

LIBRO BLANCO

**TÍTULO DE GRADO
EN CIENCIAS LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS**

**Agencia Nacional de Evaluación
de la Calidad y Acreditación**

El contenido de este libro es responsabilidad exclusiva de los autores del mismo, cuyos nombres se relacionan, y de las instituciones, a las que en algunos casos representan. LA ANECA, a través de sus específicas comisiones de evaluación, ha elaborado el Informe que precede al libro.

LIBRO BLANCO

**TÍTULO DE GRADO
EN CIENCIAS LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS**

**Agencia Nacional de Evaluación
de la Calidad y Acreditación**

Índice

INFORME DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN DEL DISEÑO DEL TÍTULO DE GRADO EN CIENCIAS LABORALES Y RECURSOS HUMANOS	5
INTRODUCCIÓN	7
APÉNDICE INTRODUCTORIO: EVOLUCIÓN DE LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO EN ESPAÑA	21
1. ANÁLISIS DE LAS TITULACIONES AFINES EN EL CONTEXTO EUROPEO	25
2. MODELO DE ESTUDIOS EUROPEOS SELECCIONADOS	53
3. NÚMERO DE PLAZAS OFERTADAS Y DEMANDA DE LAS TITULACIONES DE RELACIONES LABORALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO	59
4. INSERCIÓN LABORAL DE LOS DIPLOMADOS EN RELACIONES LABORALES 1997/2002	85
5. PERFILES PROFESIONALES	179
6. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS	197

7. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN DISCIPLINAR Y PROFESIONAL	205
8. CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS POR PERFILES PROFESIONALES	211
9. DOCUMENTACIÓN DE VALORACIÓN DE COMPETENCIAS	221
10. DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL TÍTULO	237
11. ESTRUCTURA GENERAL DEL TÍTULO, DISTRIBUCIÓN DE CONTENIDOS Y ASIGNACIÓN DE CRÉDITOS EUROPEOS	241
12. CRITERIOS E INDICADORES DE CALIDAD	267
ANEXOS	275
ANEXO 1. VALORACIONES	277
1. 1. Valoración Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España	278
1. 2. Valoración expertos y responsables académicos europeos	279
1. 3. Voto particular de la Universidad de León	282
ANEXO 2. DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA AL CAPÍTULO 2: LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES / CIENCIAS DEL TRABAJO EN LATINOAMÉRICA	285
ANEXO 3. DOCUMENTACIÓN COMPLEMENTARIA AL CAPÍTULO 3: ESTRUCTURA DE LOS TÍTULOS, PRÁCTICAS EXTERNAS, RENDIMIENTO ACADÉMICO	295
ANEXO 4. DOCUMENTO MARCO ELABORADO POR LA CONFERENCIA DE DECANOS/AS Y DIRECTORES/AS: JUSTIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DEL TÍTULO EN EL EES (JUNIO 2003)	309
ANEXO 5. CUESTIONARIO UTILIZADO EN EL ESTUDIO DE INSERCIÓN LABORAL	321

Informe de la Comisión de Evaluación del diseño del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos

DATOS IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO

Convocatoria: segunda
Nombre del proyecto: Ciencias Laborales y Recursos Humanos
Universidad coordinadora: Universitat de Valencia
Coordinador del proyecto: Ignasi Lerma Montero
Fecha documento final: junio 2005

COMISIÓN DE EVALUACIÓN

- Jon Paul Laka
Evaluador del Programa de Convergencia Europea de ANECA
- Gabriel Ovejero
Evaluador del Programa de Convergencia Europea de ANECA
- José M^a Martínez de Pisón
Rector de la Universidad de la Rioja
- Virgilio Zapatero
Rector de la Universidad de Alcalá

VALORACIÓN DE LA COMISIÓN

El trabajo desarrollado se ajusta a los criterios de la convocatoria. Es de destacar el estudio completo y desarrollado que se ha realizado sobre las titulaciones afines en Europa, del que se deriva el convencimiento de las Universidades participantes en este proyecto de la necesidad de unificar los actuales títulos universitarios oficiales de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en una nueva titulación de grado.

La Red ha realizado un encomiable esfuerzo en el análisis de los resultados de las encuestas de inserción laboral, destacando la gran muestra utilizada, aunque los datos se refieren a los diplomados en Relaciones Laborales y Graduado Social, dejándose fuera de este análisis a los Licenciados en Ciencias del Trabajo.

La Comisión da por válido el trabajo y recomienda la publicación del Libro Blanco y su remisión al Consejo de Coordinación Universitaria y a la Dirección General de Universidades.

INTRODUCCIÓN

Introducción

El Proyecto que se presenta de **Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos**, es el resultado del compromiso asumido y del trabajo realizado por las diferentes Universidades participantes en él, para la elaboración de un Título único de Grado resultante de la integración de la diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

La denominación propuesta es, a la vez, innovadora y convergente. En ella, de manera conjunta se sintetizan e identifican tanto formativa como profesionalmente sus núcleos sustantivos de referencia.

El informe se estructura en tres bloques. En el primero, con carácter introductorio, se definen los objetivos del proyecto, el proceso seguido para su elaboración y aprobación por parte de 42 de la 43 Universidades participantes, así como una breve descripción de la evolución de estos estudios en nuestro país.

En el segundo bloque (capítulos 1 a 11), se desarrollan y exponen sucesivamente los apartados especificados en la II Convocatoria de Ayudas para el diseño de Planes de Estudios y Títulos de Grado adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior, en el marco del Programa de Convergencia Europea. Así, en los capítulos 1 y 2 se ha procedido al análisis de las titulaciones afines en el contexto europeo y a la valoración de las opciones que permitiesen adoptar un modelo de referencia. En el capítulo 3, el informe se centra en el análisis de una serie de indicadores académicos relativos a la situación de las titulaciones españolas objeto del estudio. El capítulo 4 expone los resultados del estudio realizado sobre procesos de inserción laboral de los egresados de Relaciones Laborales en el periodo 1.997-2002. En el capítulo 5, se analizan y describen los perfiles profesionales vinculados al nuevo título de grado. La valoración realizada por parte de los colectivos de académicos

micos y titulados con experiencia/profesionales, respecto a las competencias genéricas y específicas, se expone en los capítulos 6, 7, 8 y 9. En los capítulos 10 y 11, se recoge el diseño realizado de título de grado en los aspectos relativos a objetivos, duración, contenidos y asignación de crédito europeos. Por último, se proponen una serie de criterios e indicadores de calidad para la evaluación y seguimiento del título (Cáp.12).

En el tercer bloque se incorporan los anexos relativos a la valoración del proyecto realizada por instancias colegiadas o particulares; un análisis complementario realizado sobre títulos afines en los países latinoamericanos, el documento marco elaborado por la Conferencia de Decanos/as y Directores/as en junio de 2003, con anterioridad a la realización de este proyecto, relativo a justificación académica y profesional del nuevo título y su integración en el Espacio Europeo de Educación Superior. También se ha incluido un anexo con documentación complementaria al Capítulo 3, donde se recoge un conjunto de información complementaria relativa a la estructura, realización de prácticas y rendimiento académico en los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en nuestro país.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

1. Elaborar una propuesta de Título de Grado resultante de la integración de las actuales titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, adaptado a las directrices del Espacio Europeo de Educación Superior, que se adecue al perfil profesional demandado por la sociedad en este campo.
2. Analizar la situación de titulaciones afines en el ámbito de la Unión Europea, atendiendo a su situación respecto al proceso de convergencia de Bolonia, su estructura, contenidos y perfiles profesionales para los que capacitan.
3. Analizar la situación actual de las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en España, prestando especial atención a los datos de oferta y demanda, así como a los resultados académicos obtenidos.
4. Realizar un estudio de inserción laboral, para conocer los procesos de acceso al mercado de trabajo de estos titulados, sus ámbitos de inserción y sus orientaciones ocupacionales.
5. Analizar los perfiles profesionales y ámbitos de actuación profesional para los que debe habilitar y capacitar el grado, y establecer los criterios de rango pertinentes entre éstos y sus necesidades formativas.
6. Definir y valorar las competencias genéricas en cada una de sus dimensiones y las competencias específicas del título (disciplinares, profesionales y académicas) en relación con los perfiles profesionales propuestos.
7. Establecer las necesidades formativas básicas y aplicadas, verificando y contrastando la existencia o no de insumos formativos.

8. Elaborar una propuesta de contenidos formativos comunes para el título de grado en todas las universidades españolas, estructurada en bloques temáticos, con asignación de créditos europeos y distribución de las horas de trabajo académico del estudiante.
9. Proponer cursos de postgrado, vinculados al objeto material del nuevo grado.
10. Establecer criterios e indicadores del proceso de evaluación en función de su relevancia para garantizar la calidad del título.

ELABORACIÓN DEL PROYECTO

Para la elaboración de este proyecto de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, se procedió a organizar el trabajo de la red de Universidades participantes en dos fases y en la redacción de cuatro ponencias. La documentación obtenida en éstas, es la base del presente informe.

PRIMERA FASE	SEGUNDA FASE
Ponencia 1: <i>Análisis de las titulaciones afines en el contexto europeo.</i>	Ponencia 4: <i>Diseño de la propuesta de título de grado:</i> perfiles profesionales, valoración de competencias, definición de los objetivos y estructura del título, contenidos formativos comunes, asignación de créditos europeos y criterios e indicadores de evaluación de la calidad del título de grado.
Ponencia 2: <i>Análisis de la situación actual de los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en España.</i>	
Ponencia 3: <i>Estudio de los procesos de inserción laboral.</i>	

Esta primera fase estuvo dirigida a analizar aquellos aspectos contextuales de relevancia, que debían ser considerados con carácter previo al diseño del título de grado: por una parte el análisis del contexto de referencia europeo, con el objetivo de conocer, comparar y contrastar contenidos, competencias y capacidades profesionales de los estudios afines en Europa. Junto a ello, el análisis de los estudios de la Diplomatura de Relaciones Laborales y Licenciatura de Ciencias del Trabajo en nuestro país, atendiendo a la evolución de aquellos elementos más significativos que, con un marcado carácter estructural, conforman la situación actual de estos estudios. Este análisis contextual se ha completado con la realización de un estudio *ad hoc* de inserción laboral, y la consiguiente caracterización de los perfiles profesionales directamente vinculados con estas titulaciones junto a otros posibles ámbitos de actuación o inserción laboral. Las ponencias de la primera fase se realizaron de forma simultánea, aunque las dificultades para la obtención de datos de las ponencias 2 y 3 demoraron los plazos previstos para su elaboración.

En su conjunto, la primera fase ha permitido establecer los criterios e indicadores necesarios para orientar y abordar en la segunda fase el diseño del título de grado que se postula, atendiendo necesariamente a aquellos aspectos sustantivos de la actividad profesional de Graduado Social, colegiada y regulada en nuestro país, en sintonía con el ámbito académico y profesional europeo compartido.

La ejecución material del proyecto, ha sido posible gracias al esquema de trabajo diseñado, que ha permitido incorporar las dimensiones necesarias de eficiencia, participación, representatividad y consenso de las distintas instancias intervinientes. Así, en la primera reunión plenaria de todas las universidades participantes, realizada el día 9 de febrero de 2.004, se acordó la delegación de la coordinación y responsabilidad de elaborar cada una de las distintas ponencias a las siguientes universidades:

Ponencia 1: Universidad de Sevilla.

Ponencia 2: Universidad de Granada.

Ponencia 3: Universitat de Valencia.

Ponencia 4: Comisión de Coordinación del Proyecto integrada por: Universidad de Huelva, Santiago de Compostela, Murcia, Carlos III de Madrid, Universitat de Barcelona, Zaragoza, Granada, País Vasco y Valencia (Coordinador del proyecto).

Junto a las ponencias se estableció una Comisión Mixta formada por cuatro representantes del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales y la Comisión de Coordinación del Proyecto. Esta Comisión Mixta se ha reunido tres veces durante el período de elaboración del proyecto.

Por su parte, la Comisión de Coordinación del Proyecto se ha reunido, con carácter periódico, 10 ocasiones en sesiones de uno o dos días. Junto a la tarea específica de elaboración de la Ponencia 4, también ha mantenido reuniones de seguimiento con los coordinadores de las ponencias de la primera fase. La dinámica de trabajo de esta Comisión ha sido abierta, consultando, solicitando e incorporando aquellas sugerencias y propuestas recibidas desde la red.

Los trabajos y documentos parciales elaborados por los responsables, se fueron remitiendo por correo electrónico, desde la coordinación del proyecto, a todas las universidades participantes, con carácter previo a su presentación y validación en las reuniones plenarias de la red.

A tal efecto, se realizaron sesiones plenarias, los días 14 de Mayo en la Universidad Carlos III de Madrid, y los días 3 y 4 de junio en Jerez de la Frontera (Universidad de Cádiz) coincidiendo ésta última con la celebración de unas Jornadas Internacionales con responsables de titulaciones afines de universidades europeas. En estas Jornadas se pudo comprobar y comparar con detalle las opciones y grado de afinidad, al mismo tiempo que sentaron las bases necesarias para la configuración de una red europea de títulos con objetivos, contenidos y capacitaciones profesionales convergentes.

Tras estas reuniones, para finalizar el proceso de elaboración del proyecto y para su aprobación, se convocó el pasado día 18 de Junio de 2004 el cuarto plenario de la red.

El proyecto que se presenta ha sido respaldado favorablemente, de forma expresa, por 42 de las 43 Universidades participantes y, cuenta a su vez, con la aprobación unánime, del Pleno del Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España.

UNIVERSIDADES PARTICIPANTES

En la red creada para la elaboración del proyecto de título de grado de Ciencias Laborales y Recursos Humanos, desde su inicio han participado un total de 43 universidades españolas, que engloban a 59 de los 61 centros donde actualmente se imparten los estudios de Relaciones Laborales y/o Ciencias del Trabajo. La relación de universidades y las personas que en su representación han trabajado en la elaboración del proyecto han sido:

■ **Universidad A Coruña**

Cipriano Dobarro Montero

Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales Ferrol

Juan Manuel Sánchez Quinzá

Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales A Coruña

■ **Universitat d' Alacant**

Juan Ramón Rivera Sánchez

Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales

■ **Universidad de Alcalá**

Carlos García Serrano

Vicedecano de la Facultad de CC. Económicas

Ricardo Escudero Rodríguez

Delegado Ciencias del Trabajo

■ **Universidad de Almería**

Domingo Bonillo Muñoz

Director Escuela Universitaria Relaciones Laborales

■ **Universitat Autònoma de Barcelona**

M. Jesús Espuny Tomás

Vicedecana de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.

■ **Universitat de Barcelona**

Jaime Rodríguez Pascual

Jefe de Estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo

■ **Universidad de Burgos**

José Antonio Díez Villanueva

Director Escuela Universitaria de Relaciones Laborales

■ **Universidad de Cádiz**

José Sánchez Pérez

Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo

Carlos Guillén Gestoso
Vicedecano de la Facultad de Ciencias del Trabajo

■ **Universidad de Cantabria**

Julio Álvarez Rubio
Vicedecano de la Facultad de Derecho

■ **Universidad Carlos III de Madrid**

M. Del Sol Herráiz Martín
Vicedecana de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo

■ **Universidad de Castilla La Mancha**

José Javier Miranzo Díez
Vicedecano de la Facultad de Ciencias Sociales de Cuenca

■ **Universidad Complutense de Madrid**

Yolanda Sánchez-Urán Azaña
Vicedecana de Estudios de la Facultad de Derecho

■ **Universidad de Córdoba**

Ana M. López Castro
Vicedecana de la Facultad de Ciencias del Trabajo

■ **Euskal Herriko Unibertsitatea**

Mikel de la Fuente Lavín
Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales

■ **Universidad de Extremadura**

Francisco Rubio Sánchez
Coordinador Académico de Relaciones Laborales

■ **Universitat de Girona**

Eduardo Rojo Torrecilla
Coordinador Académico de Ciencias del Trabajo

Ignacio Camos Vitoria
Coordinador Académico de Ciencias del Trabajo

■ **Universidad de Granada**

Francisco Abad Montes
Decano Facultad Ciencias del Trabajo

Antonio Delgado Padial
Secretario Facultad Ciencias del Trabajo

■ **Universidad de Huelva**

Agustín Galán García
Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo

■ **Universitat Illes Balears**

Remedios Roqueta Buj
Directora Escuela Universitaria de Relaciones Laborales

■ **Universitat Internacional de Cataluña**

Montserrat Nebrera González
Coordinadora Ciencias del Trabajo

■ **Universidad Jaén**

Antonio Álvarez Montero
Vicedecano de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo

■ **Universitat Jaume I**

Ana Belén Escrig Tena
Directora Ciencias del Trabajo

M. Ángeles Burgos Giner
Directora de Relaciones Laborales

■ **Universidad La Laguna**

Juan Carlos Martín Bello
Vicedecano de Relaciones Laborales

■ **Universidad de La Rioja**

Antonio Salvador Ruiz
Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales

■ **Universidad de Las Palmas**

Ignacio Díaz de Lezcano Sevillano
Decano Facultad Ciencias Jurídicas

Carmelo Batista Machín
Vicedecano de Relaciones Laborales

■ **Universidad de León**

Juan José Fernández Domínguez
Vicedecano de la Facultad de Ciencias del Trabajo

Susana Rodríguez Escanciano
Coordinadora Académica

- **Universidad de Málaga**
F. Manuel Montalbán Peregrín
Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo

- **Universidad Miguel Hernández**
María José Alarcón García
Coordinadora Titulación de Relaciones Laborales

- **Universidad de Murcia**
M. Isabel Sánchez-Mora Molina
Decana de la Facultad de Ciencias del Trabajo

- **Universidad de Oviedo**
Javier Suárez Pandiello
Decano de la Facultad de Ciencias Económicas

Óscar Rodríguez Buznego
Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales.

- **Universidad Pablo de Olavide**
María Holgado González
Vicedecana de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo

- **Universitat Pompeu Fabra**
Josep Fargas Fernández
Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales

- **Universidad Pública de Navarra**
Margarita T. Apilluelo Martín
Vicedecana de Relaciones Laborales

- **Universidad de Rey Juan Carlos I**
Carlos Fernández de Casadevante Romaní
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Yolanda Quintanilla Navarro
Secretaria de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

- **Universitat Rovira i Virgili**
Miguel Ángel Purcalla Bonilla
Vicedecano de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo

- **Universidad de Salamanca**
Ángel Alcalá Hernández
Secretario de la Facultad de Ciencias Sociales

Justo Reguero Celada
Delegado de Relaciones Laborales

■ **Universidad de San Pablo-CEU**

Juan Pablo Maldonado Montoya
Coordinador de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo

■ **Universidad de Santiago de Compostela**

Carlos Javier Álvarez Fernández
Director de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales

■ **Universidad de Sevilla**

Carlos Arenas Posadas
Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo

Ana Alfaro Sagrera
Vicedecana de la Facultad de Ciencias del Trabajo

■ **Universidad de Valladolid**

Antonio Pyñeyroa de la Fuente
Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo

Ana Ortega Álvarez
Vicedecana de la Facultad de Ciencias del Trabajo

■ **Universitat de València**

Ignasi Lerma Montero
Vicedecano de la Facultad de Ciencias Sociales

■ **Universidad de Vigo**

Fátima García Rodríguez
Vicedecana de la Facultad de Ciencias Jurídicas y del Trabajo

■ **Universidad de Zaragoza**

Ruth Vallejo Dacosta
Secretaria de la Escuela Universitaria de Estudios Sociales

COORDINACIÓN DE PONENCIAS Y PROYECTO

COORDINADORES/AS DE LAS PONENCIAS

- Ana Alfaro Sagrera (Universidad de Sevilla):
Ponencia 1, Análisis de las titulaciones afines en el contexto europeo.

- Francisco Abad Montes con la colaboración de María Dolores Hueté y Maravillas Vargas (Universidad de Granada):
Ponencia 2, Análisis de las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.
- Ignasi Lerma Montero, Albert Piñero (Universitat de València):
Ponencia 3, Procesos de inserción laboral de los egresados (1.997-2.002).

COMISIÓN DE COORDINACIÓN DEL PROYECTO

La Comisión de Coordinación del Proyecto ha estado integrada por:

- Ruth Acosta Vallejo (Universidad de Zaragoza)
- Mikel de la Fuente Latín (Euskal Herriko Unibertsitatea)
- Marisol Herráiz Martín (Universidad Carlos III de Madrid)
- Antonio Delgado Padiál (Universidad de Granada)
- Jaime Rodríguez Pascual (Universitat de Barcelona)
- M^a. Isabel Sánchez Mora (Universidad de Murcia)
- Carlos. Javier Álvarez Fernández (Universidad de Santiago de Compostela)
- Agustín Galán García, (Universidad de Huelva) Co-coordinador del proyecto.
- Ignasi Lerma Montero (Universitat de València) Coordinador del Proyecto.

AGRADECIMIENTOS

Queremos dejar constancia de nuestro agradecimiento, en primer lugar, a todas aquellas Universidades, personas, profesionales, titulados y académicos que han participado en la elaboración del proyecto. Sin su dedicación y esfuerzo éste no hubiera sido posible.

Del mismo modo queremos señalar nuestro agradecimiento a los expertos de la ANECA, por su disponibilidad y por el apoyo recibido para la ejecución del proyecto.

Nuestro agradecimiento expreso a D. Javier San Martín Rodríguez y con él al Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España que preside y, a sus representantes delegados en la Comisión Mixta D. Alfonso Hernández Quereda, D. Francisco Rodríguez Santana, D. Antonio Sempere Navarro y D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo, por la atenta colaboración con la Comisión de Coordinación del Proyecto en todo el proceso de elaboración del mismo.

Por último, queremos agradecer Mónica Ortega (Universidad de Huelva) la tabulación realizada de las encuestas de competencias, y a la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Jerez de la Frontera (U.Cádiz) y a la Asociación Andaluza de Centros de Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo la magnífica organización de las Jornadas Internacionales celebradas en esa ciudad los días 3 y 4 de Junio pasados. Junto a ellos, nuestro agradecimiento a la Universidad Carlos III de Madrid, por su hospitalidad para acoger y atender las necesidades derivadas de las reuniones plenarias de la red y todas aquellas del Equipo de Coordinación del Proyecto.

Apéndice introductorio: Evolución de los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en España

En el presente apartado se expone de manera sucinta la evolución que han seguido en nuestro país los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, con la finalidad de mostrar las principales líneas seguidas hasta ahora, en el momento de su adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior.

Nuestro país puede considerarse pionero en el estudio y la enseñanza universitaria de las Relaciones Laborales. Un análisis comparado de los sistemas de enseñanza superior de otros países de nuestro entorno europeo, muestra cómo el nuestro adelantó la inclusión de estos contenidos formativos en su oferta académica.

En efecto, el origen histórico de los estudios superiores de Relaciones Laborales se encuentra en la Sección de Cultura y Acción Social del Instituto de Reformas Sociales, cuya función básica de primer orden fue el establecimiento y desarrollo de la legislación social, laboral y de protección social en España y donde se tomó la iniciativa de crear la Escuela Social de Madrid en 1925 (R. D. Ley de 17 de agosto de 1925), dependiente del Consejo de Cultura Social del Ministerio. El reformismo social, el mismo movimiento que llevó a crear una legislación laboral, fomentó la difusión y el estudio de la realidad del mundo del trabajo.

Los tres años de enseñanza contemplados se iban a caracterizar por dar orientaciones generales referidas a la política social, económica y legislativa. De un modo paulatino, la actuación de esta primera escuela ubicada en Madrid, se iría extendiendo por todo el país; Barcelona, Zaragoza y Valencia en 1929, Sevilla en 1930 etc.

En ese momento histórico, la década de los veinte, el objeto material de estos estudios, la legislación laboral y la organización del trabajo, se encontraban todavía en una primera fase de su desarrollo; como también lo estaban las disciplinas que se ocupaban de su estudio. Desde el punto de vista de la enseñanza, solo encontramos algún precedente en Estados Unidos, donde a finales del siglo XIX, algunos centros aislados impartían titulaciones relacionadas con los recursos humanos. En general, tanto en este país como en Europa, con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial, el reconocimiento de los derechos económicos y sociales y el deseo de paz social dio lugar a que Universidades, Institutos y Centros de Formación empezaran a interesarse por la formación en el ámbito de las relaciones industriales, orientando su actividad tanto docente como investigadora hacia el mundo de las relaciones de trabajo.

A partir de aquel momento fundacional, estos estudios han sufrido numerosas transformaciones en sus casi ochenta años de existencia. Diversos planes de estudios han ido jalonando su evolución, a lo largo de la cual se observa, como denominador común, el deseo de adaptarse a las nuevas circunstancias que se iban sucediendo en el mundo del trabajo. Así, el plan de 1930 (R.D. Ley 1 de mayo) dio uniformidad a todos los estudios de las Escuelas Sociales; el de 1941 (Orden de 29 de diciembre), ampliaba los destinatarios de estos estudios a los mandos del sindicato y a los *productores* integrados en los mismos; el de 1967 (Orden de 7 de abril) vino a combinar la línea jurídica laboral y la económica, vinculándola al campo de la organización de la empresa y dirección de personal; el de 1980 (R.D. 3 de mayo y plan de estudios en Orden de 28 de septiembre del mismo año), supuso la implantación de los estudios de Graduado Social, con el carácter de enseñanza especializada y, como título universitario.

El cambio más importante se sitúa a partir del R.D. 1429/1990 de 26 de octubre, que estableció tanto el título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales –dirigido a sustituir el espacio ocupado hasta entonces por el título de Graduado Social Diplomado–, como las directrices generales propias a las que debían sujetarse los planes de estudios conducentes a la obtención de dicho título.

En dicha reforma, dirigida al conocimiento interdisciplinar e integral del mundo del trabajo, se modificaron de forma significativa los contenidos docentes, y se amplió el perfil profesional de estos estudios planteándose como objetivo formativo el *“proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social”*. Objetivo amplio, que abría un abanico de salidas profesionales a estos Diplomados en el mundo de la empresa, en el ejercicio libre de la profesión y en las Administraciones Públicas.

Sin embargo, la necesidad de dar un contenido formativo adecuado a aquellos nuevos perfiles y los cambios sustantivos que se han ido produciendo en el mundo del trabajo en las dos últimas décadas, situaron a estos estudios ante una nueva necesidad derivada de las limitaciones objetivas que la Diplomatura presentaba para atender en su complejidad, las nuevas demandas sociales en este ámbito de actuación profesional.

Esta nueva realidad, asumida por la totalidad de los centros que impartían la Diplomatura de Relaciones Laborales, llevó a iniciar la elaboración de una propuesta de licenciatura mediante un segundo ciclo. Las razones para ello, fueron básicamente tres:

- Ofrecer a los estudiantes de la Diplomatura de Relaciones Laborales una opción para ampliar su formación y con ello mejorar las bases cognoscitivas para satisfacer las nuevas demandas sociales con éxito. Hemos de recordar aquí que en aquel momento los diplomados en Relaciones Laborales/graduado social, sólo tenían acceso a segundos ciclos distantes en cuanto a sus contenidos formativos; a saber, Publicidad y Relaciones Públicas, Biblioteconomía y Documentación y Comunicación Audiovisual.
- La imposibilidad de ofrecer una formación que permitiera conocer con profundidad y desde diversas ópticas la complejidad que había alcanzado el mundo del trabajo y todo ello con la limitación de una titulación universitaria de ciclo corto.
- Potenciar la investigación en el campo sociolaboral, manteniendo la misma multidisciplinariedad que caracteriza a los estudios de la Diplomatura.

En definitiva, se trataba de que en la Universidad española se pudiera formar un profesional capaz de captar y analizar la complejidad del mundo del trabajo y que contara, además, con los fundamentos suficientes como para dar respuesta a los problemas que plantea, tanto desde el punto de vista de la empresa como desde la perspectiva relacional. Por otro lado, con aquella propuesta se cubriría también uno de los aspectos básicos de la reforma de planes de estudios, iniciada con el decreto 1497/1987; en especial el precepto relativo a la creación de nuevas titulaciones oficiales, *cuyo objetivo ha de ser el de completar el catálogo de las mismas sobre la base de satisfacer necesidades sociales nuevas no suficientemente atendidas.*

Dicha propuesta fue, tras los preceptivos informes, unánimemente aceptada. Con ello, el R. D. 1592/1999 de 15 de octubre estableció el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices generales propias de los planes de estudios, fijando como objetivo formativo del propio título, *el de procurar una formación adecuada de carácter interdisciplinar en el campo del trabajo humano en su doble vertiente organizativa y relacional.* De este modo culminaba la penúltima etapa en la evolución de los estudios de Relaciones Laborales en nuestro país.

La adecuación y ampliación de los contenidos y perfiles profesionales no ha sido la única línea evolutiva que se puede identificar en los estudios de Relaciones Laborales. También se puede identificar una segunda línea de cambio en la naturaleza de estos estudios; desde una enseñanza no reglada, de los primeros tiempos, a una enseñanza reglada, pero no universitaria; de las Escuelas y Seminarios Sociales, a la integración de estos estudios en el sistema universitario, a partir de 1986, con las Escuelas Universitarias de Graduados Sociales; de una enseñanza tradicional, la de Graduado Social Diplomado, integrada en la Universidad, a otra plenamente universitaria, diseñada ya para formar parte del catálogo oficial de titulaciones, la Diplomatura en Relaciones Laborales; de una enseñanza de sólo primer ciclo, la original de Graduado Social y todavía la de Relaciones Laborales, a otra en la que cabe acceder a un segundo ciclo específico, la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

También podemos encontrar una tercera línea de evolución de los estudios de Relaciones Laborales, que es la relativa a su rango o nivel dentro del sistema universitario, pues estos estudios pasaron de conceder un titulación de valor oficial pero no universitaria, el título de Graduado Social, a servir de base para una titulación universitaria de grado medio, el título de Graduado Social Diplo-

mado y el de Diplomado en Relaciones Laborales, para llegar a articularse en una enseñanza universitaria de grado superior, mediante el título de Licenciado en Ciencias del Trabajo.

Desde el punto de vista de la implantación de estos estudios, los datos que ofrecemos a lo largo del informe ponen de manifiesto el nivel alcanzado. En los casi ochenta años de historia se ha pasado del centro único, ubicado en la Escuela Social de Madrid, hasta su implantación generalizada en la totalidad de las universidades españolas.

Desde la perspectiva profesional, junto a la salida tradicional de estos estudios, el ejercicio de la profesión de Graduado Social, como ejerciente libre o en el seno de una empresa, se abren en la actualidad otras orientaciones profesionales en las que ejercer las competencias, destrezas y habilidades que unos estudios de estas características proporcionan. En el ámbito de la empresa el área de recursos humanos ha adquirido una importancia estratégica, que se ha traducido en una ampliación de sus efectivos así como de una mayor demanda para las empresas especializadas en la prestación de servicios relacionados con el trabajo. La complejidad del sistema normativo regulador de las relaciones laborales y del mercado de trabajo conlleva que para su gestión y aplicación sean necesarias especialistas, dentro de la empresa o como asesores externos, tanto para la gestión de las relaciones individuales de trabajo como para el desarrollo de relaciones colectivas entre la empresa y la representación de sus trabajadores. En el ámbito del mercado de trabajo, la aplicación de políticas sociolaborales vinculadas al desarrollo local, la aparición de nuevas actividades y servicios, ha generado la demanda de profesionales para atender estos servicios de colocación públicos y privados, en empresas de trabajo temporal, en gabinetes de selección, en empresas de outplacement, etc... En el campo de la prevención de riesgos laborales, las exigencias legales y el desarrollo de una conciencia de seguridad en el trabajo han generado una demanda de profesionales formados, para integrar los servicios de prevención de las empresas, empresas consultoras especializadas, órganos de la administración con competencias en este campo, etc...

Desde el punto de vista organizativo, la evolución que ha conocido la titulación/titulaciones que venimos presentando, ha tenido también un eco significativo en los centros responsables de su impartición. De centros dependientes del Ministerio de Trabajo y organizados a modo de seminarios con un cuadro de profesores inestable, se ha pasado a su integración en el sistema universitario y, con ello, se han incorporado las garantías y mecanismos de funcionamiento propios de esta institución.

La coordinación de estos centros universitarios, iniciada a principios de la década de los noventa del siglo pasado tras su integración en el sistema universitario español, permitió compartir experiencias y conocimientos a través de la celebración de encuentros periódicos a nivel estatal y regional, algunos de los cuales han dado lugar a publicaciones monográficas, contando pues con una tradición de debate, y análisis sobre la enseñanza en estos estudios laborales. Esta actuación coordinada, articulada en torno a la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, ha deparado también una experiencia considerable a la hora de abordar el trabajo en red.

Esta misma experiencia y el deseo sincero de incorporar nuestras titulaciones al proceso de convergencia en las mejores condiciones posibles, se encuentra en la base que ha permitido elaborar y presentar este proyecto de Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos.

1.

ANÁLISIS
DE LAS TITULACIONES
AFINES EN EL CONTEXTO
EUROPEO

1. Análisis de las titulaciones afines en el contexto europeo

Para tener una visión más completa de la situación actual, se ha realizado, previamente, un breve análisis de la situación de la Educación Superior en los 25 países que forman parte de la Unión Europea desde el 1 de mayo de 2004, respecto al proceso de Bolonia, y hemos constatado que presentan realidades muy diferentes, en cuanto a la estructura de los títulos, la aplicación de los créditos ECTS y el empleo del Suplemento Europeo al título. Hay que resaltar la valiosa aportación de información obtenida a través de la red Eurydice, que recopila toda la información relacionada con los sistemas educativos en los países europeos. A través de diferentes publicaciones de esta red, hemos tenido acceso a los datos más recientes sobre la educación superior en Europa, de forma sistemática y completa.

En segundo lugar, tras esta presentación, nos hemos centrado en el análisis de la oferta de titulaciones afines en el contexto europeo a los estudios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo que se ofertan en nuestro país, deteniéndonos concretamente en aquellos países cuyas universidades imparten las titulaciones más prestigiosas en el ámbito que nos ocupa. En cualquier caso, no pretende ser este trabajo un análisis exhaustivo, dada la amplitud y el tiempo disponible para su realización, pero sí ofrece una muestra significativa de algunas de las diferentes ofertas formativas en el campo de las Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo.

Ha sido un trabajo complejo, dada la diversidad y dispersión de los datos a analizar, e impensable sin la posibilidad de obtener la información a través de Internet, convirtiéndose de esta forma en nuestra mayor base de datos consultada. Con todo, nos consta que son muchas más –de la muestra aquí presentada– las universidades europeas que ofertan títulos similares, pero la información facilitada o disponible en sus páginas web no nos ha permitido profundizar en ellos.

Por último, aún no siendo objetivo explícito de este estudio, hemos considerado conveniente introducir un anexo donde se recogen titulaciones homólogas que se imparten en Latinoamérica. Ello es debido a la importancia que están adquiriendo estos estudios en dichos países, al flujo constante de estudiantes, y a las posibilidades de intercambio entre Latinoamérica y Europa cuyo referente son los estudios en nuestro país.

1.1. SITUACIÓN ACTUAL DE LOS ESTUDIOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN EUROPA

En relación a la estructuración de los estudios superiores, la tendencia general es la de establecer dos niveles: el nivel denominado "Bachelor", y el denominado "Master", aunque su duración y denominación varían sustancialmente en cada país. Esto es lo que nos encontramos en países como Inglaterra, Irlanda, Malta, Grecia, Francia, Portugal y Chipre. En Dinamarca y Finlandia, se comenzó a introducir en los años 80 y 90, pero sin ser aplicado hasta el curso 2002-2003. En Alemania se comenzó a emplear el año 1998, mientras que en Eslovenia se viene empleando desde los años 60. Respecto a algunos países del Este (Bulgaria, República Checa, Lituania, Letonia y Eslovaquia, entre otros), adoptaron esta división de los dos niveles formativos, a partir de su separación de la influencia de la antigua Unión Soviética.

En la tabla 1 (página siguiente) se ofrece una visión comparativa de la situación de los diferentes países analizados respecto a la estructuración en dos ciclos de los estudios superiores.

BOLONIA	ALEMANIA	AUSTRIA	BÉLGICA FL	BÉLGICA FR	BÉLGICA AL	CHIPRE	DINAMARCA	ESLOVAQUIA	ESLOVENIA	ESPAÑA	ESTONIA	FINLANDIA	FRANCIA	GRECIA	HOLANDA	HUNGRÍA	IRLANDA	ITALIA	LETONIA	LITUANIA	LUXEMBURGO	MALTA	POLONIA	PORTUGAL	REINO UNIDO	REP. CHECA	SUECIA
	Antes de Bolonia	¢				?	¢	•	•			¢	¢	•			?		¢	¢	¢	?	¢	¢	?	?	
	Adaptación o ampliación tras Bolonia	?					?	?				?	?						?	?			?				
	Introducido tras Bolonia	?									?				?			?									
	Ley aprobada pero no implementada			?						?																	
	Adopción o adaptación pero sin ley aprobada				?				?					?		?									?		?
	Sin datos					∅																∅					

? Nivel alcanzado en la introducción de la estructura en dos ciclos
 ¢ Estructura introducida sólo en algunos cursos
 • Longitud de los cursos diferente a lo propuesto por Bolonia
 ∅ Sin datos

Tabla 1. La división en dos niveles formativos en educación superior en la Unión Europea (Eurydice, 2003)

Otro aspecto de interés analizado ha sido el de la aplicación del nuevo sistema de créditos ECTS (figura 1), sistema empleado en Europa desde el curso 1989-90 para facilitar el intercambio y la movilidad de los estudiantes, pero que se está extendiendo en la actualidad a todos los estudiantes. Esta medida ha contribuido significativamente a la puesta en marcha de la reforma de los estudios superiores, a su transparencia y está facilitando la comparación y equiparación de las titulaciones. Se trata de una medida que se viene empleando o está en vías de aplicación en la gran mayoría de los países de la U.E., salvo algunas excepciones particulares como Bélgica (en la comunidad de lengua alemana), Luxemburgo (que está en pleno proceso de renovación de la enseñanza superior y cuyo nuevo modelo incluirá las directrices de Bolonia) o Portugal (cuya última Ley de Reforma Universitaria, de 2003, ya contempla la necesidad de su aplicación).

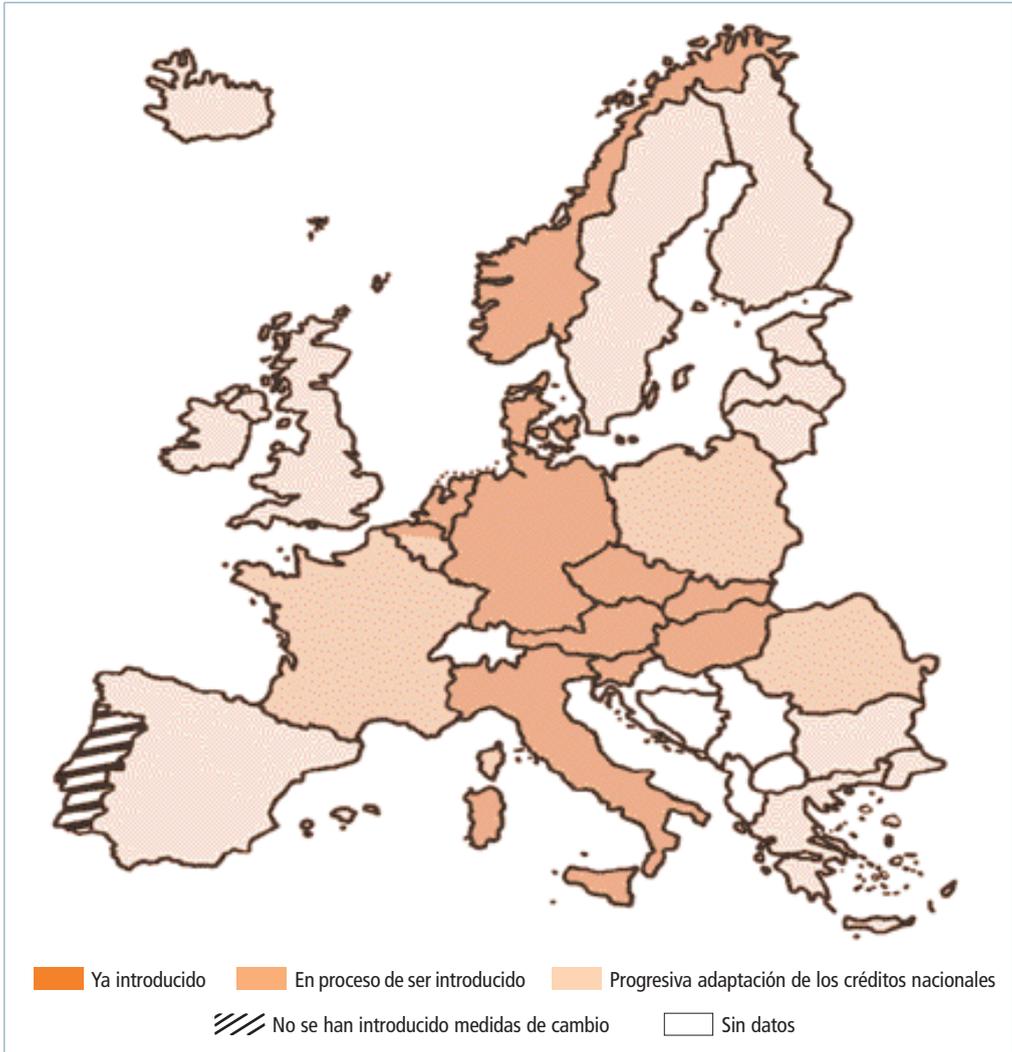


Figura 1. Situación respecto a la introducción de los créditos ECTS (Eurydice, 2003)

Por último, y respecto a la vigencia del Suplemento Europeo al Título (figura 2), hay que destacar su amplia aceptación, siendo recogido en las más recientes legislaciones de los diferentes países de la U.E., como un importante elemento para facilitar la movilidad y el reconocimiento de las titulaciones y sus calificaciones. Así, por ejemplo, España cuenta con el R.D. 1044/2003 de 1 de agosto, por el que se establece el procedimiento para la expedición, por las Universidades, del Suplemento Europeo al Título.

En algunos países como Dinamarca, Italia, Suecia, Noruega, Estonia, Polonia y Eslovenia (a partir del curso 2004-2005), es una medida obligatoria y se expide automáticamente.

En muchos otros países, se trata de una medida recomendada o bien empleada sólo a petición de los estudiantes (la comunidad francesa de Bélgica, Alemania, Francia, Holanda, Austria, Finlandia, República Checa, Lituania, Letonia, Hungría, Rumania, Eslovaquia. En la comunidad flamenca de Bélgica y en Inglaterra se emplea un documento muy similar al Suplemento Europeo, mientras que en Grecia, Irlanda, Portugal, Chipre y Malta, su uso está siendo objeto de debate aunque no hay legislación aprobada al respecto.

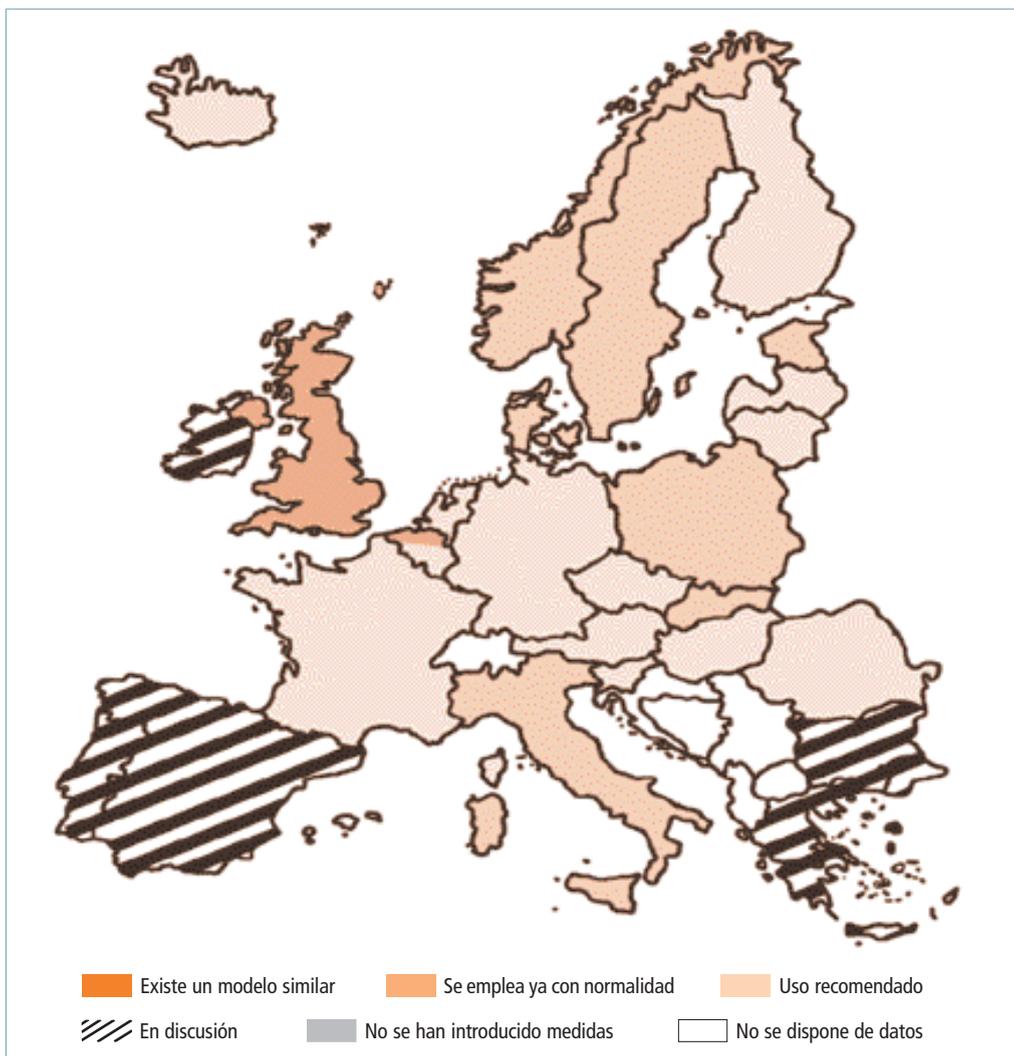


Figura 2. Situación respecto al empleo del Suplemento Europeo al título (Eurydice, 2003)

1.2. LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES/CIENCIAS DEL TRABAJO EN LA UNIÓN EUROPEA

Para conocer la situación de los estudios de Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo, hemos hecho un recorrido por los 25 países de la U.E., deteniéndonos especialmente en aquellos que ofrecían una formación más semejante a los estudios que se cursan en España. Como se ve en la tabla 2, de todos ellos, hemos recopilado para ser estudiadas un total de 28 titulaciones, impartidas en 21 instituciones de enseñanza superior europeas. Vamos a analizar, a continuación, las características de los estudios de estos países, para posteriormente hacer una valoración conjunta.

