



MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS UNIVERSITARIAS EN EMPRESAS

CONTENIDO

1. Relación de empresas colaboradoras en la elaboración este manual
 2. Duración mínima recomendada de las prácticas
 3. Entrevista de selección
 4. Documento de confidencialidad
 5. Porcentaje de becarios sobre la plantilla de la empresa
 6. Departamento encargado de la gestión de prácticas
 7. Elaboración de un Informe de Evaluación a la finalización de las prácticas
 8. Periodo de realización de prácticas
 9. Días de libre disposición
 10. Tipo de jornada y horario
 11. Desplazamientos
 12. Seguros
 13. Dotación económica
 14. Captación y reclutamiento de candidatos
 15. Discapacidad
 16. Tutores por parte de la empresa
- Anexo: Medidas propuestas para la retención y la captación del talento

1. Relación de empresas colaboradoras en la elaboración este manual

- ACCENTURE
- ATOS ORIGIN
- BBVA
- CAJA MADRID
- CEPESA
- CUATRECASAS
- DELOITTE
- GARRIGUES ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS
- GRUPO GENERALI
- IBERDROLA
- IBM
- ORACLE
- PRICEWATERHOUSECOOPERS
- REPSOL YPF
- BANCO SANTANDER



2. Duración mínima recomendada de las prácticas

La duración mínima recomendada de las prácticas es tres meses

La realización de prácticas tiene una gran utilidad tanto para los alumnos, a los que ofrece la posibilidad de introducirse en el mercado laboral y poner en práctica los conocimientos adquiridos durante sus estudios, y conocer de primera mano un puesto, como para las empresas de acogida, a las que permite formar a estudiantes en áreas concretas de actividad, dando la posibilidad de iniciar una carrera profesional sistemáticamente organizada desde su comienzo.

Por lo tanto, el periodo de prácticas en empresas deberá tener la duración suficiente con el objetivo de facilitar la adaptación al puesto de la persona incorporada y asegurar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades. Se considera que para poder obtener los resultados deseados, por ambas partes, la duración mínima de las prácticas debería ser de tres meses.

En base a los datos extraídos del cuestionario aplicado a las empresas participantes en el “Benchmarking de Prácticas Universitarias en Empresas”, la duración de las prácticas gestionadas por las mismas es la siguiente:

| | Estudiantes | Titulados |
|------------------------------|-------------|-----------|
| Duración media total (meses) | 6 | 9 |

3. Entrevista de selección

Se recomienda realizar una entrevista de selección previa de candidatos por parte del departamento de Recursos Humanos

Dada la singularidad de cada compañía y de cada alumno, se considera fundamental realizar una entrevista de selección previa, por parte de la empresa de acogida a todos los candidatos para, en función de su perfil de base, competencias e intereses y preferencias, y de las características de los puestos disponibles en cada departamento, poder identificar a los candidatos idóneos y asegurar la adecuación perfil/puesto.

Esta entrevista de selección previa de candidatos la deberá realizar el departamento de Recursos Humanos, que determinará el departamento más adecuado en cada caso. De esta forma, podrá presentar a cada tutor de prácticas de la empresa, un candidato seleccionado.

Las empresas participantes en el “Benchmarking de Prácticas Universitarias en Empresas”, manifestaron que sus procesos de selección constan de las siguientes fases:

| | Estudiantes (%) | Titulados (%) |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|
| Entrevista de selección con el Departamento de Recursos Humanos | 82,35 | 64,70 |
| Entrevista de selección con áreas de Dirección o Gerencia | 76,47 | 58,82 |
| Pruebas psicotécnicas | 70,59 | 52,94 |
| Pruebas de idiomas | 47,06 | 35,29 |
| Dinámicas de grupo | 41,18 | 17,65 |
| Pruebas profesionales | 5,88 | 5,88 |
| Assessment Centre | 0,0 | 5,88 |

4. Documento de Confidencialidad

Se considera conveniente la firma de documento de confidencialidad por ambas partes

Un aspecto importante para las dos partes implicadas en la realización de prácticas es la confidencialidad. Por parte de la empresa es importante garantizar que en todo momento, tanto durante el periodo de estancia como una vez finalizadas las prácticas, se respetará la confidencialidad de toda aquella información a la que el becario pueda tener acceso. Del mismo modo, por parte del becario incorporado, es necesario garantizar la protección de sus datos.

