, y el área de “Organización de Empresas” que asume la docencia en relación a los departamentos de Recursos Humanos de empresas de nuestra provincia. Esta distribución se realiza con una afinidad lógica entre área docente y labor a desempeñar, algo que no puede ocultar lo multidisciplinar de la asignatura y de la propia realidad laboral, y la imposibilidad de realizar compartimentos estancos entre las tareas a desempeñar por el alumnado, por lo que requiere de un contacto permanente entre los docentes de las distintas áreas, y un enorme esfuerzo de coordinación interna y externa (con los tutores de las diferentes empresas).

Podemos afirmar que la realización de estas prácticas externas constituyen un objetivo en sí mismo en el sentido de la conexión Universidad – estudiantes - empresas, al margen de los aspectos académicos de poner en práctica los conocimientos adquiridos en el aula, por cuanto supone una oportunidad para que el alumno pueda palpar el objeto o producto de sus estudios dando un paso más allá de la realidad virtual de las clases tradicionales. Así, entre los muchos objetivos que se pueden esgrimir como justificación de las “prácticas integradas externas”, debemos destacar aquellos relativos al acercamiento al mercado de trabajo; aquellos que se plantean como “un puente entre el sistema educativo y la realidad laboral y empresarial”, procurando aminorar las dificultades de acceso al empleo debido a la falta de experiencia profesional, y cumpliendo así algunos de los objetivos que se marcan en el Espacio Europeo de Educación Superior. Al mismo tiempo, debemos destacar el elemento de colaboración entre Universidad y el mundo empresarial y productivo que suponen las prácticas externas; de acercar la sociedad a la Universidad y viceversa, aportándose además un enorme grano de arena en el objetivo de resolver la disfunción entre la formación universitaria y las necesidades empresariales de formación.

Sin duda, las prácticas tal y como están configuradas, suponen un mecanismo de inserción laboral. Y no estamos haciendo referencia a que alumno y empresa formalicen una relación laboral tras el período de prácticas, -circunstancia ésta que sucede cada año, aunque obviamente de forma minoritaria,- sino por la enorme influencia que esta breve estancia “extra-muro” tiene en el perfil profesional de los futuros titulados y las primeras etapas en el acceso al mercado laboral. Así, durante el curso académico 2004-05, realizamos un estudio entre egresados de Relaciones Laborales para comprobar la influencia de las “prácticas integradas” en su actual perfil y situación profesional. Los datos reflejan cómo un 40% de nuestros alumnos afirman que esta pequeña experiencia “a medio camino entre lo formativo y lo profesional”, ha influido al menos para diseñar su perfil profesional, e incluso han tenido una importancia decisiva en su proceso de inserción laboral: bien comenzando a trabajar en el mismo lugar donde realizaron las prácticas; en alguna otra entidad por indicación dicha empresa o institución; o manifestando su enorme influencia en la obtención de su actual puesto de trabajo. (*Figura*).

Todo ello nos llega a provocar cierto vértigo al advertir la enorme relevancia de la asignatura; en la capacidad que tiene de condicionar el perfil profesional, y el desarrollo vital de los diplomados en relaciones laborales. Es algo que nos insta a hacer mayor hincapié si cabe, en los procesos que influyen en la singular asignatura: desde el mecanismo de asignación de los estudiantes a las diferentes empresas, hasta el proceso de evaluación continua y conjunta con los tutores de las empresas, y sin olvidarnos de un sistema de tutorización permanente, individualizado y activo que responde ciertamente al proceso de convergencia descrito. Puede comprobarse por tanto, que en cierta o gran medida ya veníamos adelantándonos a las reformas educativas propuestas, aunque insistimos en la necesidad de profundizar en este peculiar proceso docente.



4. LÍNEAS DE ACTUACIÓN MÁS RECIENTES EN EL CONTEXTO DEL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

La reflexión constante y el interés del profesorado implicado en las Prácticas Integradas por “rediseñar” y dotar a la asignatura de nuevos contenidos que redunden en una mayor calidad de las mismas – siendo beneficiados tanto los estudiantes como la sociedad en su conjunto-, ha conducido a plantear diversas actuaciones al objeto de incorporarlas al Prácticum, contribuyendo a impulsar los objetivos marcados por el proceso de Bolonia.

En sintonía con las directrices emanadas del modelo europeo, favorecer la posterior integración del estudiante en el mercado de trabajo, adoptamos algunas estrategias en esta dirección, nos planteamos varias líneas de actuación.