ALEMANIA
UNIVERSIDAD DE TRIER
Licenciatura en Ciencias del Trabajo (Recursos Humanos)
BÉLGICA
UNIVERSITÉ LIBRE DE BRUXELLES
Diplomatura en Ciencias del Trabajo
Licenciatura en Ciencias del Trabajo
UNIVERSITÉ CATHOLIQUE DE LOUVAIN
Licenciatura en Ciencias del Trabajo
FRANCIA
UNIVERSITÉ LOUIS PASTEUR - SATRASBOURG
Diploma de Estudios Avanzados en Ciencias del Trabajo
UNIVERSITÉ NANCY 2
Diploma de Estudios Avanzados en Ciencias del Trabajo y de la Formación
UNIVERSITÉ TOULOUSE 1
Diploma de Estudios Superiores Especializados en Derecho y Ciencias del Trabajo Europeos
UNIVERSITÉ DE VERSAILLES SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES
Administración Económica y Social: Orientación Recursos Humanos
UNIVERSITÉ DES SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LILLE
Magistere Developpement des Ressources Humaines
IRLANDA
UNIVERSITY COLLEGE DUBLIN. QUINN SCHOOL OF BUSINESS
Bachelor of Business Studies
Especialidades: "Relaciones Industriales/Recursos Humanos" y "Administración"
ITALIA
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI SIENA
Diploma Universitario di Consulente del Lavoro
Laurea in Consulente del Lavoro
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI ROMA "TOR VERGATA"
Master per Consulenti dell Lavoro

ITALIA	
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI FIRENZE	
Master Europeo in Scienze del Lavoro Laurea di Primo Livello in Relazioni Industriali Diploma Universitario in Relazioni Industriali	
UNIVERSITÀ DI PALERMO. FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA	
Diploma Universitario in Relazioni Industriali Laurea Triennale in Relazioni Industriali	
UNIVERSITÀ DI PALERMO. FACOLTÀ DI SCIENZE POLITICHE	
Laurea in Consulente del Lavoro	
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA	
Laurea Triennale in Consulente del Lavoro	
MALTA	
L-UNIVERSITÀ TA' MALTA	
Diploma Course in Industrial Relations	
PORTUGAL	
INST. SUPERIOR DE CIENCIAS DO TRABALHO E DA EMPRESA (ISCTE)	
Licenciatura em Gestao de Recursos Humanos Mestrado em Ciencias do Trabalho	
INSTITUTO SUPERIOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS E POLITICAS	
Licenciatura en Sociologia do Trabalho	
ESCOLA DE GESTAO	
Mestrado Gestao Recursos Humanos	
REINO UNIDO	
UNIVERSIDAD DE WARWICK. WARWICK BUSINESS SCHOOL	
Bsc Management Master "European Industrial Relations"	
LONDON SCHOOL OF ECONOMICS	
Bsc Human Resource Management and Employment Relations	

1.2.1. ALEMANIA

ALEMANIA	
Desde 1998 la enseñanza superior se configura en dos ciclos: Bachelor y Master. Edad ingreso universidad: 19 años	
Suplemento Europeo al Título: Recomendado desde 2000	ECTS: Sistema recomendado desde 1999
Configuración de la Enseñanza Superior:	GRADO: (180-210-240 ECTS): 3-4 años
Legislación: Hochschulrahmengesetz (HRG), 20/8/1998, actualizado 8/8/2002	MASTER: 1-2 años
	DOCTORADO: 2-4 años

En Alemania destacan, por su especial interés, las enseñanzas impartidas en la Universidad de Trier¹, uno de los principales centros europeos de investigación y enseñanza en el campo de las Relaciones Laborales y Gestión de Recursos Humanos. En la actualidad imparte los estudios de "*Ciencias del Trabajo*", con una clara orientación hacia la gestión de los recursos humanos y que presenta las siguientes especialidades: Curso: Recursos Humanos/Práctica: Fundamentos e instrumentos de Recursos Humanos; Curso: Dirección de Personal y Organización de Empresa/Práctica: Comportamiento en las organizaciones; Curso: Dirección de la iniciativa/Práctica: Dirección del rendimiento; Curso: Recursos Humanos Internacional/Práctica: Recursos Humanos Internacional.

Además, los estudiantes pueden elegir cada semestre entre varios seminarios relacionados con los estudios de Ciencias del Trabajo, ofreciendo cada año la Cátedra de Ciencias del Trabajo, un curso de investigación acerca de una materia de actualidad. La investigación dura dos semestres y los estudiantes deben trabajar en grupo durante todo el curso.

Otras universidades alemanas que imparten títulos semejantes son la RWTH Aachen University (<http://www.rwth-aachen.de>); la Augsburg Universität (<http://www.uni-augsburg.de>) y la Universidad de Bremen (<http://www.arbeitswissenschaft.uni-bremen.de>), entre muchas otras.

1.2.2. BÉLGICA

BÉLGICA. COMUNIDAD FLAMENCA			
A partir del curso 2004-5, la enseñanza superior se configurará en dos ciclos: Bachelor y Master. Edad ingreso universidad: 18 años			
Suplemento Europeo al Título: En vigor desde 1991		ECTS: En vigor desde 1991	
Configuración de la Enseñanza Superior:	1. BACHELOR PROFESIONAL: 3 años	2. BACHELOR ACADEMICO: 3 años	
Legislación: Higher Education Act, de 4 de abril de 2003	3. SUBSEQUENT BACHELOR: 1 año	4. MASTER: 1-2 años	
	5. SUBSEQUENT MASTER: 1 año	6. DOCTORADO: 4 años	
COMUNIDAD FRANCESA			
A partir del curso 2004-5, la enseñanza superior se configurará en dos ciclos: Bachelor y Master. Edad ingreso universidad: 18 años			
Suplemento Europeo al Título: En vigor desde junio de 2003		ECTS: En vigor desde 2003	
Configuración de la Enseñanza Superior:	1. BACCALAUREAT: 3 años	2. LICENCE: 1 año	
Legislación: Decree de 5 de septiembre de 1994.	3. MAITRISSE ACADEMIQUE: 2 años	4. FORMATION SPECIALISÉ: 1-2 años	
	5. FORMATION DOCTORALE: 180 ECTS		

¹ www.uni-trier.de

COMUNIDAD ALEMANA		
Hay poca oferta de estudios en alemán. No se ha iniciado el proceso de adaptación a Bolonia. Edad ingreso universidad: 18 años		
Suplemento Europeo al Título: –		ECTS: En proyecto para 2004
Configuración de la Enseñanza Superior:	BACCALAUREAT: 3 años	
Legislación: Decree de 30 de junio de 1994.		

En Bruselas destacan los estudios impartidos en el Instituto del Trabajo de la **Universidad Libre de Bruselas**² y en el Instituto de Ciencias del Trabajo de la **Universidad Católica de Lovaina**³.

En la **Universidad Libre de Bruselas** se imparten la "*Diplomatura en Ciencias del Trabajo*" y la "*Licenciatura en Ciencias del Trabajo*", ambas presentan ya los programas de las diferentes asignaturas adaptados a las demandas del Espacio Europeo de Enseñanza Superior, con el empleo de los créditos ECTS. Implantados estos estudios en 1982, para profundizar en el desarrollo social y con un horario pensado para ser compatibilizado con el trabajo, son modificados en 1996, orientándose más en el cambio de la sociedad salarial y de las demandas empresariales, haciendo especial hincapié en la formación de profesionales en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, la formación y la transición profesional.

El plan de estudios está configurado de la siguiente manera. Los estudiantes cursan dos años iniciales (primer ciclo) que les confieren el título de "Candidature" (semejante a la Diplomatura), a continuación, los que deseen continuar estudios, deberán cursar un año más, preparatorio para acceder a los dos cursos siguientes, con los que obtendrán la Licenciatura (segundo ciclo), con tres orientaciones: "General", "Desarrollo Social" y "Gestión de la formación y de la transición profesional".

Por último, estos estudios se completan con un Tercer Ciclo en el que se puede optar por varias alternativas de especialización:

- a) Obtención del Diploma de estudios especializados en Ciencias del Trabajo. Consta de un curso que culminará con un proyecto de tesis y en él, el alumno puede elegir entre especializarse en "Gestión de personal", "Ergonomía y organización del trabajo" y "Trabajo en los países en vías de desarrollo";

² www.ulb.ac.be

³ www.trav.ucl.ac.be

- b) Obtención del Diploma de estudios especializados en Medicina del Trabajo, para lo que se requiere estar en posesión del título académico de "doctor en medicina". Se trata de un programa de cuatro años durante el cual se deben cursar asignaturas especializadas en seguridad y salud laboral;
- c) Diploma de Estudios Avanzados en Ciencias del Trabajo. Éste, combina 150 horas de tipo teórico, cuyo contenido estará en función del currículum anterior de cada estudiante; y una segunda parte en la que se cursarán asignaturas prácticas de investigación interdisciplinar; y
- d) Finalmente, existe la posibilidad de obtener el doctorado en Ciencias Sociales, especialidad "Ciencias del Trabajo". Este doctorado, de tres años, culmina con la elaboración y defensa de la tesis doctoral.

Analizados los planes de estudios de cada una de las diferentes opciones formativas, hemos recogido en las figuras 3, 4, 5 y 6, la distribución de sus contenidos formativos.

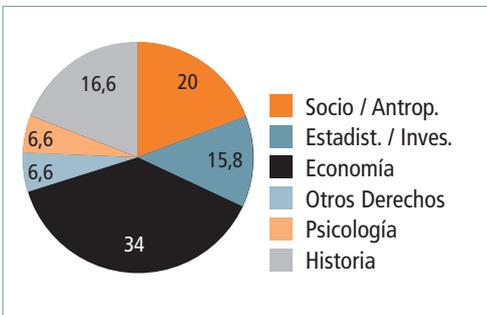


Figura 3. Diplomatura Ciencias del Trabajo. Universidad Libre de Bruselas

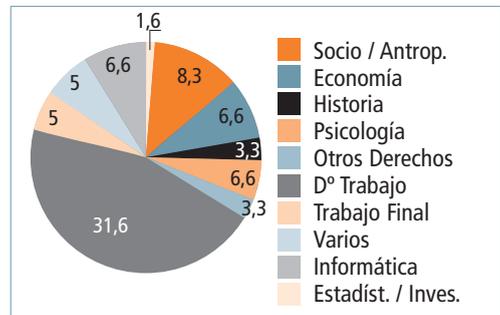


Figura 4. Licenciatura en CC. del Trabajo (Or. General). Universidad Libre de Bruselas

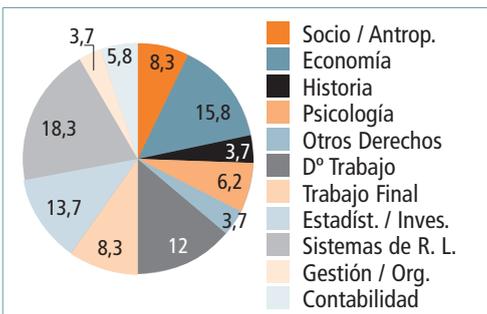


Figura 5. Lic. CC. del Trabajo (Or. Des. Social). Universidad Libre de Bruselas

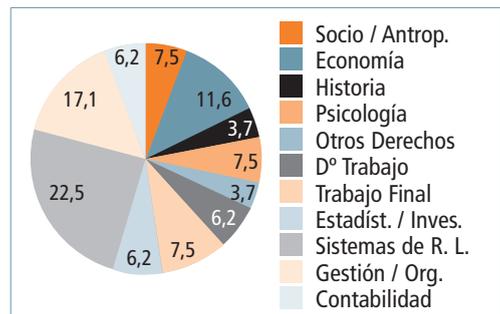


Figura 6. Lic. CC. del Trab. (Or. Gest. de la Formación). Universidad Libre de Bruselas

La segunda de las Universidades a destacar es la **Universidad Católica de Lovaina**, en la que se imparte, desde 1993, en el Instituto de Ciencias del Trabajo, una "Licenciatura en Ciencias del Trabajo" de dos años, que se puede ampliar a "Diploma de Estudios Complementarios" cursando un año más. Este Diploma ofrece una doble especialización: "Orientación general" y "Orientación europea". Existe, asimismo, la posibilidad de cursar el doctorado.

Se trata de estudios destinados a la formación de profesionales en diferentes campos como: Gestión de recursos humanos a nivel nacional y transnacional (reclutamiento, formación, evaluación); Administración de personal; Investigación; Consultoría; Gestión de las relaciones laborales; Enseñanza secundaria y superior, universitaria y no universitaria.; Empleados de la administración pública, empresas privadas, asociaciones patronales y sindicales, organismos sociales, asociaciones voluntarias; Iniciadores y gestores de políticas sociales (regionales, nacionales y transnacionales)...

En las figuras 7, 8 y 9 aparecen reflejados los contenidos de los planes de estudios.

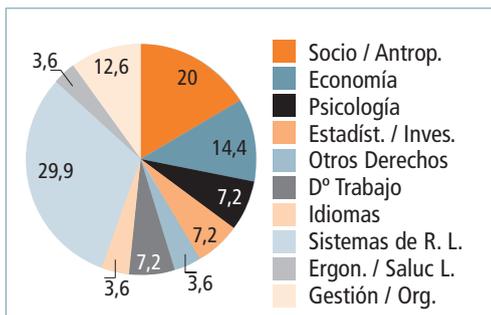


Figura 7. Licenciatura Ciencias del Trabajo. Universidad de Lovaina

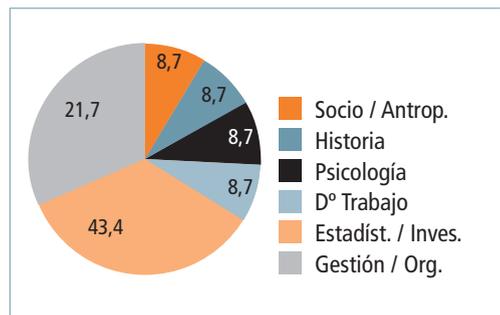


Figura 8. Diploma de Estudios Complementarios C. del Tr. (Or. Gral) Universidad de Lovaina

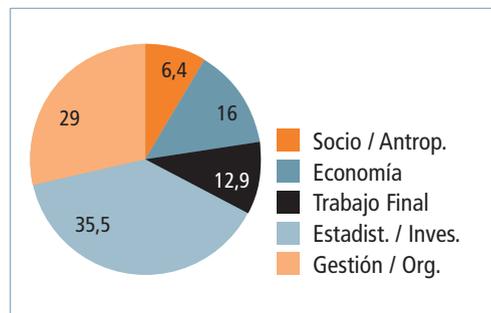


Figura 9. Diplomatura de Estudios Complementarios C. del Trabajo (Orientación europea) Universidad de Lovaina

Por último, señalar que existen otras Universidades que imparten títulos con contenidos parecidos. Así, la titulación de Administración, Comercio, Ciencias Económicas, Políticas y Sociales, es impartida en Les Facultés Universitaires Catholiques de Mons (<http://www.fucam.ac.be>); la titulación de Ciencias Económicas y de Gestión, en Les Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix á Namur (<http://www.fundp.ac.be>) y la titulación de Ciencias Económicas, sociales y políticas en Les Facultés universitaires Saint-Louis (<http://www.fusl.ac.be>).

1.2.3. FRANCIA

FRANCIA		
Inicia proceso en 1999 y estará en vigor en toda Francia en el curso 2005/06. Edad ingreso universidad. 18-19 años.		
Suplemento Europeo al Título: En estudio desde 2003		ECTS: En vigor desde 1989
Configuración de la Enseñanza Superior:	BACHELOR: 3-4 años	BACHELOR PROFESIONAL: 4 años
Legislación: Universities Act (1997) y Qualifications (Education and Training) Act (1999)	MASTER: 1-3 años	
	DOCTORADO: 2-5 años	

En Francia, existen diferentes Universidades que imparten estos estudios. Así, destacamos la **Universidad Louis Pasteur de Estrasburgo**⁴, que imparte el "*Diploma de Estudios Avanzados de Ciencias del Trabajo*". Se centra en el estudio del trabajo y la producción, desde el punto de vista del lugar, el tiempo, las normas y la formación. En concreto, consideran que el trabajo exige un tiempo y genera organizaciones temporales que van evolucionando con el paso del tiempo; el trabajo se desarrolla en un espacio, descansa sobre unas normas que se modifican en función de la organización interna y del entorno económico-social y exige competencias a la vez que genera aprendizajes y conocimientos. Para llevar a cabo este análisis, abordan los estudios desde una perspectiva pluridisciplinar (Derecho, Economía, Sociología, Ciencias de la Educación, Organización industrial y Medicina del trabajo) que les permite profundizar en los elementos esenciales del trabajo y de la producción.

El curso, en el que sólo se admite a 20 estudiantes, se estructura en dos semestres. En el primer semestre, se imparten seminarios orientados a la investigación, donde se tratan temas como: epistemología y métodos de investigación, documentación, bases de datos y discusión de los proyectos de investigación. En el segundo semestre, se desarrollan módulos temáticos sobre los distintos trabajos de investigación en curso, temas como riesgos laborales, certificados de calidad y tiempos de trabajo. En suma, se trata de estudios destinados a la preparación, por un lado, de profesionales interesados en la enseñanza superior y en la investigación, ya que se les prepara como investiga-

⁴ <http://www-ulp.u-strasbg.fr>

dores en las distintas áreas de Ciencias del Trabajo, mediante la elaboración de una tesis. Por otro, prepara profesionales que se inserten en equipos pluridisciplinarios en las empresas interesadas en los nuevos enfoques del mundo del trabajo, desde una perspectiva de "Investigación y Desarrollo".

También encontramos el "*Diploma de Estudios Avanzados en Ciencias del Trabajo*" en las **Universidades francesas de Metz⁵ y Nancy⁶**, en ambos casos las enseñanzas están compuestas por unas asignaturas que conforman un tronco común obligatorio (Derecho del trabajo; Economía del trabajo y el empleo; Sociología del trabajo y las profesiones; Ciencias de la educación y de la formación profesional y Epistemología), para posteriormente especializarse. Así, en Nancy, los estudios se orientan a la «Formación, Empleo y Desarrollo Local», mientras en Metz, se orienta a «Profesionales, Expertos, Deontología». El objetivo de estos estudios es preparar profesionales que se inserten en equipos interdisciplinarios en el campo de las Ciencias del Trabajo; profesores universitarios, miembros del "Centre National de la Recherche Scientifique", Investigadores en temas empresariales, colectividades locales, asociaciones especializadas, medicina del trabajo, etc.

Por su parte, la **Universidad Toulouse 1⁷**, también ofrece un Diploma de Estudios Superiores Especializados en Derecho y Ciencias del Trabajo Europeos, que se imparte íntegramente en Toulouse. Son estudios destinados a la formación de profesionales en la gestión de Recursos Humanos; Cuerpos políticos y administrativos, públicos y parapúblicos; Organización del empleo; Prensa especializada; Centros de estudios e investigación; organismos de formación, inserción e intermediación; abogados en Derecho Social; Consultoras de Recursos Humanos, nacionales e internacionales, etc. Existe, asimismo, la posibilidad de ampliar estudios y cursar un master. Para ello, los estudiantes deben realizar el primer semestre en Toulouse y el segundo en cualquiera de las Universidades europeas que conforman el "*Master Europeo en Ciencias del Trabajo*". En dicho master, se imparten 420 horas de clase más una práctica en empresas de un mínimo de tres meses.

Son también muy interesantes los estudios impartidos en la **Universidad de Lille⁸** bajo el título "*Magistère Developpement des Ressources Humaines*". Se desarrollan a lo largo de tres cursos, en cada uno de los cuales se incluye un período de prácticas (seis semanas en el primer curso; cuatro meses en el segundo y seis meses en el tercero). El primer curso permite a los estudiantes, que pueden provenir de diferentes estudios previos, adquirir las bases teóricas y metodológicas de las principales disciplinas de estos estudios (Sociología, Economía, Derecho y Gestión), a la vez que homogeneizan sus conocimientos. El objetivo del segundo curso es que adquieran los diferentes conceptos y técnicas relacionadas con la gestión de los recursos humanos y, en el tercer curso, se perfeccionan estos conocimientos y se completan con los mecanismos de gestión, además de insertarlos en el mundo laboral mediante un período de seis meses de prácticas.

Terminamos el repaso de las universidades francesas con la **Université de Versailles Saint-Quentin-en-Yvelines⁹**, que ofrece una titulación en "*Administración Económica y Social: Orientación*

⁵ <http://www.univ-metz.fr>

⁶ <http://www.univ-nancy2.fr>

⁷ <http://www.univ-tlse1.fr>

⁸ <http://ustl1.univ-lille1.fr>

⁹ <http://www.uvsq.fr>

Recursos Humanos". Nos encontramos dos niveles de estudio, la Licence (se realiza en un curso después de obtener la Diplomatura) y la Maitrise (se obtiene en un curso después de la Licence).

La licence está compuesta por 7 Unidades Didácticas, repartidas a lo largo de dos semestres. La formación se imparte a través de clases magistrales (60%) y trabajos dirigidos (40%). La Maitrise consta de 6 Unidades Didácticas, repartidas en dos semestres.

Las figuras 10 y 11, recogen las cargas porcentuales de los diferentes contenidos que se imparten en estos planes de estudio.

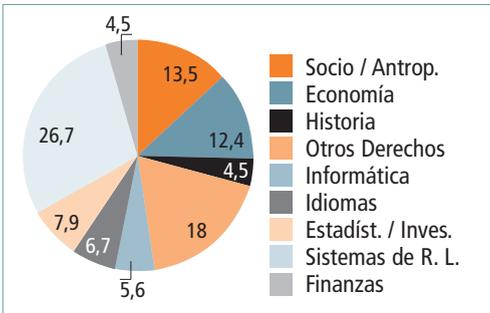


Figura 10. Licenciatura Admón. Económica y Social. (Or. Recursos. H.)

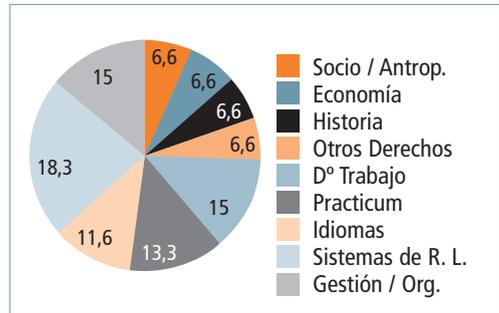


Figura 11. Maitrise Admón. Económica y Social (Or. Recursos. H.) Universidad Versailles Saint-Quentin-en Yvelines

1.2.4. IRLANDA

IRLANDA		
La estructura de estudios en dos ciclos (Bachelor-Master) se asemeja mucho a lo propuesto por Bolonia. Edad ingreso Universidad: 17-18 años.		
Suplemento Europeo al Título: En estudio desde 2003		ECTS: En vigor desde 1989
Configuración de la Enseñanza Superior:	BACHELOR: 3-4 años	BACHELOR PROFESIONAL: 4 años
Legislación: Universities Act (1997) y Qualifications (Education and Training) Act (1999)	MASTER: 1-3 años	
	DOCTORADO: 2-5 años	

En Irlanda, en la **Universidad de Dublín¹⁰ (Quinn School of Business)**, se imparte el título "*Bachelor of Business Studies*". Se trata de un programa de cuatro años de duración, dirigido a mayores de 23 años, normalmente profesionales ya incorporados al mercado de trabajo e impartido a distancia. Ofrece dos especialidades: "*Relaciones Industriales/Recursos Humanos*" y "*Administración*" y fue implantado en 1996. Ambos programas ofrecen estudios multidisciplinares y cubren un amplio campo de materias relacionadas con la administración de la empresa. La titulación está configurada en tres niveles de estudio. El primer nivel comprende dos años y culmina con la obtención del "*Diploma in Business Studies*". Los niveles 2 y 3 corresponden a los dos últimos años y su estudio implica la obtención del "*Degree in Business Studies*".

El objetivo formativo de esta titulación es la de preparar profesionales para afrontar los desafíos y oportunidades que implica la competencia internacional, los cambios en la estructura de los mercados, la integración europea y las aportaciones de las nuevas tecnologías a la administración de empresas. Se trata de profesionales con unas sólidas bases teóricas y prácticas en el ámbito de las relaciones laborales, que han desarrollado habilidades tan necesarias en estos ámbitos como la comunicación, el liderazgo, espíritu de equipo, etc.

Existen en Irlanda numerosas titulaciones relacionadas con el ámbito de las Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo, entre las que podemos destacar las siguientes: "Diploma de Estudios Sociales aplicados" (Universidad de Dublín: <http://www.ucd.ie/>); "Título superior de Ciencias Sociales" (Trinity College, Dublín: <http://www.tcd.ie/>; University College, Cork: <http://www.cs.ucc.ie/index.html>; University College, Dublin: <http://www.ucd.ie/>); Diploma de Gestión de Personal (University of Limerick: <http://www.ul.ie/>); Diploma en Gestión de la formación (University of Limerick); Diploma en Estudios Laborales (University of Limerick).

1.2.5. ITALIA

ITALIA	
Se inicia el proceso en 1999. Edad de ingreso en la Universidad: 19 años.	
Suplemento Europeo al Título: 2001	ECTS: 2001. Semejante al crédito nacional: Crédito Formativo Universitario (CFU) (1 cr. = 25 horas de trabajo)
Configuración de la Enseñanza Superior:	LAUREA: 3 años + MASTER DI I LIVELLO 1 año
Legislación: Decreto Ministerial Noviembre de 1999.	LAUREA: 3 años + LAUREA specialistica 2 años y MASTER DI II LIVELLO 1 año
	DOCTORADO: 3 años

¹⁰ <http://www.ucd.ie>

En Italia nos encontramos en diversas Universidades con una titulación denominada “*Consulente del Lavoro*”, muy parecida a los antiguos estudios de Graduado Social que se impartían en España. Este tipo de estudios presenta un marcado carácter jurídico. La **Universidad de Siena**¹¹, imparte estos estudios desde 1988, tanto en forma de “*Diplomatura in Consulente del Lavoro*” como de “*Licenciatura in Consulenti del Lavoro*”, esta última se desarrolla en tres años y tiene un contenido muy parecido a los Diplomados en Relaciones Laborales españoles. Tal como se señala en su plan de estudios, se trata de un curso necesario para ejercer la profesión, como se indica en la ley nº 12/1979. Está destinado al conocimiento y formación en la gestión de la organización del trabajo, organizaciones privadas o públicas, asociaciones sindicales y representación de intereses colectivos y profesionales. La figura 12 ilustra sobre los contenidos ofrecidos en esta titulación.

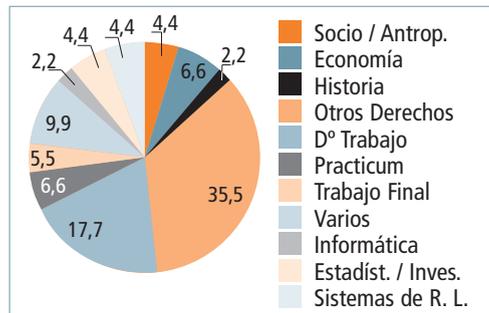


Figura 12. Licenciatura en Consulente del Lavoro. Universidad de Siena

Estos mismos estudios, en la modalidad de “*Master per Consulenti del Lavoro*”, los encontramos en la **Universidad de Roma**¹² “*Tor Vergata*”. La duración del curso, que se imparte en la Facultad de Economía (Dipartimento di Studi sull’Impresa) es de seis meses. Las asignaturas que conforman el master son las siguientes: Derecho del Trabajo; Derecho Sindical; Derecho de la Seguridad Social; Derecho Tributario; Seguridad Laboral; Contabilidad; Derecho Procesal Laboral; Derecho Comunitario del Trabajo; Derecho de la Empresa; Administración de Personal y Organización Empresarial. La titulación está destinada a formar expertos jurídicos en temas laborales y de la hacienda pública; profesionales liberales, ámbito privado y público, en el sector emprendedor, en el ámbito de la organización del trabajo y de la producción y en la administración pública.

La **Universidad de Florencia**¹³, ofrece una serie de titulaciones diferentes y relacionadas con el ámbito que nos ocupa. Así, ofrece la “*Licenciatura in Gestione de Recursos Humanos*”, orientada a

¹¹ www.unisi.it

¹² <http://www2.uniroma2.it>

¹³ <http://www.unifi.it>

la preparación de profesionales que gestionan las políticas de selección y formación del personal en sus aspectos legales y de política salarial, además de asumir las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Forma especialistas en administración, ya sea en el sector público o privado, con especial atención al área de las relaciones sindicales, la gestión de los recursos humanos y, en general, de la gestión de las políticas laborales y ocupacionales, públicas y privadas.

También ofrece estudios en el ámbito de las Relaciones Industriales (Laborales), a través de una "*Diplomatura en Relaciones Industriales*" y una "*Licenciatura en Relaciones Industriales*". La diplomatura consiste en unos estudios de dos años más 4 a 6 meses de prácticas, en los que se cursan asignaturas como Derecho del Trabajo; Economía política; Instituciones de Derecho Público; Sociología; Sociología del Trabajo; Derecho Comparado del Trabajo; Economía del Trabajo; Organización del Trabajo y Relaciones Industriales, más tres pruebas de idoneidad en lengua inglesa, informática y métodos de comunicación con las nuevas tecnologías, en el primer curso. Su objetivo es formar expertos en relaciones industriales y políticas laborales, con conocimientos en Sociología, Economía y Derecho, capacitándolos para afrontar problemas de negociación y de organización del trabajo.

Por su parte, la licenciatura, está destinada a la preparación de profesionales en ámbitos de contratación colectiva, concertación sindical y relaciones sindicales. Estos profesionales se encargarán de las políticas de ocupación laboral, de integración y de seguridad social. El profesional previsto interviene en empresas del sector privado y de la administración pública, en las áreas de dirección de personal y de relaciones sindicales, así como agentes impulsores de políticas activas de trabajo.

Por último, la Universidad de Florencia, colabora en el "*Master Europeo en Ciencias de Trabajo*", que se empezó a impartir en 1995. La duración es de un año y en el primer semestre se cursan las asignaturas de: Derecho Comunitario del trabajo, Economía del Trabajo, Relaciones Industriales en Europa y Políticas de Integración. Por su parte, en el segundo semestre se cursa: Análisis comparado de políticas públicas, Organización política europea, Política social comparada y Relaciones Industriales en Europa y Políticas de integración. Es un master destinado a licenciados en Económicas, Derecho, Ciencias Políticas, Sociología que ofrece un perfeccionamiento de los conocimientos en Economía, Derecho y Ciencias Políticas. Tiene una importante dimensión internacional y europea y está orientado a la preparación de especialistas en Políticas de personal y Políticas laborales en las empresas.

En la **Universidad de Palermo**¹⁴, también nos encontramos varias titulaciones interesantes. La Facultad de Derecho ofrece la "*Diplomatura en Relaciones Industriales/Laborales*", con una duración de dos años y la "*Licenciatura en Relaciones Industriales/Laborales*" que se cursa a lo largo de tres años, con una carga lectiva total de 167 créditos. El objetivo de estos estudios, es la formación de profesionales con conocimientos en el ámbito de la formación de operadores en relaciones industriales y gestores de recursos humanos, en empresas públicas y privadas, así como de expertos en el campo de las políticas laborales en la administración pública. Los contenidos formativos de estas titulaciones recogen el conocimiento de las distintas disciplinas jurídicas (administrativo, tributario, derecho de la empresa, derecho procesal y derecho del trabajo) que se complementan con contenidos de sociología, economía e historia.

¹⁴ <http://www.unipa.it>

Por otra parte, la Facultad de Ciencias Políticas, ofrece la licenciatura en Consulente del Lavoro, con una duración de tres años y una carga total en créditos de 180 (ver figura 13). Cada crédito equivale a 25 horas de trabajo del alumno. Al final del tercer año se les pide a los estudiantes una prueba final, que consiste en una prueba oral, de carácter argumental, donde el candidato deberá exponer, de forma sistemática, sus conocimientos sobre temas previamente seleccionados, en relación con las disciplinas científicas del curso. Debe demostrar el conocimiento de una lengua extranjera. El perfil profesional que se persigue es el de asesores laborales, asesores en materia económica, expertos en problemas laborales, funcionarios públicos expertos en el mundo sindical y laboral y en la actividad sindical.

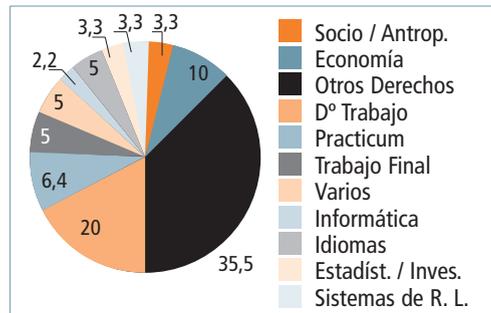


Figura 13. Licenciatura en Consulente del Lavoro. Universidad de Palermo. Facultad de Ciencias Políticas

Terminamos este recorrido por las Universidades italianas con la **Universidad de Bolonia**¹⁵, que imparte la licenciatura de Consulente del Lavoro, en la Facultad de Derecho. Se desarrolla a lo largo de tres cursos y los contenidos formativos son similares a los presentados en las anteriores universidades italianas.

¹⁵ <http://www.unibo.it>

1.2.6. MALTA

MALTA	
Desde hace años desarrolla un sistema de dos ciclos (4 + 1). Edad ingreso Universidad: 18 años.	
Suplemento Europeo al Título: Pendiente	ECTS: En marcha desde octubre de 2003
Configuración de la Enseñanza Superior:	BACHELOR: 4 años
Legislación: Act on Higher Education (1998)	MASTER: 1-1,5 años
	DOCTORADO

En la **Universidad de Malta**¹⁶ nos encontramos con una "*Diplomatura en Relaciones Industriales*", que se viene impartiendo desde 1983. El curso se puede realizar en un mínimo de dos años y un máximo de cuatro. Las calificaciones se gradúan en orden descendente de mérito según la siguiente clasificación: A+, A, B+, B, C+, C, D+, D y F (fail). Se debe conseguir terminar un mínimo de ocho créditos al año para continuar los estudios. La nota final se completa con un trabajo final de unas 5.000 palabras, que muestre la habilidad del estudiante para integrar diferentes cuestiones tratadas en los estudios. La nota final se compone en un 40% del examen, y el otro 60% del trabajo final, además de las unidades estudiadas y superadas (un mínimo de 20 créditos).

Las asignaturas se miden en créditos. Un crédito equivale, aproximadamente a 50 horas de estudio, investigación y aprendizaje, de ellas, 15 horas se destinan a asistencia a clases. Una unidad de estudio implica, por tanto, una hora de clase por semana, en un semestre (que son 15 semanas). El plan de estudios (ver figura 14) se compone de dos bloques: el programa básico, que se realiza normalmente en el primer año y que sirve para introducir los conceptos clave de las disciplinas sociales; y el programa central, realizado en el segundo curso, que se compone de asignaturas directamente relacionadas con las relaciones laborales, con asignaturas como: Psicología de las Organizaciones; Leyes laborales y condiciones de empleo en Malta; Temas actuales en Relaciones Laborales; Desarrollo de los Recursos Humanos; Cuestiones de género en el trabajo; Estadística y Mercado de trabajo y Negociación colectiva, entre otras.

El objetivo de estos estudios, es el de formar profesionales con los conocimientos y habilidades relacionados con los factores que influyen en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, así como facilitar la participación eficaz de los trabajadores en las decisiones que afectan a su vida laboral.

¹⁶ <http://www.um.edu.mt>

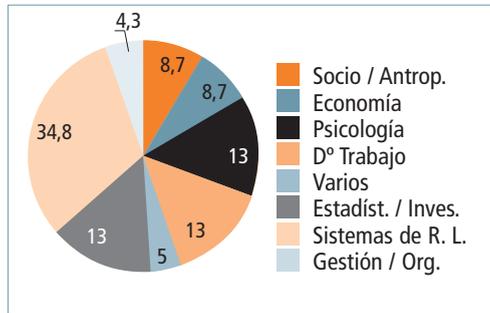


Figura 14. Diplomatica de Relaciones Industriales. Universidad de Malta

1.2.7. PORTUGAL

PORTUGAL		
Estudio superiores sujetos a la estructura de dos ciclos (licenciado y mestre). Edad ingreso Universidad: 18 años.		
Suplemento Europeo al Título: En proyecto		ECTS: Se emplea un sistema de créditos nacionales compatibles con los ECTS desde 1980
Configuración de la Enseñanza Superior:	LICENCIATURA: 4 años	MESTRADO: 2 años
Legislación: Basic Law on the Education System 1986, actualizada en 1997 y en 2003.	LICENCIATURA + MESTRADO: 5 años	
	DOUTORADO	

En Lisboa, en el **Instituto Superior de Ciencias do Trabalho e da Empresa**¹⁷ (ISCTE), se imparte una "Licenciatura en Gestão de Recursos Humanos". Se trata de unos estudios de cinco años, en los que se admite a un máximo de 35 estudiantes y que combina la fórmula licenciatura+mestrado. Su objetivo es dotar a los futuros profesionales de sólidos conocimientos en el ámbito de los Recursos Humanos, y entrenarlos y familiarizarlos, con las principales técnicas actuales exigidas al profesional de los Recursos Humanos.

¹⁷ <http://www.iscte.pt>

Siguiendo las tendencias más actuales, estos estudios se dirigen a cubrir la formación de profesionales altamente cualificados, para actuar como técnicos o gestores de recursos humanos en los staffs de administración, ser responsables directos de la gestión de los recursos humanos, consultores, auditores sociales o gestores de empresas. En la figura 15 se recoge el contenido del plan de estudios, expresados en porcentaje. Estos mismos estudios se imparten también en la **Escuela de Gestión**¹⁸.

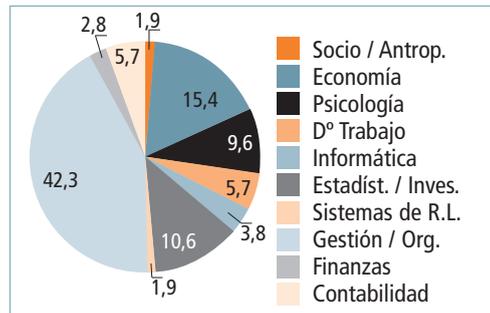


Figura 15. Licenciatura en Recursos Humanos. Inst. Sup. de Ciencias del Trabajo y la Empresa (ISCTE)

También en el **ISCTE** se imparte un "*Master en Ciencias del Trabajo*". Estos estudios tienen una clara orientación europea, tanto en su contenido como en su organización. Su contenido curricular, con vocación claramente comparativa, responde a la necesidad creciente de tomar en cuenta las interacciones transnacionales y la dimensión europea en el desarrollo de las políticas sociales, las relaciones laborales y en la gestión y organización del trabajo. Se trata de un programa de formación de postgrado en Ciencias del Trabajo a nivel europeo, que fomenta el intercambio de estudiantes entre diferentes universidades europeas, permitiendo la obtención del Diploma del "*Master Europeo en Ciencias del Trabajo*". El plan de estudios se desarrolla a lo largo de un curso, dividido en semestres y persigue la preparación de profesionales con una formación multidisciplinar, generalista y comparativa para afrontar los problemas laborales en sus vertientes económica, política, organizacional y cultural.

Por último, destacar la "*Licenciatura en Sociología del Trabajo*", que se imparte en el **Instituto Superior de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Técnica de Lisboa**¹⁹. Se trata de una licenciatura de cuatro años de duración, con un plan de estudios muy parecido a los españoles de Relaciones Laborales (ver figura 16), como se puede observar al analizar el perfil profesional para el que habilita: formación de profesionales para el ejercicio de funciones cualificadas en los organismos del estado relacionados con políticas de trabajo y empleo; servicios de gestión de recursos humanos en

¹⁸ <http://www.um.edu.mt>

¹⁹ <http://www.utl.pt>

empresas; actividades relacionadas con el reclutamiento, contratación y formación del personal y en organismos relacionados con la protección de los trabajadores y sus condiciones de trabajo.

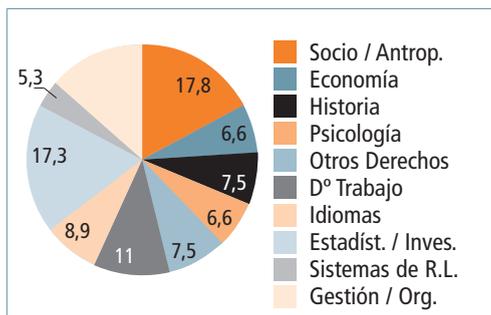


Figura 16. Licenciatura en Sociología del Trabajo. Instituto Superior de Ciencias Sociales y Políticas

1.2.8. REINO UNIDO

REINO UNIDO. INGLATERRA, GALES, IRLANDA DEL NORTE	
Estudio superiores sujetos a la estructura de dos ciclos 3 + (1 ó) 2 años. Edad ingreso Universidad: 18 años.	
Suplemento Europeo al Título: En vigor desde 2003	ECTS: En marcha desde 1989
Configuración de la Enseñanza Superior:	BACHELOR: 3-4 años
Legislación: Dearing Report (1997)	MASTER: 4 años
	DOCTORADO

REINO UNIDO. ESCOCIA	
Estudio superiores sujetos a la estructura de dos ciclos 4 + 1 año. Edad ingreso Universidad: 18 años.	
Suplemento Europeo al Título: No se aplica	ECTS: En marcha desde el curso 2003-2004
Configuración de la Enseñanza Superior:	BACHELOR: 4 años
Legislación: Scottish Higher Education Framework (2001, 2003); Scottish Credit and Qualifications Framework (2001)	MASTER: 1 año
	DOCTORADO

En Inglaterra destaca la **Universidad de Warwick**²⁰, que imparte en la **Warwick Business School** el título de "*Ciencias de la Administración*". Son unos estudios que se desarrollan a lo largo de tres años y que están dirigidos al análisis de los principales temas en el ámbito de la administración, como son los de Personal y Relaciones Laborales, Dirección de operaciones, Gestión de pequeñas empresas, Marketing, Gestión financiera y toma de decisiones. Están pensados para la formación de profesionales que quieran trabajar en el ámbito de la administración de empresas o que persigan crear su propia empresa.

También se imparten dos masters de interés. Por un lado está el "*Master en Relaciones Industriales y Gestión de Personal*", pensado para profesionales que trabajen en el ámbito de la gestión de personal, sindicatos, consultoras o que se dediquen a la investigación. Se trata de un curso de un año de duración, donde se profundiza en la teoría y la práctica de las relaciones laborales. Se analiza el futuro del trabajo y el empleo, desde los derechos e intereses de los trabajadores a las relaciones entre la gestión de personal y la competitividad organizacional.

El plan de estudios lo componen seis asignaturas centrales (Estudio e investigación en las Relaciones de Empleo; Economía Política internacional; Relaciones Laborales en Inglaterra; Metodología de investigación en las Relaciones Laborales; Investigación interdisciplinar y diferentes seminarios prácticos) en las que se profundiza en temas esenciales de las relaciones laborales, más dos asignaturas que se deben de elegir entre las que se ofertan como optativas. El curso se completa con la elaboración de un trabajo final de unas doce mil palabras.

El otro master que se imparte es el "*Master en Relaciones Industriales Europeas*", configurado como un curso de un año de duración y está orientado al estudio de las instituciones y procesos nacionales e internacionales en el ámbito de las relaciones laborales. Persigue un análisis comparativo de las relaciones y leyes laborales de la Unión Europea. El curso se compone de siete asignaturas principales, en las que se analizan aspectos concretos de las relaciones laborales europeas, más una optativa a elegir, además de un trabajo fin de estudios. Si se quiere, se pueden completar estos estudios y así obtener el "*Master Europeo en Ciencias del Trabajo*".

Por último, en la **London School of Economics**²¹ nos encontramos con los estudios de "*Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales*", destinado a la formación de profesionales en el ámbito de la administración de empresas, movimientos sindicales, administración pública, investigación y consultoría, gestión de recursos humanos, formación ...

Se desarrolla a lo largo de tres cursos, en los que se estudian temas relacionados con la gestión de los Recursos Humanos y las Relaciones Laborales. En el primer curso se ofrece una introducción a la teoría y práctica de las relaciones de empleo, en el sentido más amplio. Se incluyen asignaturas de diferentes campos: Sociología, Psicología, Economía, Historia y Derecho, en relación a la naturaleza del trabajo y el problema del control. Como contenido se ofrecen diferentes técnicas en el ámbito de la administración, que se complementan con el análisis de diferentes sistemas nacionales de rela-

²⁰ <http://www.wbs.ac.uk>

²¹ <http://www.lse.ac.uk>

ciones laborales y diferentes formas de negociación y participación, así como un repaso de las políticas referidas a los sindicatos y el empleo.

En el segundo curso se realiza un profundo análisis de la filosofía, objetivos y prácticas en la gestión de los recursos humanos, incluyendo el análisis de conceptos (como acuerdos de trabajo) y cómo se relacionan los diferentes sistemas de evaluación y recompensa, diseños de puestos de trabajo, sistemas de comunicación y estructura de poder.

Por último, en el tercer curso, se tratan temas claves en el ámbito de las relaciones laborales y la gestión de los recursos humanos, que complementarán los conocimientos obtenidos en los primeros cursos. Se trata de temas muy especializados que se van actualizando curso tras curso, en función de la actualidad laboral.

En Inglaterra, existen además gran número de titulaciones relacionadas con el ámbito de las Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo, entre las que destacamos las siguientes: **Relaciones Laborales: Primer Grado**: Impartidas en las Universidades de Bath; Belfast; Birmingham; Bradford; Brunel; Buckingham; Cambridge²²; Dirham; Edinburgh; Glasgow; Heriot-Wat; Kent and Canterbury; Lancaster; Leeds; Liverpool; London; Loughborough; Manchester; U.M.I.S.T.; Newcastle upon Tyne; Nottingham; Open; Oxford; Reading; Salford; Sheffield; Southampton; Strathclyde; Sussex; Wales y Warwick; Especialización: en Hatfield; Londres; Middlesex y Sheffield y **Estudios Laborales** (Politécnico/ Titulación en esa disciplina), en las Universidades de Leicester; Sheffield y Trent.