Se considera conveniente por tanto la firma de un documento de confidencialidad por parte de ambas partes, es decir, tanto por la protección de datos del becario incorporado, como para garantizar la confidencialidad de la información de la empresa de acogida.

El 76,5% de las empresas participantes en el "Benchmarking de Prácticas Universitarias en Empresas" contempla, de forma obligada, la firma de alguna cláusula de confidencialidad y/o permanencia durante y después del periodo de prácticas (recogido en los anexos, en documentos de compromiso, en los convenios).

| | |
|-------------------------------------------------------|-----------------------|
| | Si, de forma obligada |
| Firma de cláusula de confidencialidad y/o permanencia | 76,5% |

5. Porcentaje de becarios sobre la plantilla de la empresa

Porcentaje de becarios sobre la plantilla de la empresa

Este punto queda pendiente de averiguar si existe alguna normativa legal que limite el número de becarios en la empresa en función de su plantilla (por CIF). Es necesario saber si este límite, en caso de existir, se calcula en base a horas o por número total de becarios.

6. Departamento encargado de la gestión de prácticas

Se aconseja que la gestión de las prácticas se realice por el departamento de Recursos Humanos

El departamento de Recursos Humanos es generalmente el que tiene una visión más global del conjunto de la organización, además de conocer las necesidades y previsiones del resto de departamentos de la compañía en cuanto a incorporación de becarios y personal.

Por este motivo, se considera idóneo que la gestión de las prácticas se centralice y gestione en el departamento de Recursos Humanos, preferentemente en el área de reclutamiento y selección. Se pretende, así, poder mantener un contacto estructurado, directo y fluido tanto con el resto de departamentos de la empresa, como con el Servicio de Orientación y Planificación Profesional (SOPP), como medio para poder mejorar la coordinación y agilizar el proceso de selección de candidatos y de tramitación de las prácticas.

7. Elaboración de un Informe de Evaluación a la finalización de las prácticas

Es recomendable la elaboración de un Informe de Evaluación al finalizar las prácticas

A la finalización del periodo de prácticas, se considera importante la elaboración de informes tanto por parte del tutor sobre el becario como a la inversa, en paralelo, de manera que se pueda recabar información de utilidad sobre ambas partes (funciones, relación becario-empresa, nivel de desempeño, etc.).

De esta manera se podrán identificar los aspectos positivos para potenciarlos y los aspectos a mejorar, lo que permitirá adoptar las medidas preventivas y correctoras oportunas.

Así mismo, se considera aconsejable realizar una breve entrevista de salida con cada becario, independientemente del motivo de la misma.

| Sistemas de supervisión y control de prácticas | |
|------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Existe un sistema formalizado de supervisión y evaluación de las prácticas | 94,1% |
| Se elaboran informes sobre las prácticas de cada estudiante | 94,1% |
| Se realizan entrevistas de salida a la finalización del período de prácticas | 64,7% |

8. Periodo de realización de prácticas

Es aconsejable que las prácticas puedan realizarse durante todo el año

El periodo de realización de prácticas debería extenderse durante todo el año, sin limitarse a determinados periodos, adaptándose en cada caso a las necesidades de la empresa de acogida y del alumno.

Por la especificidad de las organizaciones, cabe la posibilidad de que existan determinadas épocas del año en la que sea más apropiado realizar la incorporación de becarios. Por ejemplo, determinadas empresas no admiten becarios durante los meses de verano porque al disponer de menos personal durante las vacaciones consideran que se no podrá atender convenientemente al alumno y por lo tanto aprenderá menos; por el contrario, otras empresas prefieren centrar las incorporaciones de becarios en la época estival por diferentes motivos como la mayor disponibilidad horaria de los alumnos, el trabajo desempeñado en determinadas épocas o la carga de los tutores de la empresa.