-Ofrecer una adecuada Orientación Profesional al alumno, a fin de que disponga de la máxima información sobre sus perfiles y salidas profesionales, entendiendo que las decisiones relativas a la realización de las prácticas, precisamente por la influencia que ejercen sobre su futuro profesional, pueden contribuir a mejorar su empleabilidad. Es por ello que en estos momentos que suelen coincidir con su primer acercamiento a la realidad laboral, se les debe proporcionar toda la información que precisan. No podemos olvidar que suele ser ésta una de las etapas de mayor confusión para el estudiante en cuanto a la definición de su futuro laboral.

-Incorporar a la formación del alumno el aprendizaje basado en la adquisición de competencias, debiendo aparecer como objetivo en la programación de las Prácticas Integradas, para lo que deben adoptarse los mecanismos precisos para su evaluación.

4.1. LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Entre las iniciativas recientemente emprendidas en el ámbito de las Prácticas Integradas, tiene el propósito de ofrecer al estudiante una adecuada orientación profesional, en un momento clave en el que están a punto de concluir sus estudios universitarios y enfrentar su acceso al mercado laboral; momento que suele caracterizarse por las dudas y vacilaciones sobre la elección del camino profesional más adecuado, máxime si se tiene en cuenta que los estudios de Relaciones Laborales, debido a su carácter multidisciplinar, presentan un amplio abanico de salidas profesionales¹.

Fruto del convencimiento anteriormente descrito, de la influencia de las Prácticas curriculares en el “destino vital” de los estudiantes y siendo conscientes de la necesidad de proporcionar al alumno una visión lo más completa posible acerca de sus salidas profesionales, que le facilite y le haga protagonista no sólo en la elección del ámbito en el que desee realizar sus Prácticas, sino también en la convicción de que se trata de una información que puede contribuir a que el estudiante adopte una decisión acertada, que facilite su inserción en el mercado de trabajo con mayores garantías de éxito profesional.

Con este propósito, se contempla la celebración de un Seminario en las primeras semanas del curso académico dirigidas a todos los alumnos matriculados en la asignatura de Prácticas Integradas, en los que contamos con la presencia de empleadores, alumnos egresados, representantes de la Administración y de las propias instituciones universitarias. Se pretende crear un espacio de encuentro, que permita dar a conocer cuáles son las salidas profesionales que ofrece la titulación, expectativas de empleo en cada uno de los sectores en los que los titulados en Relaciones Laborales pueden ejercer sus funciones – sector público, privado, autoempleo-; es decir, mostrarles las posibilidades reales que nuestro mercado laboral les ofrece, así como los sectores en los que se encuentran las profesiones emergentes o nuevos yacimientos de empleo, que brindan mayores oportunidades de inserción laboral. Ello será posible con la colaboración del Servicio de Orientación, Información, Prácticas, Empleo y Autoempleo (SOIPEA) de la Universidad de Huelva, que se configura como el “servicio de empleo” de nuestra Universidad, y que comienza esta nueva experiencia con la apertura del correspondiente Itinerario Personalizado de Inserción a todos los estudiantes de forma previa a su “inmersión en el mundo del trabajo”, y de esta forma contribuir a que se optimicen los esfuerzos en el proceso de

-
1. Las cuatro grandes áreas de trabajo que se contemplan en el Libro Blanco sobre el grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, se definen a partir de los perfiles profesionales en los que mayoritariamente se insertan profesionalmente los egresados de estos estudios: Graduado Social, Dirección y Gestión de Recursos Humanos, Gestión, Mediación e intervención en el mercado de trabajo, como agentes de empleo y desarrollo local, Prevención de Riesgos Laborales, Administraciones Públicas, Auditoría Socio-Laboral, Enseñanza. Puede consultarse la guía académica de la titulación, disponible en http://www.uhu.es/ere/web_old/guia/inde.htm.

enseñanza – aprendizaje que suponen las “Prácticas Integradas” en la Diplomatura de Relaciones Laborales de la Universidad de Huelva.

De este modo, se consigue estrechar las distancias entre el mundo universitario y la realidad del entorno social, y superar el desfase entre lo aprendido en las aulas y las demandas sociales y empresariales, al tiempo que mejorar la calidad del servicio que prestamos desde la Institución universitaria.

4.2. LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS

De acuerdo con las consideraciones anteriormente efectuadas, hemos procedido a implementar en la programación de las Prácticas Integradas el modelo de aprendizaje basado en la adquisición de competencias por los estudiantes.