Administración de Personal (Primer Grado), en las Universidades de Aston; Bradford; Edinburgh; Heriot-Watt; Kent and Canterbury; Lancaster; .M.I.S.T.; Salford y Strathclyde; **Recursos Humanos, Gestión** (Primer Grado), en Bradford; Brunel; Cambridge; East Anglia; Edinburgh; Lancaster; Leeds; Loughborough; Surrey y Cork.

1.3. ANÁLISIS CONJUNTO DE LOS PLANES DE ESTUDIO

Para terminar este estudio, hemos realizado un análisis que intenta recoger lo comentado en las páginas anteriores y servir de síntesis final. Se trata de mostrar la imagen global de los estudios de Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo en el ámbito de la U.E., caracterizados claramente por su multidisciplinariedad.

1.3.1. NOMENCLATURA

Tras realizar el análisis de las diferentes titulaciones, se puede observar cómo varía la denominación de los estudios entre los diferentes países. Se trata más de una cuestión de nomenclatura que de contenido, ya que al analizar los planes de estudio correspondientes, se observan contenidos muy semejantes.

²² Se imparten estudios de: Business and management economics; Finance and accounting; Human resources and organisations; Management science ; Operations and information systems ; Strategy and marketing;

En la tabla 3, aparecen recogidas las denominaciones más frecuentes, así como los países donde se emplean.

DISTINTAS DENOMINACIONES DE LOS ESTUDIOS		
DENOMINACIÓN	Nº DE PAÍSES	PAÍSES
Ciencias del Trabajo	6	Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, Portugal
Relaciones Laborales/Industriales	5	España, Irlanda, Italia, Malta, Reino Unido
Gestión de Recursos Humanos	3	Irlanda, Francia, Portugal
Consulente del Lavoro	1	Italia
Sociología del Trabajo	1	Portugal

Tabla 3. Denominaciones de los estudios por países

1.3.2. DURACIÓN DE LOS ESTUDIOS

Los estudios de Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo, se imparten en la Unión Europea tanto en forma de Diplomatura, Licenciatura, Cursos de postgrado como de diferentes cursos de especialización. La tendencia generalizada es establecer diplomaturas con una duración de dos años, licenciaturas que van de uno a cuatro años, y cursos de postgrado que van desde una media de un año para los masters hasta de tres años para los cursos de doctorado. En la tabla 4 se recogen los valores más frecuentes así como los países de origen.

NIVEL	Nº DE PAÍSES	PAÍSES
DIPLOMATURA	2	Bélgica, Francia, Italia
	3	España
LICENCIATURA	1	Francia
	2	Alemania, Bélgica, España
	3	Italia, Portugal, Reino Unido
	4	Portugal
ESTUDIOS DE POSGRADO	1	Bélgica, Francia, Italia, Reino Unido, Portugal
	2	Portugal
	3	Bélgica (doctorado)

Tabla 4. Duración de los estudios

1.3.3. PERFILES PROFESIONALES

A partir de la documentación ofrecida por las universidades, relativa a los posibles perfiles profesionales para los que los planes de estudio analizados capacitan, se exponen a continuación –con carac-

ter ilustrativo— algunas de las definiciones que configurarían al profesional de las relaciones laborales europeo.

Técnicos o gestores de recursos humanos en los staffs de administración, responsables directos de la gestión de recursos humanos, reclutamiento, formación, evaluación, administración de personal.
Experto jurídico en temas laborales y de hacienda pública
Expertos en el campo de las políticas laborales en las Administraciones Públicas.
Profesionales liberales tanto en el ámbito privado como público en el sector emprendedor en el ámbito de la organización del trabajo y de la producción.
Profesionales especializados en afrontar desafíos y oportunidades que implica la competencia internacional, los cambios en la estructura de los mercados, la integración europea y las aportaciones de las nuevas tecnologías a la administración de las empresas
Profesionales que se inserten en equipos pluridisciplinarios en las empresas interesados en los nuevos enfoques del mundo del trabajo, desde una perspectiva de investigación y desarrollo
Representación de intereses colectivos y profesionales
Consultores, auditores sociales o gestores de empresas
Enseñanza secundaria y superior, universitaria y no universitaria
Iniciadores y gestores de políticas sociales (regionales, nacionales, transnacionales)
Organización del empleo.

Tabla 5. Perfiles profesionales

2.

MODELO DE ESTUDIOS EUROPEOS SELECCIONADOS

2. Modelo de estudios europeo seleccionado y beneficios directos que aportará a los objetivos del título la armonización que se propone

El análisis realizado sobre la situación actual en los 25 países miembros de la Unión Europea, respecto a su adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior muestra, en primer lugar, la existencia de una gran diversidad de modelos y de ritmos de adaptación. Tampoco podía esperarse otra cosa distinta, dada la complejidad del proceso y el escaso periodo de tiempo transcurrido desde que éste se iniciara o, incluso, la recientísima incorporación de algunos de los países miembros a la Unión.

Una segunda evidencia nace también del análisis realizado: el convencimiento de las Universidades participantes en este proyecto de la necesidad de unificar los actuales títulos universitarios oficiales de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en una nueva titulación de grado. Si bien ello ya había sido considerado -con anterioridad al inicio del proceso de adaptación del sistema universitario español al espacio europeo- como una conclusión de las reuniones de trabajo periódicas de la Conferencia de Decanos/as y Directores/as de Ciencias del Trabajo y Relaciones Laborales, encuentra ahora su constatación tras la elaboración del estudio que se presenta en este informe.

En tercer lugar, el estudio realizado y las reuniones mantenidas con los expertos y responsables académicos de titulaciones afines europeas celebradas en las Jornadas Internacionales convocadas con motivo de este proyecto, los pasados días 3 y 4 de junio en Jerez de la Frontera, han permitido obtener conclusiones fiables respecto a la similitud entre estas titulaciones, en cuanto a contenidos, objetivos formativos y perfiles y/o salidas profesionales. El resultado de todo ello permite alcanzar, dos conclusiones:

- Constatar la diversidad en cuanto a la duración y estructura de estos estudios, No existe al respecto, un modelo unitario en nuestro entorno europeo ni existe tampoco un modelo pre-

dominante ya que se observan diversas opciones en Europa desde 180 a 240 créditos estructuradas en diversas secuencias.

- Constatar la viabilidad de un espacio europeo de educación superior en el ámbito de las ciencias laborales y de los recursos humanos, dado que sí comparten tanto su objeto de estudio, como los contenidos de sus planes y el perfil profesional de sus titulados. En efecto, aunque con diferentes denominaciones, duración y estructura, se comparte un enfoque multidisciplinar como elemento característico sustantivo propio, que da cabida a las diferentes áreas de conocimiento y perspectivas cuyas aportaciones son relevantes y necesarias para el estudio de las relaciones de trabajo: el derecho, la psicología, la economía, la sociología, la organización de empresas, la historia, etc...

Otro punto fuerte está constituido por los claros perfiles profesionales y campos de actuación profesional, aunque inevitablemente con las diferencias y peculiaridades propias de cada país. Mientras en España la obtención de la diplomatura de Relaciones Laborales permite y da acceso al ejercicio de la profesión colegiada de Graduado Social, o en Italia la Laurea in Consulenti di Lavoro permite el ejercicio de una profesión liberal con características parecidas a la nuestra, en general, todos los titulados comparten un espacio profesional en el ámbito del asesoramiento laboral y de la gestión y dirección de recursos humanos en las empresas, en el ejercicio profesional liberal como expertos y consultores en temas jurídico-laborales, o como gestores de políticas e iniciativas sociolaborales, y también como técnicos de la Administración Pública.

En síntesis, más que optar por un modelo único de referencia, parece más adecuado avanzar en la formulación de un marco común que facilite la adaptación entre estos títulos europeos, posibilitando una formación de grado de carácter formativo generalista que garantice la adquisición de conocimientos, competencias, habilidades y destrezas, básicas y plurales necesarias para el ámbito de actuación profesional de destino.

La propuesta de título de grado supondrá, entre otros, los siguientes beneficios:

1. Una contribución a la racionalización del catálogo de títulos universitarios oficiales, en particular en lo que se refiere a los estudios laborales mediante su unificación en una única titulación de grado.
2. Un beneficio social, a través de la oferta de una titulación que permite, por una parte, facilitar la elección de aquellos (los estudiantes) que pretenden emprender estudios de carácter universitario relacionados con el mundo del trabajo y, por otra, facilitar la selección de posibles candidatos por parte de quienes demandan (empresas y otras instituciones) expertos en el campo del trabajo y los recursos humanos.
3. Permite garantizar la unidad necesaria, a través de los contenidos formativos comunes, de los diferentes planes de estudio de las Universidades españolas, favoreciendo la movilidad interna.
4. Introduce un importante grado de convergencia con otras titulaciones europeas afines, en

cuanto a estructura de las enseñanzas y contenidos, facilitando los objetivos perseguidos por la Declaración de Bolonia.

5. Favorece el ejercicio y la incorporación de nuevas personas a la investigación en este campo, así como la apertura de vías de especialización que, presumiblemente, serán cubiertas por los diferentes masters que las Universidades deberán diseñar.
6. Ofrecer la duración y secuencia necesarias, para formar y capacitar profesionales cualificados al más alto nivel en el ámbito de las relaciones de trabajo.

3.

NÚMERO DE PLAZAS
OFERTADAS Y DEMANDA
DE LAS TITULACIONES
DE RELACIONES
LABORALES Y CIENCIAS
DEL TRABAJO

3. Número de plazas ofertadas y demanda de las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo

Según lo dispuesto en la convocatoria se ha procedido a recoger y analizar los datos relativos a oferta y demanda de los actuales títulos de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo. No obstante, tal y como quedaba señalado en los objetivos del proyecto presentado, se han incluido y analizado otros datos relativos a la estructura de los planes de estudio y al comportamiento académico de la demanda, así como otros indicadores básicos que pueden ser relevantes para la toma de decisiones por parte de sus responsables académicos, que se presentan como documentación anexa en este proyecto (Anexo III). Para todos los indicadores, se ha expuesto -en la medida de lo posible- su evolución temporal, a fin de tener una secuencia de lo ocurrido en los últimos años.

Antes de referirnos a los resultados obtenidos del análisis de los datos y a algunas de las evidencias que reflejan, haremos una breve referencia, a la metodología empleada para su obtención. Esta metodología y el procedimiento seguido se han utilizado tanto para el análisis de la titulación de Relaciones Laborales –desarrollado en este capítulo- como para el de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo que se desarrolla en el capítulo 4 de este proyecto.

Por parte de la Comisión de Coordinación del proyecto se distribuyeron a todos los miembros de la red, en la reunión plenaria celebrada en Madrid el día 9 de febrero, una serie de tablas tipo para recoger los datos solicitados y se estableció el procedimiento para su cumplimentación. Los datos analizados se corresponden a:

- *Evolución de la oferta y demanda* (Curso 1998/99 – 2002/03 para Relaciones Laborales y Curso 2000/01 – Curso 2002/03 para Ciencias del Trabajo)

- *Datos de matrícula de nuevo ingreso* (Curso 1998/99 – Curso 2002/03 para RRLL y Curso 2000/01 – Curso 2003/04 para CCTT).

Documentación anexo III:

- *Estructura del actual plan de estudios*
- *Prácticas externas* (Curso 1998/99 – Curso 2002/03 para RRLL y Curso 2000/01 – Curso 2003/04 para CCTT)
- *Rendimiento académico y tasa de graduación* (Curso 2000/01 – Curso 2002/03 para RRLL y Curso 2001/02 – Curso 2002/03 para CCTT)
- *Duración media de los estudios* (Curso 2000/01 – Curso 2002/03 para RRLL)

Para unificar los informes realizados por cada universidad, se procedió a designar coordinadores autonómicos, encargados de recoger los datos y elaborar un informe de cada Comunidad Autónoma. De la coordinación en cada una de ellas se responsabilizaron las siguientes Universidades:

Universidad de Granada (Andalucía)
 Universidad de Zaragoza (Aragón)
 Universidad de Cantabria (Cantabria)
 Universidad de Castilla la Mancha (Castilla la Mancha)
 Universidad de Valladolid (Castilla – León)
 Universitat de Barcelona (Cataluña)
 Universidad de Extremadura (Extremadura)
 Universidade de Santiago de Compostela (Galicia)
 Universidad Illes Balears (Baleares)
 Universidad de Las Palmas y Universidad de La Laguna (Canarias)
 Universidad de La Rioja (La Rioja)
 Universidad Carlos III (Madrid)
 Universidad de Murcia (Murcia)
 Universidad Pública de Navarra (Navarra)
 Euskal Herriko Unibertsitatea (País Vasco)
 Universidad de Alicante (Valencia)

Una vez realizados los distintos informes autonómicos y con los datos de cada universidad diferenciados, éstos debían ser remitidos a la Coordinación de esta Ponencia que correspondía a la Universidad de Granada.

La fase de recogida de datos, en cada una de las Universidades, retrasó los plazos previstos, como consecuencia de las dificultades para su obtención. Ese hecho no nos permite disponer de un mapa completo de los objetivos previstos, ni permitió tampoco a algunos coordinadores diseñar un informe completo de su autonomía. Una importante limitación añadida, ha estado determinada por la

diversidad de métodos y procedimientos con que las universidades sistematizan los datos relativos a estos aspectos. El tiempo disponible también ha sido otra limitación.

A pesar de todo, el conjunto de datos finalmente obtenidos junto a las evidencias que reflejan, tienen la suficiente entidad y representatividad, y serán objeto de comentario en las páginas siguientes. Aun cuando los datos manejados proceden de las fuentes citadas anteriormente (aportados por las Universidades participantes en el proyecto y obtenidos, básicamente, de sus archivos), también se ha hecho uso de alguna otra fuente a efectos de introducir algunos cuadros comparativos entre titulaciones que hemos considerado de interés.

3.1. DIPLOMATURA DE RELACIONES LABORALES

3.1.1. IMPLANTACIÓN DE LA TITULACIÓN. NÚMERO DE ESTUDIANTES MATRICULADOS

La Diplomatura en Relaciones Laborales, que sustituye a la antigua titulación de Graduado Social, es impartida, en la actualidad, en 61 centros, de 51 localidades diferentes y en 41 Universidades Públicas²³; es, pues, una titulación ampliamente extendida en el conjunto del sistema universitario español. En el siguiente cuadro pueden verse los centros, localidades y Universidades que imparten la titulación en el actual curso 2003/04.

UNIVERSIDAD	ADSC	CENTRO	LOCALIDAD
A CORUÑA	P	E. U. de Relaciones Laborales	FERROL
A CORUÑA	A	E. U. de Relaciones Laborales	A CORUÑA
ALICANTE	P	E. U. de Relaciones Laborales	ALICANTE
ALMERÍA	A	E. U. de Relaciones Laborales	ALMERÍA
AUTÓN.BARCELONA.	P	Facultad de Derecho	BARCELONA
BARCELONA	P	Facultad de Derecho	BARCELONA
BURGOS	A	E. U. de Relaciones Laborales	BURGOS
CÁDIZ	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	CÁDIZ
CÁDIZ	A	E.U. de Estudios Jurídicos y Económicos	ALGECIRAS
CÁDIZ	A	E. U. de Relaciones Laborales	JEREZ
CANTABRIA	P	Facultad de Derecho	SANTANDER
CARLOS III MADRID	P	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	MADRID
CAST.-LA MANCHA	P	E. U. de Relaciones Laborales	ALBACETE
CAST.-LA MANCHA	P	Facultad de Derecho y Ciencias Sociales	CIUDAD REAL
CAST.-LA MANCHA	P	Facultad de Ciencias Sociales	CUENCA
COMPL. DE MADRID	P	Facultad de Derecho	MADRID
CÓRDOBA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	CÓRDOBA
EXTREMADURA	P	Facultad de Ciencias EE. y Empresariales	BADAJOS
GRANADA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	GRANADA
GRANADA	P	E. U. de Ciencias Sociales	MELILLA
HUELVA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	HUELVA

¹⁷ Aunque no se incluyen, también ciertas Universidades privadas imparten la titulación

UNIVERSIDAD	ADSC	CENTRO	LOCALIDAD
ILLES BALEARS	A	E.U. de Graduados Sociales	PALMA
JAÉN	P	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	JAÉN
JAUME I	P	Facultad de Ciencias Jurídicas y EE.	CASTELLÓN
LA LAGUNA	P	Facultad de Derecho	LA LAGUNA
LA RIOJA	A	E. U. de Relaciones Laborales	LOGROÑO
LAS PALMAS	P	Facultad de Ciencias Jurídicas	LAS PALMAS
LEÓN	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	LEÓN
LLEIDA	A	E. U. de Relaciones Laborales	LLEIDA
MÁLAGA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	MÁLAGA
M. HERNÁNDEZ	P	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	ELCHE
MURCIA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	MURCIA
MURCIA	A	Centro Pérez de Lema	CARTAGENA
OVIEDO	P	E. U. de Relaciones Laborales	OVIEDO
OVIEDO	A	E. U. de Relaciones Laborales	GIJÓN
PABLO DE OLAVIDE	P	Facultad de Derecho	SEVILLA
PAÍS VASCO	P	E. U. de Relaciones Laborales	BILBAO
POMPEU FABRA	P	E. U. de Relaciones Laborales	BARCELONA
PÚBLICA NAVARRA	P	Facultad de Ciencias Humanas y Sociales	PAMPLONA
REY JUAN CARLOS	P	Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	MADRID
ROVIRA I VIRGILI	P	Facultad de Ciencias Jurídicas	TARRAGONA
ROVIRA I VIRGILI	A	E. U. de Relaciones Laborales	COMA-RUGA
SALAMANCA	P	Facultad de Ciencias Sociales	SALAMANCA
SALAMANCA	A	E. U. de Relaciones Laborales	ZAMORA
SANTIAGO DE COMP.	P	E. U. de Relaciones Laborales	SANTIAGO.
SANTIAGO DE COMP.	A	E. U. de Relaciones Laborales	LUGO
SEVILLA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	SEVILLA
SEVILLA	A	E. U. Francisco Maldonado de Osuna	OSUNA
VALENCIA	P	Facultad de Ciencias Sociales	VALENCIA
VALLADOLID	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	PALENCIA
VALLADOLID	P	Facultad de Ciencias Sociales	SEGOVIA
VALLADOLID	A	E. U. de Relaciones Laborales	SORIA
VALLADOLID	A	E. U. de Relaciones Laborales	VALLADOLID
VIGO	P	Facultad de CC Jurídicas y del Trabajo	VIGO
ZARAGOZA	P	E. U. de Ciencias Sociales	HUESCA
ZARAGOZA	P	Facultad de Humanidades y Ciencias Soc.	TERUEL
ZARAGOZA	P	Escuela Universitaria de Estudios Sociales	ZARAGOZA

Fuente: Consejo de Coordinación Universitaria.

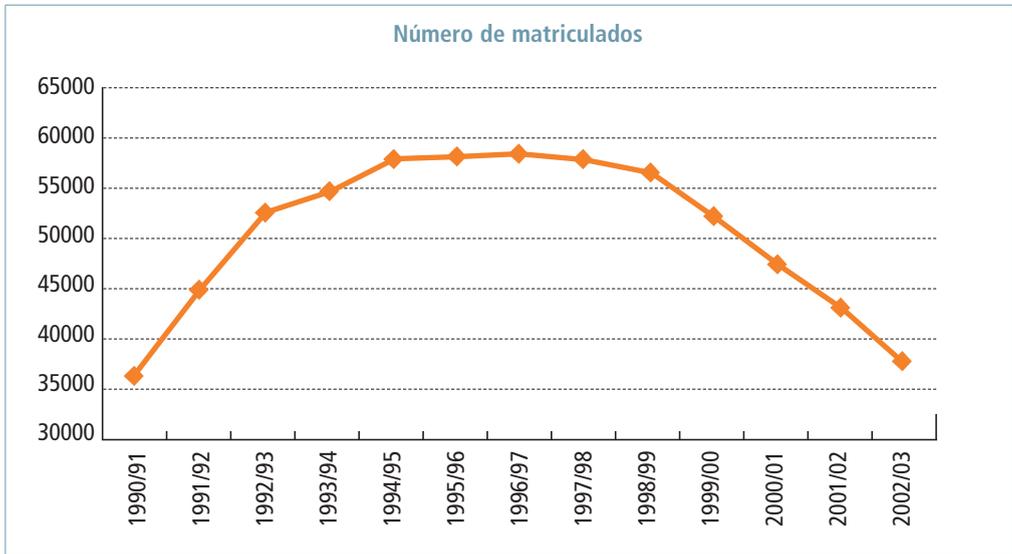
A= Centro Adscrito

P= Centro Propio

Respecto al número de estudiantes matriculados, la siguiente tabla y gráfico nos ofrecen una perspectiva de su evolución desde el curso 1990/91 hasta el curso 2002/03. Pueden observarse dos periodos claramente diferenciados. Hasta el Curso 1996/97 se produce un continuo incremento en el número de estudiantes matriculados, especialmente significativo en los primeros años, coincidentes con la incorporación de la titulación a la Universidad y con la fase final del periodo de masificación de las aulas universitarias en España. A partir del Curso 1997/98 se inicia un descenso que como señala la tendencia, es previsible que continúen los próximos años. La caída de la tasa de natalidad y la entrada en vigor de nuevos títulos, son en primera instancia los factores explicativos de este descenso, que por otra parte afecta también a un amplio conjunto de titulaciones universitarias españolas.

RELACIONES LABORALES Enseñanza Universitaria 1º ciclo (Estudios de Diplomatura)	
CURSO	MATRICULADOS
1990/91	36267
1991/92	44755
1992/93	52214
1993/94	54272
1994/95	58392
1995/96	58489
1996/97	58828
1997/98	58226
1998/99	55951
1999/00	51969
2000/01	47804
2001/02	4364
2002/03	38550

Fuente: : *Instituto Nacional de Estadística*



La tabla siguiente permite la comparación de los estudiantes matriculados en esta titulación, con los matriculados en las restantes diplomaturas, considerando los datos del curso 2000/01 que hemos tomado como referencia. Como puede comprobarse, los estudiantes de Relaciones Laborales suponen el 13,59% del total de matriculados, ese curso, en diplomaturas universitarias españolas.

DIPLOMATURAS ALUMNADO MATRICULADO POR ESTUDIOS		
		%
Total	351876	100,00
Maestro	95550	27,15
Cc. Empresariales	90234	25,64
Relaciones Laborales	47804	13,59
Enfermería	31355	8,91
Turismo (Dipl.)	20209	5,74
Trabajo Social	17633	5,01
Fisioterapia	10732	3,05
Gestión y Admón. Pública	9416	2,68
Educación Social	7912	2,25
Biblioteconomía y Documentación	4734	1,35
Óptica y Optometría	4687	1,33
Estadística	3953	1,12
Logopedia	2208	0,63
Terapia Ocupacional	2131	0,61
Podología	1560	0,44
Nutrición Humana y Dietética	1527	0,43

Estadística de la Enseñanza Superior en España. Curso 2000-2001

3.1.2. EVOLUCIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA DE PLAZAS

En este apartado, se describen aquellos indicadores básicos para analizar los aspectos relativos a la evolución de la oferta y demanda de la titulación. Para su presentación, se ha optado por sintetizar en una misma tabla los datos relativos a oferta (nº de plazas ofertadas) y demanda (nº total de preinscritos; preinscritos en primera opción; y preinscritos en segunda opción o posteriores). Junto al resumen nacional, se presentan también los datos desagregados por Comunidades Autónomas y una síntesis de la tendencia por centros. También se exponen, la evolución y las tendencias de la demanda en función de las diferentes vías de acceso a estos estudios.

Del análisis de los datos obtenidos mediante el procedimiento citado en la introducción, se desprende que, a lo largo del periodo analizado (Curso 1998/99–Curso 2002/03), se ha producido una paulatina reducción en el número de plazas ofertadas en el conjunto del Estado, pasando de 10.339 en el curso 1998/99, a 7.783 en el curso 2002/03. Esta reducción en las plazas ofertadas, ha ido acompañada también de una reducción paulatina -aunque con altibajos- de la demanda, pasando de 27.680 preinscritos en el curso 1.998/99 a 20.166 el último año.

NACIONAL				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	10399	27680	8464	19216
1999/00	10096	32705	9135	23570
2000/01	10023	29559	9608	19951
2001/02	8787	22087	6384	15703
2002/03	7783	20166	5688	14478

Si el análisis lo realizamos por Comunidades Autónomas, un simple repaso a las tablas de oferta y demanda que se muestran a continuación, confirma que, salvo en el caso de Extremadura, en el que se produce un incremento, y el de Castilla la Mancha, en donde el número se mantiene, en las restantes se ha producido el descenso al que antes nos referíamos.

OFERTA Y DEMANDA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
ANDALUCÍA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	1900	2931	930	2001
1999/00	2150	5311	1370	3941
2000/01	2090	4185	1202	2983
2001/02	2066	3798	1137	2661
2002/03	1940	3833	917	2916

OFERTA Y DEMANDA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
ARAGÓN				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	600	955	564	391
1999/00	650	717	448	269
2000/01	650	1391	355	1036
2001/02	650	1027	245	782
2002/03	264	784	258	526

ASTURIAS				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99*	315	315	315	0
1999/00*	315	315	315	0
2000/01*	315	315	315	0
2001/02	144	566	157	110
2002/03**	82	82	82	0

BALEARES				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	420	230	213	17
1999/00	420	256	231	25
2000/01	120	120	120	0
2001/02	162	162	162	0
2002/03	138	138	138	0

CANARIAS				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	297	2067	297	1770
1999/00	312	2609	312	2297
2000/01	129	2343	316	2027
2001/02	129	2161	316	1845
2002/03	129	1810	301	1509

OFERTA Y DEMANDA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
CANTABRIA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	65	82	61	21
1999/00	53	67	56	11
2000/01	43	54	46	8
2001/02	30	122	41	81
2002/03	27	276	52	224

CASTILLA LA MANCHA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	725	671	352	319
1999/00	725	416	235	181
2000/01	725	274	183	91
2001/02	725	231	175	56
2002/03	725	246	166	80

CASTILLA Y LEÓN				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	335	2922	470	2452
1999/00	60	2755	423	2332
2000/01	337	2984	460	2524
2001/02	249	1848	276	1572
2002/03	223	1387	278	1109

CATALUÑA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	1276	3882	1148	2734
1999/00	1258	2895	1014	1881
2000/01	1240	2828	1091	1737
2001/02	1160	2694	845	1849
2002/03	1055	2136	700	1436

OFERTA Y DEMANDA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
EXTREMADURA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	100	100	100	0
1999/00	100	100	100	0
2000/01	120	120	120	0
2001/02	150	150	150	0
2002/03	150	150	150	0

GALICIA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	995	995	995	0
1999/00	1.045	4.166	1.669	2497
2000/01	1.065	3.924	1.511	2413
2001/02	875	875	875	0
2002/03	850	850	850	0

LA RIOJA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	141	192	192	0
1999/00	73	68	34	34
2000/01	53	192	40	152
2001/02	34	198	49	149
2002/03	30	94	24	70

MADRID				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	790	5831	974	4857
1999/00	833	5633	1371	4262
2000/01	836	4120	2515	1605
2001/02	789	3397	832	2565
2002/03	743	2892	769	2123

OFERTA Y DEMANDA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
MURCIA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	600	1267	397	870
1999/00	600	1023	295	728
2000/01	600	964	246	718
2001/02	540	867	233	634
2002/03	486	787	210	577

NAVARRA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	230	857	147	710
1999/00	230	604	101	503
2000/01	120	607	78	529
2001/02	75	466	49	417
2002/03	50	401	52	349

PAÍS VASCO				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	550	550	460	90
1999/00	550	2.378	370	2008
2000/01	550	1.874	220	1654
2001/02	151	748	157	591
2002/03	143	617	132	485

VALENCIA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
1998/99	1480	4063	1062	3001
1999/00	1142	3648	1022	2626
2000/01	1150	3384	910	2474
2001/02	1020	2939	847	2092
2002/03	886	3821	747	3074

En síntesis, según se deduce de los datos anteriores parece consolidarse una tendencia a la estabilización entre la oferta y la demanda en ciertas Comunidades Autónomas.

La trayectoria seguida por los centros, como puede suponerse, es diferente ya que son numerosos los factores diferenciadores que intervienen en cada caso (número de centros en una misma Comunidad Autónoma, tamaño de la población, oferta de otras titulaciones etc...). Sin embargo, la tendencia general es de tipo decreciente, como puede comprobarse en la siguiente tabla. A pesar de ello, es especialmente destacable el mantenimiento de la oferta por parte de un número importante de centros de los que se dispone de datos (el 32,1% no ha modificado su oferta en el periodo considerado). El porcentaje de centros que incrementan su oferta no es especialmente significativo (un 10,7%), siendo ese porcentaje coincidente con el de aquellos otros que han modificado su oferta sin mantener una tendencia definida en el periodo.

TIPO DE TRAYECTORIA	PORCENTAJE DE CENTROS
Decreciente	46,4 %
Estable	32,1 %
Ascendente	10,7 %
Fluctuante	10,7 %

Evolución de las plazas Ofertadas
por los Centros en el periodo observado
1998-2003

Por colectivos de procedencia, las cifras de preinscripción muestran también una gran diversidad por centros y Comunidades Autónomas. Respecto a los colectivos de procedencia de los estudiantes, son los provenientes de las PAAU los que constituyen el colectivo más numeroso, suponiendo su media, para el periodo considerado, el 65,19% de los preinscritos; además, el porcentaje sobre el total, respecto a otros colectivos, se ha ido incrementando año tras año. El segundo colectivo en importancia es el de los estudiantes que provienen de la Formación Profesional. La tabla siguiente nos ofrece una visión general de la evolución de los porcentajes de preinscripción por colectivos.

EVOLUCIÓN DE % PREINSCRIPCIÓN			
Curso Académico	PAAU	FP	FP
1998/99	60,06	23,79	18,43
1999/00	62,54	23,77	15,51
2000/01	66,84	19,78	14,95
2001/02	66,44	23,35	15,67
2002/03	67,65	20,45	13,63

Relaciones Laborales (Resumen nacional)

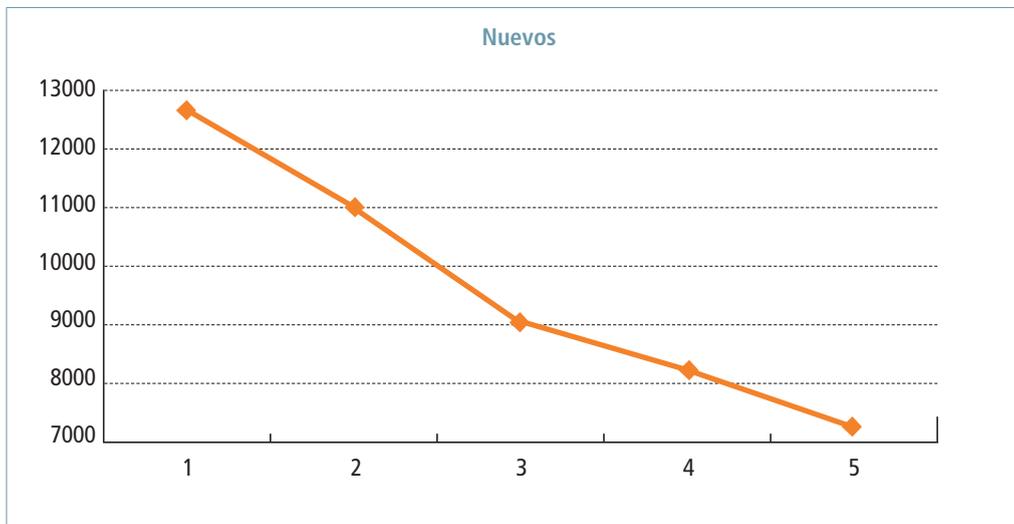
3.1.3. MATRÍCULA ESTUDIANTES DE NUEVO INGRESO

El número total de estudiantes matriculados en la titulación, presenta en el periodo estudiado un decrecimiento paulatino. Respecto a los estudiantes de nuevo ingreso, como es lógico, esta tendencia también se manifiesta, en consecuencia con la reducción de la oferta y con la disminución de la demanda que hemos comentado.

RELACIONES LABORALES		
Curso	Matriculados	Nuevos
1998/99	55951	12664
1999/00	51969	11012
2000/01	47804	9104
2001/02	43647	8312
2002/03	38550	7341

Fuente: *Instituto Nacional de Estadística*

Evolución del alumnado
(matriculados y nuevo ingreso)



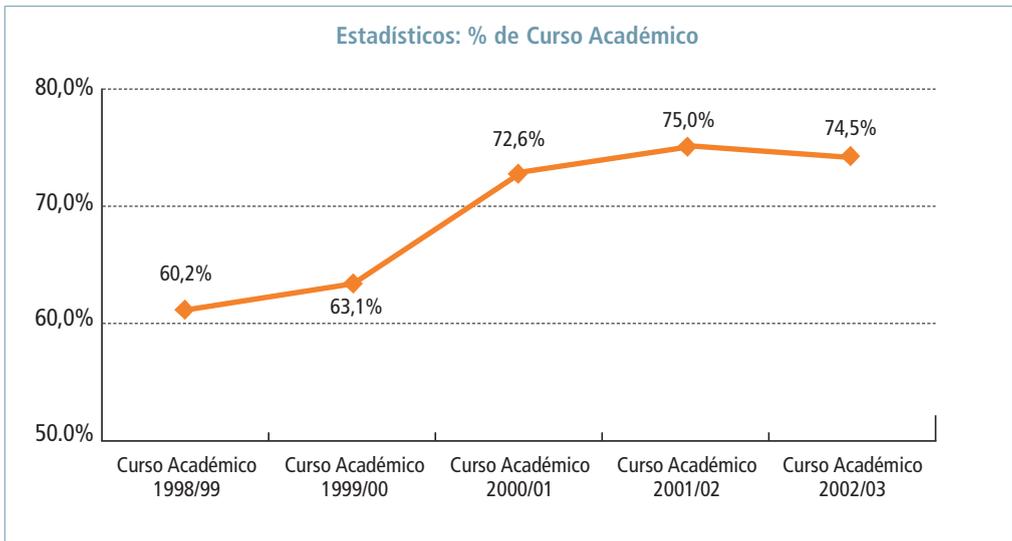
Esa mayor adecuación entre oferta y demanda, encuentra su correlato en el número de estudiantes que ingresan en la titulación habiendo elegido ésta en primera opción. Si analizamos los datos genéricos, obviando las diferencias entre centros, dos son los resultados fundamentales: uno, que en el periodo considerado, la media de estudiantes que se matricularon en primera opción fue del 68%,

y otro, que ese porcentaje ha ido incrementándose, curso a curso, hasta situarse en una cota próxima al 75%, siendo ésta una de las consecuencias positivas del descenso de la demanda.

% DE CURSO ACADÉMICO				
		Opción de matrícula		Total
		OTRA	1ª OPCIÓN	
Curso Académico	1998/99	39,8%	60,2%	100,0%
	1999/00	36,9%	63,1%	100,0%
	2000/01	27,4%	72,6%	100,0%
	2001/02	25,0%	75,0%	100,0%
	2002/03	25,5%	74,5%	100,0%
Total		31,9%	68,1%	100,0%

Porcentaje de matriculados según Opción por Curso Académico

La representación gráfica de los datos reflejados en la anterior tabla muestra claramente la tendencia creciente que, sin embargo, tiende a estabilizarse en torno al 75% en los últimos cursos:



Porcentaje de matriculados de 1ª Opción por Curso Académico

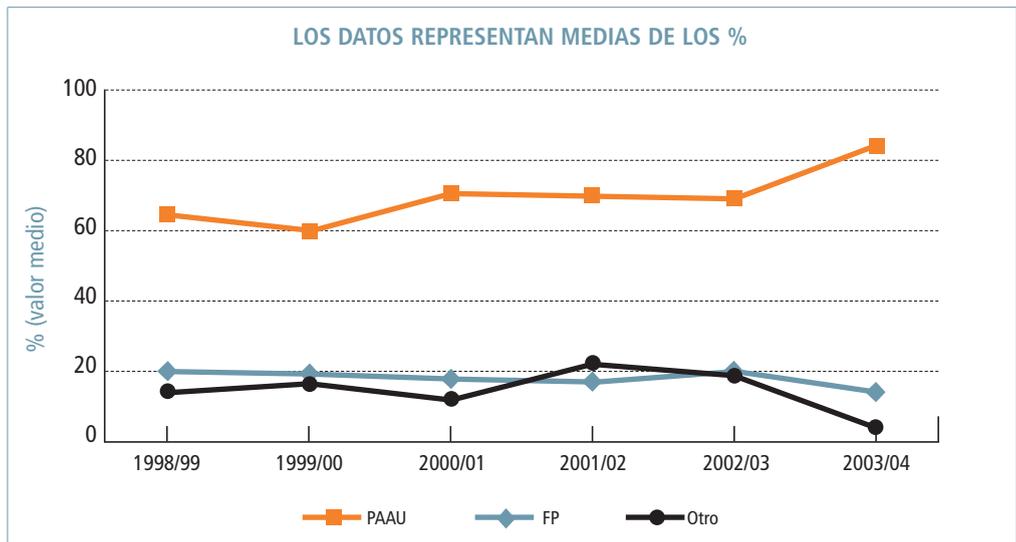
En lo que respecta a colectivos de procedencia para matriculados de nuevo ingreso, la tabla siguiente muestra los valores medios alcanzados por los porcentajes de primera opción, para cada curso académico:

EVOLUCIÓN DEL % DE MATRICULADOS DE NUEVO INGRESO SEGÚN PROCEDENCIA			
Curso Académico	PAAU	FP	FP
1998/99	63,17	20,55	16,11
1999/00	59,99	20,75	19,29
2000/01	68,74	16,97	14,35
2001/02	67,48	15,51	17,01
2002/03	67,60	16,93	16,69

Relaciones Laborales (Resumen nacional)

Se observa cierta estabilidad en los *valores medios* de los porcentajes, con leves fluctuaciones de un curso a otro.

El gráfico siguiente muestra la evolución conjunta de los porcentajes de matriculados de nuevo ingreso según procedencia:



Evolución de matrículas de nuevo ingreso. Relaciones Laborales

3.2. LICENCIATURA CIENCIAS DEL TRABAJO (2º CICLO)

3.2.1. IMPLANTACIÓN DE LA TITULACIÓN. NÚMERO DE ESTUDIANTES MATRICULADOS

La titulación de segundo ciclo en Ciencias del Trabajo fue creada por Real Decreto 1592/1999, de 15 de Octubre, (BOE de 23 de octubre), y su implantación por parte de las primeras Universidades que incorporaron los estudios a su oferta de titulaciones oficiales, se produce en el curso 2000/01, dado que hasta el mes de septiembre del 2000, en el que se publica la Orden de 5 de septiembre de 2000 (BOE de 19 de septiembre), *por la que se determinan las titulaciones y los estudios de primer ciclo, así como los complementos de formación necesarios para el acceso a las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo*, no se había desarrollado la normativa legal precisa para su implantación.

Si en el curso 2000/01 fueron pocas las Universidades que implantaron la titulación, dada la escasez de plazos para ello, en el actual curso 2003/04, tres años después, son ya 28 las Universidades Públicas, a las que hay que sumar alguna otra de carácter privado, las que ofertan la titulación. Así pues, en un muy escaso periodo de tiempo, la titulación ha adquirido un protagonismo relevante en cuanto a número de centros y Universidades que la imparten.

UNIVERSIDAD	ADSC	CENTRO	LOCALIDAD
ALCALÁ	P	Facultad de Ciencias Econ. y Emp.	ALCALÁ DE HENARES
ALICANTE	P	E. U. de Relaciones Laborales	ALICANTE
ALMERÍA	P	Facultad de Ciencias Econ. y Emp.	ALMERIA
AUTONOM BARCELONA	P	Facultad de Derecho	BARCELONA
BARCELONA	P	Facultad de Derecho	BARCELONA
CÁDIZ	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	CÁDIZ
CARLOS III DE MADRID	P	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	MADRID
COMPLUTENSE MADRID	P	Facultad de Derecho	MADRID
CÓRDOBA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	CÓRDOBA
GIRONA	P	Facultad de Derecho	GIRONA
GRANADA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	GRANADA
HUELVA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	HUELVA
JAÉN	P	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	JAÉN
JAUME I DE CASTELLÓN	P	Facultad de CC Jurídicas y Económicas	CASTELLÓN
LA RIOJA	P	Centro de CC Humanas, Jurídicas y Soc.	LOGROÑO
LEÓN	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	LEÓN
LLEIDA	P	Facultad de Derecho y Economía	LLEIDA
MÁLAGA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	MÁLAGA
MURCIA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	MURCIA
MURCIA	A	Centro Pérez de Lema de E. Univ.	CARTAGENA
OVIEDO	P	Facultad de Ciencias Econ. y Emp.	OVIEDO
PABLO DE OLAVIDE	P	Facultad de Derecho	SEVILLA
POMPEU FABRA	P	Facultad de CC Sociales	BARCELONA
REY JUAN CARLOS	P	Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales	MADRID
ROVIRA I VIRGILI	P	Facultad de Ciencias Jurídicas	TARRAGONA
SEVILLA	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	SEVILLA
VALENCIA EST.GEN.	P	Facultad de Ciencias Sociales	VALENCIA
VALLADOLID	P	Facultad de Ciencias del Trabajo	PALENCIA
ZARAGOZA	P	Facultad de Hum. y C. Sociales	TERUEL

*A= Centro Adscrito
P= Centro Propio*

Centros que imparten la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Oferta para 2003-04. Consejo de coordinación Universitaria

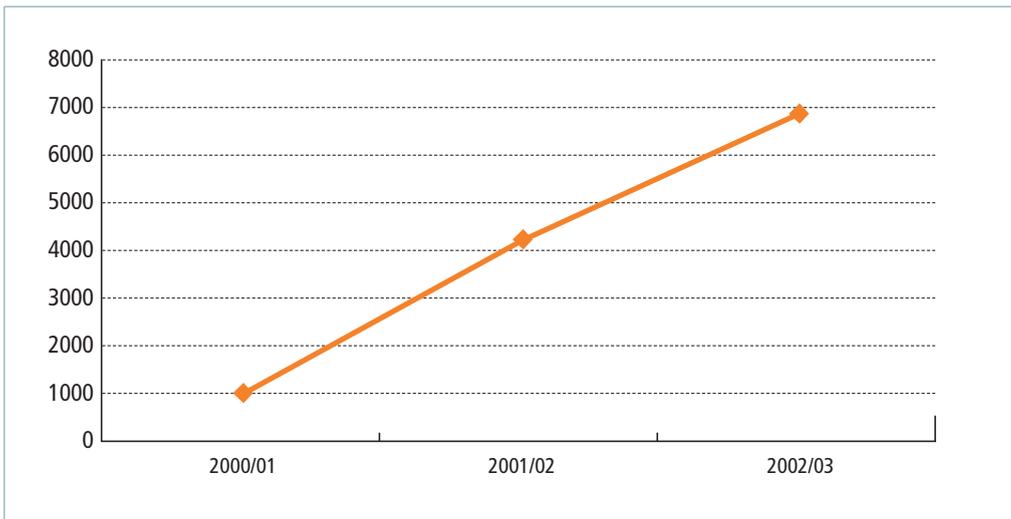
El incremento del número de centros y Universidades que imparten la titulación, en un plazo tan corto como el citado, está directamente vinculada con la elevada demanda de estos estudios. Demanda que por otra parte ya existía con anterioridad a su implantación, motivada por la inexistencia de unos estudios de estas características y perfil formativo, y también por la inexistencia de segundos ciclos coherentes con el perfil académico de los diplomados en Relaciones Laborales.

Si en el Curso 2000/01, año de inicio de la titulación, fueron 1.095 los estudiantes matriculados en las escasas Universidades que en aquél momento ofertaban los estudios, en el Curso 2001/02, ese

número pasó a ser, en conjunto, de 4266, para, en el Curso 2002/03, alcanzar la cifra de 6941, produciéndose un incremento, en dos cursos del 633%. La tabla y gráfico siguientes nos muestran estos datos.

Curso	Estudiantes Matriculados	Índice de variación
2000/01	1095	100
2001/02	4266	389,59
2002/03	6941	633,88

Evolución del número de matriculados



Evolución del número de alumnos matriculados

Su comparación con otros estudios de segundo ciclo, muestra la importancia relativa creciente de Ciencias del Trabajo, en cuanto a número de estudiantes matriculados. Así, mientras en el Curso 2000/01, estos estudiantes suponían sólo el 3,59% de los estudiantes de titulaciones de sólo segundo ciclo, en el Curso 2001/02 pasaron a representar el 12,31% y el 16,25% en el curso 2002/03. Las siguientes tablas nos muestran los datos relativos al número de estudiantes matriculados en las diferentes titulaciones de segundo ciclo existentes en el sistema universitario español:

Estadística de la Enseñanza Superior en España. Curso 2000-01		
Licenciaturas		
Alumnado matriculado en estudios de sólo 2º ciclo por Estudio		
	Total	%
Estudios de segundo ciclo	30.494	100
Psicopedagogía	11.261	36,93
Documentación	3.345	10,97
Antropología Social	3.138	10,29
Ciencia y Tec. Alimentos	2.807	9,21
Invest. y Téc. de mercado	2.154	7,06
Bioquímica	1.775	5,82
CC. Act. y Financieras	1.694	5,56
Historia y CC. Música	1.097	3,6
CC. del Trabajo	1.095	3,59
CC. y Técnicas Estadísticas	720	2,36
Teoría de Lit. Comparada	489	1,6
Enología	441	1,45
Lingüística	375	1,23

Fuente: *Instituto Nacional de Estadística*

Estadística de la Enseñanza Superior en España. Curso 2001-2002		
Licenciaturas		
Alumnado matriculado clasificado por estudios impartidos		
	Total	%
Estudios de segundo ciclo	34.659	100
Psicopedagogía	11.619	33,52
CC. del Trabajo	4.266	12,31
Documentación	3.732	10,77
Antropología Social	2.966	8,56
Ciencia y Tec. Alimentos	2.863	8,26
Invest. y Téc. de mercado	2.272	6,56
Bioquímica	1.794	5,18
CC. Act. y Financieras	1.715	4,95
Historia y CC. Música	1.142	3,29
CC. y Técnicas Estadísticas	826	2,38
Teoría de Lit. Comparada	600	1,73
Lingüística	395	1,14
Enología	382	1,1
Derecho Canónico	87	0,25

Fuente: *Instituto Nacional de Estadística*

Avance de la Estadística de la Enseñanza Superior en España. Curso 2001-2002		
Licenciaturas		
Alumnado matriculado clasificado por estudios impartidos		
	Total	%
Estudios de segundo ciclo	42.703	100
Psicopedagogía	15.998	37,46
CC. del Trabajo	6.941	16,25
Documentación	3.839	8,99
Antropología Social y Cultural	3.226	7,55
Ciencia y Tec. Alimentos	2.911	6,82
Invest. y Téc. de mercado	2.701	6,33
Bioquímica	1.751	4,1
CC. Actuariales y Financieras	1.686	3,95
Historia y CC. Música	1.329	3,11
CC. y Técnicas Estadísticas	799	1,87
Teoría de Lit. y Lit. Comparada	647	1,52
Enología	442	1,04
Lingüística	377	0,88
Derecho Canónico	56	0,13

Fuente: *Instituto Nacional de Estadística*

Comparación con otras licenciaturas de solo 2º ciclo

3.2.2. EVOLUCIÓN DE LA OFERTA Y DEMANDA DE PLAZAS

En este apartado, al igual que en la titulación de Relaciones Laborales, se ha procedido a analizar la evolución de la oferta atendiendo al número de plazas ofertadas por las Universidades cada curso y, para el análisis de la demanda, a las cifras de preinscripción, desagregando ambos indicadores por Comunidades Autónomas. Junto a ello se ofrecen los datos relativos a las titulaciones de procedencia.