9. Días de libre disposición

Los días de realización de exámenes serán libres obligatoriamente. Los días de libre disposición se aconseja que sean determinados por el tutor de la empresa.

Los días que el alumno necesite para la realización de exámenes serán libres obligatoriamente. En ningún caso la empresa de acogida podrá dificultar la asistencia del becario a la realización de exámenes.

En cuanto a los días de libre disposición, días festivos, puentes, etc. será el tutor establecido por la empresa quien decidirá sobre este punto, aplicando el sentido común en cada uno de los casos, e intentado hacer compatibles las necesidades de la organización y las demandas del becario.

10. Tipo de jornada y horario

La jornada ideal sería de 5 horas, en horario de mañana o tarde en función de la disponibilidad del alumno.

Las jornadas laborales y los horarios de las prácticas de los estudiantes, deben de responder a los objetivos fijados por el Real Decreto 1497/1981, de 19 de junio, y el Real Decreto 1845/1994, de 9 de septiembre sobre Programas de Cooperación Educativa, es decir, la realización de prácticas profesionales deben de conseguir una formación integral de los alumnos universitarios, combinando teoría y práctica, dando la oportunidad al estudiante de combinar ambos conocimientos e incorporarse al mundo profesional al finalizar el programa con un mínimo de experiencia.

El artículo 5 de los anteriores Reales Decretos mencionados, recoge que el alumno inscrito en el programa de prácticas que desarrolle sus estudios y actividades en las empresas, estará sujeto al régimen y horario que en el mismo se determine, bajo la supervisión del tutor que, dentro de la empresa, velará por su formación, para que pueda desarrollar y compatibilizar de forma normal, sus estudios en la Universidad con su estancia en la empresa, adquiriendo conocimientos prácticos de su futura profesión, lo cual redundará en beneficio de todos los agentes implicados.

Los Departamentos de Recursos Humanos de las empresas que han participado en esta iniciativa, apuntan que la jornada ideal sería la de 5 horas diarias, adaptándose siempre la empresa a las necesidades y disponibilidad del alumno en función de su carga lectiva.

Los horarios de realización de las prácticas podrán ser de mañana o tarde, en función del horario de clase de cada alumno, si bien lo deseable es que las prácticas se realicen en horario de mañana, ya que es el horario en el que las empresas desarrollan su máxima actividad.

Se plantea la posibilidad de que, en los últimos meses de curso lectivo, las clases sean programadas por la Universidad en horario de tarde, para que los estudiantes interesados puedan realizar sus prácticas durante la mañana. El motivo de esta propuesta es que en los últimos meses de curso académico, los estudiantes van a poseer mayores conocimientos los cuales podrán aplicar en la empresa con mayor confianza y solidez.

11. Desplazamientos

Los desplazamientos deberán estar debidamente justificados dentro del marco de realización del proyecto al que pertenecen.

Debido a la globalización de la economía y a la internacionalización y dispersión geográfica de las grandes empresas, cada vez son más los grupos corporativos que cuentan con sedes y filiales en localidades distintas a la empresa matriz; por ello, los desplazamientos de un centro de trabajo a otro, para visitar a clientes, proveedores, plantas de comercialización y distribución, nuevos proyectos, etc. se ha convertido en una actividad más que habitual entre las personas que realizan prácticas en empresas.

Los desplazamientos llevados a cabo por un estudiante en prácticas deberán estar debidamente justificados dentro del marco de realización del proyecto al que pertenecen, es decir, que los desplazamientos estarán vinculados necesariamente a las funciones que diariamente desarrollan en la empresa.

Estos desplazamientos realizados dentro del periodo de prácticas, deberán ser comunicados al SOPP, para que este Servicio pueda poner en conocimiento de la empresa aseguradora con la que se encuentra suscrita la Póliza Colectiva de Accidentes.