Las competencias son concebidas como la combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que capacitarán a un titulado para afrontar con garantías la resolución de problemas o la intervención en un asunto en un contexto académico, profesional o social determinado. Las competencias que debe desarrollar el alumno durante la realización del Prácticum variarán en función del perfil profesional por el que se haya optado, habida cuenta que las Prácticas se ofertan en tres grandes áreas (cuatro si incluimos la realización de prácticas en entidades u organismos públicos), coincidentes con los perfiles profesionales de la titulación. Es por ello que, además de las competencias genéricas, se propongan una serie de competencias específicas en relación con los distintos objetivos cognitivos que se persiguen en cada una de las áreas en las que se desarrollan las prácticas.

A tal efecto, hemos procedido a seleccionar, entre el repertorio de competencias recogidas en el Libro Blanco de la titulación del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, una serie de competencias generales, consideradas esenciales con independencia del itinerario “profesional” y el ámbito de realización de las Prácticas. Junto a las competencias genéricas, se incorpora al programa un listado de competencias específicas, a desarrollar por el alumno en función del itinerario elegido, y de su adscripción, esto es, Graduado Social, Gestión de Personal, Empresa y Administración Pública².

Es evidente que, al proponer entre los objetivos de las prácticas la adquisición de las citadas competencias, además de guiar al alumno en este proceso mediante la autorización correspondiente, aquéllas deben ser objeto de evaluación y calificación, por lo que han de establecerse los mecanismos adecuados para valorar su desarrollo y la evolución

2. Pueden consultarse en el Programa de Prácticas Integradas de Relaciones Laborales, disponible en http://www.uhu.es/erel/index.php?option=com_content&task=view&id=145&Itemid=66. Debemos recordar que en el Libro Blanco sobre el grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos se postulan cuatro grandes campos de actuación para los futuros titulados: Asesoramiento jurídico-laboral, Dirección y Gestión de Recursos Humanos; Intervención en el mercado de trabajo y desarrollo de Políticas Socio-laborales; Nuevas Áreas especializadas que demanda el mercado de trabajo: salud laboral y prevención de riesgos laborales; auditora socio-laboral, protección social y seguridad social.

experimentada por el alumno. Con este fin, contemplamos la conveniencia de adaptar los cuestionarios de evaluación dirigidos a los tutores externos, paralelamente a la realización de un seguimiento y atención personal hacia el alumno, más estrecho, si cabe, por parte del tutor de la Facultad, guiando el proceso de enseñanza-aprendizaje. La puesta en práctica de este proceso de seguimiento y evaluación continuados va a comportar, sin duda, un mayor esfuerzo de coordinación entre los tutores internos y entre éstos y el correspondiente tutor de la empresa. La coordinación entre los tutores será especialmente relevante en aspectos tales como los criterios de evaluación que han de adoptarse para la valoración de las competencias y habilidades desarrolladas por los alumnos.

5. BIBLIOGRAFÍA

- BARBA RAMOS, F.J. (COORD.). La Influencia de las Prácticas Integradas de la Diplomatura de Relaciones Laborales en el perfil e inserción profesional de los alumnos. Proyecto de Innovación Docente 2005.
- COMISIÓN EUROPEA. Libro Blanco sobre el Empleo, 1994
- FONSECA MORA, C. Y AGUADED GÓMEZ, I. (COORD.), Enseñar en la Universidad, Netbiblo, 2007.
- GALÁN GARCÍA, A. Y MIEDES UGARTE, B., "El marco normativo y el nuevo modelo. El nuevo crédito una unidad académica distinta", Jornadas La Universidad ¿española? en el EEES", La Rábida, 2004.
- HENRY GIROUX, "Educando para el futuro: Rompiendo la influencia del neoliberalismo", Revista de Educación, núm.extraordinario (2002), pp. 25-37.
- Libro Blanco de la titulación del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos. Disponible en www.aneca.es/modal_eval/docs/libroblanco_rrhh_def.pdf.
- "La integración del sistema universitario español en el Espacio Europeo de Educación Superior". Documento-Marco. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. 2003.
- PAGANI, R., "El desarrollo del proceso de Convergencia Europea en España y en la Unión Europea".
- Propuesta de Directrices para la elaboración de los Títulos universitarios de Grado y Master. Documento de trabajo elaborado por el MEC, de 21 de diciembre de 2006. Disponible en www.mec.es/educa/ccuniv/html/documentos/Directrices_para_la_elaboracion_de_titulos.pdf.
- ZABALZA BERAZA, M.A., Guía para la planificación didáctica de la docencia universitaria en el marco del EEES. Universidad de Santiago de Compostela. 2004.