NACIONAL				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
2000/01	775	3269	–	–
2001/02	1873	5910	–	–
2002/03	2847	5133*	–	–

*Faltan datos preinscripción

OFERTA Y DEMANDA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
ANDALUCÍA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
2000/01	–	–	–	–
2001/02	–	–	–	–
2002/03	475	1370	1242	128

ARAGÓN				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
2000/01	75	356	–	–
2001/02	150	179	–	–
2002/03	150	188	–	–

ASTURIAS				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
2000/01	125	803	782	21
2001/02	125	349	334	15
2002/03	125	295	277	18

OFERTA Y DEMANDA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
CASTILLA Y LEÓN				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
2000/01	–	–	–	–
2001/02	122	516	–	–
2002/03	137	339	–	–

CATALUÑA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
2000/01	–	–	–	–
2001/02	278	1208	–	–
2002/03	280	577	–	–

*Faltan datos preinscripción

LA RIOJA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
2000/01	S/L	1.075	1.075	–
2001/02	75	496	496	–
2002/03	S/L	495	495	–

MADRID				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
2000/01	555	1035	–	–
2001/02	635	1580	–	–
2002/03	660	783*	–	–

*Faltan datos preinscripción

MURCIA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
2000/01	–	–	–	–
2001/02	253	628	628	0
2002/03	250	309	298	11

OFERTA Y DEMANDA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
VALENCIA				
CURSO ACADÉMICO	Nº PLAZAS OFERTADAS	Nº TOTAL PREINSCRITOS	Nº PREINSCRITOS 1ª OPCIÓN	Nº PREINSCRITOS 2ª OPCIÓN Y OTRAS
2000/01	–	–	–	–
2001/02	235	954	954	–
2002/03	410	777	777	–

MEDIA	
Curso Académico	Nº de Plazas Ofertadas
2000/01	119,5618
2001/02	146,7976
2002/03	151,0956

Tabla 1c. Número medio de plazas ofertadas (Media Nacional)

Como conclusión, puede señalarse que el incremento de las plazas ofertadas es consecuencia, sobre todo, de dos fenómenos diferentes. Uno, la incorporación de nuevas Universidades que ofertan los estudios y dos, la necesidad de atender la alta demanda de la titulación, que se manifiesta en sus cifras de preinscripción. No obstante, en algunas Comunidades Autónomas, se produce una reducción de las diferencias entre las cifras de oferta y demanda de plazas.

Por otra parte aunque en las titulaciones de sólo segundo ciclo la demanda en primera y segunda opción u otras, no tiene la misma significación que la demanda de otros títulos cuando se accede por primera vez a la Universidad, son muy relevantes los índices próximos a 100% -como media para el periodo analizado- en primera opción de los estudiantes que se preinscriben para acceder a la titulación de Ciencias del Trabajo.

% DE CURSO				
		Nº de preinscritos		Total
		1ª	2ª	
Curso Académico	2000/01	98,8%	1,2%	100,0
	2001/02	98,6%	1,4%	100,0
	2002/03	94,7%	5,3%	100,0

Tabla 2c. Porcentaje de alumnos preinscritos según opción (Nacional)

Respecto a las titulaciones o primeros ciclos superados a través de los que se accede a este segundo ciclo, según establece la Orden de 5 de septiembre de 2000, son las diplomaturas Relaciones Laborales, Trabajo Social, Gestión y Administración Pública, Ciencias Empresariales, Educación Social

o Turismo y los primeros ciclos o de Derecho, Economía, Administración y Dirección de Empresas, Psicología, Sociología, Ciencias Políticas y de la Administración o Humanidades.

El análisis de las titulaciones de procedencia del alumnado que ingresa en Ciencias del Trabajo, muestra como el colectivo más numeroso, con el mayor peso porcentual, es el de los diplomados en Relaciones Laborales, confirmando en cierta medida la visión o identificación de la titulación, que muchos estudiantes hacen, con un segundo ciclo propio de Relaciones Laborales, ya que en ella encuentran la continuación natural de sus estudios. El acceso desde las otras posibles titulaciones presenta, en cada caso, niveles porcentuales poco significativos.

La tendencia observada es que los diplomados en Relaciones Laborales, que comenzaron siendo, en el Curso 2000/01, el 84,9% de los matriculados, siendo el colectivo de referencia en la titulación, han ido disminuyendo, curso a curso, su importancia numérica y porcentual hasta alcanzar, en el curso 2003/04, la cifra del 66% de los matriculados. Por eso, aun cuando los restantes estudiantes, por titulación individualizada, no alcanzan porcentajes importantes sobre el total de matriculados, en conjunto van adquiriendo cada vez un mayor peso relativo, como consecuencia del mayor conocimiento de la titulación y por las capacidades formativas y profesionales complementarias que se derivan de este título. De esta manera, los estudiantes procedentes de las titulaciones de Empresariales, Derecho, Gestión y Administración Pública, y Turismo, fundamentalmente, comienzan a adquirir, en el conjunto español, una especial significación, con porcentajes que oscilan entre el 5 y el 8% para cada una de ellas del total de matriculados en la titulación.

Los datos porcentuales de matrícula, por titulación de procedencia, pueden observarse en la siguiente tabla.

MEDIA				
	Curso 2000/01	Curso 2001/02	Curso 2002/03	Curso 2003/04
Derecho	3,02	2,28	3,89	6,00
Gest. y Admón. Pública	2,15	2,36	3,53	5,00
Empresariales	2,30	2,90	4,06	6,00
Educación Social	,20	,66	,73	2,00
Turismo	,00	1,24	2,11	8,00
Otros		,80	,20	
Económicas	1,87	1,14	1,18	,00
Admón. y Dirección de Empresas	,95	,92	1,41	1,00
Psicología	1,15	1,46	2,82	2,00
Sociología	,05	,19	,51	2,00
CC. Políticas y de la Admón.	,00	,07	,72	,00
Humanidades	,05	,69	,47	,00
Rel. Laborales/Grad. Social	84,90	80,89	73,51	66,00
Trabajo Social	3,32	5,97	6,04	2,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

Tabla 3b. Titulación de procedencia del alumnado (Porcentaje Nacional)

3.2.3. MATRÍCULA DE ESTUDIANTES DE NUEVO INGRESO

La documentación aportada por algunas Universidades, respecto a datos de matrícula de nuevo ingreso por año académico es incompleta. Por ello, no se puede presentar una serie completa por años académicos y N totales de matriculados de nuevo ingreso que sea representativa de la evolución seguida. Lo mismo sucede cuando se la base de datos del Instituto Nacional de Estadística, que también presenta datos incompletos:

Curso	Estudiantes Matriculados	Estudiantes nuevo ingreso
2000/01	1095	1094
2001/02	4266	3048
2002/03	6941	No disponible

4.

INSERCIÓN LABORAL DE LOS DIPLOMADOS EN RELACIONES LABORALES 1997/2002

4. Inserción laboral de los diplomados en Relaciones Laborales 1997/2002

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

Se recibieron en tiempo y forma los datos relativos a las universidades que figuran en el cuadro adjunto. El total de egresados considerados para la elaboración de la muestra fue de 22.753.

La muestra teórica seleccionada fue de 1200 entrevistados, lo que debía suponer resultados con un error del 2'81% para un intervalo de confianza del 95'5%. Se obtuvieron finalmente 1254 entrevistas válidas, lo que significa un error final del 2'74% en las condiciones citadas.

Se trabajó con la documentación enviada para homogeneizar la información en la medida de lo necesario, se unificó en un mismo fichero en el que los datos de los egresados de las diferentes universidades se anotaron correlativamente. A continuación se estableció un procedimiento de muestreo aleatorio sistemático, obteniendo aleatoriamente el punto de arrancada, y por cálculo el coeficiente de elevación. Las llamadas se hicieron con el condicionado de no buscar al sustituto, que era el inmediatamente siguiente al titular seleccionado por aplicación del coeficiente de elevación, sin haber hecho previamente al menos 5 llamadas de localización al titular. Así, el número de llamadas que se hicieron para completar la encuesta fue de 6.680, lo que significa un total de 5'33 llamadas realizadas por encuesta conseguida. Naturalmente muchas de estas llamadas se hicieron para localizar a la misma persona a entrevistar, y sólo a sustitutos cuando no hubo más remedio. Estas llamadas se realizaron en los días laborables entre 22 de abril y 8 de mayo de 2004, entre las 9:03 de la mañana y las 20:46 de la tarde.

Dada la pobreza de los datos de los egresados en la licenciatura de Ciencias del Trabajo, se desestimó su inclusión en los objetivos de la encuesta, centrándose, por lo tanto, el presente estudio, en

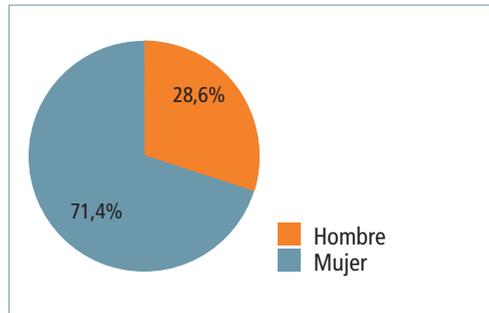
los diplomados en Relaciones Laborales y, por concurrencia de títulos en el período estudiado, también de Graduado Social, siendo los primeros el 92'6% de la muestra, y los segundos, el 7'4%.

Universidad de origen	Muestra real	%
Universitat d'Alacant	48	3,8%
Universidad de Almería	7	0,6%
Universitat de Barcelona	97	7,7%
Universidad de Castilla la Mancha	76	6,1%
Universidad Complutense	22	1,8%
Universidad de Cantabria	23	1,8%
Universidad d'A Coruña	45	3,6%
Universidad d'A Coruña (Ferrol)	9	0,7%
Universidad de Cádiz	27	2,2%
Universidad de Córdoba	23	1,8%
Universidad de Extremadura	9	0,7%
Universidad de Granada	56	4,5%
Universidad de Huelva	26	2,1%
Universitat de les Illes Balears	33	2,6%
Universitat Jaume I	22	1,8%
Universidad de Las Palmas	16	1,3%
Universidad de León	38	3,0%
Universidad de Murcia	51	4,1%
Universidad Pública de Navarra	36	2,9%
Universidad de Oviedo (Gijón)	34	2,7%
Universidad Pablo Olavide	16	1,3%
Universidad de Valladolid (Palencia)	24	1,9%
Euskalherriko Unibersatea	93	7,4%
Universidad de Salamanca	60	4,8%
Universidad de Santiago de Compostela	52	4,1%
Universidad de Sevilla	47	3,7%
Universitat de València	164	13,1%
Universidad de Vigo	56	4,5%
Universidad de Zaragoza	44	3,5%
Total	1254	100,0%

Agradecemos a todos los representantes de las distintas universidades participantes en el proyecto, el esfuerzo que se ha realizado para obtener y proveer los datos necesarios para la realización del estudio.

4.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Las características sociodemográficas individuales de los egresados de las distintas promociones estudiadas, contemplan las variables de sexo y edad.



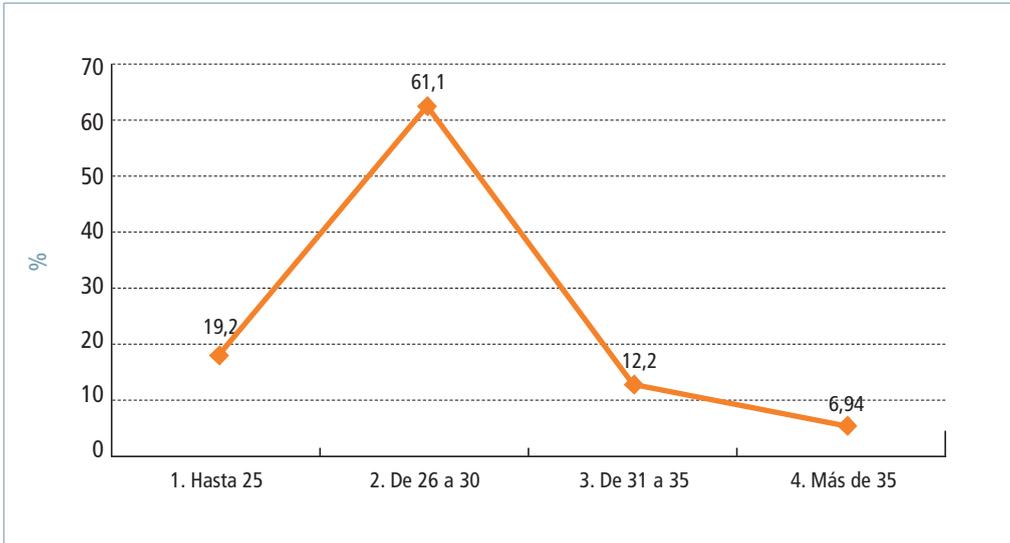
Estructura de la muestra, por sexos

Respecto a la primera cabe señalar la alta tasa de feminización que se da en la Diplomatura de Relaciones Laborales. Las mujeres representan el 69,9% del total del colectivo estudiado y el 71,4% de la muestra. La leve diferencia porcentual, entendemos es atribuible a una mayor presencia en los domicilios familiares. Queda pendiente para un posterior análisis y valoración de este desequilibrio de género, la comparación con otras titulaciones universitarias, analizar si se presentan diferencias significativas en la composición por sexos entre las comunidades autónomas y, si éstas existen, valorar la relación entre mayor o menor tasa de feminización y otros indicadores de carácter económico a nivel autonómico.

En la información facilitada por las universidades no se disponía de datos relativos a la edad del colectivo global de egresados. A efectos de este estudio, la edad remite a la manifestada por los entrevistados en el momento de la realización de la encuesta. Se ha distribuido a los entrevistados por cuatro tramos de edad: hasta 25 años, de 26 a 30, de 31 a 35, y mayores de 35. El resultado es el que figura en el cuadro siguiente. Se aprecia cómo la moda se encuentra en el grupo entre 26 y 30 años, que constituyen el 61'1% del total. La media aritmética se sitúa en 28'5 años, con un bajo coeficiente de variación, concretamente el 15'3%, datos significativos para poder valorar lo que es la dinámica de inserción y evolución en el mercado de trabajo.

Tramos de edad	n	%
1. Hasta 25	241	19,2
2. De 26 a 30	766	61,1
3. De 31 a 35	153	12,2
4. Más de 35	87	6,9
99. NS/NC	7	0,6
total	1254	100,0
Media	28,5	
Desviación estándar	4,4	
Coeficiente de variación	15,3%	

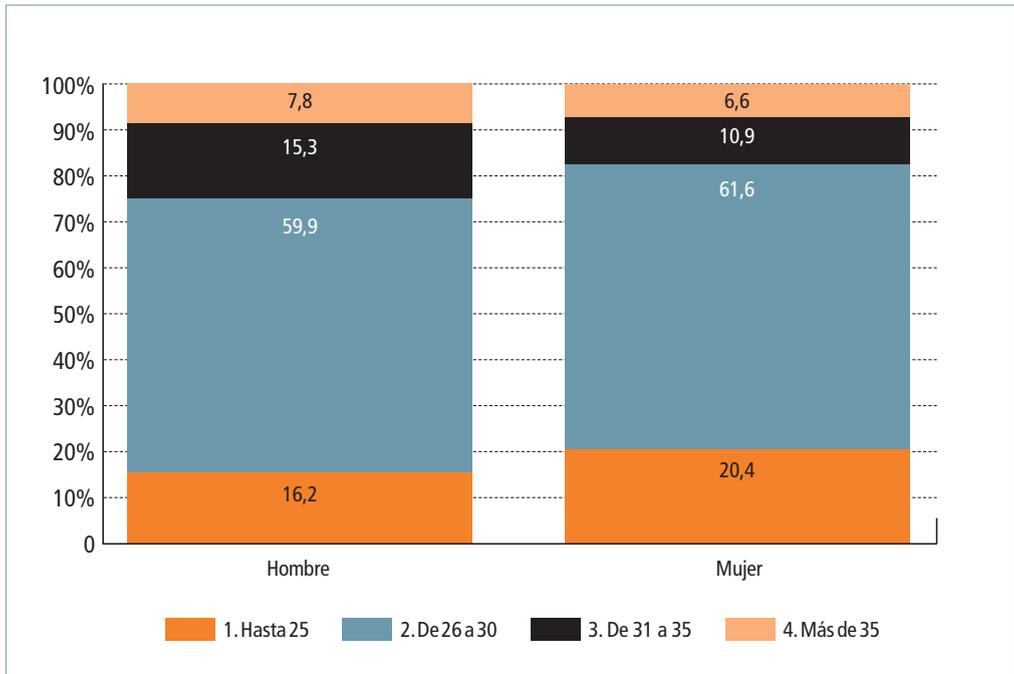
La media y la desviación estándar se han calculado sobre la distribución original, a fin de evitar el error de agrupamiento



Distribución de la muestra por tramos de edad

La distribución de los entrevistados de cada sexo por tramos de edad nos aporta una evidencia significativa. Hay una mayor concentración en el conjunto de entrevistados hasta 30 años en el colectivo femenino. Una hipótesis que se nos plantea como plausible, entre otras potenciales, pudiera ser que la progresiva tasa de feminización en la carrera hace que en el colectivo estudiado el número de varones sea ligeramente mayor, cuanto más años hace que se ha terminado la misma. En la página siguiente figuran los datos y gráfico correspondientes.

Tramos de edad	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
1. Hasta 25	16,2	20,4	19,2
2. De 26 a 30	59,9	61,6	61,1
3. De 31 a 35	15,3	10,9	12,2
4. Más de 35	7,8	6,6	6,9
99. NS/NC	0,8	0,4	0,6
Total	100,0	100,0	100,0



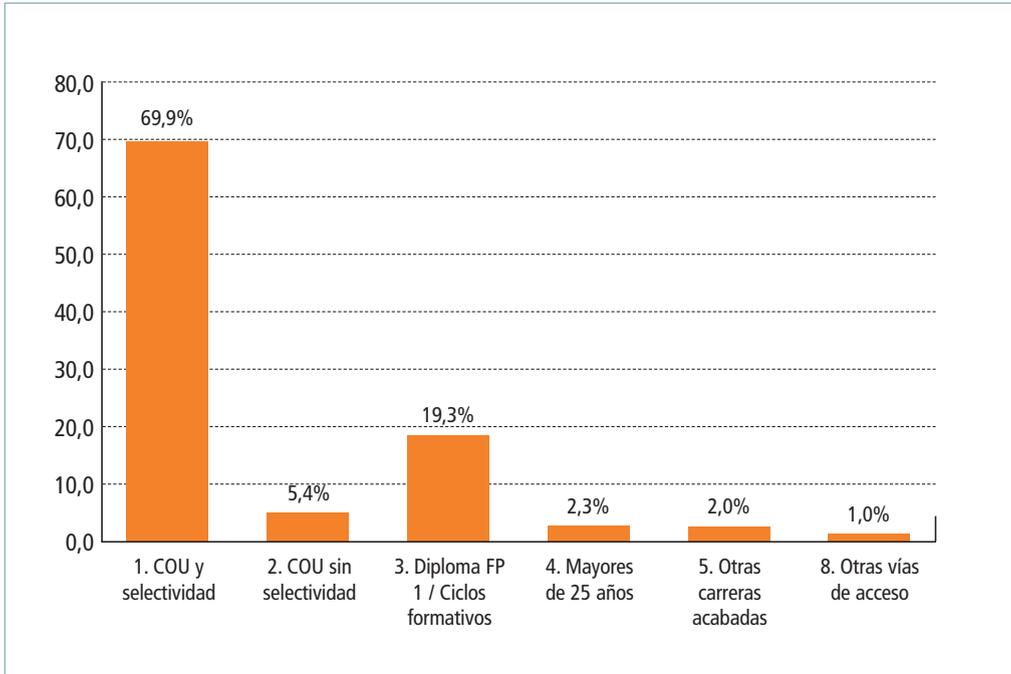
Distribución de la edad de los encuestados según su sexo

4.2. INDICADORES ACADÉMICOS BÁSICOS

A efectos descriptivos de este apartado cabe considerar seis indicadores básicos: la forma de acceso a estos estudios universitarios, el orden de opción o preferencia para elegir estos estudios, los motivos de elección, la media de años empleados en la obtención del título, la nota media del expediente académico, y el tipo de actividad desarrollado durante los dos últimos años de la carrera.

4.2.1 FORMA DE ACCESO

La forma de acceso mayoritaria a estos estudios es a través de COU+Selectividad, que representa prácticamente el 70% de los incorporados, los cuales, junto al 19'3% de los que acceden vía Formación profesional, conforman los dos colectivos mayoritarios. Lo significativo a considerar, es el incremento por encima de lo regulado (60% para acceso PPAUUU) en detrimento de los estudiantes que acceden desde Formación Profesional. Junto a ello, es significativa la presencia de un 5,4% que ha accedido a estos estudios sin haber realizado la prueba de selectividad.

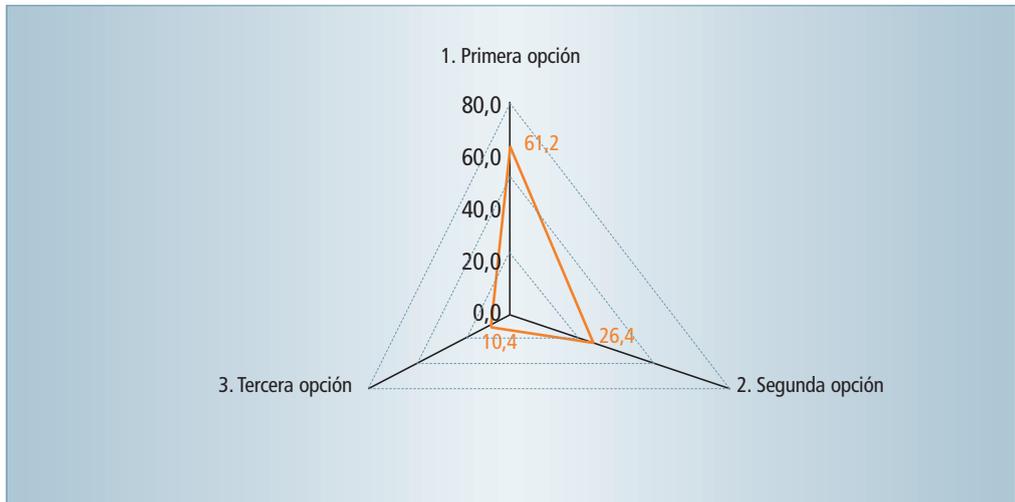


P.2. Forma de acceso

En su conjunto, el volumen de alumnos que acceden desde el bachillerato, significa el 75'3% del total.

4.2.2 ORDEN DE PREFERENCIA

El número de orden que para la opción de estudiar la Diplomatura en Relaciones Laborales propusieron los egresados antes de comenzar sus estudios, fue el que figura en el siguiente gráfico.

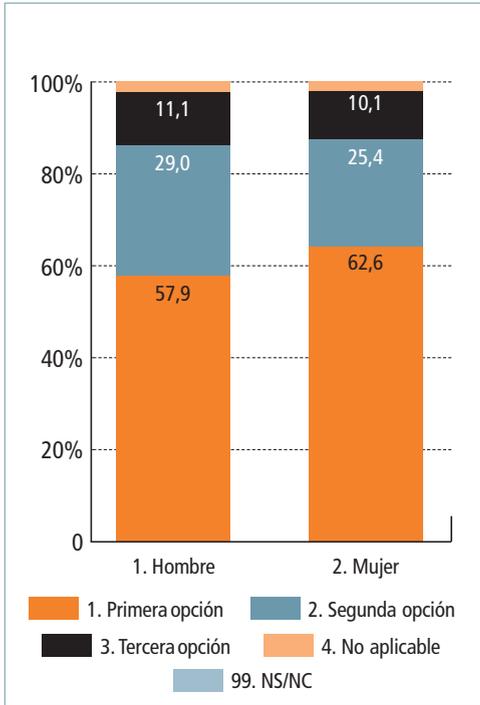


P.5. La elección de carrera fue...

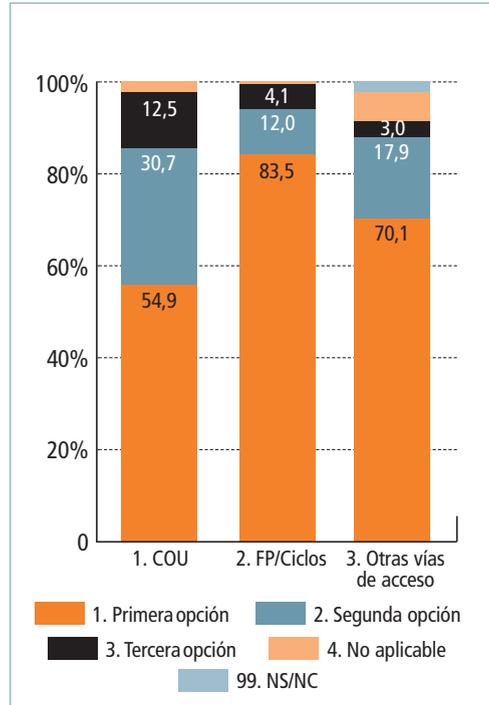
Al cruzar esta variable con el sexo de los entrevistados, se manifiesta que entre las mujeres la selección de primera opción la hicieron el 62'6%, mientras que solamente el 57'9% de los varones efectuaron la misma elección. Por el contrario, la situación se invierte en cuanto a la elección de la carrera como segunda opción, siendo del 25'4% de las mujeres y del 29'0% para los hombres. En tercera opción ambas tasas prácticamente se equilibran, siendo sus magnitudes del 10'1% y 11'1% respectivamente.

De igual modo, en el cuadro siguiente se aprecia la diferencia de elección de carrera en cuanto a la opción en función del tipo de acceso. Entre quienes accedieron por la vía COU, el 54'9% lo hicieron habiendo seleccionado la carrera como primera opción, mientras que entre quienes llegaron desde estudios de FP, la primera opción fue la ejercitada por el 83'5%. Esta diferencia y su significación deben ser valoradas teniendo en cuenta que, como se observa en los valores absolutos que figuran en la última línea del cuadro, los egresados procedentes de la vía COU representan el 75'3%, mientras que los que vienen de FP son el 19'3%.

P. 5 La elección de carrera fue...	Total	P. 46 Sexo		P. 2 Estudios desde los que accedió		
		1. Hombre	2. Mujer	1. COU	2. FP / Ciclos	3. Otras vías de acceso
1. Primera opción	61,2	57,9	62,6	54,9	83,5	70,1
2. Segunda opción	26,4	29,0	25,4	30,7	12,0	17,9
3. Tercera opción	10,4	11,1	10,1	12,5	4,1	3,0
4. No aplicable	1,6	1,7	1,6	1,5	0,4	7,5
5. NS/NC	0,4	0,3	0,4	0,4	0,0	1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	359	895	945	242	67



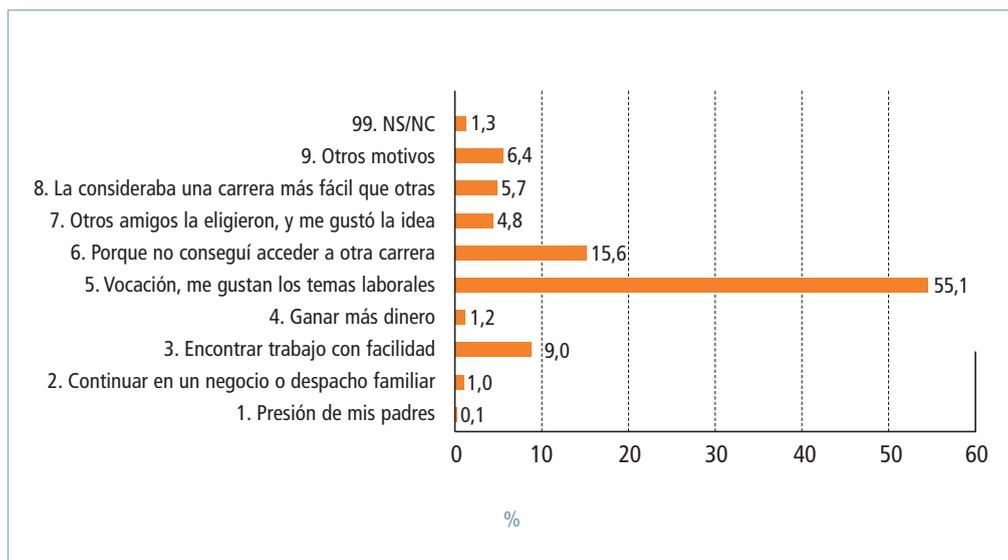
P. 5 Opciones de elección de carrera, según el sexo



P. 5 Opciones de elección de carrera, según vía de acceso

4.2.3 MOTIVO DE ELECCIÓN DE LA CARRERA

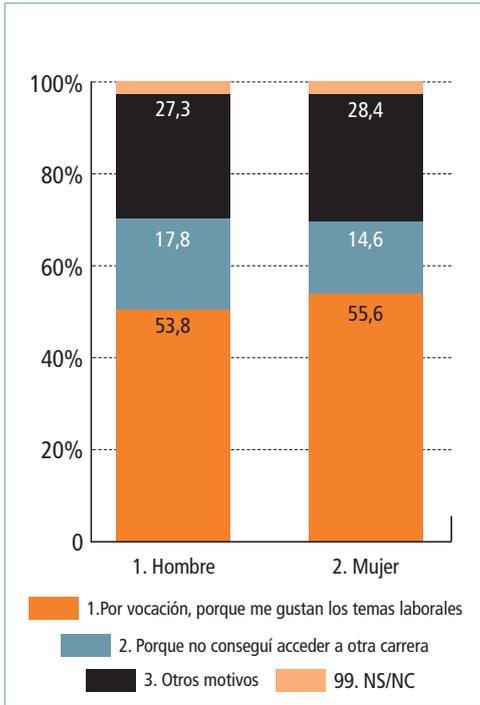
Entre los motivos de elección de la carrera cabe señalar que el 55,1% se decidió por estos estudios por motivos vocacionales y junto a ello destaca la presencia de un colectivo, el 15,6% que realizó la carrera aunque sus preferencias eran otras (su acceso estaría facilitado por el volumen de plazas ofertadas, la no limitación y la nota de corte exigida). También podría ser significativo, a través de un análisis comparado con otros títulos universitarios, valorar el % de estudiantes que acceden a estos estudios de Relaciones Laborales motivados por la posibilidad de encontrar un trabajo con facilidad.



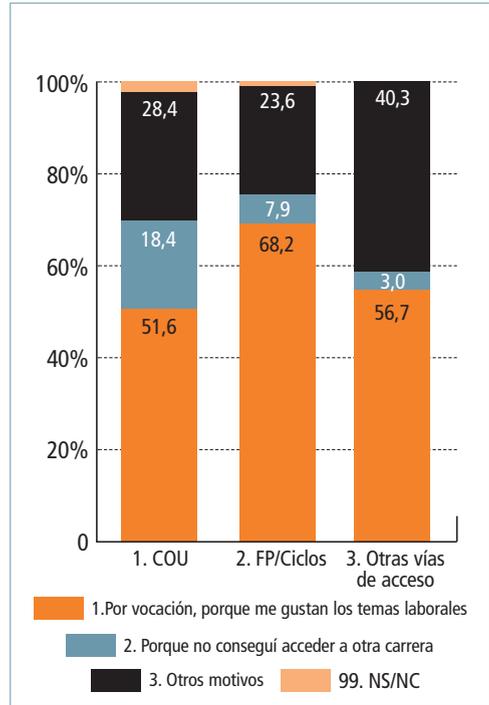
P. 6 Motivo principal para elegir esta carrera

De nuevo, se aprecian diferencias cuando el motivo de elección de carrera se cruza con las variables sexo y vía de acceso a la misma. Como puede observarse en el cuadro siguiente, el colectivo de mujeres presenta una tasa mayor de vocación para estos estudios que el colectivo de varones. Con todo, las diferencias son más significativas en función de la vía de acceso. Son nuevamente los ciclos formativos y FP, con un 68'2% de motivo vocacional, los que destacan frente al 51'6% de aquéllos que accedieron vía COU.

P. 6 Motivo principal para elegir esta carrera	Total	P. 46 Sexo		P. 2 Estudios desde los que accedió		
		1. Hombre	2. Mujer	1. COU	2. FP / Ciclos	3. Otras vías de acceso
1. Por vocación, porque me gustan los temas laborales	55,1	53,8	55,6	51,6	68,2	56,7
2. Porque no conseguí acceder a otra carrera	18,4	17,8	14,6	18,4	7,9	3,0
3. Otros motivos	28,1	27,3	28,4	28,4	23,6	40,3
99. NS/NC	1,3	1,1	1,3	1,6	0,4	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	359	895	945	242	67



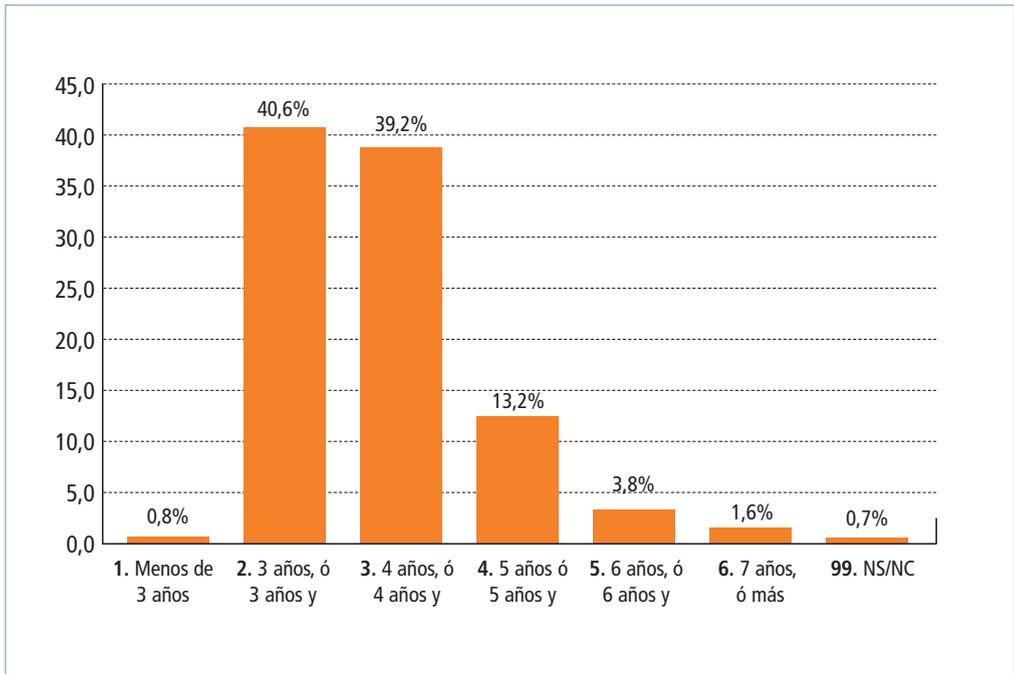
P. 6 Motivo principal para elegir carrera, según el sexo



P. 6 Motivo principal para elegir carrera, según vía de acceso

4.2.4 AÑOS EMPLEADOS EN LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO

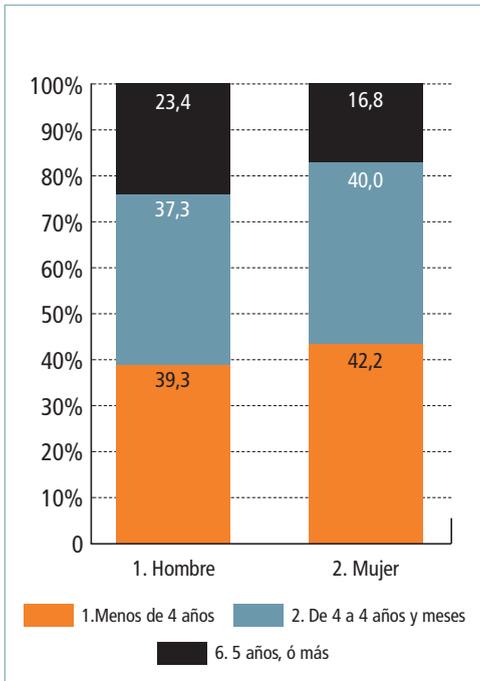
La duración media que los egresados han tardado en realizar la carrera es de 3,9 años de acuerdo con las respuestas ofrecidas por los encuestados. Este dato, en cualquier caso, y puesto que la respuesta del encuestado ha sido aproximada, entendemos que debe corregirse al alza, situándose en el 4'2%.



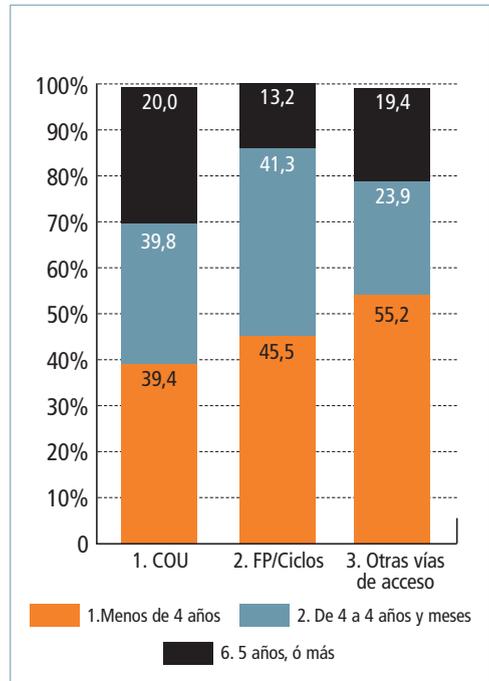
P.3. Años que empleó en hacer la carrera

Al cruzar esta variable con sexo, se observa que el 42'2% de las mujeres hicieron la carrera en menos de 4 años, siendo este porcentaje en los hombres del 39'3. Existe una diferencia de porcentajes en el mismo sentido, entre quienes tardaron de 4 años, a 4 años y meses en culminar sus estudios; situación que se invierte entre los egresados que tomaron 5 años o más para finalizar sus estudios, que representan el 16'8% de las mujeres, y el 23'4% de los hombres.

P. 3 Años que empleó para hacer la carrera	Total	P. 46 Sexo		P. 2 Estudios desde los que accedió		
		1. Hombre	2. Mujer	1. COU	2. FP / Ciclos	3. Otras vías de acceso
1. Menos de 4 años	41,4	39,3	42,2	39,4	45,5	55,2
2. De 4 a 4 años y meses	39,2	37,3	40,0	39,8	41,3	23,9
6. 5 años, o más	18,7	23,4	16,8	20,0	13,2	19,4
99. NS/NC	0,7	0,0	1,0	0,8	0,0	1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	359	895	945	242	67



P. 3 Años que empleó en hacer la carrera, según el sexo del entrevistado

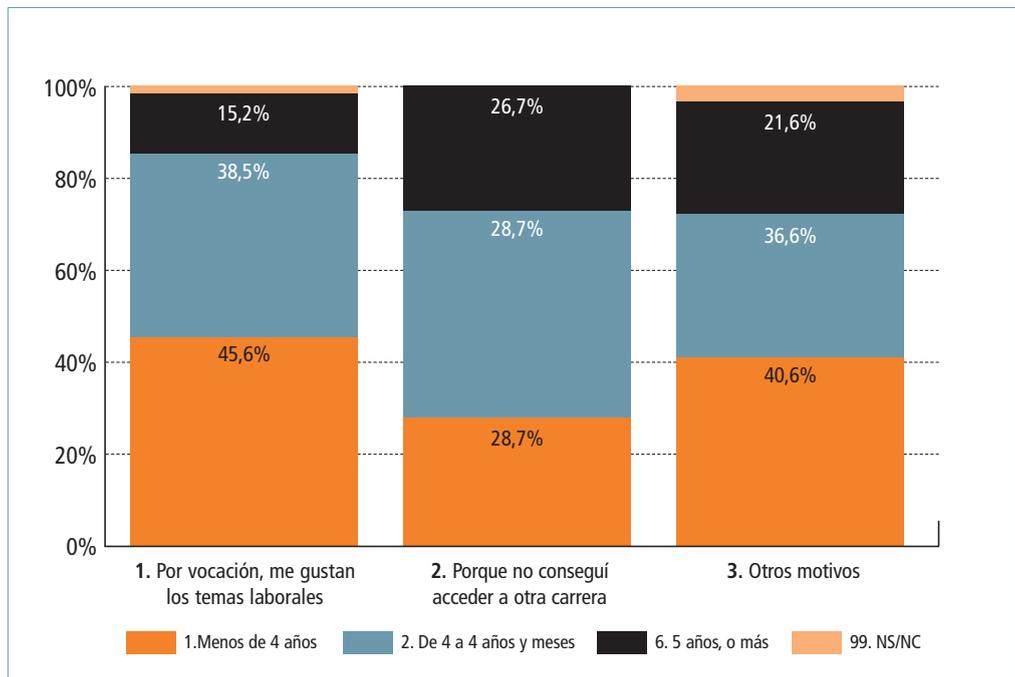


P. 3 Años que empleó en hacer la carrera, según la forma de acceso a la misma

El rendimiento académico, al menos en lo que respecta a años necesarios para culminar la carrera, es mejor también entre quienes accedieron desde FP/ Ciclos Formativos que entre los provenientes de COU. Se aprecia una nueva inversión de porcentajes entre quienes tardaron más de 5 años en terminar su carrera. Merece especial comentario el hecho de que la mayor tasa de eficacia se sitúa porcentualmente en el 55'2% de quienes entraron en la carrera a través de otras vías de acceso, a saber, mayores de 25 años y otras carreras realizadas.

El motivo de elección de carrera aparece también como variable explicativa sobre el rendimiento académico, medido en función de los años precisos para terminar los estudios. Entre quienes habiendo terminado la carrera en menos de 4 años, manifiestan motivos vocacionales en la elección de carrera, y aquellos que la cursaron porque no pudieron acceder a otros estudios, media una diferencia de 16'9 puntos porcentuales.

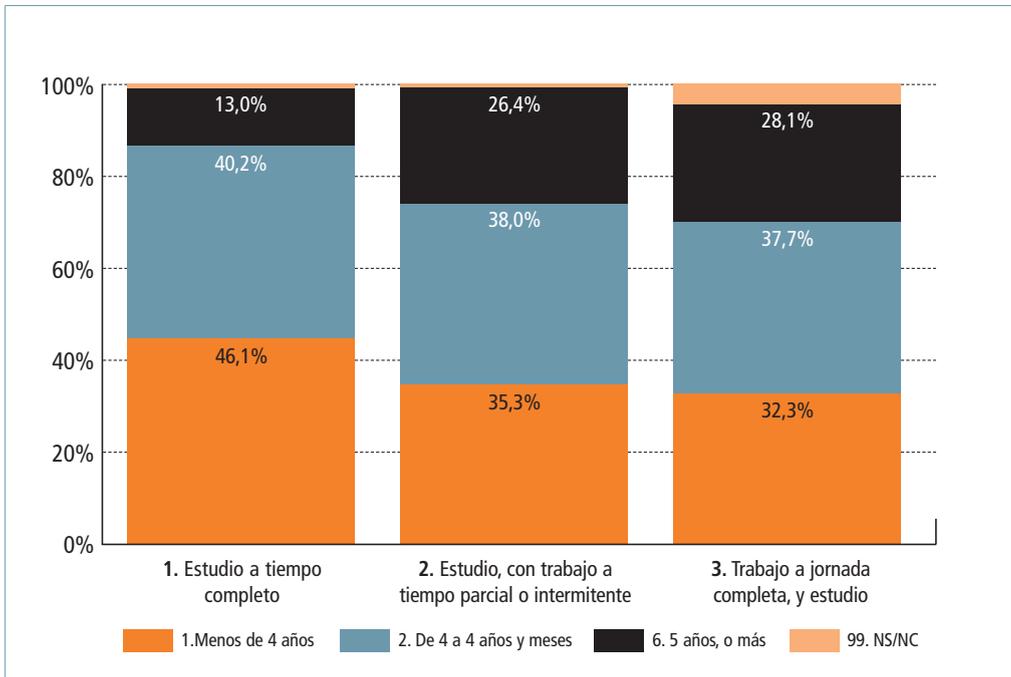
P. 3 Años que empleó para hacer la carrera	Total	P. 6 Motivo principal para elegir esta carrera			
		1. Por vocación, me gustan los temas laborales	2. Porque no conseguí acceder a otra carrera	3. Otros Motivos	99. NS/NC
1. Menos de 4 años	41,4	45,6	28,7	40,6	31,3
2. De 4 a 4 años y meses	39,2	38,3	44,6	36,6	62,5
6. 5 años, o más	18,7	15,2	26,7	21,6	6,3
99. NS/NC	0,7	0,7	0,0	1,1	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	691	195	352	16



Años que empleó en hacer la carrera, según motivo que tuvo para elegirla

Por último, una consideración adicional respecto al tiempo que han tardado los egresados para finalizar sus estudios. Tal y como se recoge en la tabla y gráfico siguientes, la mayor eficacia en la culminación de los estudios se da entre quienes en los dos últimos años de carrera estudiaban a tiempo completo, con un 46'1% que acabaron en menos de 4 años, mientras que esa tasa es del 35'3% de quienes estudiaban y tenían un trabajo a tiempo parcial o intermitente, y de un 32'3% entre quienes compaginaban el estudio con un trabajo a jornada completa.