Destacar que el 62,5% de las personas que realizan prácticas en las empresas del presente estudio, participa en proyectos o actuaciones ante empresas cliente, siempre dependiendo del área en que están integradas las prácticas, de los requerimientos del proyecto y de las características del propio cliente.

12. Seguros

Se recomienda consultar la cobertura del seguro en cada Centro de Estudios para conocer la cobertura real y la conveniencia o no de ampliarlo.

Todas las personas que cursan en España alguno de los siguientes estudios oficiales: Grado medio, Grado Superior, Doctorado o Proyecto Fin de Carrera, solamente durante el curso en que se matriculen, y que sean menores de 28 años, cuentan con la cobertura del Seguro Escolar.

En relación con la cobertura del Seguro Escolar en los supuestos de estudiantes que realizan prácticas en empresas, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social emitió con fecha 25 de marzo de 1999 una Resolución por la que las prácticas que realizan los estudiantes al amparo del Real Decreto 1497/1981 de 19 de junio, actualizado por el Real Decreto 1845/1994 de 9 de septiembre, están cubiertas por el Seguro Escolar, siempre que hayan sido organizadas o autorizadas según lo dispuesto por dicho Real Decreto, con independencia de que sean o no obligatorias para la obtención del título, siendo necesario que el estudiante esté matriculado en el Centro Educativo y al corriente en el abono de la cuota correspondiente.

Igualmente debe ampliarse esta protección a los estudiantes que realizan prácticas en empresas al margen del citado Real Decreto, siempre que se trate de prácticas autorizadas u organizadas por el Centro Docente y no constituyan relación laboral o actividad que pueda dar lugar a su inclusión en algún otro régimen del Sistema de la Seguridad Social.

Además de este Seguro Escolar, todos los alumnos adscritos a un Programa de Prácticas Profesionales son incluidos en una Póliza Colectiva de Accidentes complementaria al Seguro Escolar, al objeto de ofrecerles la adecuada cobertura para el caso en que aconteciera un accidente durante el desarrollo de su beca. En este sentido, el Servicio de Orientación y Planificación Profesional (SOPP) de la Fundación Universidad Carlos III será la encargada de comunicar la inclusión y/o exclusión de los alumnos en dicha Póliza.

El período durante el que estará adscrito al Seguro Colectivo de Accidentes será igual al tiempo en que se encuentre desarrollando sus Prácticas Profesionales y la cobertura abarcará el transcurso de las 24 horas del día.

Las contingencias que se encuentran cubiertas son: muerte por accidente, invalidez permanente, responsabilidad civil y gastos de asistencia sanitaria.

En el caso de los titulados de la Universidad Carlos III de Madrid que realizan prácticas profesionales en empresa, al no contar con la cobertura del Seguro Escolar, al haber perdido su condición de estudiante, son incluidos en una Póliza Colectiva de Accidentes similar a la anteriormente descrita.

Después de estudiar este punto con las empresas participantes en este estudio, se ha detectado que el 56,2%, suscriben además algún tipo de seguro complementario, normalmente un seguro de accidentes, y el 54,5% de las empresas participantes incluye algún tipo de seguro en la realización de prácticas en proyectos o actuaciones ante empresas clientes.

Debido a la diversidad de Pólizas existentes, así como las diferencias entre las diferentes Universidades, se recomienda consultar la cobertura del seguro en cada Centro de Estudios para conocer la cobertura real y la conveniencia de ampliarlo, en su caso.

13. Dotación económica

Se recomienda como dotación económica media, sin establecer diferencias entre titulados medios y superiores, dejando a un lado las prácticas de las personas de los programas especiales.

El tema de la dotación económica de las prácticas llevadas a cabo por estudiantes y titulados es uno de los temas que más interés suscita, siempre, tanto en las empresas como en las personas que van a hacer prácticas en las mismas, condicionando en muchos casos la incorporación o no de una persona en la empresa constituyéndose en una de las causas de abandono y rotación en determinadas entidades.

En el caso de los estudiantes, las becas pueden estar dotadas económicamente o no, quedando este punto a criterio de las empresas. El artículo 6 del Real Decreto 1497/1981 de 19 de junio establece que el convenio que se firme entre la Universidad y la empresa, podrá prever la aportación por las empresas de una cantidad en concepto de bolsa o ayuda al estudio, que será satisfecha en la forma que determine el propio convenio.

El Real Decreto 1497/1981 de 19 de junio, actualizado por el Real Decreto 1845/1994 de 9 de septiembre, recoge que los programas de prácticas deben de explicitar que no se establece relación contractual alguna entre el estudiante y la empresa y que esta relación será, por su naturaleza, estrictamente académica y no laboral.

La dotación económica debe de entenderse como una Ayuda al Estudio y nunca como una retribución, ya que el concepto de retribución se encuentra ligado al concepto de salario, que está constituido por la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación del servicio al empresario, ya retribuyan el trabajo efectivo o los periodos de descanso.

De las conclusiones del grupo de trabajo de “Benchmarking de Prácticas Universitarias en Empresas” se desprende que es recomendable que las prácticas estén siempre dotadas económicamente, para retener el talento en la organización, para que ésta dotación sirva para incentivar a la persona en prácticas, etc., pudiendo variar esta dotación, en función de la oferta, centros de trabajo, estructura salarial, etc.

Se recomienda como dotación económica media, sin establecer diferencias entre titulados medios y superiores y, dejando a un lado las prácticas de las personas de los programas especiales, en:

- Jornada completa (8 horas/día): 800,-€
- Media jornada (4 horas/ día): 400,-€

Los datos que a continuación se detallan son datos resultantes del estudio realizado por el SOPP entre las 15 empresas participantes en la Jornada de “Benchmarking de Prácticas Universitarias en Empresas”:

| | Estudiantes | | Titulados | |
|-------------------------------|-------------------|----------------------|-------------------|----------------------|
| | Media Jornada (%) | Jornada Completa (%) | Media Jornada (%) | Jornada Completa (%) |
| Sin dotación económica | 6,2 | 0 | 0 | 0 |
| 0- 300 euros | 31,2 | 0 | 28,6 | 11,8 |
| 301- 500 euros | 50 | 14,3 | 42,9 | 0 |
| 501- 750 euros | 12,5 | 42,9 | 28,6 | 35,3 |
| 751- 1.000 euros | 0 | 42,9 | 0 | 41,2 |
| Más de 1.000 euros | 0 | 0 | 0 | 11,8 |

| N=7 | Estudiantes (%) | Titulados (%) |
|----------------------------|-----------------|---------------|
| Ayuda al transporte | 5,88 | 5,88 |
| Tickets de comida | 23,53 | 17,65 |
| PC, PDA, Móvil etc. | 11,76 | 11,76 |

14. Captación y reclutamiento de candidatos

Actualmente la captación, selección y retención del talento en las organizaciones es uno de los principales problemas al que se enfrentan los Departamentos de Recursos Humanos debido, entre otras causas, a que las empresas compiten por los mismos profesionales, las mismas titulaciones, los mismos perfiles, etc.

Las empresas y organizaciones no solamente deben de preocuparse por incorporar a estudiantes y jóvenes titulados, sino que, además, tienen el reto constante de lograr que los índices de rotación sean lo más bajos posibles. Es importante hacer una atractiva oferta laboral y persuadir a los buenos candidatos para lograr su compromiso con la entidad contratante, ya que, probablemente, un recién titulado tenga al mismo tiempo varias ofertas de trabajo con buenas condiciones laborales.

Una buena herramienta para poder evaluar las competencias profesionales y personales, y posteriormente proceder a incorporar en plantilla, es la incorporación de estudiantes y titulados a través de la fórmula de prácticas profesionales, por ello es importante que éstos conozcan el objetivo de las prácticas y que pueda probar diferentes opciones que les permitan identificar las distintas salidas laborales existentes y decidirse por una de ellas.