P. 3 Años que empleó para hacer la carrera	Total	P. 12 Tipo de actividad dos últimos años de la carrera			
		1. Estudio a tiempo completo	2. Estudio, con trabajo a tiempo parcial o intermitente	3. Trabajo a jornada completa, y estudio	99. NS/NC
1. Menos de 4 años	41,4	46,1	35,3	32,3	33,3
2. De 4 a 4 años y meses	39,2	40,2	38,0	37,7	33,3
6. 5 años, o más	18,7	13,0	26,4	28,1	33,3
99. NS/NC	0,7	0,7	0,3	1,8	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	752	326	167	9



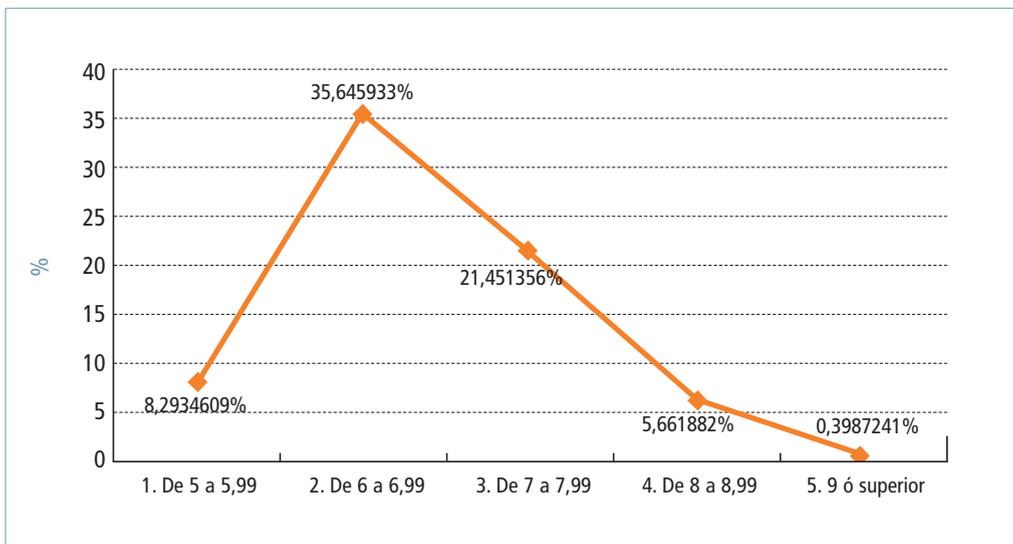
Años que empleó en hacer la carrera, según tipo de actividad en los dos últimos años de hacerla

4.2.5 CALIFICACIÓN MEDIA

La calificación media obtenida a partir del recuerdo de los encuestados se sitúa en el 6,49 teniendo un índice de fiabilidad elevado ya que en las respuestas se han ofrecido valores numéricos muy ajustados.

P.7 Nota media de la carrera	n	%
1. De 5 a 6'49	433	34,5%
2. De 6'5 a 7'99	387	30,9%
3. De 8 a 10	76	6,1%
99. NS/NC	358	28,5%
total	1254	100,0%
Media	6,5	
Desviación estándar	0,8	
Coefficiente de variación	11,9%	

La media y la desviación estándar se han calculado sobre la distribución original, a fin de evitar el error de agrupamiento



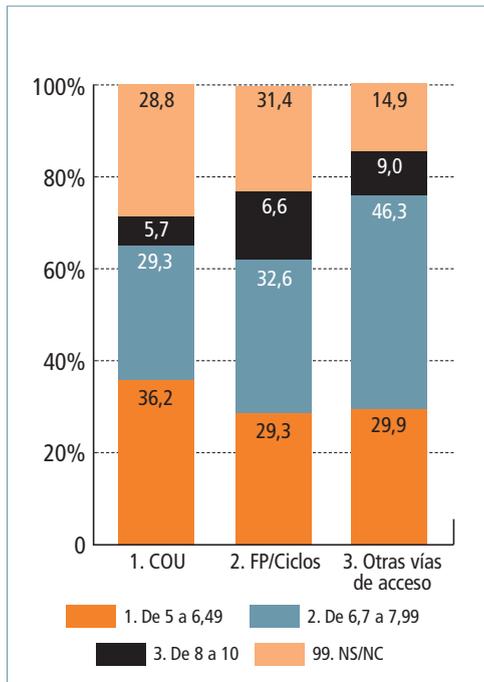
P.7 Calificación media de la carrera

La nota media no presenta diferencias apreciables en función del sexo: la media es la misma, pero cabe subrayar que las mujeres porcentualmente presentan mejores calificaciones en el tramo de 8 a 10, con dos puntos de diferencia respecto a los hombres, aunque esa diferencia se compensa a efectos de media con las calificaciones intermedias. Las diferencias son levemente perceptibles

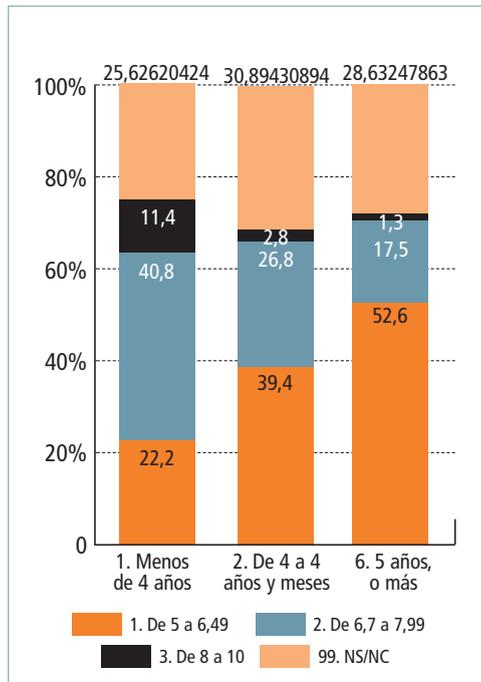
según vía de acceso, confirmandose, en todo caso, aunque sea débilmente, el mejor rendimiento académico de quienes provienen de otras vías de acceso, seguidos por los que llegan de FP y Ciclos Formativos, quedando los provenientes de COU en último lugar.

Todo ello se aprecia en el cuadro siguiente, donde se percibe cómo los porcentajes de personas con mejores calificaciones son mayores para aquéllos que proceden de otras vías de acceso, seguidos por los de FP, y finalmente por los de vía COU. Hay que hacer notar que en estas distribuciones una diferencia de una décima en la nota media es más importante de lo que pueda parecer, porque las propias distribuciones condicionan una fuerte tendencia central. Es el mismo fenómeno que se da en el análisis político de valoración de líderes, donde una diferencia entre un 5'4 y un 5'2 es sumamente significativa.

P. 7 Nota media de la carrera	Total	P. 2 Estudios desde los que accedió			P. 3 Años que empleó en hacer la carrera			
		1. COU	2. FP/Ciclos	3. Otras vías de acceso	1. Menos de 4 años	2. De 4 a 4 años y meses	6. 5 años, ó más	99. NS/NC
1. Menos de 5 a 6,49	34,5	36,2	29,,3	29,9	22,2	39,4	52,6	11,1
2. De 6,5 a 7,99	30,9	29,3	32,6	46,3	40,8	26,8	17,5	22,2
6. De 8 a 10	6,1	5,7	6,6	9,0	11,4	2,8	1,3	0,0
99. NS/NC	28,5	28,8	31,4	14,9	25,6	30,9	28,6	66,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	945	242	67	519	492	234	9
Media	6,5	6,5	6,6	6,8	6,8	6,3	6,1	6,3
Desviación estándar	0,8	0,8	0,9	0,8	0,8	0,7	0,7	0,9
Coefficiente de variación	11,9%	12,0%	13,0%	11,9%	11,6%	10,7%	11,2%	14,9%



Nota media de la carrera, según la forma de acceso

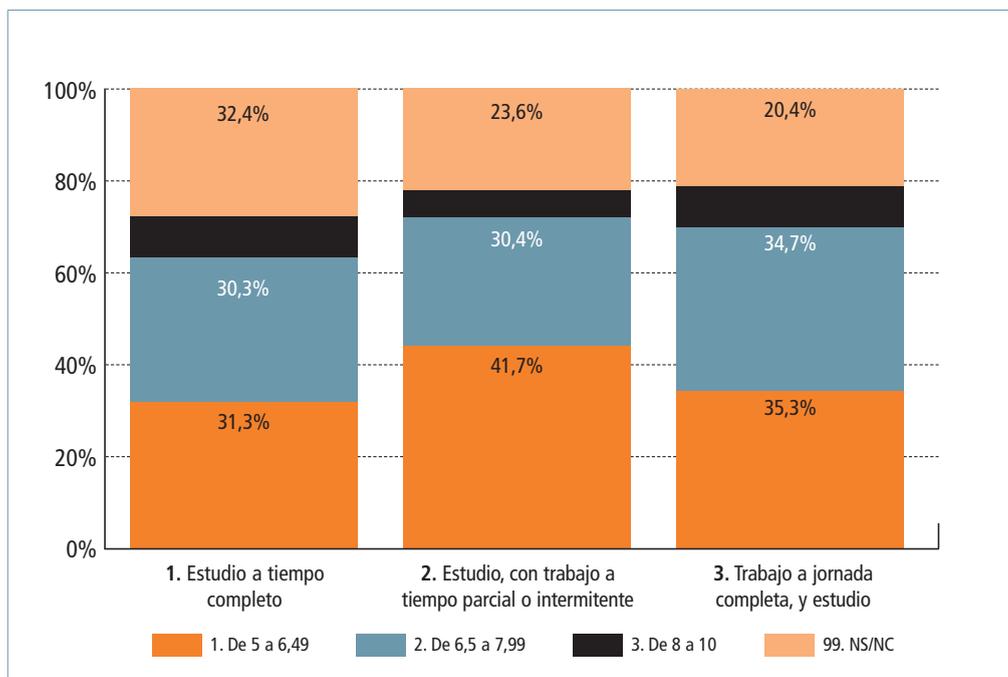


Nota media de la carrera, según años que empleó para hacer la carrera

Mayores diferencias se observan en relación con los años que les llevó terminar su carrera. Esas diferencias, apreciables claramente en el cuadro anterior si se observan los tramos de notas, se perciben claramente por la diferencia de las medias, esto es, a mayor dilación en la terminación de los estudios, se corresponden calificaciones más bajas. No se aprecian tendencias claras en la distribución de calificaciones según el motivo que indujo a los egresados a elegir la carrera.

El tipo de actividad desarrollado en los dos últimos años en que los egresados cursaron la carrera parece tener una cierta relación con la calificación media obtenida. Eso lo podemos afirmar aunque las medias se diferencian tan solo en una décima de punto, o máximo dos, por la misma razón de que, como ya hemos indicado en páginas anteriores, cuando las medias se calculan sobre las distribuciones originales, la fuerte tendencia central minimiza las diferencias entre las medias, lo que no significa que las distancias reales que esas diferencias reflejan sean tan mínimas. Lo significativo de esas distancias se puede entrever mejor observando las frecuencias relativas para cada tramo de calificaciones.

P. 7 Nota media de la carrera	Total	P. 12 Tipo de actividad dos últimos años de la carrera			
		1. Estudio a tiempo completo	2. Estudio, con trabajo a tiempo parcial o intermitente	3. Trabajo a jornada completa, y estudio	99. NS/NC
1. De 5 a 6,49	34,5	31,3	41,7	35,3	33,3
2. De 6,5 a 7,99	30,9	30,3	30,4	34,7	22,2
6. De 8 a 10	6,1	6,0	4,3	9,6	11,1
99. NS/NC	28,5	32,4	23,6	20,4	33,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	752	326	167	9
Media	6,5	6,5	6,4	6,6	6,5
Desviación estándar	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7
Coefficiente de variación	11,9%	0,1	0,1	0,1	0,1

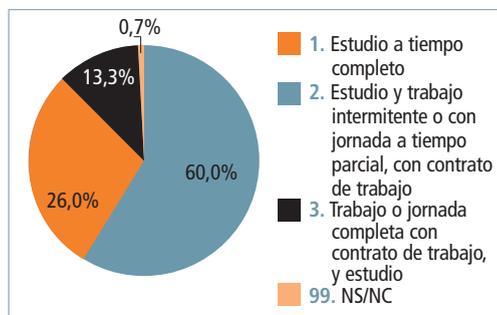


Nota media de la carrera, según tipo de actividad en los últimos años de hacerla

4.3. SIMULTANEIDAD ESTUDIOS-TRABAJO

Una consideración previa debe tenerse en cuenta. En el presente estudio, tanto en este apartado como en los siguientes relativos a primer empleo/trabajo y empleo/trabajo actual, dadas las limitaciones de la investigación, el concepto de trabajo como trabajo productivo que se ha aplicado, seguramente deja velados algunos aspectos substantivos implícitos en los procesos actuales de inserción laboral y en la dinámica del mercado de trabajo. Así, por una parte no se valora la relación de los egresados con las dinámicas de inserción precarias o paralegales, aunque si permite constatar su existencia. Por otra parte, tampoco se ha podido estudiar en el colectivo de egresados las correlaciones e implicaciones existentes entre trabajo productivo y trabajo reproductivo, como dimensión necesaria para comprender determinados aspectos de la inserción laboral de las mujeres, aún más necesarios de profundizar en ellos, si cabe, dada la tasa de feminización de la titulación.

Como puede observarse en el siguiente gráfico, seis de cada 10 entrevistados se dedicaban exclusivamente al estudio en los últimos años de su carrera. Ello nos lleva a preguntarnos si el 40% restante, salvo los pocos que no han respondido, pueden ser considerados, en mayor o menor medida, como estudiantes a tiempo parcial.

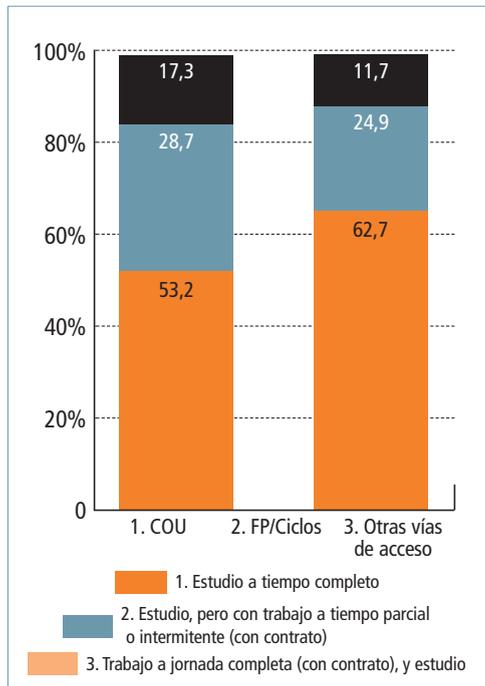


Tipo de actividad predominante en los dos últimos años de su carrera

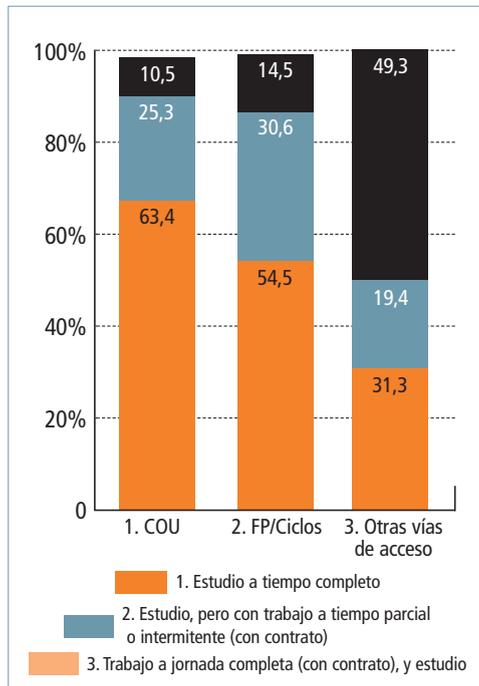
El cuadro siguiente pone de manifiesto la existencia de una mayor proporción de mujeres que de hombres que se dedicaron al estudio de la carrera sin otras dedicaciones productivas simultáneas. De hecho, el 62'7% de las mujeres cursó sus estudios a tiempo completo, el 24'9% los simultaneó con formas de trabajo parcial o temporal, y el 11'7% restante, trabajando a jornada completa, frente al 53'2%, 28'7%, y 17'3% de los hombres, respectivamente. En lo que respecta a los estudios desde los que los egresados accedieron a la carrera, se aprecia con claridad que entre quienes más

abunda la dedicación exclusiva a los estudios es entre los que llegaron vía COU, les siguen los procedentes de FP y Ciclos Formativos y, por último, como es lógico, quienes procedían de las pruebas de mayores de 25 años, o de otras carreras.

P. 12 Independientemente de las prácticas, ¿de qué tipo fue su actividad predominante durante los dos últimos años de su carrera?	Total	P. 46 Sexo		P. 2 Estudios desde los que accedió		
		1. Hombre	2. Mujer	1. COU	2. FP / Ciclos	3. Otras vías de acceso
1. Estudio a tiempo completo	60,0	53,2	62,7	63,4	54,5	31,3
2. Estudio, pero con trabajo a tiempo parcial o intermitente (con contrato)	26,0	28,7	24,9	25,3	30,6	19,4
3. Trabajo a jornada completa (con contrato), y estudio	13,3	17,3	11,7	10,5	14,5	49,3
99. NS/NC	0,7	0,8	0,7	0,8	0,4	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	359	895	945	242	67



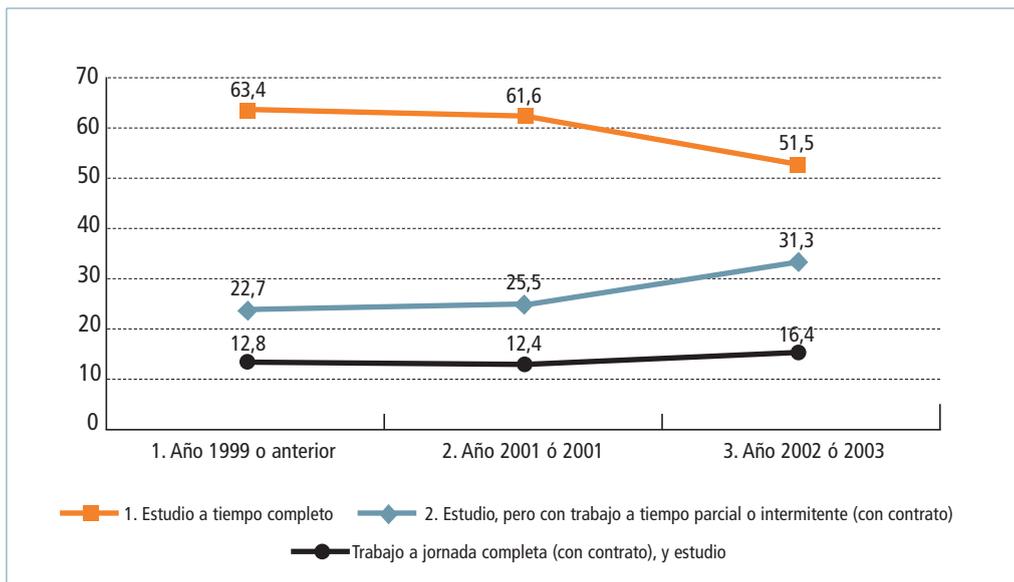
Tipo de actividad en los 2 últimos años de su carrera, según sexo de los entrevistados



Tipo de actividad en los 2 últimos años de su carrera, según vías de acceso a la misma

El año de finalización de la carrera también muestra diferencias interesantes. Entre quienes acabaron la carrera en el año 1999 o antes, el 63'4% se dedicaban al estudio a tiempo completo en los dos últimos años de la carrera. Entre quienes acabaron en 2000 ó 2001, ese porcentaje baja al 61'6%. Por fin, entre los egresados de 2002 y 2003, quienes se dedicaban exclusivamente al estudio descienden al 51'5% del total.

P. 12 Independientemente de las prácticas, ¿de qué tipo fue su actividad predominante durante los dos últimos años de su carrera?	Total	P. 4 Año en que terminó la carrera			
		1. Año 1999 o anterior	2. Año 2000 ó 2001	2. Año 2002 ó 2003	99. ND/NC
1. Estudio a tiempo completo	60,0	63,4	61,6	51,5	59,3
2. Estudio, pero con trabajo a tiempo parcial o intermitente (con contrato)	26,0	22,7	25,5	31,3	30,5
3. Trabajo a jornada completa (con contrato), y estudio	13,3	12,8	12,4	16,4	10,2
99. NS/NC	0,7	1,1	0,4	0,7	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	453	474	268	59

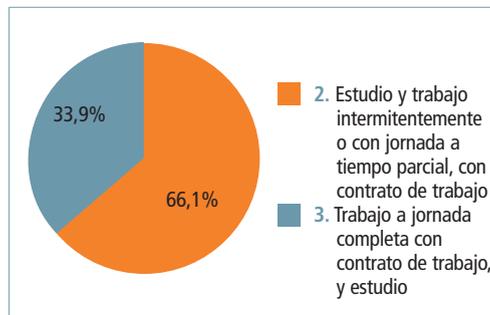


Tipo de actividad en los 2 últimos años de su carrera, según año de terminación

4.3.1 RELACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE QUIENES TRABAJABAN AL FINAL DE SU CARRERA CON EL CONTENIDO DE SUS ESTUDIOS

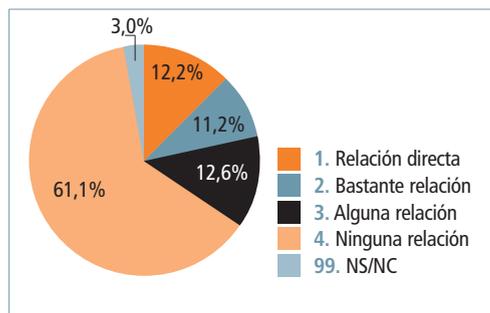
Procede señalar ciertas características de este trabajo previo a la finalización de los estudios. Su distribución entre trabajo a tiempo parcial y trabajo a jornada completa, y el mayor o menor grado de relación que esos trabajos simultáneos tenían con el contenido de los estudios.

El tipo de trabajo simultaneado con los estudios es mayoritariamente a tiempo parcial. Esto es, dos de cada tres estudiantes que compatibilizaban estudios y trabajo estaban contratados a tiempo parcial, y uno de cada tres, a tiempo completo.



P. 12 Tipo de actividad predominante en los dos últimos años de su carrera

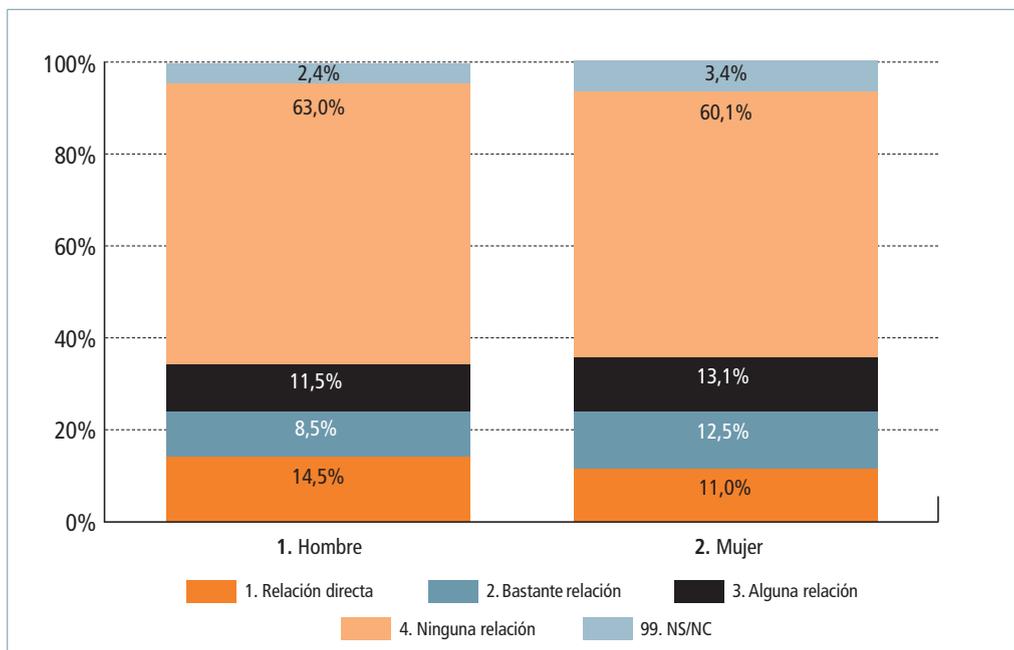
En cuanto al grado de relación que esos trabajos simultáneos tenían con el contenido de los estudios, casi dos de cada tres empleos no guardaban ninguna relación con éstos, y uno guardaba, principalmente, alguna o bastante relación, siendo minoritarios aquéllos que tenían relación directa.



P. 13 Si el trabajo realizado simultáneamente a sus estudios tenía alguna relación con el contenido de éstos

Entre los hombres es más frecuente, un 14,5 %, la relación directa de su trabajo en los últimos años de la carrera, con el contenido de sus estudios, que entre las mujeres, que presentan un porcentaje del 11'0%. Esa tendencia se invierte en las mujeres a medida que la relación entre ese trabajo y los estudios va descendiendo. También parecen significativas las diferencias observadas en función de la edad. A mayor edad de los encuestados se observa una relación más estrecha entre trabajo durante los estudios y contenido de los mismos.

P. 13 Este trabajo, ¿tenía alguna relación con el contenido de sus estudios?	Total	P. 46 Sexo	
		1. Año 1999 o anterior	2. Año 2000 ó 2001
1. Relación directa	12,2	14,5	11,0
2. Bastante relación	11,2	8,5	12,5
3. Alguna relación	12,6	11,5	13,1
4. Ninguna relación	61,1	63,0	60,1
99. NS/NC	3,0	2,4	3,4
Total	100,0	100,0	100,0
Total	493	165	328

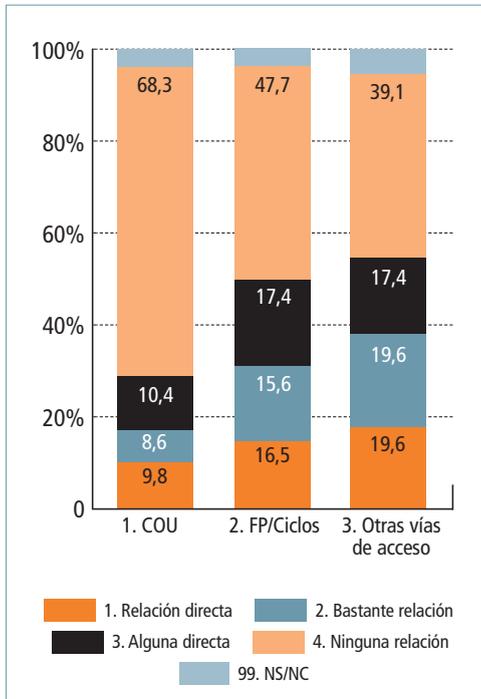


Si el trabajo de los 2 últimos años de la carrera tenía relación con el contenido de sus estudios, según sexo

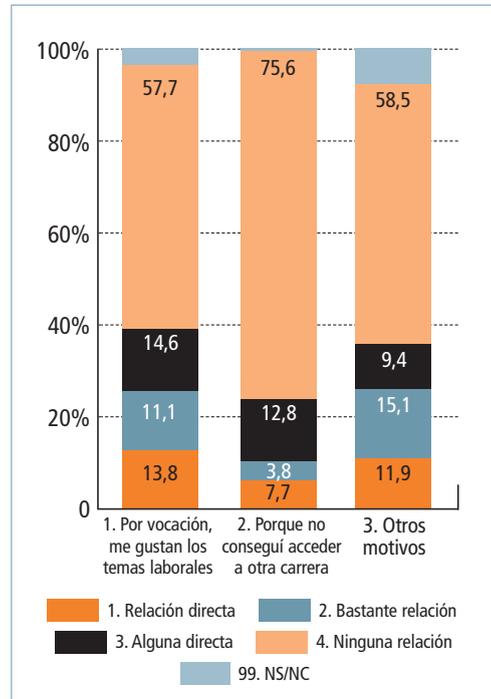
Tanto la vía de acceso a los estudios como el motivo para elegirlos presentan situaciones de rango diferenciadas, puestas en relación con la mayor o menor adecuación de ese trabajo simultáneo a los estudios. La vía COU es la que se correlaciona con menor grado entre el contenido del trabajo antes de finalizar la carrera, y el contenido de ésta; prácticamente se duplica en FP/Ciclos Formativos. Las vías de mayores de 25 años y de otras carreras, presentan tasas proporcionalmente mayores. Esto nos lleva a pensar que quienes eligen estudiar Relaciones Laborales a partir de esas vías, que implican en promedio mayor edad, lo hacen muy probablemente a partir de una experiencia laboral en mayor consonancia con los contenidos de esta carrera.

También parece claro que la motivación vocacional está, en alguna medida, correlacionada con el grado de relación entre trabajo antes de terminar la carrera y estudios. De alguna manera, parece que existe una vinculación entre curriculum formativo previo, experiencia laboral simultánea adecuada, y motivación por los contenidos y estudios realizados.

P. 13 Ese trabajo, ¿tenía alguna relación con el contenido de sus estudios?	Total	P. 2 Estudios desde los que accedió			P. 6 Motivo principal para elegir esta carrera			
		1. COU	2. FP/Ciclos	3. Otras vías de acceso	1. Por vocación, me gustan los temas laborales	2. Porque no conseguí acceder a otra carrera	3. Otros motivos	99. NS/NC
1. Relación directa	12,2	9,8	16,5	19,6	13,8	7,7	11,9	0,0
2. Bastante relación	11,2	8,6	15,6	19,6	11,1	3,8	15,1	0,0
3. Alguna relación, pero poca	12,6	10,4	17,4	17,4	14,6	12,8	9,4	0,0
4. Ninguna relación	61,1	68,3	47,7	39,1	57,7	75,6	58,5	100,0
99. NS/NC	3,0	3,0	2,8	4,3	2,8	0,0	5,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	493	338	109	46	253	78	159	3



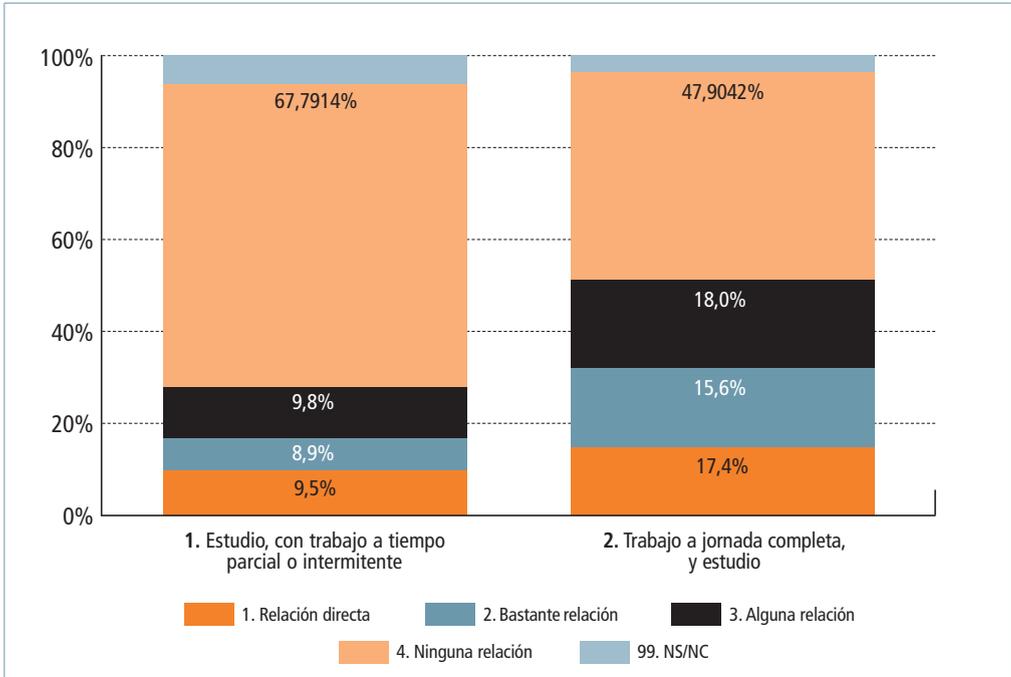
Si el trabajo de los 2 últimos años de la carrera tenía relación con el contenido de sus estudios, según vía de acceso



Si el trabajo de los 2 últimos años de la carrera tenía relación con el contenido de sus estudios, según motivo para elegir la carrera

También tienen interés los datos relativos a la relación entre trabajo realizado en los dos últimos años de la carrera, y el contenido de los estudios, en función del tipo de actividad diferenciando entre quiénes la realizaban con carácter temporal o a tiempo parcial, y quienes lo hacían a tiempo completo.

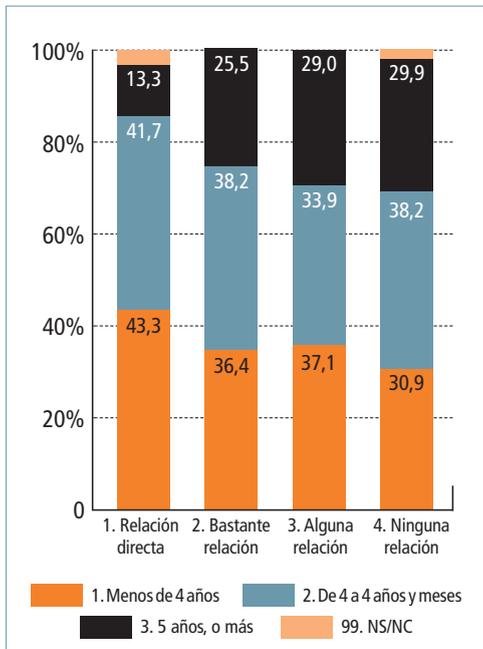
P. 13 Ese trabajo, ¿tenía alguna relación con el contenido de sus estudios?	Total	P. 4 Año en que terminó la carrera			
		1. Estudio a tiempo completo	2. Estudio, con trabajo a tiempo parcial o intermitente	3. Trabajo a jornada completa, y estudio	99. ND/NC
1. Relación directa	12,2	–	9,5	17,4	–
2. Bastante relación	11,2	–	8,9	15,6	–
3. Alguna relación, pero poca	12,6	–	9,8	18,0	–
4. Ninguna relación	61,1	–	67,8	47,9	–
99. NS/NC	3,0	–	4,0	1,2	–
Total	100,0	–	100,0	100,0	–
Total	493	0	326	167	0



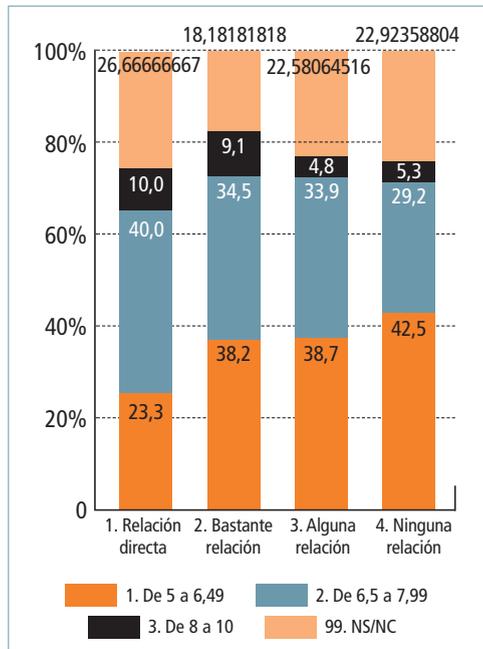
Si el trabajo de los 2 últimos años de la carrera tenía relación con el contenido de sus estudios, según tipo de actividad en esos 2 años

Por último, para finalizar este apartado, es más que perceptible la mejora, en cuanto a rendimiento académico –años que empleó en terminar la carrera y nota media– de este colectivo que realizó sus estudios simultaneándolos con actividad laboral. Esta mejora viene determinada por el grado de relación entre contenido del trabajo y contenido de los estudios.

P. 13 Ese trabajo, ¿tenía alguna relación con el contenido de sus estudios?	Total	P. 3 Años que empleó para hacer la carrera				P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. Menos de 4 años	1. De 4 a 4 años y meses	6. 5 años, o más	99. NS/NC	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
1. Relación directa	100,0	43,3	41,7	13,3	1,7	23,3	40,0	10,0	26,7
2. Bastante relación	100,0	36,4	38,2	25,5	0,0	38,2	34,5	9,1	18,2
3. Alguna relación, pero poca	100,0	37,1	33,9	29,0	0,0	38,7	33,9	4,8	22,6
4. Ninguna relación	100,0	30,9	38,2	29,9	1,0	42,5	29,2	5,3	22,9
99. NS/NC	100,0	46,7	33,3	20,0	0,0	53,3	33,3	0,0	13,3
Total	100,0	34,3	37,9	27,0	0,8	39,6	31,8	6,1	22,5



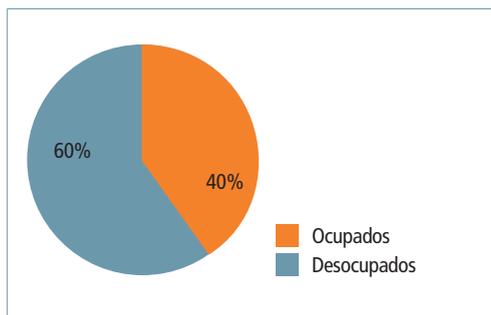
Años que empleó para culminar su carrera, según la relación del trabajo que tenía los 2 últimos años de cursarla con sus estudios



Calificación media de su carrera, según la relación del trabajo que tenía los 2 últimos años de cursarla con sus estudios

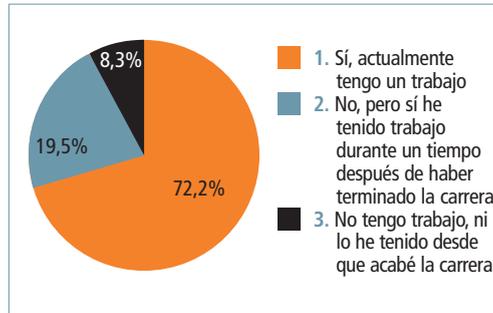
4.4. TASA DE ACTIVIDAD

En el momento de finalizar su carrera, el colectivo de egresados estudiado presentaba 493 personas que se encontraban en situación de activos, cuyos empleos tenían las características descritas anteriormente. Un total de 752 estaban desocupados, siendo, por lo tanto, la tasa de actividad en ese momento del 39'5%, y la de desocupación del 60'5:



Situación laboral al terminar la carrera

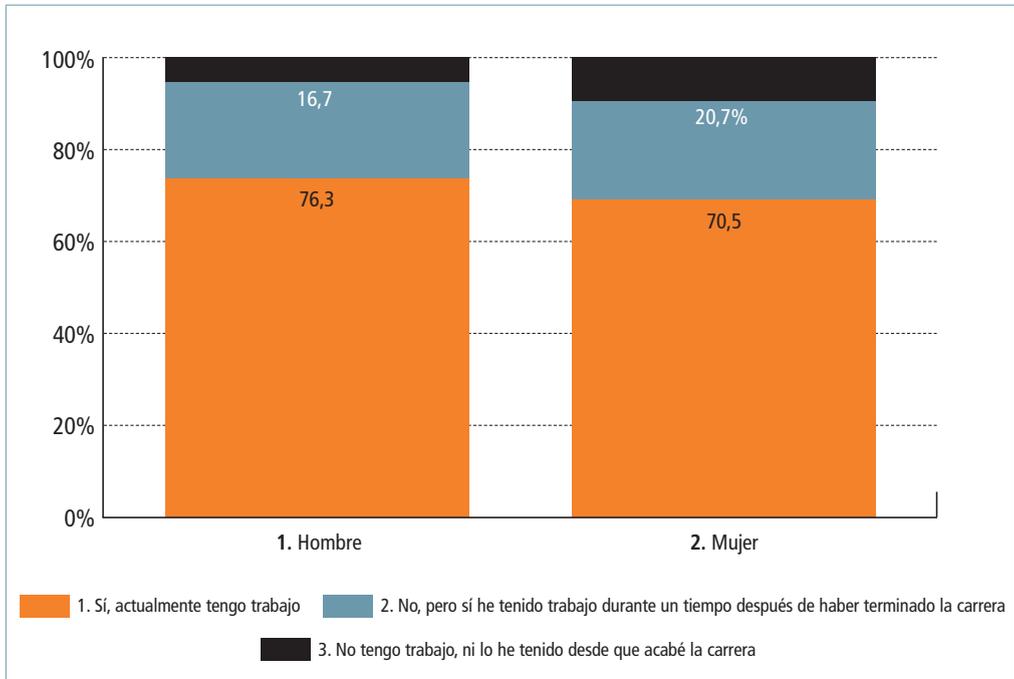
En el momento de la realización de la encuesta, la tasa de actividad de los egresados entendida en extenso, esto es, aquellos que una vez han finalizado sus estudios se han insertado en el mercado de trabajo (los que manifiestan estar trabajando durante la realización de la encuesta más aquellos que han trabajado aunque en el momento de realización de la encuesta no lo estén haciendo) supone el 91,7 %. Al haberse especificado a través de un segundo ítem si han encontrado trabajo una vez finalizados sus estudios, aunque en el momento de la encuesta no lo tengan, permite especular sobre la existencia de una tasa de desempleo friccional del 19,5%, que se completaría con una tasa de desempleo o paro del 8,3%, para el total de los egresados.



P. 14 Si actualmente tienes trabajo, o lo ha tenido después de terminar la carrera

Estas tasas de actividad actual desagregadas por sexo presentan una situación diferenciada, sobre todo teniendo en cuenta la alta tasa de feminización que se da en la carrera. Se observa una mayor tasa de ocupación de hasta 5'8 puntos porcentuales entre los varones, y una diferencia porcentual de 1'8 puntos más en tasa de desempleo femenina, que se amplifica hasta el 4% en el mencionado desempleo friccional.

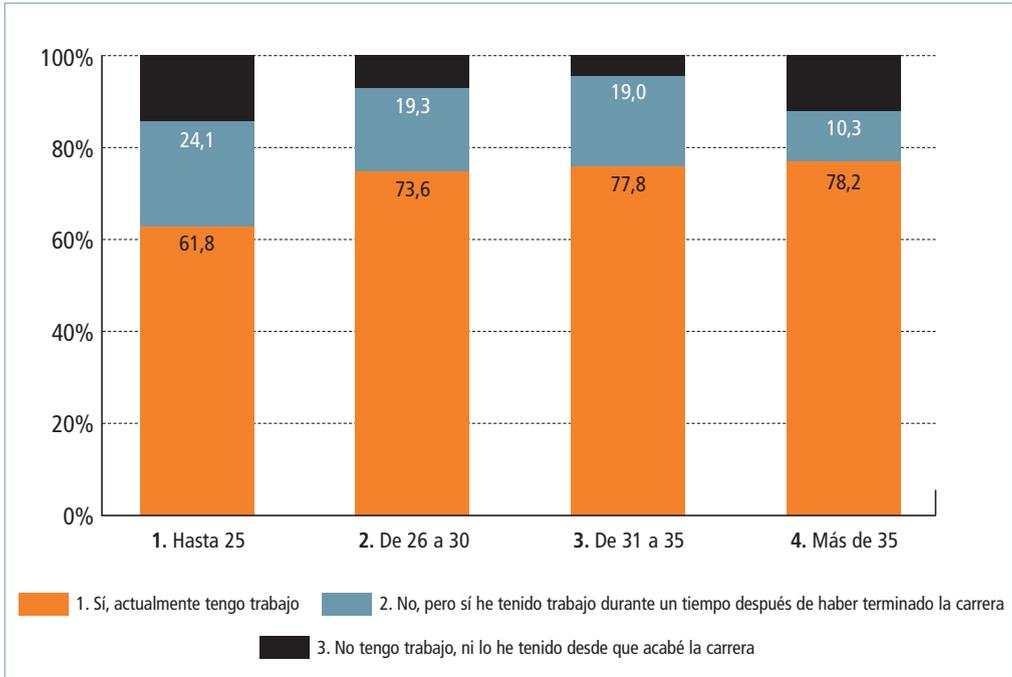
P. 14 ¿Tiene actualmente algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera?	Total	P. 46 Sexo	
		1. Hombre	2. Mujer
1. Sí, actualmente tengo un trabajo	72,2	76,3	70,5
2. No, pero sí he tenido trabajo durante un tiempo después de haber terminado la carrera	19,5	16,7	20,7
3. No tengo trabajo, ni lo he tenido desde que acabé la carrera	8,3	7,0	8,8
Total	100,0	100,0	100,0
Total	1254	359	895



Si tiene hoy algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera, según sexo

Aparecen también diferencias sostenidas debidas a la edad. A mayor edad, mayor tasa de ocupación. También a mayor edad, menor desempleo friccional. Por último, se refleja que la desocupación afecta más a los menores de 25 años, y a los mayores de 35.

P. 14 ¿Tiene actualmente algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera?	Total	P. 47 Tramos de edad				
		1. Hasta 25	2. De 26 a 30	3. De 31 a 35	4. Más de 35	99. NS/NC
1. Sí, actualmente tengo un trabajo	72,2	61,8	73,6	77,8	78,2	71,4
2. No, pero sí he tenido trabajo durante un tiempo después de haber terminado la carrera	19,5	24,1	19,3	19,0	10,3	14,3
3. No tengo trabajo, ni lo he tenido desde que acabé la carrera	8,3	14,1	7,0	3,3	11,5	14,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	241	766	153	87	7

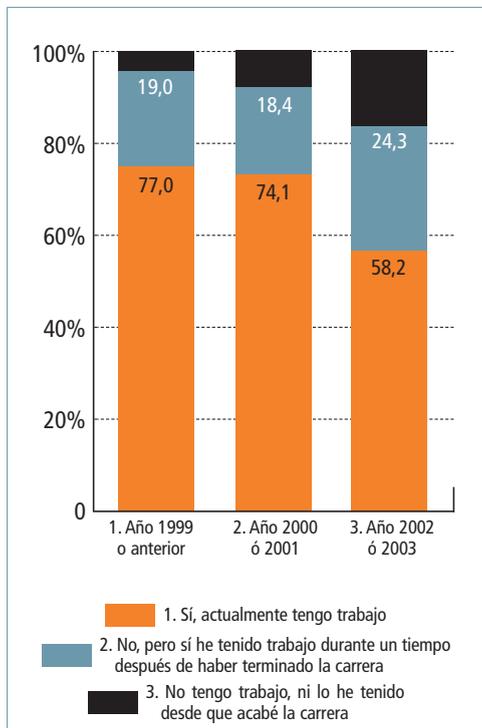


Si tiene hoy algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera, según edad

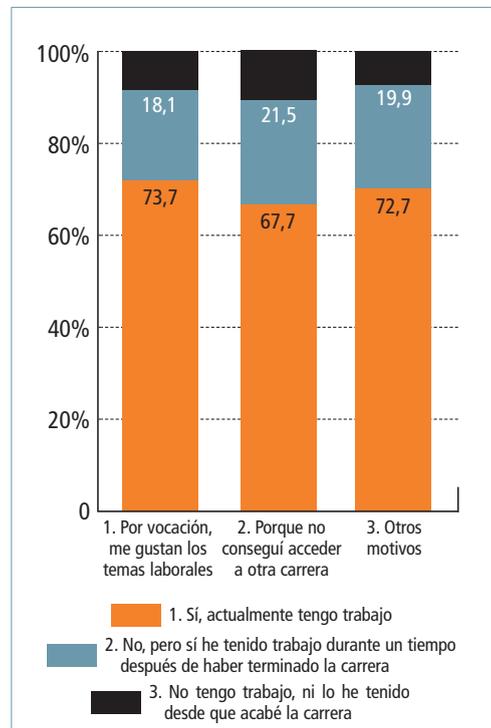
Del mismo modo, el tiempo transcurrido desde la finalización de los estudios es un factor determinante para valorar estas tasas. Como puede observarse en las tablas siguientes la tasa de actividad para los egresados del año 1.999 o anteriores se sitúa en el 96 %; es de un 92 % para los que finalizaron en los años 2.000-01 próxima a la media y desciende hasta un 58 % para los recién graduados, donde puntúan a su vez las mayores tasas de desempleo friccional y de desempleo.

Se puede apreciar asimismo, si se compara la distribución de empleo en función del motivo vocacional o no para elegir la carrera, cómo el origen vocacional o de preferencia por los temas laborales conlleva una más alta tasa de empleo, y simultáneamente, por tanto, el hecho de haber aterrizado en la carrera por no haber conseguido acceder a otra, penaliza tanto en desempleo coyuntural como en desempleo permanente.

P. 14 ¿Tiene actualmente algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera?	Total	P. 4 Año en que terminó la carrera				P. 6 Motivo principal para elegir esta carrera			
		1. Año 1999 o anterior	2. Año 2000 ó 2001	3. Año 2002 ó 2003	99. NS/NC	1. Por vocación, me gustan los temas laborales	2. Porque no conseguí acceder a otra carrera	3. Otros motivos	99. NS/NC
1. Sí, actualmente tengo un trabajo	72,2	77,0	74,1	58,2	83,1	73,7	67,7	72,7	50,0
2. No, pero sí he tenido trabajo durante un tiempo después de haber terminado la carrera	19,5	19,0	18,4	24,3	11,9	18,1	21,5	19,9	50,0
3. No tengo trabajo, ni lo he tenido desde que acabé la carrera	8,3	4,0	7,6	17,5	5,1	8,2	10,8	7,4	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	453	474	268	59	691	195	352	16



Si tiene hoy algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera, según año en que la terminó

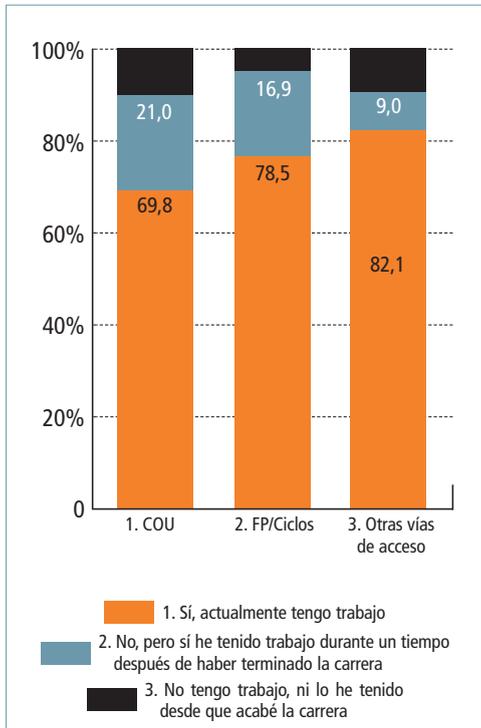


Si tiene hoy algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera, según motivo principal para haberla elegido

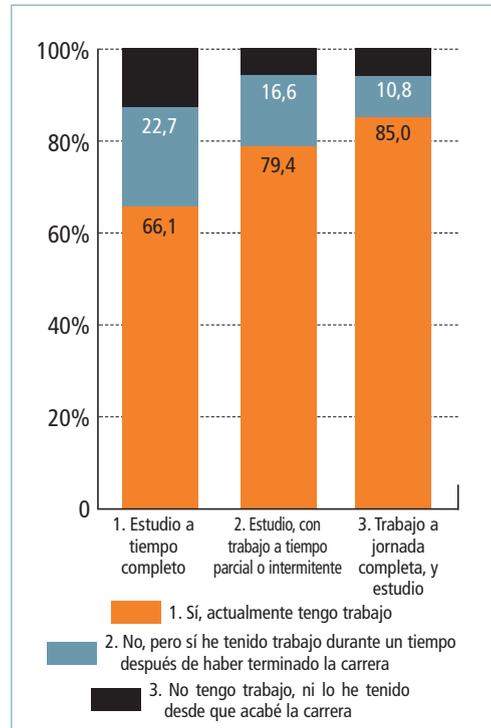
El nivel de empleo actual es mayor entre quienes llegaron a la carrera desde mayores de 25 años y desde otras carreras, peor entre los restantes, siendo mayor entre los procedentes de FP que entre quienes vinieron de COU, que presentan la menor tasa. El porcentaje de personas que hoy no trabajan, pero sí han tenido trabajo desde que acabaron la carrera es mayor entre los procedentes de COU, seguido por los procedentes de FP, y el menor es el de quienes provienen de otras vías de acceso. Los menores índices de desempleo se dan entre las personas llegadas de FP y Ciclos Formativos, siendo equiparables los que se registran en las otras dos procedencias.

Se señala la aparente obviedad de que quienes estaban en alguna medida insertos en el mercado de trabajo en los dos últimos años de la carrera, incluso aunque fuera a tiempo parcial o intermitente, gozan actualmente de mayores tasas de empleo. Se pudiera concluir, además, que quienes han tenido experiencia laboral previa a la finalización de sus estudios, presentan una propensión a la estabilidad o permanencia en el mercado de trabajo.

P. 14 ¿Tiene actualmente algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera?	Total	P. 2 Estudios desde los que accedió			P. 6 Motivo principal para elegir esta carrera			
		1. COU	2. FP/Ciclos	3. Otras vías de acceso	1. Estudio a tiempo completo	2. Estudio, con trabajo a tiempo parcial o intermitente	2. Trabajo a jornada completa, y estudio	99. NS/NC
1. Sí, actualmente tengo un trabajo	72,2	69,8	78,5	82,1	66,1	79,4	85,0	77,8
2. No, pero sí he tenido trabajo durante un tiempo después de haber terminado la carrera	19,5	21,0	16,9	9,0	22,7	16,6	10,8	22,2
3. No tengo trabajo, ni lo he tenido desde que acabé la carrera	8,3	9,2	4,5	9,0	11,2	4,0	4,2	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	945	242	67	752	326	167	9



Si tiene hoy algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera, según vía de acceso

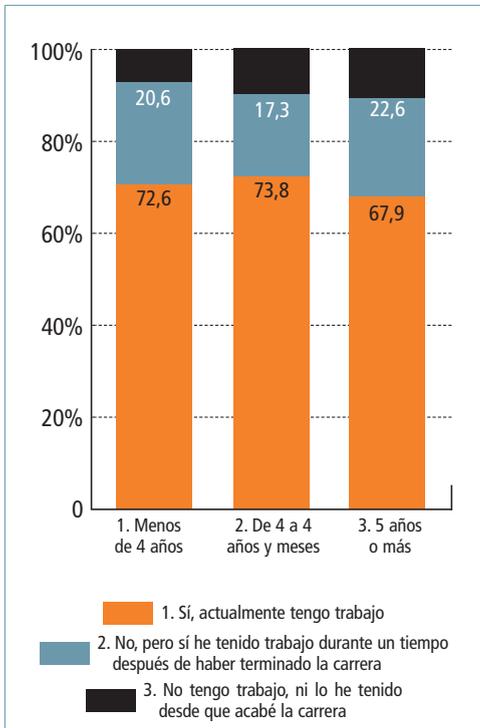


Si tiene hoy algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera, según tipo de actividad en los 2 últimos años

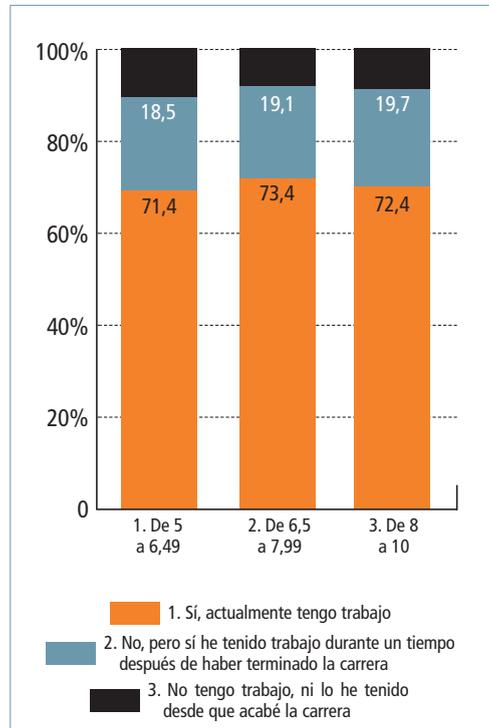
Los niveles de empleo son más altos en la medida en que se han invertido menos años en completar la carrera. Los de desempleo coyuntural no muestran una clara tendencia, salvo que son menores para los de FP, y las tasas de desempleo son mayores cuanto más se ha empleado en terminar los estudios.

Junto a ello, curiosamente no parece que la calificación media obtenida en los estudios sea un factor de discriminación importante a la hora de encontrar empleo. La diferencia más relevante se sitúa en la distribución interna de la tasa de paro en función de las calificaciones, y muy especialmente en la mayor tasa de desempleo que afecta a los egresados de menores calificaciones medias.

P. 14 ¿Tiene actualmente algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera?	Total	P. 3 Años que empleó para hacer la carrera				P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. Menos de 4 años	1. De 4 a 4 años y meses	6. 5 años, o más	99. NS/NC	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
1. Sí, actualmente tengo trabajo	72,2	72,6	73,8	67,9	66,7	71,4	73,4	72,4	71,8
2. No, pero sí he tenido trabajo durante un tiempo después de haber terminado la carrera	19,5	20,6	17,3	22,6	0,0	18,5	19,1	19,7	21,2
3. No tengo trabajo, ni lo te tenido desde que acabé la carrera	8,3	6,7	8,9	9,4	33,3	10,2	7,5	7,9	7,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	519	492	234	9	433	387	76	358



Si tiene hoy algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera, según años que empleó para hacerla



Si tiene hoy algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera, según la calificación media en ella

4.5. PRIMER EMPLEO

El contingente de egresados que, en nuestro análisis, una vez finalizados sus estudios, accedieron a un primer empleo como diplomados, se compone de aquéllos que manifiestan en la entrevista que su actividad principal fue la dedicación exclusiva al estudio en los últimos años de carrera, y que en el momento de realización de la encuesta estaban trabajando, siendo 497 personas. A ellos hay que sumarle, los que manifiestan que, en los dos últimos años de carrera, su actividad principal era en exclusiva el estudio, que con posterioridad encontraron trabajo, pero que en el momento de la encuesta estaban desempleados, siendo estos últimos 171 personas. Así pues, son 668 los egresados que accedieron a un primer empleo siendo ya titulados.

4.5.1 TIEMPO DE ESPERA

Así pues, a efectos de esa inserción contamos con 668 egresados, de los que si eliminamos aquéllos que no han podido precisar el tiempo que se tardaron en obtener su primer empleo, nos queda un total de 554 para poder calcular el tiempo de espera.

El tiempo de espera medio para acceder al primer empleo en situación de inserción es de 7'9 meses. Aunque en el cuadro siguiente, para resumir se han realizado agrupamientos, la media ha sido calculada sobre la distribución original en meses a fin de evitar distorsiones. En cualquier caso, más que esa tasa promedio, que entendemos no es significativa -ya que en la cola de la distribución hay personas que tardaron un número elevado de meses para insertarse (por ejemplo, en cuatro casos el tiempo de espera llega a 48 meses, y en 14 casos a los 36 meses)-, es más relevante que el 63'5% obtuvo su primer empleo, una vez finalizados sus estudios, en un plazo inferior a 6 meses, y el 21'7% en los siguientes 6 meses, lo que hace que sea un colectivo residual, del 14'8%, el de quienes tardaron más de un año.

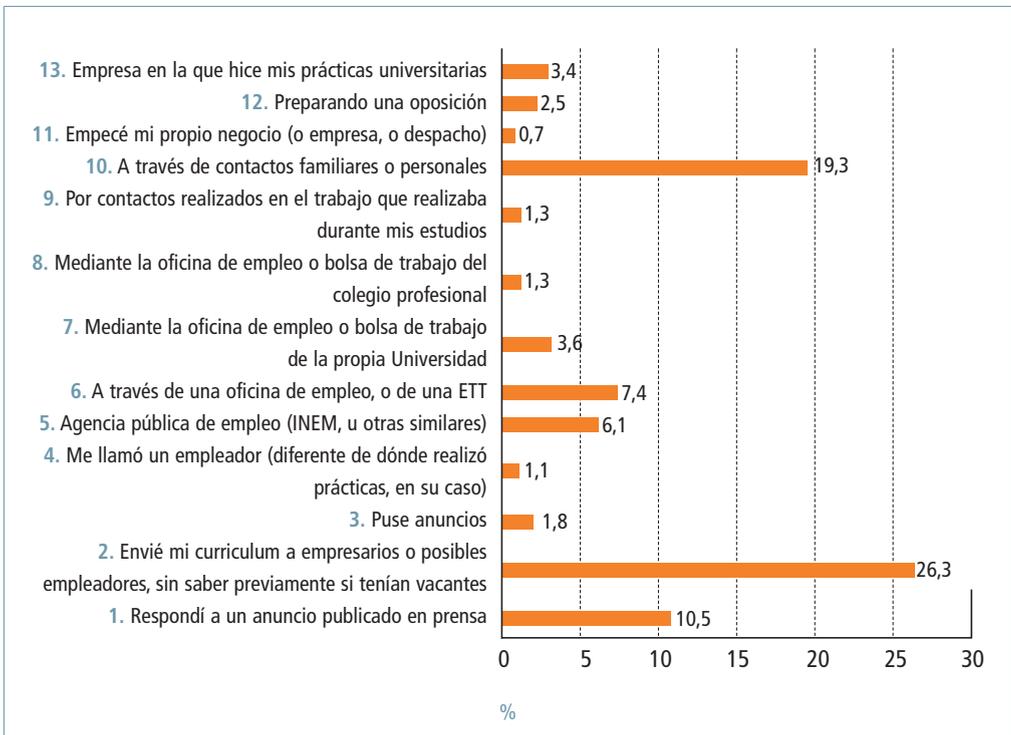
P. 24 Tiempo que tardó en conseguir su primer empleo (meses)	Total que no habían trabajado al acabar la carrera
1. Hasta 6 meses	63,5
2. De 6 a 12 meses	21,7
3. Más de 12 meses	14,8
Total	100,0
Total	554
Media	7,9

4.5.2 PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS PARA CONSEGUIR EL PRIMER EMPLEO

Para conocer los procedimientos que se siguieron para conseguir el primer empleo, se ofreció a los entrevistados la oportunidad de dar hasta un máximo de 3 respuestas, de un total posible de trece. El

resultado, pues, es un número de respuestas resultante de la consideración conjunta de todas ellas, y los porcentajes están calculados sobre la base del número de respondedores posible.

Se aprecia un claro predominio del envío de currícula a empresarios o posibles empleadores, sin saber previamente si tenían vacantes. En segundo lugar destaca el acceso al primer empleo a través de contactos familiares o personales. De ello cabe deducir la baja o muy baja eficacia de las vías institucionales de inserción en el mercado de trabajo, sean organismos públicos, colegios profesionales, o las oficinas de empleo de las universidades.



P. 22 Procedimientos para conseguir el primer empleo

Del cruce realizado con otras variables no se desprenden diferencias significativas que quepa mencionar. Tan solo queremos resaltar dos cuestiones. Se aprecia una tendencia decreciente en el acceso al empleo mediante el envío de currícula a posibles empleadores, a través de los años, pues el porcentaje pasa del 30'0% entre los egresados hasta 1999, al 19'1% en el caso de los egresados en los años 2002 y 2003. La segunda cuestión observada, es que se observa que a medida que la calificación media de la carrera es mayor, el mecanismo de inserción a través de contactos personales y familiares cobra menos importancia.

4.5.3 CARACTERÍSTICAS DEL PRIMER EMPLEO

4.5.3.1 Naturaleza

A efectos de acceso a este primer empleo se incluyen: a) los 668 egresados que en el momento de finalizar sus estudios no trabajaban, y después consiguieron un empleo, y también las 75 personas que, estando trabajando al finalizar sus estudios, y tal vez continuaron durante un tiempo, luego perdieron o dejaron ese empleo y accedieron a otro teniendo ya la condición de titulados. Este colectivo, en su conjunto, son 743 personas.

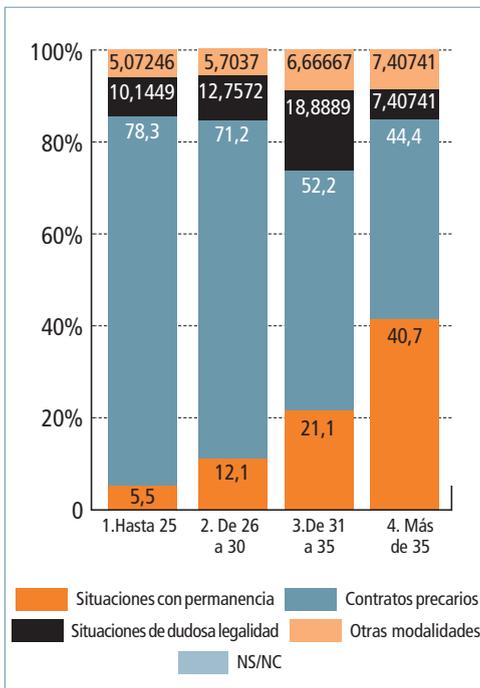
Siguiendo la tónica general de acceso al mercado de trabajo, también los primeros empleos de los Diplomados en Relaciones Laborales son mayoritariamente inestables o precarios. De los datos de la tabla adjunta se desprende que el 69'1% obtuvo un primer empleo en condiciones contractuales de inestabilidad (ítems 5, 6, 7, y 8 de la tabla). A ellos hay que añadir un 12'7% (ítems 1, 3, 4, y 11) que accedieron a un primer empleo en condiciones de dudosa legalidad, y el 13'2% (ítems 2, 9, y 10) consiguió un contrato estable en su primer empleo.

P.26.2 De qué tipo fue su primer empleo	n	%
1. Por mi cuenta, pero sin ser autónomo	3	0,4
2. Autónomo	15	2,0
3. Empleado por cuenta ajena, pero sin contrato	73	9,8
4. Becario (sin contrato de trabajo)	9	1,2
5. Empleado con contrato de obra o servicio determinado	173	23,3
6. Otros contratos temporales	272	36,6
7. Empleado con contrato de trabajo en prácticas	59	7,9
8. Otro tipo de contrato no fijo	10	1,3
9. Empleado fijo, con contrato indefinido	83	11,2
10. Socio en una cooperativa de trabajo asociado	0	0,0
11. Sin contrato de trabajo ni situación legal de amparo	10	1,3
12. Otras modalidades	33	4,4
99. NS/NC	3	0,4
Total	743	100,0

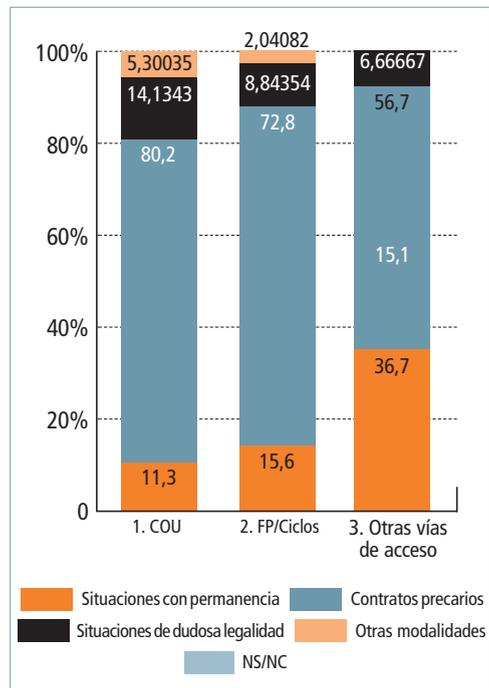
Al analizar la naturaleza de este primer empleo a la luz de otras variables explicativas se aprecia que no hay diferencias significativas en función del sexo. Sí, por el contrario, en cuanto a la edad, puesto que la mayor situación de inestabilidad se concentra en los egresados más jóvenes, lo que evidencia la mayor vulnerabilidad de este colectivo. Tan solo el 4'3% de los menores de 25 años consiguieron contrato fijo en su primer empleo, siendo la cifra del 33'3% en los de más de 35 años.

P. 26 De qué tipo fue su primer empleo	Total	P. 3 Años que empleó para hacer la carrera					P. 2 Estudios desde los que accedió		
		1. Hasta 25	2. De 26 a 30	3. De 31 a 35	4. Más de 35	99. NS/NC	1. COU	2. FP/Ciclos	3. Otras vías de acceso
Situación con permanencia	13,2	6,5	12,1	12,1	40,7	0,0	11,3	15,6	36,7
Contratos precarios	69,2	78,3	71,0	52,2	44,4	100,0	68,9	72,8	56,7
Situaciones de dudosa legalidad	12,8	10,1	12,8	18,9	7,4	0,0	14,1	8,8	6,7
Otras modalidades	4,4	5,1	3,7	6,7	7,4	0,0	5,3	2,0	0,0
NS/NC	0,4	0,0	0,4	1,1	0,0	0,0	0,4	0,7	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	743	138	486	90	27	2	566	147	30

En cuanto a las vías de acceso, las vías de mayores de 25 años y otras carreras muestran un 30'0% de empleo fijo, propio del perfil de ese tipo de personas, siendo este índice del 15'6% para procedentes de FP, y del 9'0% para quienes llegaron vía COU.

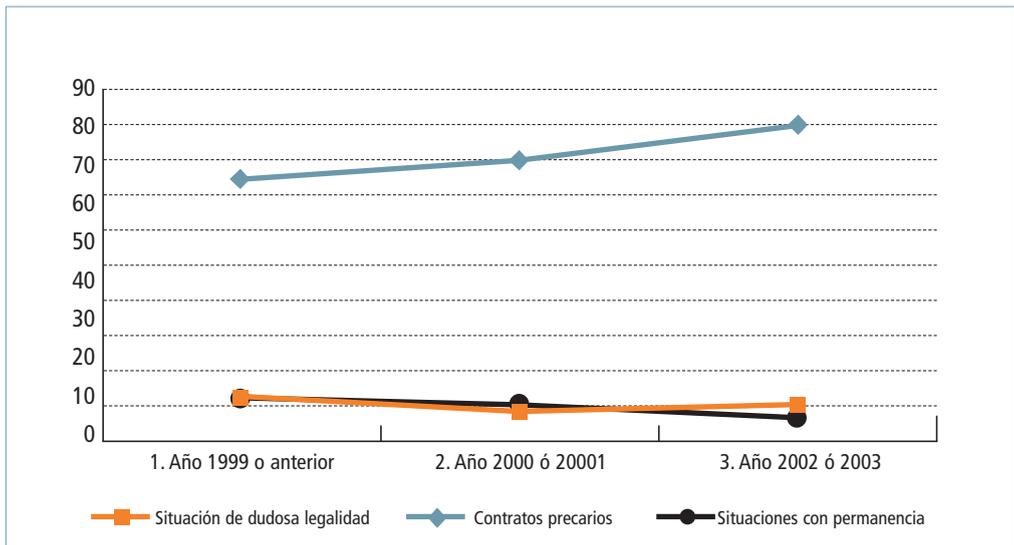


De qué tipo fue su primer empleo, según edad



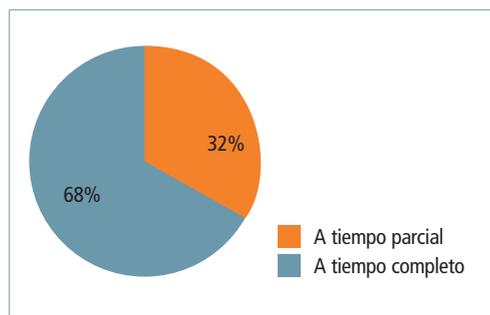
De qué tipo fue su primer empleo, según vías de acceso

Cabe mencionar, también, la tendencia decreciente en el uso del contrato indefinido para primeros empleos en su secuencia histórica, pues era del 13'9% de los egresados hasta 1999, pasando a ser del 4'7% para quienes acabaron sus estudios en 2002 ó 2003. En correspondencia se observa un incremento constante hasta los años 2002 y 2003 en la utilización de los contratos de obra y servicio determinado, de otros trabajos temporales y de trabajo en prácticas.



Evolución de tipos de contrato, en primer empleo

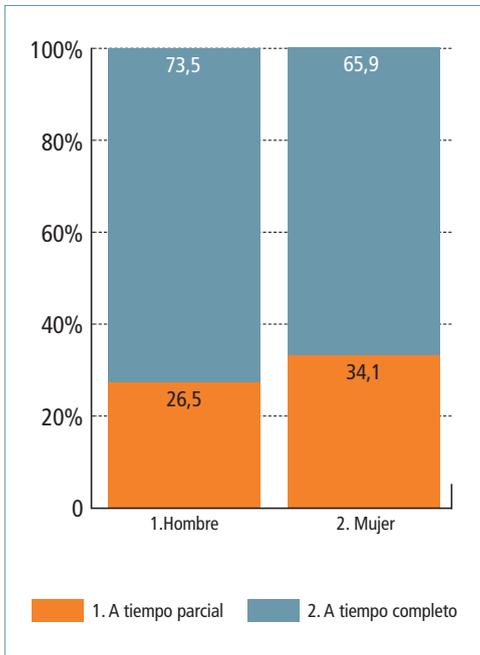
En cuanto a la distribución del tipo de contrato, entre tiempo parcial y tiempo completo, también existe un claro desequilibrio a favor del primer tipo.



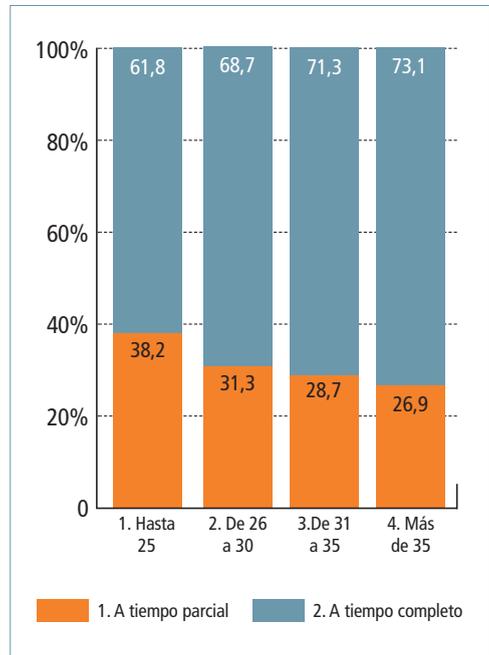
P. 27 Tipo de empleo, en cuanto a tiempo de jornada

Entre las mujeres se da una mayor tasa de contratación a tiempo parcial, 34'1%, frente al 26'5% de los hombres. Por otro lado, cuanto más joven es el egresado, mayor es la tasa de contrato a tiempo parcial. Es evidente, por tanto, que la coincidencia de ser joven y mujer refleja la mayor incidencia de la contratación a tiempo parcial.

P. 27.2 De qué tipo fue su primer empleo, en cuanto a tiempo de dedicación	Total	P. 46 Sexo		P. 47 Tramos de edad				
		1. Hombre	2. Mujer	1. Hasta 25	2. De 26 a 30	3. De 31 a 35	4. Más de 35	99. NS/NC
1. A tiempo parcial	32,0	26,5	34,1	38,2	31,3	28,7	26,9	0,0
2. A tiempo completo	68,0	73,5	65,9	61,8	68,7	71,3	73,1	100,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	743	204	539	136	492	87	26	2



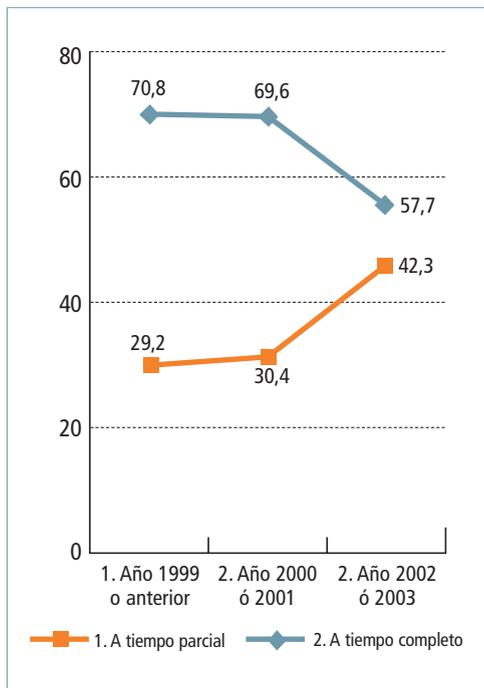
De qué tipo fue su primer empleo, en cuanto a tiempo de dedicación, según sexo



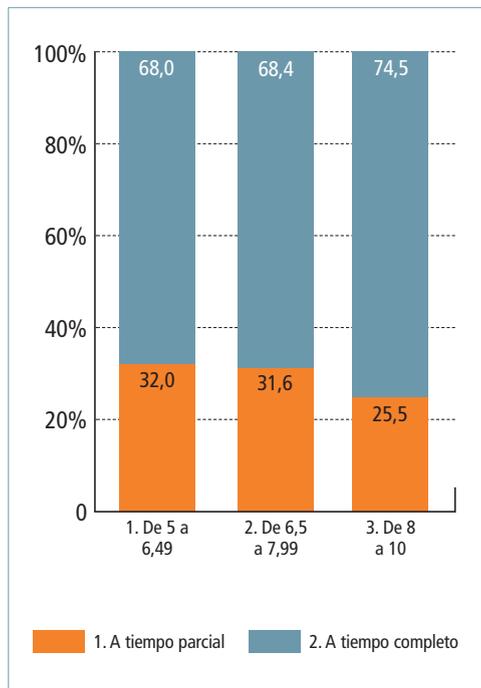
De qué tipo fue su primer empleo, en cuanto a tiempo de dedicación, según edad

Por último, también en lo relativo a modalidad contractual a tiempo parcial o a tiempo completo, hay otros dos aspectos a mencionar. Por una parte, de nuevo la tendencia en la secuencia histórica a un incremento de los contratos a tiempo parcial, pasando de ser el 29'2% entre los egresados de 1999 y años anteriores, al 42'3% para los egresados en 2002 y 2003. Por otra, tal como aparece en el cuadro siguiente, la calificación media obtenida en la carrera, en lo que atañe a calificaciones superiores a 8, presenta una menor incidencia de la modalidad contractual a tiempo parcial.

P. 27.2 De qué tipo fue su primer empleo, en cuanto a tiempo de dedicación	Total	P. 4 Año en que terminó la carrera				P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. Año 1999 o anterior	2. Año 2000 ó 2001	3. Año 2002 ó 2003	99. NS/NC	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
1. A tiempo parcial	32,0	29,2	30,4	42,3	31,0	32,0	31,6	25,5	34,2
2. A tiempo completo	68,0	70,8	69,6	57,7	69,0	68,0	68,4	74,5	65,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	743	308	276	130	29	247	250	47	199



De qué tipo fue su primer empleo, en cuanto a tiempo de dedicación, según año en que terminó la carrera



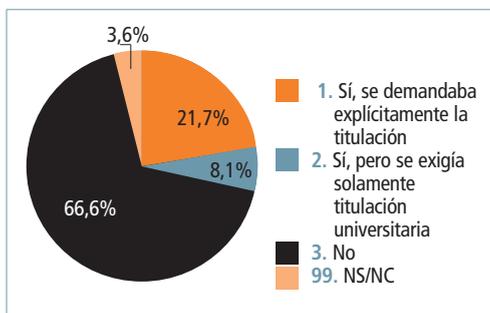
De qué tipo fue su primer empleo, en cuanto a tiempo de dedicación, según calificación media de la carrera

4.5.3.2 Adecuación entre estudios realizados y primer empleo

Junto a las modalidades contractuales antes examinadas, que describen una de las dimensiones características del primer empleo, es importante referirse a los rasgos que describen la adecuación entre ese primer empleo y los estudios realizados, a fin de determinar la presencia o no de sobrecualificación por parte de los egresados, desde los inicios de su actividad laboral. A estos efectos cabe considerar si: a) el nivel de estudios era requisito para acceder al primer empleo; b) existía relación entre primer empleo y estudios cursados; c) las funciones y tareas desempeñadas eran las propias del nivel de formación poseído; y, como corolario, d) tiempo de permanencia de los egresados en el primer empleo, y grado de satisfacción que expresan.

a) Exigencia de titulación universitaria para acceder al primer empleo

El gráfico presenta claramente la situación: al 66'6%, dos de cada tres egresados, no se le exigía la titulación universitaria como requisito contractual para el puesto a cubrir. Tan solo en el 21'7% de los casos se demandaba explícitamente la titulación en la que estaban diplomados.



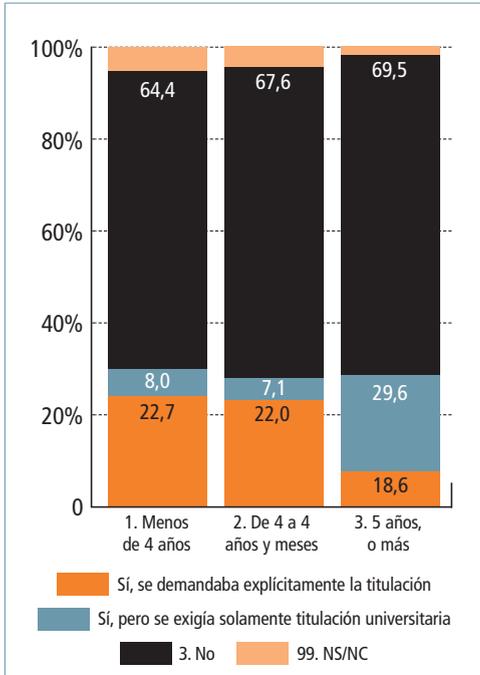
P.34 Si su nivel de estudios era exigido como requisito indispensable para acceder a su primer empleo

Siguiendo la metodología expositiva que venimos empleando, no se observan diferencias significativas entre sexos, y éstas son mínimas según la vía de acceso a la titulación, donde sólo se observa cómo a los provenientes de FP se les exige en menor medida el requisito de titulación universitaria, probablemente por su mayor polivalencia funcional. Por tramos de edad, la exigencia de acreditación de titulación se concentra en los más jóvenes, y a medida que se avanza en edad la exigencia de ese requerimiento se compensa, probablemente, con la experiencia profesional, situación entendemos que extensible a la mayoría de las titulaciones universitarias.

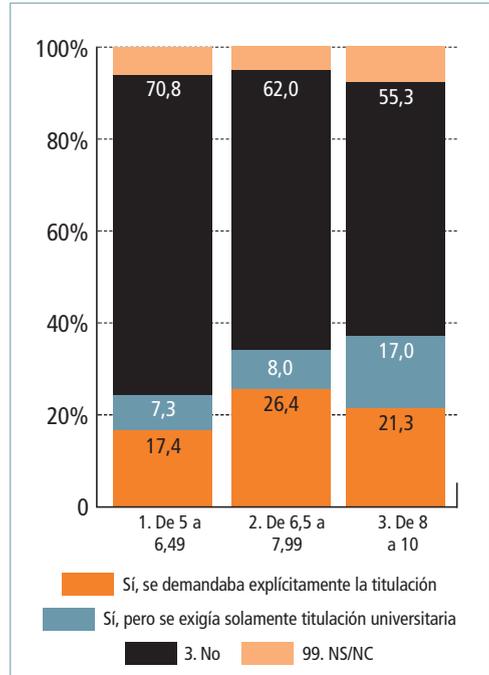
En cuanto al rendimiento académico, éste parece permitir a quienes han tardado menos años en hacer la carrera y han obtenido mejores calificaciones, ocupar los puestos de trabajo en que se exige titu-

lación, en mayor medida que a quienes presentan peores expedientes. Por así decirlo, podríamos afirmar que existe una mayor correlación, o un punto de encuentro, entre empleos "reconocidos cualificadamente" por la oferta de trabajo, y los mejores rendimientos académicos de los demandantes de empleo.

P. 34. 2 Su nivel de estudios es o era requisito indispensable para acceder a su puesto de su primer empleo	Total	P. 3 Años que empleó para hacer la carrera				P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. Menos de 4 años	2. De 4 a 4 años y meses	3. 5 años, o más	99. NS/NC	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
1. Sí, se demandaba explícitamente titulación	21,7	22,7	22,0	18,6	0,0	17,4	26,4	21,3	21,1
2. Sí, pero se exigía solamente titulación universitaria	8,1	8,0	7,1	11,0	0,0	7,3	8,0	17,0	7,0
3. No	66,6	64,4	67,6	69,5	100,0	70,9	62,0	55,3	69,8
99. NS/NC	3,6	4,9	3,4	0,8	0,0	4,5	3,6	6,4	2,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	743	326	296	118	3	247	250	47	199

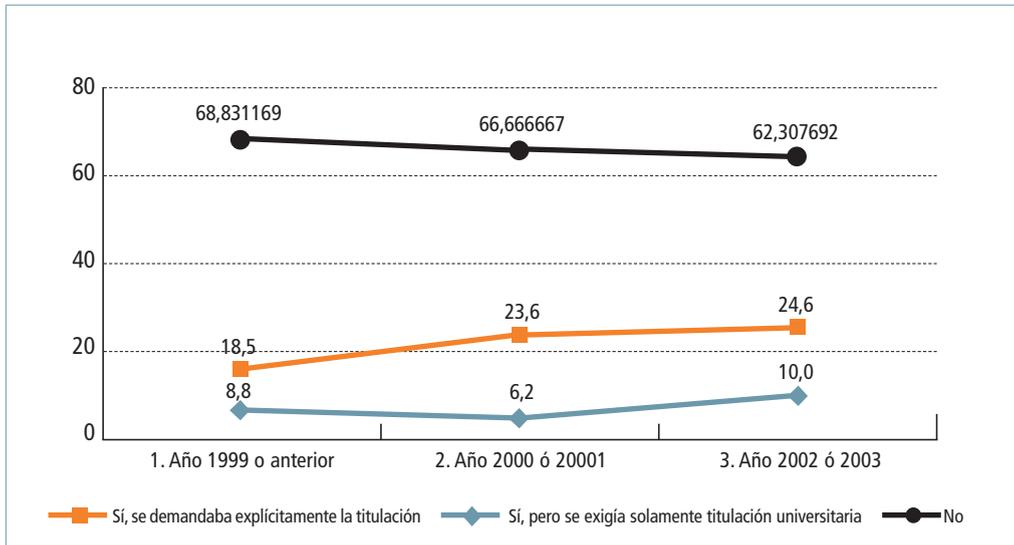


Si su nivel de estudios era requisito indispensable para acceder a su primer empleo, según años que empleó en hacer la carrera



Si su nivel de estudios era requisito indispensable para acceder a su primer empleo, según calificación media en la carrera

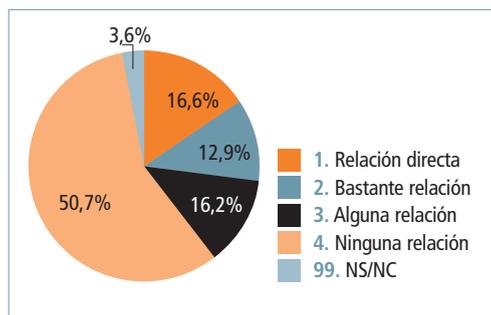
También la secuencia histórica presenta una mayor exigencia de la titulación universitaria específica para cubrir estos primeros empleos, pasando de representar el 18'5% para egresados en 1999 o años anteriores, a un 24'6% para egresados en 2002 y 2003. En el caso concreto de la Diplomatura en Relaciones Laborales, esta evolución positiva en la serie temporal estaría vinculada al mayor conocimiento de la existencia de este título universitario, habida cuenta de que la integración de estos estudios en el sistema universitario español se produjo en el año 1989.



Evolución de la exigencia de titulación específica en el primer empleo

b) Grado de relación entre el primer empleo y los estudios realizados

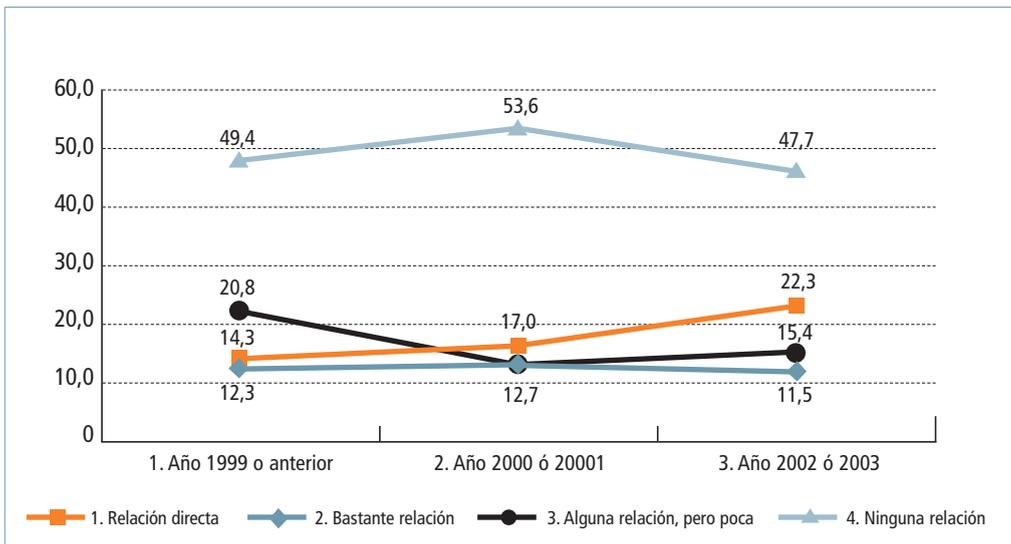
Para los Diplomados en Relaciones Laborales parece existir una relación baja entre el primer empleo obtenido y el perfil curricular con el que acceden al mercado de trabajo. Como se observa, un 50'7% de ocupación en primeros empleos, a decir de los entrevistados, no presentaban ninguna relación con sus estudios. En el 16'6% de los primeros empleos la relación con los estudios cursados es calificada como directa, y el 29'1% presentan bastante o alguna relación.



P.30 Si su trabajo en su primer empleo estaba relacionado con sus estudios

Sin embargo, esta situación no es estática. En los cruces con variables explicativas se observan ciertas tendencias de dinámica hacia la mejora, ya que aparece un incremento constante en la relación del primer puesto de trabajo con los estudios cursados, a medida que se va tratando de egresados más recientes. Concretamente, entre los egresados en 1999 o antes de ese año, el porcentaje de puestos con relación directa es del 14'3%, mientras que entre los egresados en 2002 y 2003 el mismo índice alcanza la cota del 22'3%, mientras que los porcentajes decrecen para niveles débiles de relación, y oscilan cuando no hay ninguna relación. En la medida en que se ha producido un mayor reconocimiento social del título también se observa una moderada aunque constante mayor adecuación de los puestos de trabajo al contenido de la carrera.