Las empresas participantes en “Benchmarking de Prácticas Universitarias en Empresas” apuntan que es importante hacer una mayor difusión de las ofertas, para poder llegar a todos los estudiantes.

Las medidas adoptadas para captar estudiantes y titulados universitarios (De 1 – Nivel muy bajo de eficacia a 5 – Nivel máximo de eficacia), se enumeran a continuación:

| N=15 | Usan | Eficacia |
|---------------------------------------------------|-------------|-----------------|
| Servicios universitarios de empleo | 17 | 3,6 |
| Portales de empleo | 15 | 3,8 |
| Foros de empleo | 5 | 3,4 |
| Presentaciones de empresas | 3 | 2 |
| Acciones formativas en la Universidad | 14 | 3,2 |
| Difusión en medios de comunicación | 12 | 3,3 |
| Convocatoria de premios | 14 | 4,2 |
| Patrocinio de actividades culturales o deportivas | 13 | 3,3 |
| Business Games | 4 | 2,2 |
| Otros | 2 | 3 |

Las principales dificultades con las que se encuentran las empresas participantes a la hora de captar y retener el talento son:

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| Exceso de oferta profesional | 88,2% |
| Dificultades de conciliación entre la vida personal y la profesional | 35,3% |
| Imagen corporativa y/o del sector de actividad | 29,4% |
| Desajuste entre las expectativas iniciales sobre la cualificación obtenida en la Universidad y el posterior ejercicio profesional | 23,5% |
| Exigencias de movilidad | 17,6% |
| Funciones y tareas del puesto | 17,6% |
| Oferta formativa y de desarrollo no atractiva o inexistente | 17,6% |
| Indefinición de la carrera profesional | 17,6% |
| Dificultades de promoción | 17,6% |
| Condiciones salariales y de compensación | 11,8% |
| Estilos de liderazgo | 11,8% |
| Grado de exigencia y estrés en el puesto | 11,8% |
| Clima laboral existente | 11,8% |
| Otros | 5,9% |

Al final de este documento, incorporamos un anexo que recoge las medidas apuntadas sobre las medidas de captación y retención del talento por las 15 empresas participantes en la I Reunión (sic.).

15. Discapacidad

Incorporar a personas que sufren algún tipo de discapacidad, es una de las principales preocupaciones de los Departamentos de Recursos Humanos, ya que además de responder a una labor social e integradora de estas personas, se trata de un imperativo legal que tanto las empresas como las titulaciones deben cumplir.

Las entidades públicas y privadas que empleen a 50 o más trabajadores estarán obligadas a que, al menos el dos por ciento de éstos, sean trabajadores con discapacidad. Por ello la preocupación por incorporar a personas con algún tipo de discapacidad ha obligado a que las empresas se planteen nuevas estrategias en la búsqueda de personal.

Esta preocupación ha quedado de manifiesto en las reuniones mantenidas con las empresas participantes en “Benchmarking de Prácticas Universitarias en Empresas”, indicando que es muy importante que desde las Universidades se realice una difusión específica de ofertas para personas con discapacidad y una mayor labor de seguimiento, en colaboración con las empresas de acogida, de modo que la información llegue al alumno de la mejor manera posible.

16. Tutores por parte de la empresa

Estos tutores por parte de la empresa son quienes deben de guiar, enseñar y preparar un programa de trabajo para las personas que se incorporan en prácticas.

La figura del tutor de las prácticas profesionales de la empresa se encuentra recogida en el artículo 5 del Real Decreto 1497/1981 de 19 de junio, actualizado por el Real Decreto 1845/1994 de 9 de septiembre, en el que se recoge que el alumno inscrito en el programa que desarrolle sus estudios y actividades en las empresas estará sujeto al régimen y horario que en el mismo se determine, bajo la supervisión del tutor que, dentro de la empresa, velará por su formación.