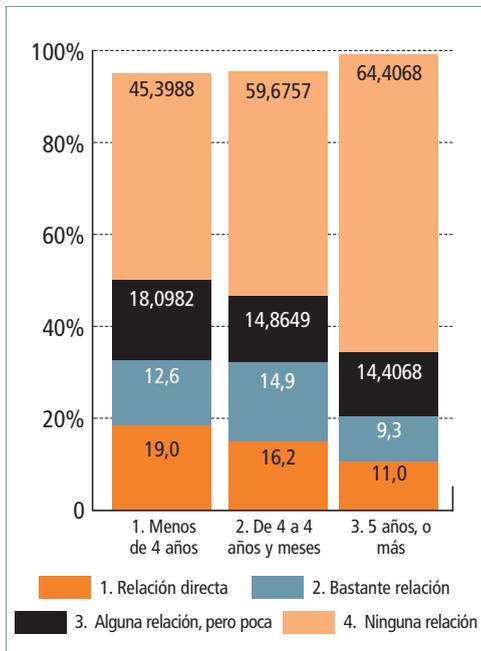
P. 30.2 Si su trabajo en su primer empleo estaba relacionado con sus estudios de RR.LL. o Graduado Social	Total	P. 4 Año en que terminó la carrera			
		1. Año 1999 o anterior	2. Año 2000 ó 2001	3. Año 2002 ó 2003	99. NS/NC
1. Relación directa	16,6	14,3	17,0	22,3	10,3
2. Bastante relación	12,9	12,3	12,7	15,5	27,6
3. Alguna relación, pero poca	16,2	20,8	12,7	15,4	3,4
4. Ninguna relación	50,7	49,4	53,6	47,7	51,7
99. NS/NC	3,6	3,2	4,0	3,1	6,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	743	308	276	130	29



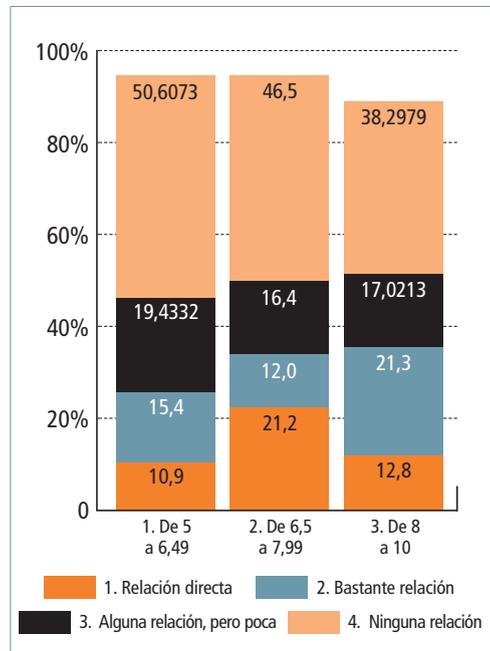
Evolución de la relación entre su primer empleo y el contenido de sus estudios

El rendimiento académico vuelve a presentar aquí diferencias significativas, tanto si lo medimos en base a los años empleados para culminar la carrera, como si lo hacemos en función de la calificación media alcanzada en la misma. En el cuadro que se acompaña, se advierte cómo quienes han logrado mejores rendimientos -menos años para hacer la carrera y mejores notas-, ocupan puestos con mayor relación con sus estudios.

P. 30.2 Si su trabajo en su primer empleo estaba relacionado con sus estudios de RR.LL. o Graduado Social	Total	P. 2 Años que empleó para hacer la carrera				P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. Menos de 4 años	2. De 4 a 4 años y meses	3. 5 años, o más	99. NS/NC	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
1. Relación directa	16,6	19,0	16,2	11,0	0,0	10,9	21,2	12,8	18,6
2. Bastante relación	12,9	12,6	14,9	9,3	0,0	15,4	12,0	21,3	9,0
3. Alguna relación, pero poca	16,2	18,1	14,9	14,4	0,0	19,4	16,4	17,0	11,6
4. Ninguna relación	50,7	45,4	50,7	64,4	100,0	50,6	46,4	38,3	59,3
99. NS/NC	3,6	4,9	3,4	0,8	0,0	3,6	4,0	10,6	1,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	743	326	296	118	3	247	250	47	199



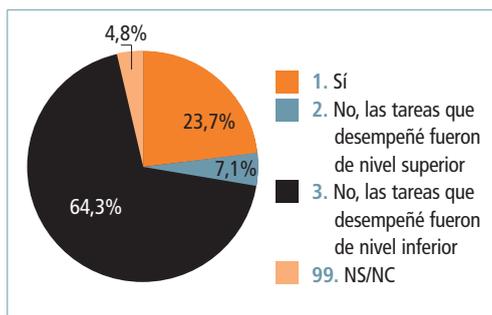
Si su trabajo en su primer empleo estaba relacionado con el contenido de sus estudios, según años que empleó en hacer la carrera



Si su trabajo en su primer empleo estaba relacionado con el contenido de sus estudios, según calificación media de la carrera

c) Relación entre funciones y tareas desempeñadas y nivel de formación

A fin de determinar con mayor precisión el uso que se hace de las capacidades formativas de estos diplomados, se les preguntaba también a los encuestados si las funciones y tareas que desempeñaban profesionalmente en su primer empleo mantenían concordancia con el nivel de formación adquirido, ya que tanto si estos empleos mantenían relación directa, como si no era así, se podrían dar disfunciones en el ámbito aplicado del trabajo. Sólo el 23'7% afirma que las funciones y tareas que realiza son las propias de su nivel de formación. Por el contrario, el 64'3% manifiesta que existe un desajuste en el primer empleo entre ambas cuestiones, desajuste por el que sus cometidos en el puesto de trabajo están por debajo de su nivel de preparación. Junto a ello, el 7'1% de los diplomados afirma que desempeña tareas de nivel superior a la formación recibida.

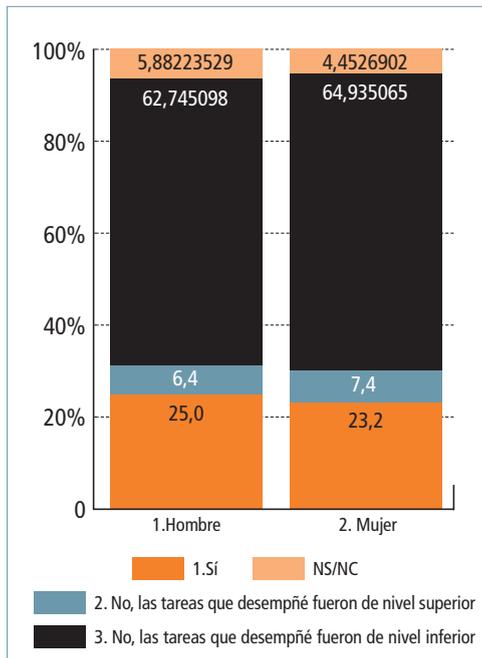


P.35 Si las funciones y tareas que realizaba en su primer empleo eran las propias del nivel de formación que posee por su carrera

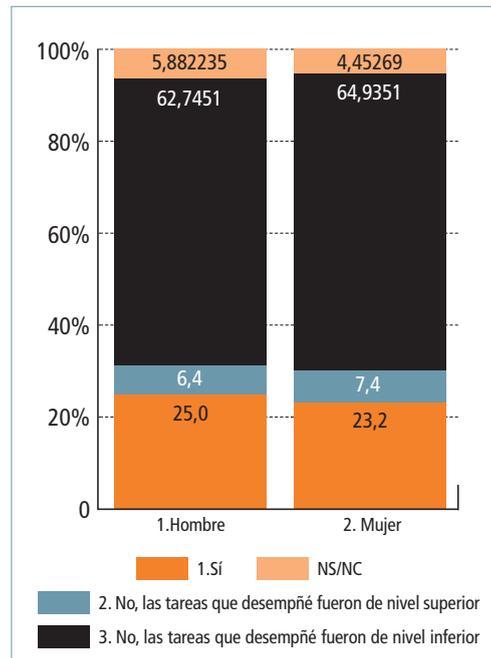
Mientras que en el apartado anterior relativo al grado de relación entre primer empleo y estudios no se apreciaban diferencias significativas en función del sexo, en el ámbito aplicado sí que éstas pueden observarse. El porcentaje de mujeres para las que las tareas eran las propias del nivel de formación es inferior al de los varones, y es superior tanto el de las que ejercen tareas de nivel superior, como el de las que las desempeñan de nivel inferior.

También los egresados que proceden de FP y de otras vías de acceso presentan unos porcentajes significativamente mayores que aquéllos que procedían de COU, en lo que respecta a esta correlación. Por el contrario, los datos se invierten en cuanto al desempeño de tareas y funciones de nivel superior para los egresados que accedieron vía Formación Profesional, puesto que solamente el 2'7 desempeñan funciones o tareas de índole superior a sus nivel de estudios, lo que nuevamente puede ser un indicador de los rasgos diferenciales de las distintas procedencias, y del uso de la potencial versatilidad de este tipo de egresados por parte de los empleadores.

P. 35.2 Las funciones y tareas que realizó en su primer empleo, ¿eran las propias del nivel de formación que posee por su carrera de Relaciones Laborales o Graduado Social?	Total	P. 46 Sexo		P. 2 Estudios desde los que accedió		
		1. Hombre	2. Mujer	1. COU	2. FP / Ciclos	3. Otras vías de acceso
1. Sí	23,7	25,0	23,2	21,8	29,3	32,1
2. No, las tareas que desempeñé fueron de nivel superior	7,1	6,4	7,4	7,9	2,7	14,3
3. No, las tareas que desempeñé fueron de nivel inferior	64,3	62,7	64,9	65,0	64,6	50,0
NS/NC	4,8	5,9	4,5	5,3	3,4	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	743	204	539	568	147	28



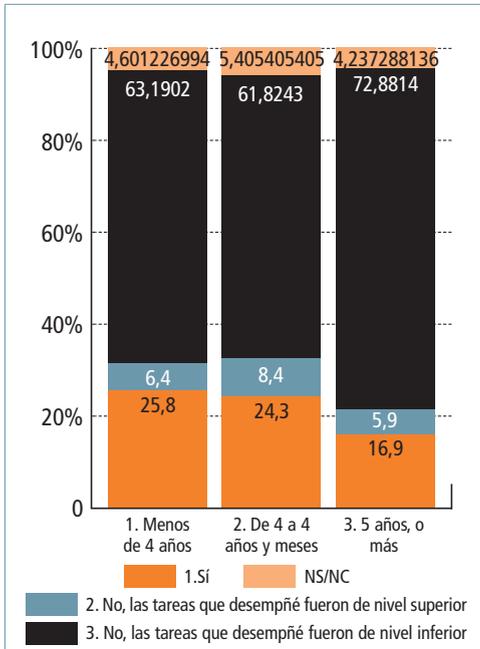
Si las funciones y tareas de su primer empleo eran las propias del nivel de formación como diplomado, según sexo



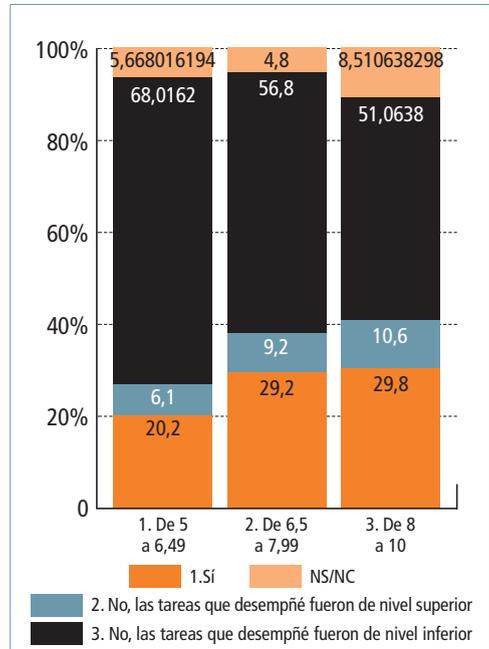
Si las funciones y tareas de su primer empleo eran las propias del nivel de formación como diplomado, según vía de acceso

El rendimiento académico se muestra nuevamente como variable explicativa de una mejor adecuación entre tareas y funciones desempeñadas en el primer empleo y contenido de los estudios. Se aprecia, tanto en lo que atañe a los años empleados para hacer la carrera, como a la calificación media obtenida en la misma, que mejor rendimiento se corresponde con mayor adecuación.

P. 35.2 Las funciones y tareas que realizó en su primer empleo, ¿eran las propias del nivel de formación que posee por su carrera de Relaciones Laborales o Graduado Social?	Total	P. 2 Años que empleó para hacer la carrera				P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. Menos de 4 años	2. De 4 a 4 años y meses	3. 5 años, o más	99. NS/NC	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
1. Sí	23,7	25,8	24,3	16,9	0,0	20,2	29,2	29,8	19,6
2. No, las tareas que desempeñé fueron de nivel superior	7,1	6,4	8,4	5,9	0,0	6,1	9,2	10,6	5,0
3. No, las tareas que desempeñé fueron de nivel inferior	64,3	63,2	61,8	72,9	100,0	68,0	56,8	51,1	72,4
NS/NC	4,8	4,6	5,4	4,2	0,0	5,7	4,8	8,5	3,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	743	326	296	118	3	247	250	47	199



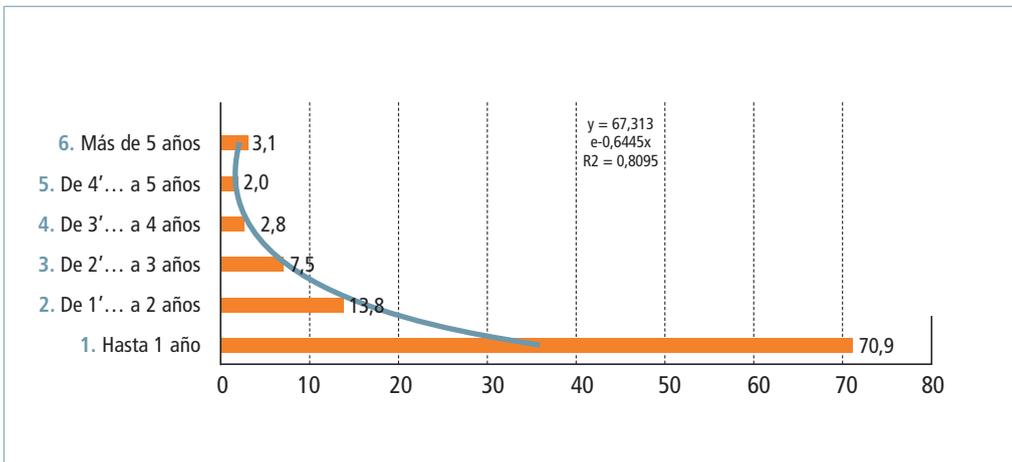
Si las funciones y tareas de su primer empleo eran las propias del nivel de formación como diplomado, según años que empleó para hacer la carrera



Si las funciones y tareas de su primer empleo eran las propias del nivel de formación como diplomado, según calificación media de la carrera

d) Tiempo de permanencia y grado de satisfacción en el primer empleo

Más de las dos terceras partes de quienes accedieron al primer empleo lo abandonaron en un período inferior a 1 año. No se han encontrado, en cruces con otras variables, diferencias relevantes; tan solo pudiera considerarse que existe una mayor permanencia en ese primer empleo por parte de los egresados provenientes de Formación Profesional.



P. 25 Tiempo que permaneció en su primer empleo

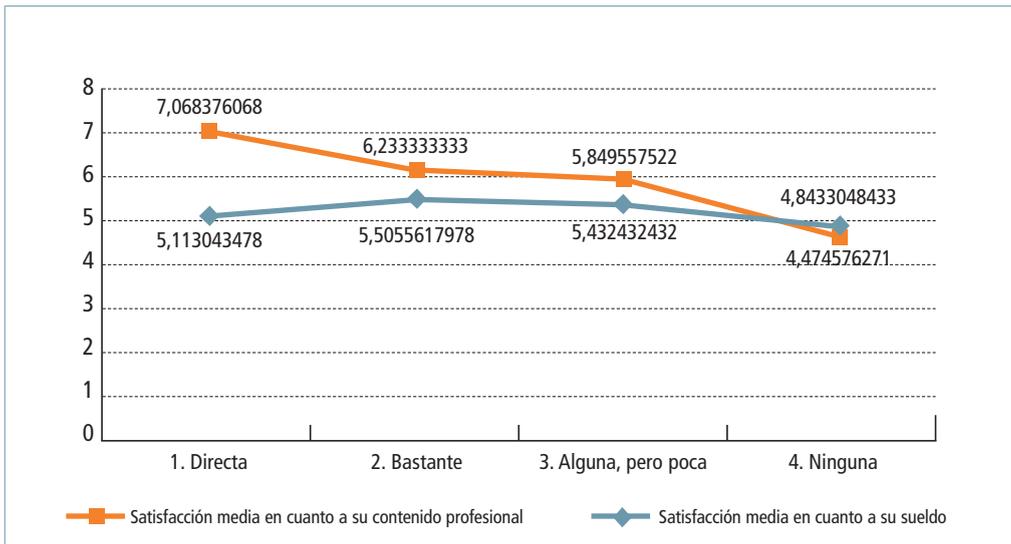
En cuanto a la valoración realizada por los egresados respecto a su primer empleo, el estudio de las medidas calculadas sobre las respuestas obtenidas dentro de una escala entre 0 y 10, muestra un nivel de satisfacción de 5'4, con respecto al contenido profesional de sus funciones y tareas, y un nivel de 5'1 en lo que hace referencia a sus condiciones económicas.

P. 36 Hasta qué punto está satisfecho con el primer empleo que tuvo después de terminar su carrera, en cuanto a su contenido profesional (escala de 0 a 10)	Total	%	P. 37 Hasta qué punto está satisfecho con el primer empleo que tuvo después de terminar su carrera, en cuanto a su sueldo (escala de 0 a 10)	Total	%
Total	743	100,0	Total	743	100,0
Satisfacción media	5,4		Satisfacción media	5,1	
Desviación estándar	2,2		Desviación estándar	2,0	
Coficiente de variación	41,2%		Coficiente de variación	40,3%	

En los cuadros y en el gráfico siguientes se observa cómo la satisfacción respecto al contenido profesional de su primer empleo era de 7¹ en promedio cuando la relación de ese empleo con los estudios era directa, descendiendo continua y regularmente, a medida que la relación se debilita, hasta tener su punto más bajo cuando la relación no existía. La satisfacción relativa al sueldo no parece evolucionar en el mismo sentido que la relación primer empleo-contenido de los estudios.

P. 36 Hasta qué punto está satisfecho con el primer empleo que tuvo después de terminar su carrera, en cuanto a su contenido profesional (escala de 0 a 10)	Total	P. 30.2 Realc. del 1 ^{er} empleo tras acabar su carrera, con sus estudios				
		1. Directa	2. Bastante	3. Alguna, pero poca	4. Ninguna	99. NS/NC
Total	743	123	96	120	377	27
Satisfacción media	5,4	7,1	6,2	5,8	4,5	5,5
Desviación estándar	2,2	1,7	1,4	1,7	2,3	1,8
Coefficiente de variación	41,2%	23,4%	22,1%	28,2%	51,0%	32,6%

P. 37 Hasta qué punto está satisfecho con el primer empleo que tuvo después de terminar su carrera, en cuanto a su sueldo (escala de 0 a 10)	Total	P. 30.2 Realc. del 1 ^{er} empleo tras acabar su carrera, con sus estudios				
		1. Directa	2. Bastante	3. Alguna, pero poca	4. Ninguna	99. NS/NC
Total	743	123	96	120	377	27
Satisfacción media	5,1	5,1	5,5	5,4	4,8	4,7
Desviación estándar	2,0	2,0	2,0	2,0	2,1	1,2
Coefficiente de variación	40,3%	40,7%	36,1%	36,0%	42,5%	25,3%



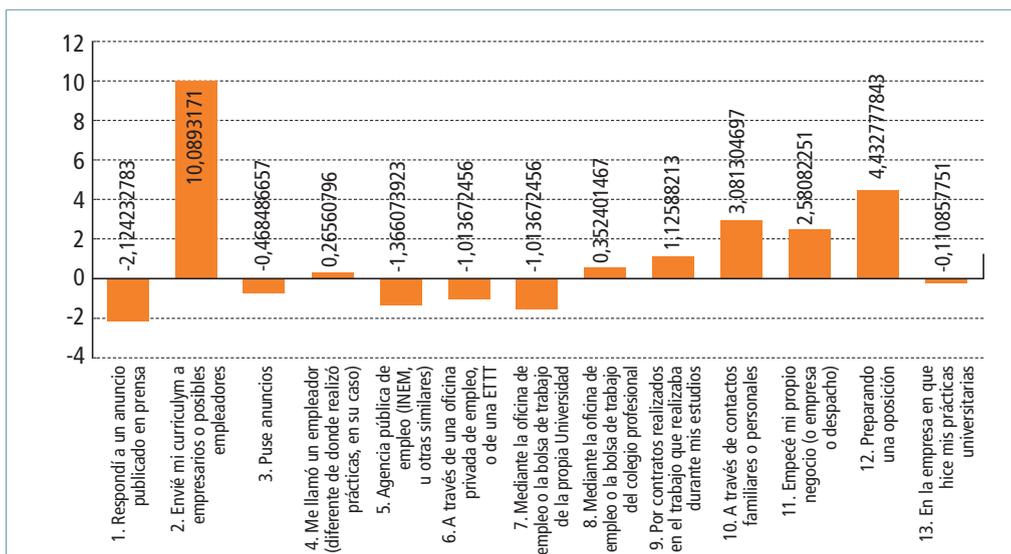
Media de satisfacción con el primer empleo que tuvo después de terminar su carrera [0;10], según relación de ese empleo con el contenido de sus estudios

4.6. EMPLEO ACTUAL

En este apartado se van a describir aquellos rasgos substantivos del trabajo actual de los Diplomados en Relaciones Laborales, procediendo a su comparación con la situación de partida en su primer empleo, de tal suerte que se pueda apreciar la evolución y las tendencias implícitas en el proceso de inserción laboral de estos egresados. Para ello se describirán: 1) los procedimientos de búsqueda del empleo actual; 2) características de ese empleo; y, 3) ubicación del empleo actual. En el apartado 'Tasa de Actividad', ya se ha presentado la estructura básica de empleo de los egresados. No incidiremos nuevamente sobre ella y tan solo recordamos cómo se ponía de relieve que hay actualmente, - por actualmente entendemos el momento de realización de la encuesta -, 905 egresados en situación de empleo, de los 1254 encuestados, es decir, el 72'2%; el 19'5% han trabajado desde que finalizaron sus estudios pero hoy no tienen empleo, y el 8'3% no han tenido empleo desde entonces.

4.6.1 PROCEDIMIENTOS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO ACTUAL

Entre los mecanismos de acceso al empleo actual se percibe una diferencia nuevamente a favor de los mecanismos personales, y un decrecimiento de las formas más institucionales. En el caso de las oficinas de empleo y/o bolsas de trabajo de las universidades, se advierte que probablemente solamente intervengan en la mediación para el acceso al primer empleo. Tal y como se había señalado con anterioridad para el primer empleo, en el caso de la búsqueda de empleo actual sucede que a mayor calificación media de la carrera se corresponde un menor uso de los mecanismos de inserción a través de contactos personales o familiares. La siguiente gráfica recoge, de manera sintetizada, las diferencias entre ambos momentos.

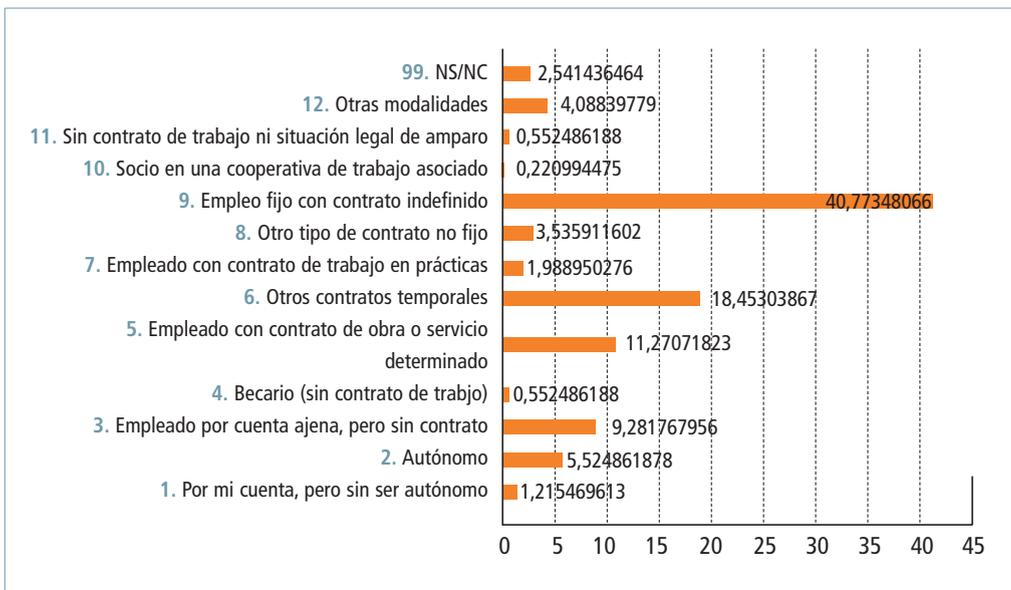


Diferencias entre procedimientos usados para buscar empleo entre el empleo actual y el primero

4.6.2 CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO ACTUAL

4.6.2.1 Naturaleza del empleo actual

El 40'8% de los empleos actuales lo son en régimen de contrato indefinido. Les sigue el 18'5% de contratos temporales, y el 11'3% de contratos por obra o servicio determinado. Fuera de estos casos, merece ser destacado especialmente el 9'3% que se autoconsideran empleados por cuenta ajena sin contrato.

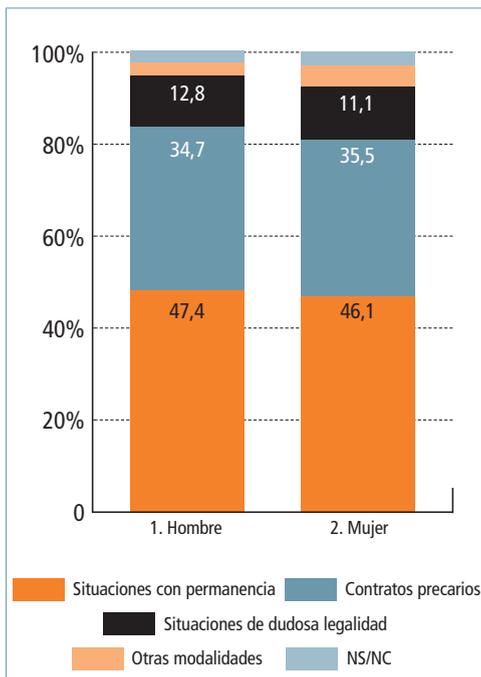


P. 26 De qué tipo es su empleo actual

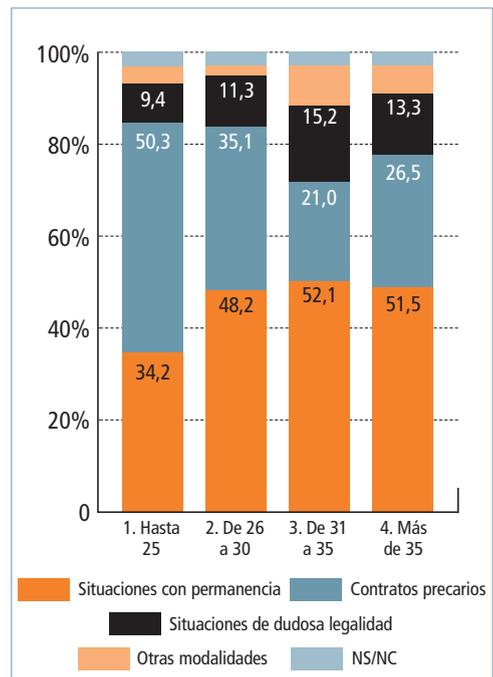
Efectuando el cruce entre la naturaleza del empleo actual con el sexo de los egresados, vemos cómo las mujeres resultan levemente penalizadas en materia de estabilidad y precarización de empleo. En cuanto a las situaciones de dudosa legalidad, se ve que afectan en mayor medida a los varones.

El contrato fijo y las situaciones de estabilidad se incrementan en función de la edad hasta los 35 años. A partir de esa edad se invierte la tendencia, descendiendo moderadamente. Las mayores tasas de inestabilidad laboral se dan entre los menores de 25 años que resultan, por tanto, el colectivo más vulnerable, y parece que retorna la tendencia a la vulnerabilidad para el colectivo de mayores de 35 años.

P. 26.1 De qué tipo es su empleo actual	Total	P. 46 Sexo		P. 47 Tramos de edad				
		1. Hombre	2. Mujer	1. Hasta 25	2. De 26 a 30	3. De 31 a 35	4. Más de 35	99. NS/NC
Situaciones con permanencia	46,5	47,4	46,1	34,2	48,2	52,1	51,5	20,0
Contratos precarios	35,2	34,7	35,5	50,3	35,1	21,0	26,5	60,0
Situaciones de dudosa legalidad	11,6	12,8	11,1	9,4	11,3	15,1	13,2	0,0
Otras modalidades	4,1	3,6	4,3	3,4	3,0	9,2	5,9	0,0
NS/NC	2,5	1,5	3,0	2,7	2,3	2,5	2,9	20,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	905	274	631	149	564	119	68	5



De qué tipo es su empleo actual, según sexo

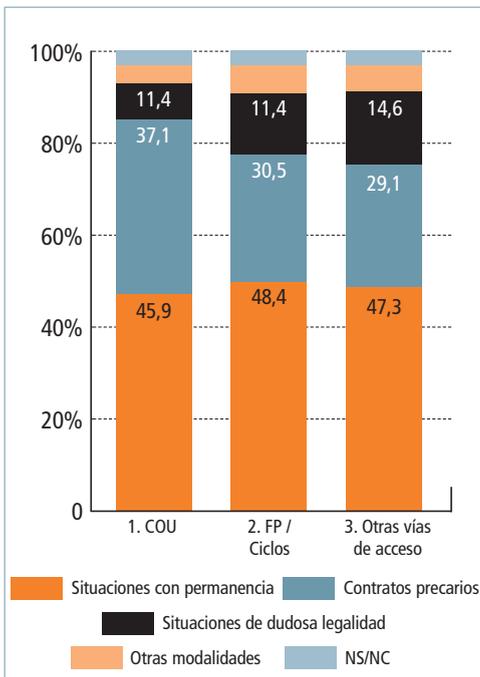


De qué tipo es su empleo actual, según edad

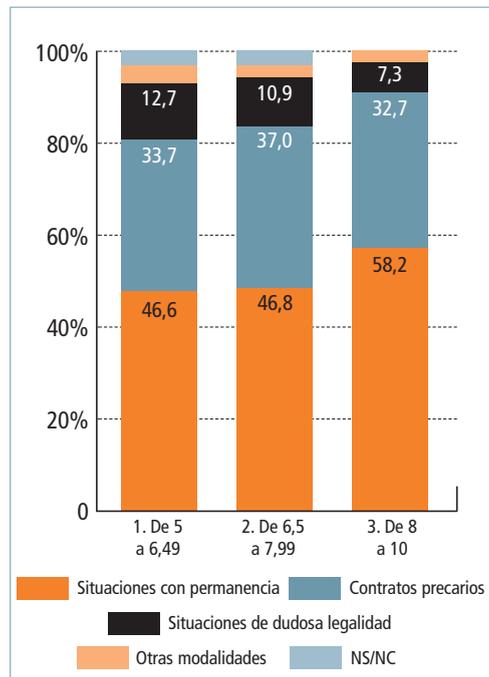
Los egresados que ingresaron en la carrera procedentes de FP presentan mayor tasa de estabilidad que los que procedían de COU, y estos últimos muestran una tasa de precarización considerablemente mayor, manteniéndose esta diferencia porcentual prácticamente igual que en las situaciones de primer empleo. Por último, destacar que entre los egresados con calificación media de la carrera superior a 8, la estabilidad es casi 12 puntos superior a los demás, mientras que la tasa de inestabilidad

no muestra una tendencia clara en función de la nota, al contrario de lo que sucede con las situaciones de dudosa legalidad, en las que nuevamente el buen expediente académico adquiere cierta importancia, reduciendo el peso de esas situaciones paralegales.

P. 26.1 De qué tipo es su empleo actual	Total	P. 2 Estudios desde los que accedió			P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. COU	2. FP/Ciclos	3. Otras vías de acceso	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
Situaciones con permanencia	46,5	45,9	48,4	47,3	46,6	46,8	58,2	43,6
Contratos precarios	35,2	37,1	30,5	29,1	33,7	37,0	32,7	35,8
Situaciones de dudosa legalidad	11,6	11,4	11,6	14,5	12,6	10,9	7,3	12,1
Otras modalidades	4,1	3,3	6,3	5,5	4,2	3,2	1,8	5,4
NS/NC	2,5	2,3	3,2	3,6	2,9	2,1	0,0	3,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	905	660	190	55	309	284	55	257



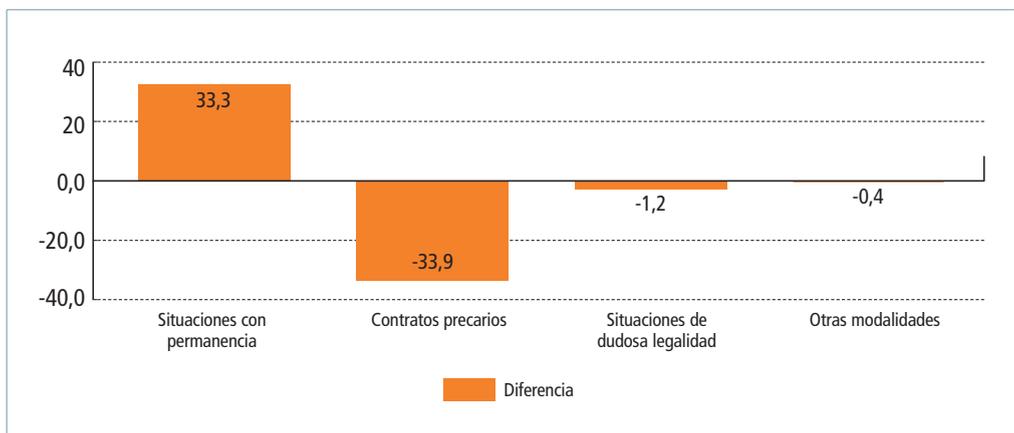
De qué tipo es su empleo actual, según vía de acceso



De qué tipo es su empleo actual, según calificación media de la carrera

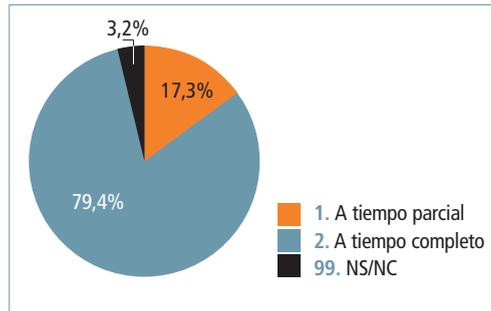
Comparando los resultados relativos al primer empleo con los que se refieren al trabajo actual, en cuanto a tipología contractual, tenemos la siguiente tabla resumen. Pese a que sigue existiendo una tasa de inestabilidad del 35'3%, y permanece una tasa de empleo en situaciones de dudosa legalidad del 11'7%, en su conjunto, puede apreciarse una evolución positiva, que queda patente al ver que los contratos o situaciones de empleo que conllevan más estabilidad laboral han crecido 33'3 puntos porcentuales. Los de baja estabilidad, o tendentes a la precarización, han descendido 33'8 puntos, y los de dudosa legalidad, han descendido, en este caso, tan solo un punto.

	1 ^{er} empleo	Empleo actual	Diferencias
Empleado fijo con contrato indefinido	11,2	40,8	29,6
Socios de cooperativa	0,0	0,2	0,2
Autónomo	2,0	5,5	3,5
Suma de situaciones con permanencia	13,2	46,5	33,3
Otros trabajos temporales	36,6	18,5	-18,1
Empleados con contrato de obra o servicio	23,3	11,3	-12,0
Empleado con contrato de trabajo en prácticas	7,9	2,0	-5,9
Otro tipo de contrato no fijo	1,3	3,5	2,2
Suma de contratos con precariedad	69,1	35,3	-33,8
Empleado por cuenta ajena, sin contrato	9,8	9,3	-0,5
Becario sin contrato de trabajo	1,2	0,6	-0,6
Sin contrato de trabajo ni situación legal de amparo	1,3	0,6	-0,7
Por mi cuenta, pero sin ser autónomo	0,4	1,2	0,8
Suma de situaciones de dudosa legalidad	12,7	11,7	-1,0
Otras modalidades	4,4	4,1	-0,3



Diferencias entre tipos de empleo actual y primer empleo

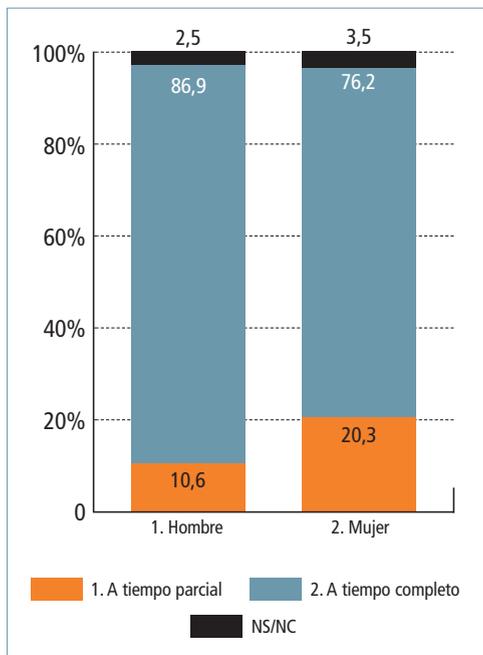
Analizamos ahora la tipología de empleo desde la perspectiva del tiempo de dedicación diaria, o tipo de jornada. El 79'4% del colectivo realiza su trabajo actual a jornada completa y el 17'3% a tiempo parcial, lo que supone una mejora evolutiva respecto a las



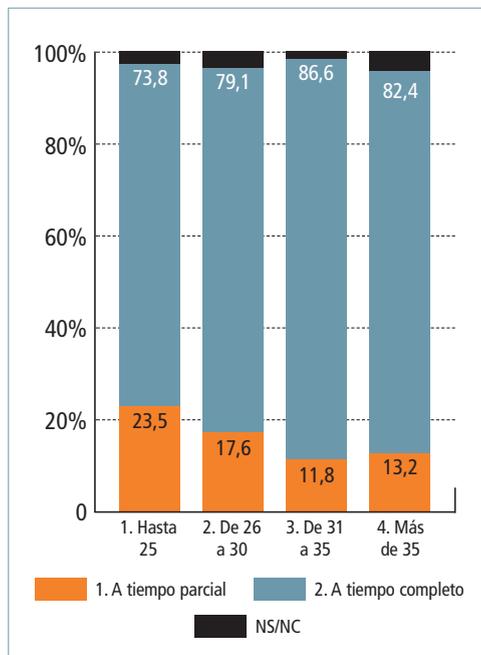
P. 27 Tipo de empleo, en cuanto a tiempo de dedicación

Mientras que en la tipología contractual no aparecían situaciones diferenciadas radicales, la frecuencia de contratos a tiempo parcial entre las mujeres duplica a la de los hombres. La mayor tasa de contratación a tiempo parcial se da también en el colectivo de los más jóvenes. Siguiendo la línea apuntada, la coincidencia de ser joven y mujer encuentra su reflejo como colectivo vulnerable en una mayor incidencia de la contratación a tiempo parcial.

P. 27.1 De qué tipo es empleo actual, en cuanto a tiempo de dedicación	Total	P. 46 Sexo		P. 47 Tramos de edad				
		1. Hombre	2. Mujer	1. Hasta 25	2. De 26 a 30	3. De 31 a 35	4. Más de 35	99. NS/NC
1. A tiempo parcial	17,3	10,6	20,3	23,5	17,6	11,8	13,2	0,0
2. A tiempo completo	79,4	86,9	76,2	73,8	79,1	86,6	82,4	80,0
99. NS/NC	3,2	2,6	3,5	2,7	3,4	1,7	4,4	20,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	905	274	631	149	564	119	68	5



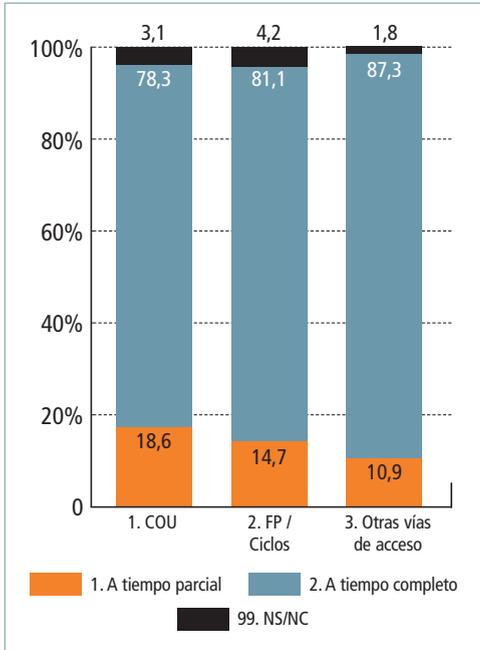
De qué tipo es su empleo actual, en cuanto a tipo de jornada, según sexo



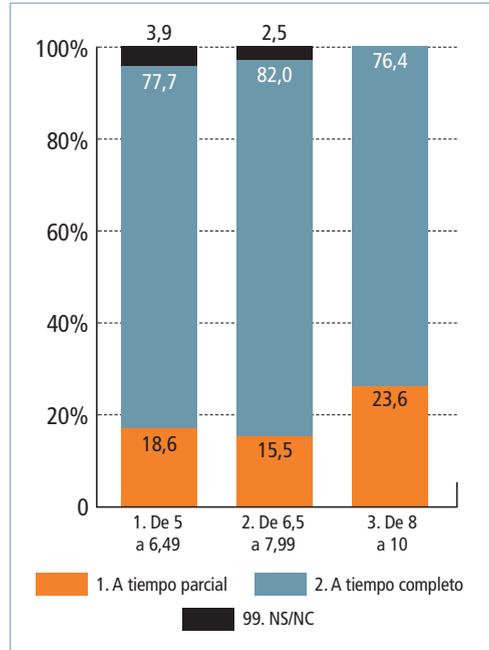
De qué tipo es su empleo actual, en cuanto a tipo de jornada, según edad

Se observa asimismo una mayor incidencia del contrato a tiempo parcial entre quienes entraron en la carrera desde COU, concretamente un 18'6%, frente a un 14'7% entre los procedentes de FP. Destaca, finalmente, el hecho de que quienes obtuvieron calificaciones medias superiores a 8 presentan una tasa de contratación a tiempo parcial muy superior al resto, concretamente un 23'6%, frente a una media global, de la que ellos mismos forman parte, del 17'3%.

P. 27.1 De qué tipo es empleo actual, en cuanto a tiempo de dedicación	Total	P. 2 Estudios desde los que accedió			P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. COU	2. FP/Ciclos	3. Otras vías de acceso	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
1. A tiempo parcial	17,3	18,6	14,7	10,9	18,4	15,5	23,6	16,7
2. A tiempo completo	79,4	78,3	81,1	87,3	77,7	82,0	76,4	79,4
99. NS/NC	3,2	3,3	4,2	1,8	3,9	2,5	0,0	3,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	905	660	190	55	309	284	55	257

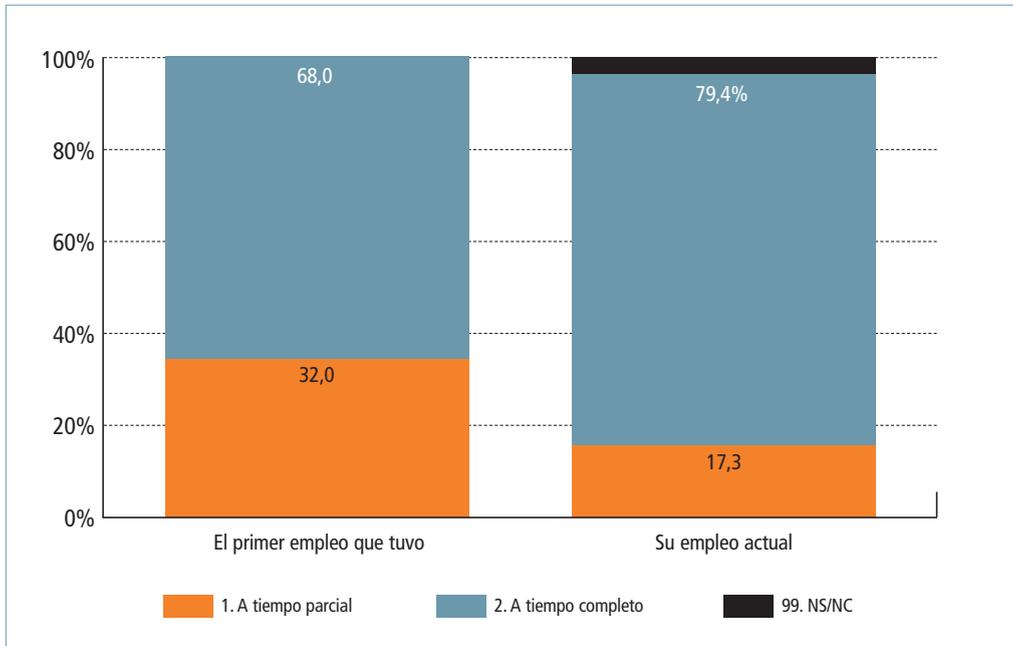


De qué tipo es su empleo actual, en cuanto a tipo de jornada, según vías de acceso



De qué tipo es su empleo actual, en cuanto a tipo de jornada, según calificación media de la carrera

Aunque la tasa de contratación a tiempo parcial en los momentos actuales se sitúa en un 17'3%, puede apreciarse una significativa mejora respecto a la situación que reflejaban los primeros empleos, lo que muestra de nuevo una evolución favorable de estos aspectos relativos a la naturaleza del empleo en los procesos de inserción laboral.



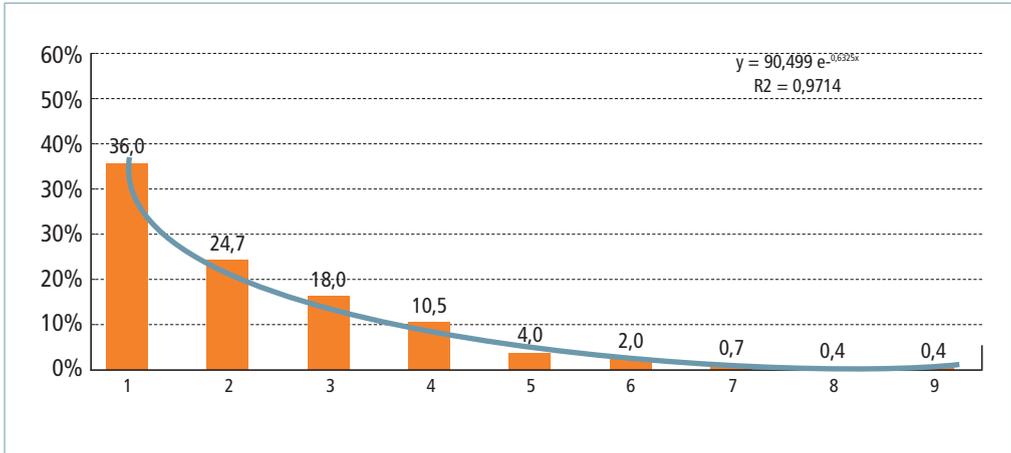
P. 27 De qué tipo es y/o ha sido, en cuanto a tiempo de dedicación...