Estos tutores por parte de la empresa son quienes deben de guiar, enseñar y preparar un programa de trabajo para las personas que se incorporan en prácticas en sus respectivos departamentos, resolviendo sus dudas e inquietudes formativas y profesionales.

En el 29,4% de las empresas que ha participado en este estudio, existe un manual de procedimientos que guía las tareas de los tutores, en el que pueden encontrar como actuar en determinadas situaciones.

Pero, ¿es necesaria tener una determinada formación para ser tutor de prácticas? En el 17,7% de las empresas participantes en “Benchmarking de Prácticas Universitarias en Empresas” ya existe formación específica para las personas que van a ser designadas tutores de las prácticas, para ayudarles a afrontar la supervisión de las prácticas de los estudiantes y titulados. Por ello, es recomendable que se facilite formación específica a quienes vayan a ser tutores y que se elabore una “Guía del Tutor” (presencial u on-line) que recoja los puntos clave y acciones críticas a ejecutar.

Es de señalar que, en el 58,8% de estas empresas, se realiza un proceso de selección interno para elegir a los mejores tutores de prácticas, pero es recomendable igualmente realizar una evaluación de los tutores por parte de los becarios para poder identificar a los tutores idóneos.

De la misma forma hay que destacar que cada línea de negocio, departamento, sección de la empresa debe de conocer la situación y condiciones reales y generales de las prácticas, para que ajusten sus demandas al departamento de Recursos Humanos.

Se hace una mención especial sobre aquellos casos de personas que solicitan incorporarse en prácticas en la empresa, pero suponiendo “un compromiso”, es decir, son personas que bien son hijos o familiares de empleados o mantienen algún vínculo personal con alguna persona de la entidad. En estos casos se solicita la ayuda del Tutor, ya que éste debe compartir cierta complicidad con el departamento de Recursos Humanos y decidir sobre este tipo de situaciones, no dejando la toma de decisiones exclusivamente en el ámbito de este departamento, liberándole de esta decisión al departamento de Recursos Humanos.

ANEXO

Medidas propuestas por las empresas participantes en la Jornada de Benchmarking de Prácticas Universitarias en Empresas para la captación y la retención del talento (sic.)

A) Medidas para la captación del talento

a) Relación Universidad – Empresa

- Potenciar la presencia de las empresas en la Universidad: presentaciones de casos, seminarios, conferencias técnicas, visitas a empresas en sus centros de trabajo.
- Mayor acercamiento por parte de la empresa hacia la universidad, realizando seminarios gratuitos.
- Impartición de seminarios y cursos de formación por parte de los profesionales de las empresas.
- Lanzamiento de acciones centradas en el aula (exposiciones técnicas, casos prácticos,...) de no más de dos horas, en horario de clase y en función del perfil demandado.
- Creación de un foro de identificación de necesidades de los equipos docentes con relación a las empresas. Esto permitiría: mayor presencia de las empresas en las aulas, contenidos más prácticos, actualizados y adaptados a la realidad empresarial.
- Subvencionar mayor número de master o estudios de postgrado.
- Vincular en mayor medida al personal docente de la universidad con la política empresarial.
- Involucrar al profesorado.
- Mayor difusión e implicación de los profesores académicos en las salidas profesionales de los alumnos.

b) Condiciones de las prácticas

- Ofrecer becas con posibilidad de contrato posterior, con trayectoria profesional.
- Ofrecer buena y extensa formación dentro de la compañía.
- Flexibilidad del horario y la duración total del periodo (en meses).
- Instauración de programas de prácticas de verano, a partir de 2º curso (prácticas académicas).
- Clarificar contenidos, rol y objetivos de las becas.
- Adelantar los periodos de prácticas académicas en el año (empezar en octubre en vez de en marzo).
- Mejorar las cuantías de las becas.
- Internacionalización de la oferta de prácticas.

c) Comunicación – difusión

- Ranking de mejores empresas para la realización de prácticas.
- Hacer un ranking de valoración por parte de becarios anteriores – presentarlo.
- Empresa bien valorada, con buen posicionamiento en el mercado y que esto llegue a los estudiantes.
- Mayor comunicación con los alumnos. Posibilidad de reuniones periódicas con los delegados.
- Comunicación: mejorar la percepción de los candidatos sobre la empresa y los puestos ofertados.
- Crear nuevos canales para atraer estudiantes (SMS móviles,...).
- Eventos dirigidos a los estudiantes, reinventar.
- Invitar a los posibles becarios a hacer visitas sin compromiso a las empresas.
- Posibilidad de hacer presentaciones de las empresas en su propia sede. Difusión por parte de la universidad en implicación de su profesorado. Posibilidad de hacer “Jornadas de puertas abiertas” de las distintas empresas.
- Dar a conocer/publicitar nuestro programa de prácticas educativas.
- Mayor publicidad de las becas en distintos medios de comunicación.
- Darse a conocer dentro del mundo universitario. En la mayoría de las ocasiones no conocen las posibilidades que ofrece cada compañía.
- Presentar el programa de incorporación de becario de la empresa – valorarlo.

d) Servicio de Orientación y Planificación Profesional (SOPP)

- Mejorar la coordinación con los servicios de empleo y agilidad.
- Efectividad en el filtrado de currícula servicios a empresa.
- Potenciar el servicio de orientación al alumno de cara a canalizar adecuadamente sus expectativas formativas en el periodo de prácticas.

e) Otros

- Clarificar el desarrollo profesional una vez terminada la beca.
- Desarrollo de carrera profesional.
- Transparencia en el proceso de selección. Una descripción más detallada de las funciones a realizar presentada de una forma atractiva.

B) Propuestas para la retención del talento

a) Condiciones de las prácticas

- Aumento del número de horas de prácticas al año y flexibilidad.
- Flexibilidad de horario y seguimiento personalizado.
- Flexibilidad en las condiciones laborales.
- Identificar modelos de colaboración más flexibles.
- Vincular el proyecto fin de carrera al ejercicio de las prácticas (necesaria coordinación entre tutores).
- Mejorar el plan de acogida, seguimiento y evaluación.
- Ofrecer posibilidad de cambio de departamento.
- Ayuda Económica.
- Conciliación vida laboral y personal.
- Becas internacionales en otras filiales de la empresa.
- Activar los procesos de selección durante un número determinado de horas y no al final de las prácticas.
- Acceso a algunos de los beneficios sociales de la propia compañía durante las prácticas.

b) Orientación – Expectativas profesionales

- Potenciar el seguimiento individualizado del colectivo en prácticas de cara a orientar su carrera en la organización en función de sus expectativas, potencial y objetivos profesionales.
- Fomentar el papel del tutor en las prácticas: realizar una evaluación intermedia del becario (además de la evaluación final).
- Especificar / concretar posibilidades de incorporación posterior.
- Mayor información de las salidas profesionales para que la decisión de los alumnos a la hora de escoger su salida profesional sea lo más acertada posible.
- Garantizar la empleabilidad del becario.
- Gestión de las expectativas de los alumnos en prácticas, definiendo con antelación qué es la figura del becario y qué deberes y obligaciones tiene.
- Seguimiento del trabajo del becario por parte de RRHH, con entrevistas correctivas de los objetivos.
- Adecuación del perfil del candidato al contenido de las prácticas.
- Programa de tutorías.
- Atención personalizada, no todo el mundo tienen las mismas expectativas laborales.
- Trayectoria profesional. Plan de carrera profesional.
- Compromisos de incorporación condicionados al aprovechamiento de la etapa de prácticas y buena evaluación del tutor.

c) Formación

- Ofrecerles un plan específico de formación.
- Formación.
- Formación interna de capacidades y habilidades durante las prácticas.
- Desarrollo de carrera y formación.
- Formación internacional y on-line.

d) Otros

- Hacer un ranking de incorporación a la empresa y hacerlo público.
- Foros de comunicación internos entre becarios -network- (portal del becario, blog, etc).