4.6.2.2 Movilidad de empleo

Son propias de los procesos de inserción laboral las situaciones de búsqueda de empleo, que afectan tanto al colectivo de desempleados como al de aquéllos que teniendo empleo, pretenden una mayor adecuación a su perfil formativo, tanto en lo que se refiere a las condiciones de trabajo como al contenido del mismo. En el caso de los Diplomados en Relaciones Laborales pueden apreciarse ambas situaciones como motor de la movilidad de empleo. Para ilustrarlo se va a examinar; a) el número de empleos que han tenido; b) elementos que configuran la búsqueda de empleo; y, c) compatibilidad del empleo con formación complementaria una vez acabada la carrera.

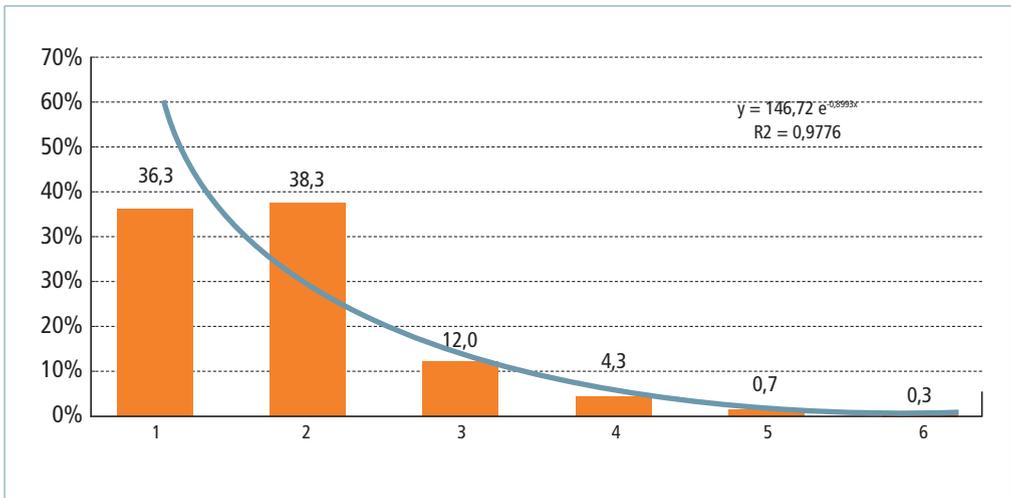
a) N° de empleos que han tenido

En promedio, el número de empleos que han tenido los egresados, una vez finalizados sus estudios, es de 2'3. No se aprecian diferencias significativas con otras variables explicativas distintas del año de terminación de la carrera, que sí presenta una tendencia, obvia, a mayor número de cambios de empleo cuanto más tiempo de permanencia en el mercado de trabajo, pasando de 1'7 empleos entre los egresados en 2002 y 2003, a 2'7 entre los que terminaron su carrera en 1999 o años anteriores. Se ha efectuado una regresión exponencial con los datos obtenidos, que resulta en un coeficiente de determinación de 0'97, lo que le otorga, *cæteris paribus*, casi el valor de predictor.



P.23 Cuántos empleos ha tenido desde que terminó sus estudios

El 36'3% de esos empleos no tenían relación con sus estudios. Nuevamente el coeficiente de determinación lineal es muy alto, de 0'98, para una regresión exponencial.



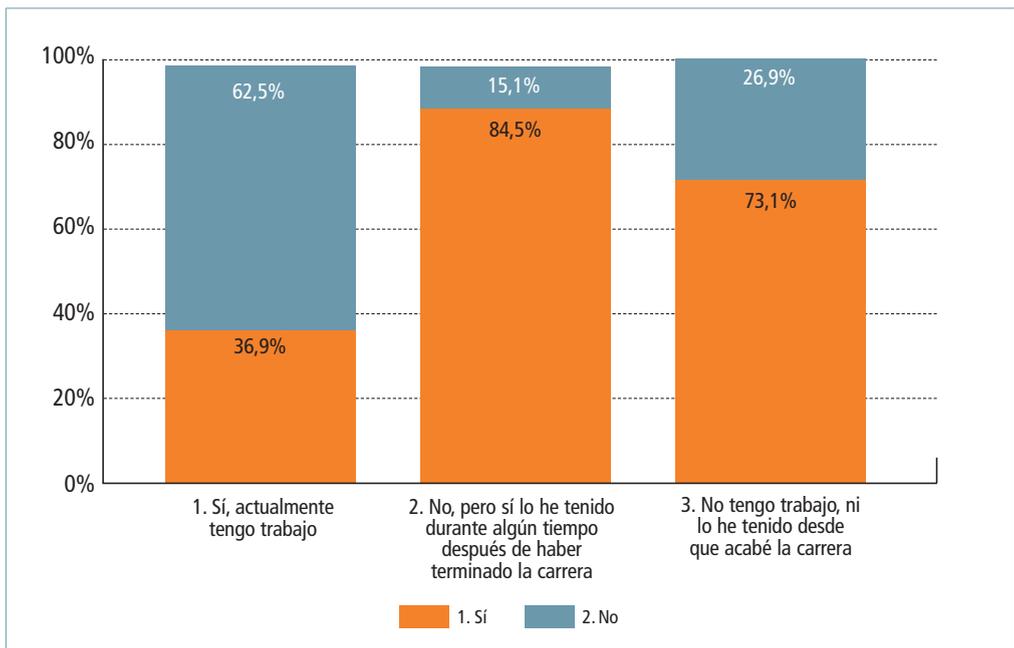
P.23 Cuántos empleos ha tenido desde que terminó sus estudios

Esta movilidad de empleo está motivada, a nuestro entender, por la conjunción de dos factores que ya han sido destacados: por una parte las condiciones contractuales -estructura y tipología contractual -que se aplican a los egresados en los mecanismos de inserción laboral; y por otra, por la búsqueda de un empleo adecuado a los estudios realizados. Esta movilidad de empleo apunta a la dinámica de realización profesional personal.

b) Búsqueda de empleo

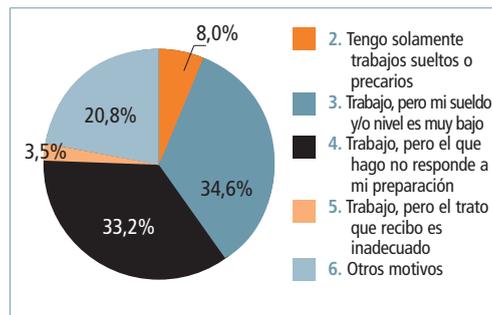
Uno de los aspectos que llama la atención, y que se recoge en el cuadro siguiente, sobre la situación de búsqueda de empleo en función de la situación laboral actual, es que uno de cada tres de los egresados que tienen actualmente empleo, manifiestan que están buscando un nuevo puesto de trabajo. Este porcentaje es tanto más llamativo en cuanto que en la realización del trabajo de campo se advertía a los entrevistados que se hablaba de búsqueda activa, no ya de simplemente atender cuando otra persona dice que conoce una vacante de un puesto de trabajo sin que nadie se lo haya preguntado. Entre los motivos que manifiestan aquéllos que teniendo empleo están buscando uno nuevo, el pre-

P. 14 ¿Tiene hoy algún tipo de trabajo, o lo ha tenido después de acabar la carrera?					
P. 15 ¿Busca actualmente empleo? (tenga hoy trabajo o no lo tenga)	Total	1. Sí, actualmente tengo trabajo	2. No, pero sí lo he tenido durante un tiempo, después de haber terminado la carrera	3. No tengo trabajo ni lo he tenido desde que acabé la carrera	99. NS/NC
1. Sí	49,3	36,9%	84,5%	73,1%	617
2. No	50,3	62,5%	15,1%	26,9%	631
99. NS/NC	0,5	0,6%	0,4%	0,0%	6
Total	100,0	100,0%	100,0%	100,0%	1254
Total	1254	905	245	104	



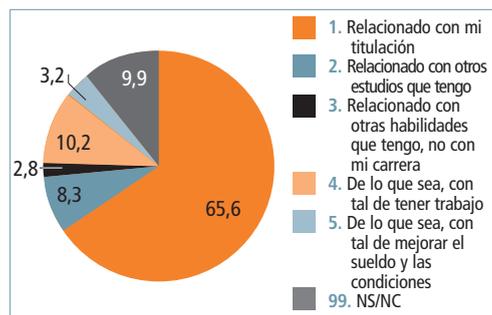
P. 14 x P. 15 Situación de búsqueda de empleo, según situación laboral

ferentemente invocado, es el de que su sueldo, o su nivel, es muy bajo, que representan un 16'2% del total, pero que si consideramos solamente a quienes tiene trabajo, supone el 34'6% de éstos. El motivo que sigue en importancia, a muy corta distancia, es el de que el trabajo actual no se corresponde con su preparación, razón aducida por el 33'2% de quienes tienen trabajo y lo buscan. Los restantes motivos son mucho menos significativos, pero en cualquier caso llama la atención que tan solo el 8'0% de quienes tienen trabajo y lo buscan, lo hacen porque sus trabajos son ocasionales y/o precarios. Este último aspecto entendemos que puede estar motivado por el incremento que ya se ha señalado en cuanto a la tasa de trabajo a tiempo completo, pero cabría preguntarse también hasta qué punto las situaciones de inestabilidad laboral han sido interiorizadas como pauta admitida en las relaciones laborales de quienes están en proceso de inserción laboral en el mercado de trabajo de nuestro país.



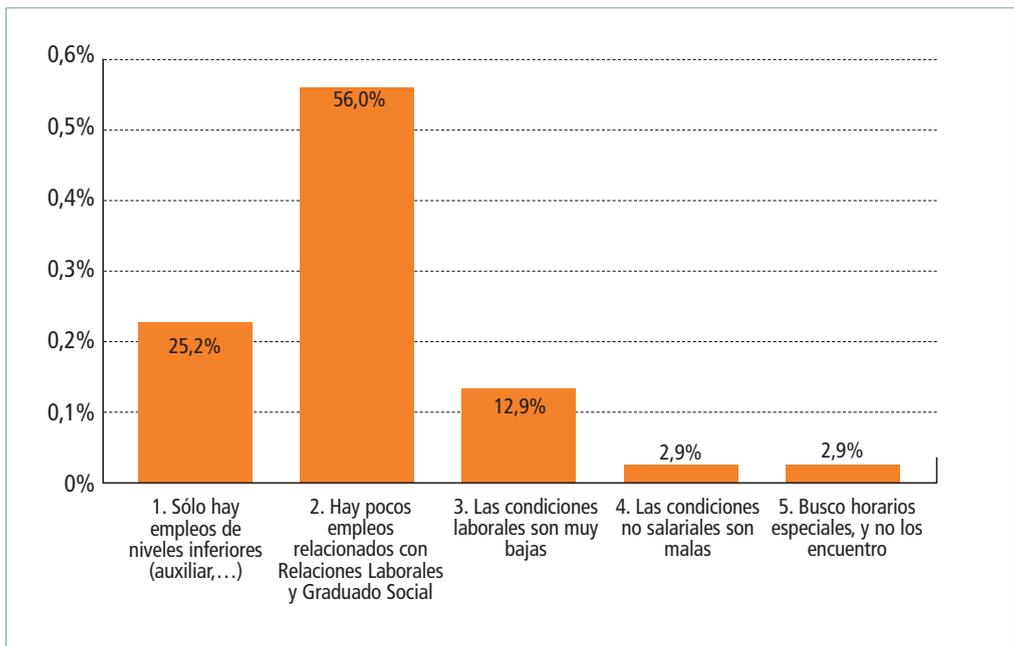
P. 27 Tipo de empleo, en cuanto a tiempo de dedicación

El gráfico siguiente ilustra sobre las temática en que pretenden trabajar quienes buscan un nuevo puesto de trabajo. Destaca que el 65'6% intenta lograr un trabajo relacionado con su propia titulación, pero también merece atención el hecho de que un 13'4% parecen no hacer aprecio del trabajo relacionado con su formación mientras logren empleo o mejoren sus condiciones contractuales.



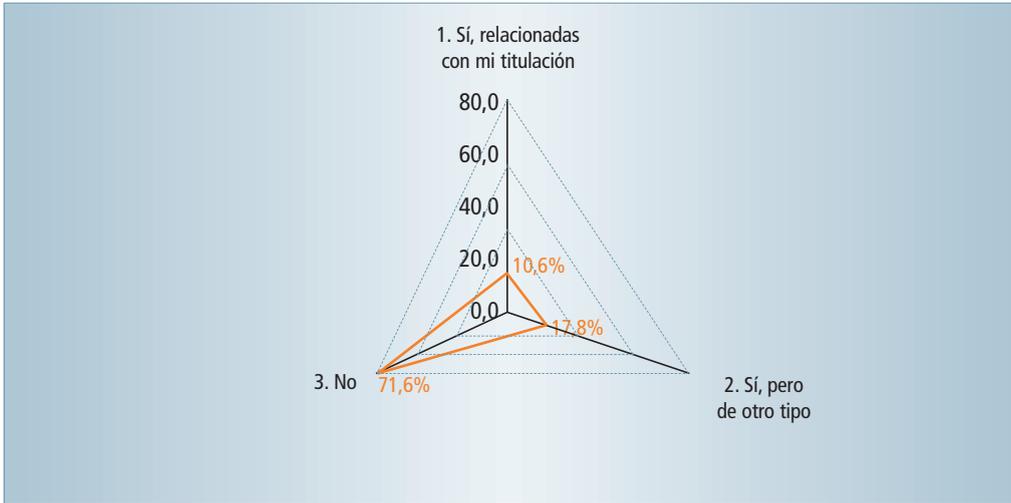
P. 20 Sobre qué temática es el empleo que busca

La principal dificultad que hallan los encuestados para lograr el empleo que buscan es su percepción de que hay pocos empleos relacionados con Relaciones Laborales y Graduado Social: quienes eso dicen son el 56'0% de quienes han dado respuesta a esta cuestión. El segundo motivo, que aduce un 25'2% es que el mercado solamente ofrece empleos de niveles inferiores. Sólo un tercer motivo merece ser citado: se trata de la percepción de que las condiciones salariales son muy bajas, lo que constituye el 12'9% de las respuestas obtenidas.



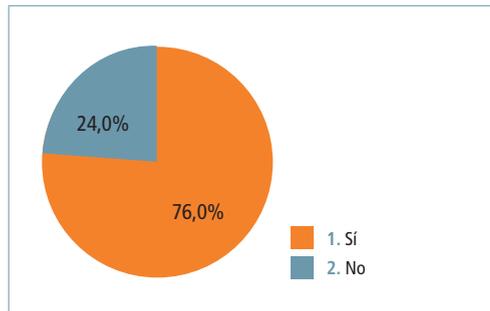
P. 21 Principal dificultad para lograr el empleo que busca

Por último, uno de los rasgos de hacia dónde se orienta la búsqueda de empleo lo encontramos en que el 28'4% de quienes dan contestación y están en situación de búsqueda activa de empleo, independientemente de que dispongan de uno o no, están preparando oposiciones de algún tipo, con el objetivo primordial de encontrar un empleo estable. Este 28'4% se descompone en un 10'6% que preparan oposiciones relacionadas con su titulación, y un 17'8% que las preparan de otro tipo.



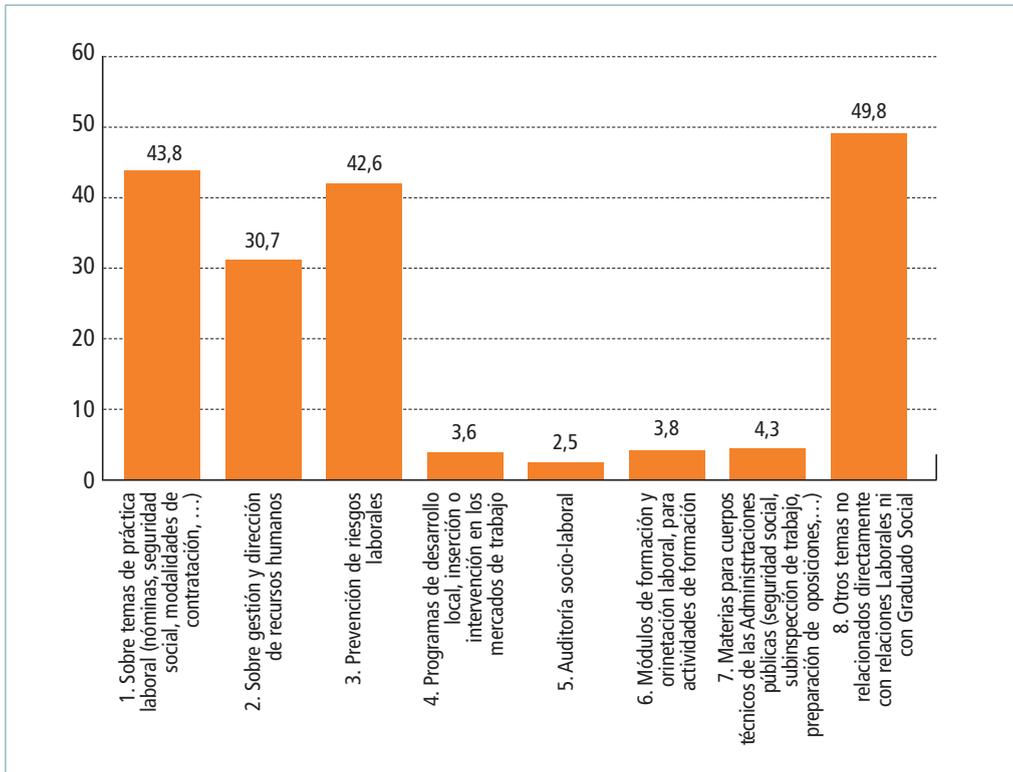
P.19 Para lograr ese empleo, ¿está preparando oposiciones?

c) Compatibilidad del empleo con formación complementaria y superior una vez acabada la carrera.



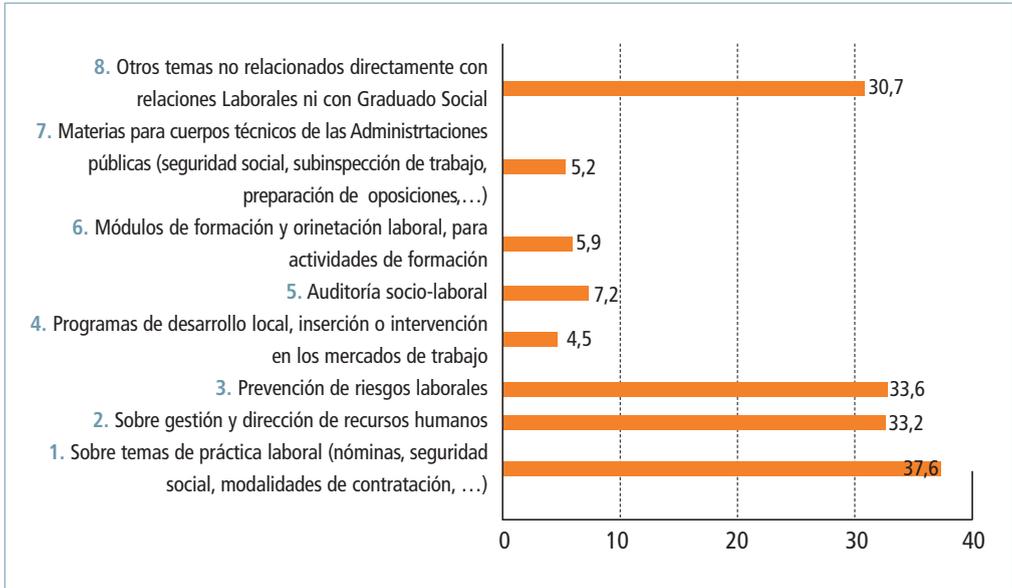
P. 39 Si ha recibido o recibe formación después de haber terminado la carrera

Como puede observarse, la mayoría de los Diplomados en Relaciones Laborales continuó estudiando una vez finalizada la carrera. La formación recibida se ha dirigido mayoritariamente a la realización de cursos, cuyo contenido se encuentra muy vinculado con los estudios realizados. Aunque porcentualmente, predomina la realización de cursos no directamente relacionados, es más que probable que su realización no sea excluyente con aquellos que guardan una vinculación directa.



P. 40 Con cuáles de los siguientes temas está más relacionada la formación que ha recibido después de haber acabado la carrera

Para hacer una valoración mas ajustada, habría que incluir otros aspectos que inciden en la posibilidades de acceso a estos cursos, como el nivel de información, oferta existente, requisitos de acceso y su coste, tal como puede deducirse de las convergencias porcentuales que se producen cuando se pregunta a los encuestados sobre si pudiera elegir la tipología y contenidos de cursos a realizar.



P. 41 En materia de formación, y si Ud. pudiera elegir, sobre qué temas cree le sería más conveniente recibirla

Junto a este tipo de formación complementaria, hay que significar que aproximadamente el 15,8% de estos diplomados una vez finalizada la carrera ha continuado estudiando otros títulos universitarios. La siguiente tabla recoge su distribución por los diferentes títulos del área de Ciencias Sociales, así como el interés y los obstáculos posibles para poder realizarlas en el caso de aquellos que desean ampliar sus estudios y no lo hacen.

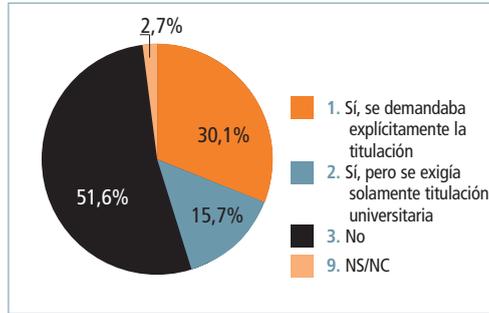
P. 8 Situación respecto a otras carreras que guardan una cierta relación con Relaciones Laborales	L. Ciencias del Trabajo	L. Derecho	L. A.D.E.	L. Sociología	L. Psicología	D. Empresariales	D. Trabajo Social
1. La ha hecho y terminado	2,9	1,0	0,4	0,0	0,2	0,6	0,1
2. La está haciendo, pero aún no la ha terminado	7,0	1,7	0,1	0,1	0,4	0,6	0,1
3. Tiene decidido hacerla en un futuro próximo	12,4	2,5	1,0	0,5	0,8	1,2	0,3
4. Le gustaría hacerla, pero no puede por no figurar en los planes de estudio de su universidad	4,0	1,0	1,4	0,5	1,0	1,2	0,8
5. Le gustaría hacerla, pero no puede por otros motivos (trabajo, familia,...)	21,9	12,8	13,3	7,0	12,8	12,1	10,6
6. No se ha planteado hacerla, ni aunque fuera posible en su universidad y tuviera tiempo	51,3	80,4	83,0	91,1	83,9	83,6	86,9
99. NS/NC	0,6	0,6	0,8	0,8	0,8	0,6	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	1254	1254	1254	1254	1254	1254	1254

4.6.2.3 Adecuación entre estudios y empleo actual

Las mismas variables que han sido consideradas a efectos de determinar la existencia o no de sobre- cualificación en el primer empleo, van a ser aplicadas ahora respecto a la situación de los empleos actuales del colectivo en el momento de realización de la encuesta. Estas variables son; de nuevo: a) exigencia o no de la titulación como requisito para ser contratado; b) grado de relación entre trabajo actual y curriculum formativo; y, c) si las funciones y tareas realizadas en el trabajo actual con las propias del nivel de formación que se acredita. En la medida en que ha mediado entre ambos momentos una dinámica en el mercado de trabajo, y una secuencia temporal, es pertinente averiguar si existen o no situaciones de cambio y, en su caso, su orientación.

a) Exigencia o no de la titulación como requisito para acceder al empleo actual

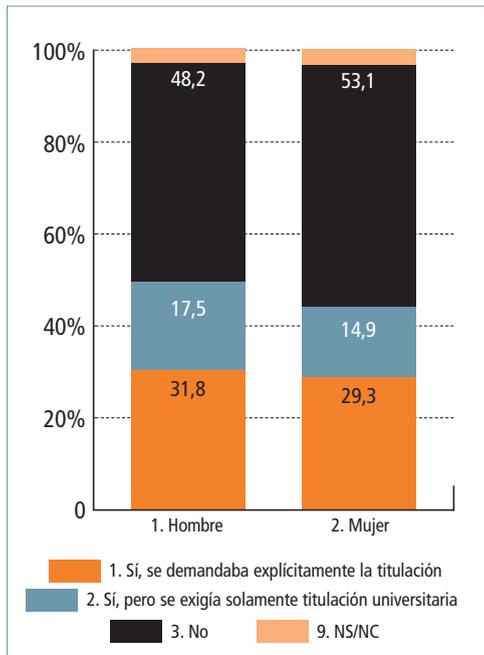
Como se observa en el gráfico, para acceder al puesto de trabajo actual se exigía al 30'1% la diplomatura en Relaciones Laborales; en el 15'7% de los casos se requería titulación universitaria, sin más especificaciones, y en la mitad de los puestos de trabajo cubiertos no se exigía ningún tipo de titulación.



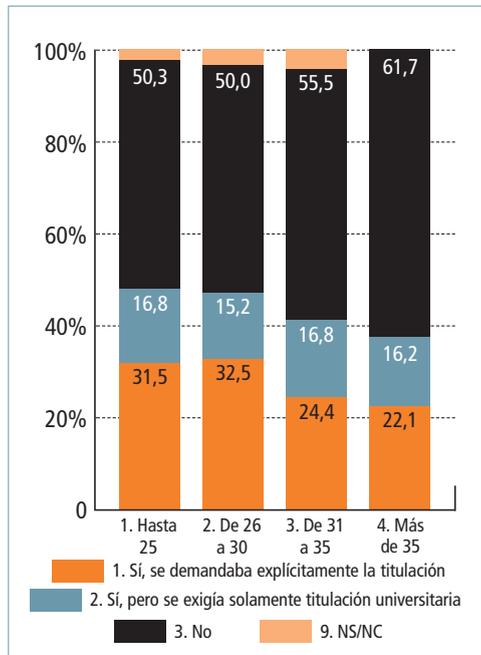
P. 34 Si su nivel de estudios era exigido como requisito indispensable para acceder a su puesto de trabajo actual

A diferencia de lo que ocurría en el acceso al primer empleo, y al realizar el cruce con otras variables explicativas, aparecen diferencias significativas. Así, al cruzar con la variable sexo se aprecia que la situación actual entre las mujeres es de menor calidad de empleo que entre los varones. En el caso que nos ocupa, la titulación era exigida en el 29'3% en el caso de las mujeres, y en el 31'8% entre los hombres. Junto a ello, entre las mujeres, el 53'1% de los puestos de trabajo no requerían ninguna titulación universitaria, frente al 48'2% entre los hombres.

P. 34.1 Su nivel de estudios es o era requisito indispensable para acceder a su puesto de trabajo actual	Total	P. 46 Sexo		P. 47 Tramos de edad				
		1. Hombre	2. Mujer	1. Hasta 25	2. De 26 a 30	3. De 31 a 35	4. Más de 35	99. NS/NC
1. Sí, se demandaba explícitamente la titulación	30,1	31,8	29,3	31,5	32,1	24,4	22,1	0,0
2. Sí, pero se exigía solamente titulación universitaria	15,7	17,5	14,9	16,8	15,2	16,8	16,2	0,0
3. No	51,6	48,2	53,1	50,3	50,0	55,5	61,8	40,0
9. NS/NC	2,7	2,6	2,7	1,3	2,7	3,4	0,0	60,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	905	274	631	149	564	119	68	5



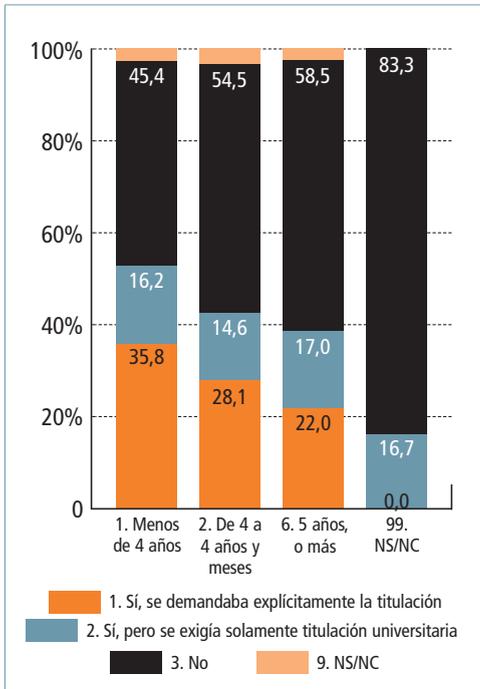
Si su nivel de estudios era requisito indispensable para acceder a su puesto de trabajo actual, según sexo



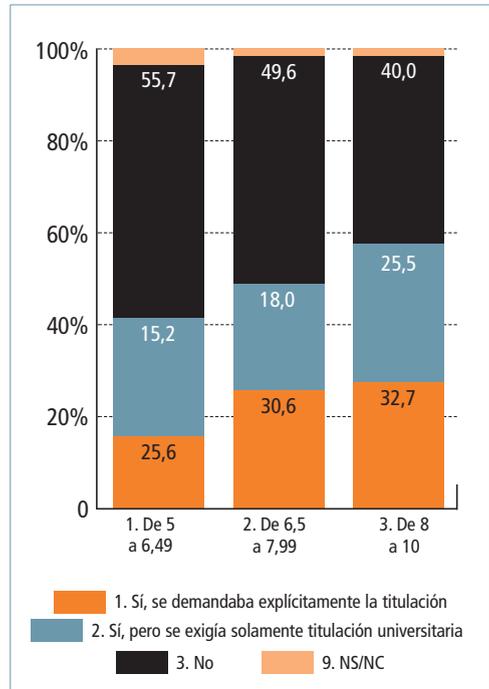
Si su nivel de estudios era requisito indispensable para acceder a su puesto de trabajo actual, según edad

El rendimiento académico también parece tener su influencia sobre el empleo actual. Entre quienes hicieron la carrera en menos de 4 años hay un 35'8%, más de uno de cada tres egresados ocupados, cuyo puesto de trabajo exige como requisito la titulación de Relaciones Laborales, mientras que eso sólo sucede al 28'1% de quienes emplearon entre 4 y 4 años y meses para hacerla, y al 22% de quienes tardaron 5 años o más en superarla. Algo parecido puede decirse al tratar de la calificación media de la carrera: mientras que el 32'7% de quienes tuvieron calificación entre 8 y 10, están hoy en puestos de trabajo con ese requisito, a medida que baja la nota, el requisito también es menos frecuente, hasta el punto de que entre quienes la alcanzaron entre 5 y 6'49 solamente el 25'6% de los puestos exigían la diplomatura.

P. 34.1 Su nivel de estudios es o era requisito indispensable para acceder a su puesto de trabajo actual	Total	P. 2 Años que empleó para hacer la carrera				P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. Menos de 4 años	2. De 4 a 4 años y meses	3. 5 años, o más	99. NS/NC	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
1. Sí, se demandaba explícitamente la titulación	30,1	35,8	28,1	22,0	0,0	25,6	30,6	32,7	34,2
2. Sí, pero se exigía solamente titulación universitaria	15,7	16,2	14,6	17,0	16,7	15,2	18,0	25,5	11,7
3. No	51,6	45,4	54,5	58,5	83,3	55,7	49,6	40,0	51,4
9. NS/NC	2,7	2,7	2,8	2,5	0,0	3,6	1,8	1,8	2,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	905	377	363	159	6	309	284	55	257

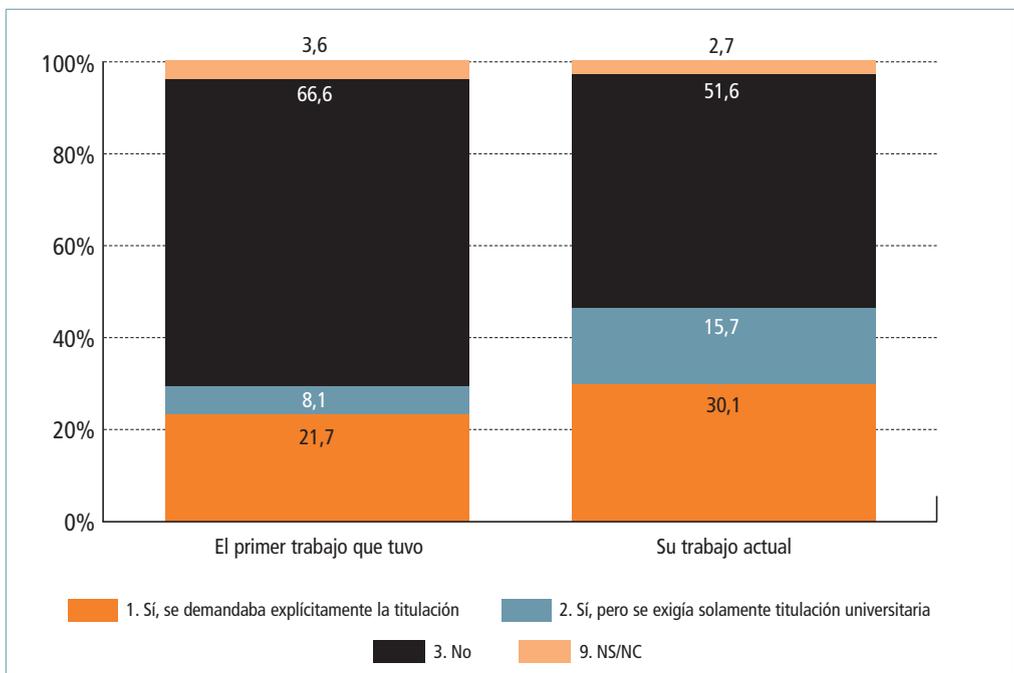


Si su nivel de estudios era requisito indispensable para acceder a su puesto de trabajo actual, según años que empleó para hacer la carrera



Si su nivel de estudios era requisito indispensable para acceder a su puesto de trabajo actual, según calificación media de la carrera

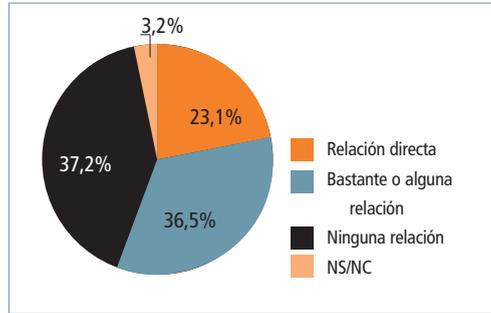
Como conclusión, una vez explicitadas las diferencias por razón de sexo, edad y expediente académico, se percibe una tendencia en la evolución del primer empleo al empleo actual netamente positiva, en cuanto a la exigencia de la titulación en Relaciones Laborales para acceder al trabajo, pasando del 21'7% al 30'1%. También crece la exigencia de al menos titulación universitaria, que se duplica, pasando del 8'1% al 15'7%. Por último, la no exigencia de titulación universitaria, desciende porcentualmente de manera significativa, desde el 66'6% hasta el 51'6%.



P. 34 Si su nivel de estudios era requisito indispensable para acceder a su puesto de trabajo actual, en cuanto a tiempo de dedicación...

b) Grado de relación entre empleo actual y curriculum formativo

La situación de esta relación la podemos considerar como moderadamente baja. Esto es lo que parece desprenderse ya que en uno de cada tres empleos actuales no existe relación. Los otros dos tercios en que sí existe esa relación se distribuyen entre un 36'5% % en que ésta se califica de bastante o alguna, y el 23'1% de quienes presentan relación directa.

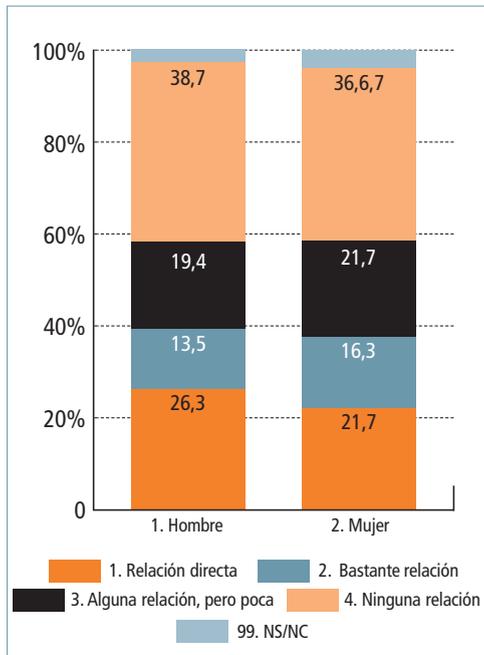


P. 30 Si su trabajo actual está relacionado con sus estudios

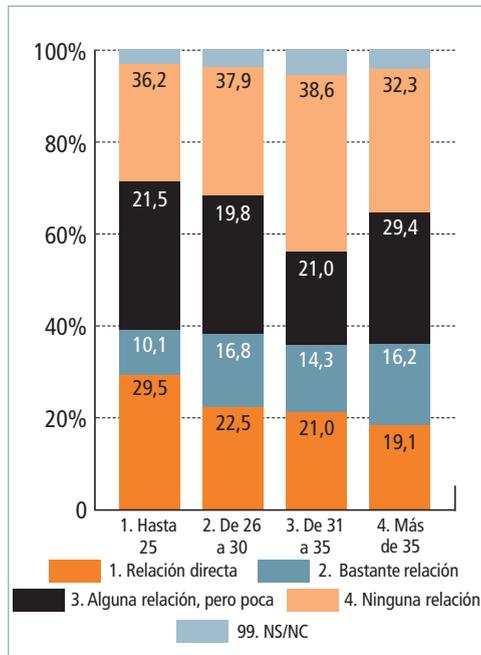
Situación diferenciada se produce entre hombres y mujeres respecto al grado de relación entre su trabajo actual y sus estudios. Entre los hombres, el 26'3% de los puestos de trabajo mantienen relación directa con los estudios, frecuencia que en el caso de las mujeres desciende al 21'7%. Esto es, existe una mayor proporción de hombres ocupando puestos de cualificación más cercana a la carrera, que de mujeres. Esta situación se invierte a medida que la relación entre trabajo actual y estudios se va debilitando, de modo que los puestos de trabajo de menor adecuación a la carrera de Relaciones Laborales, son más frecuentes entre las mujeres.

Respecto a la edad, llama la atención que, en lo que se refiere a esta situación directa, la tasa es superior cuanto menor es la edad, lo que entendemos viene motivado por esa mayor exigencia de titulación universitaria específica que hemos señalado con anterioridad, y el consiguiente reconocimiento del título por parte de los empleadores.

P. 30.1 Si su trabajo actual está relacionado con sus estudios de RR.LL. o Graduado Social	Total	P. 46 Sexo		P. 47 Tramos de edad				
		1. Hombre	2. Mujer	1. Hasta 25	2. De 26 a 30	3. De 31 a 35	4. Más de 35	99. NS/NC
1. Relación directa	23,1	26,3	21,7	29,5	22,5	21,0	19,1	0,0
2. Bastante relación	15,5	13,5	16,3	10,1	16,8	14,3	16,2	40,0
3. Alguna relación, pero poca	21,0	19,3	21,7	21,5	19,9	21,0	29,4	20,0
4. Ninguna relación	37,2	38,7	36,6	36,2	37,9	38,7	32,4	20,0
9. NS/NC	3,2	2,2	3,6	2,7	2,8	5,0	2,9	20,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	905	274	631	149	564	119	68	5



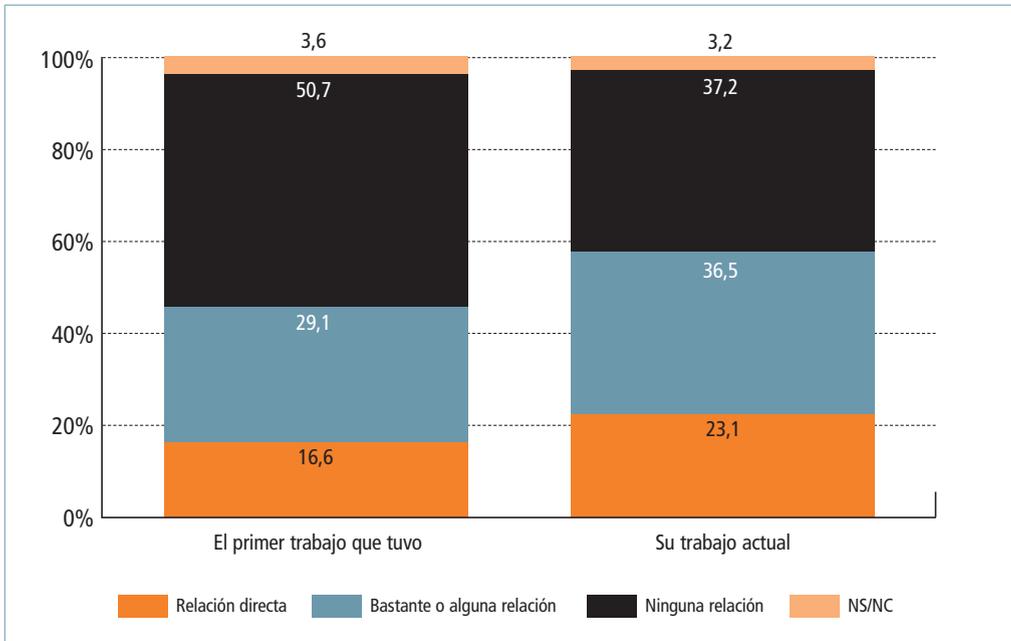
Si su trabajo actual está relacionado con sus estudios, según sexo



Si su trabajo actual está relacionado con sus estudios, según edad

En lo que respecta a las vías de acceso y al rendimiento académico existen leves diferencias entre quienes provienen de FP y quienes llegan de COU, así como respecto a aquéllos que obtuvieron peor y mejor expediente académico. Esto encuentra una evidencia mas explícita en el desempeño concreto de tareas y funciones que más adelante expondremos.

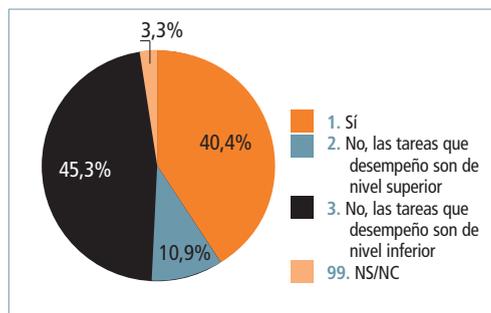
En el mismo tránsito del primer empleo al actual, la relación entre trabajo y estudios realizados también ha mejorado. Quienes dicen que su trabajo está en relación directa con el contenido de su carrera, eran el 16'6% en el primer empleo, y son actualmente el 23'1%. Aquéllos cuyo trabajo guarda bastante o alguna relación han pasado de representar el 29'1% del colectivo, al 36'5%. Correlativamente, quienes ocupaban puestos de trabajo que no guardaban ninguna relación con su curriculum formativo, han pasado de ser la mitad del colectivo a poco más de uno de cada tres.



P. 30 Si su trabajo está, y/o ha estado, relacionado con sus estudios

c) Adecuación entre funciones y tareas realizadas en el trabajo actual con las propias del nivel de formación.

Las dos variables anteriores - exigencia de titulación y grado de relación - encuentran su plasmación en el uso funcional que por parte de los empleadores se realiza de estos egresados, en cuanto a la adecuación de las tareas en relación al nivel de formación poseído, esto es, en el quehacer diario en el puesto de trabajo.

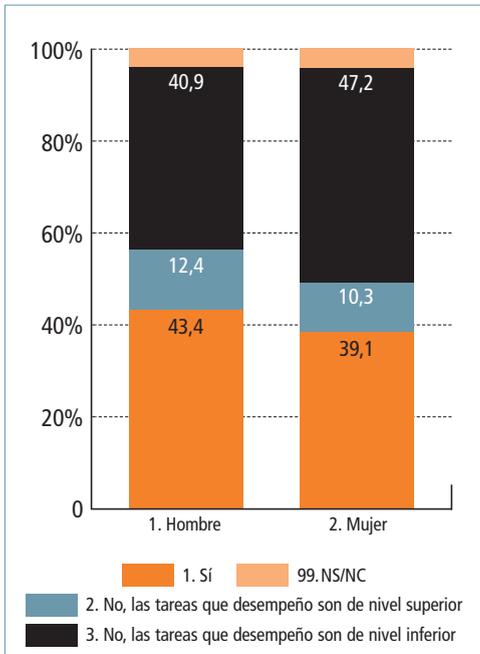


P. 35 Si las funciones y tareas que realiza en su trabajo actual son las propias del nivel de formación que posee por su carrera

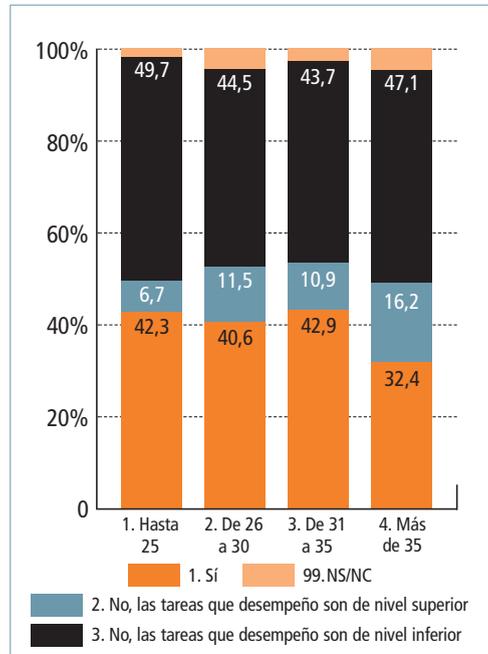
Entre hombres y mujeres, la relación entre las funciones y tareas que se desempeñan en el trabajo actual, y el nivel de formación propio de la Diplomatura, hay desequilibrios entre ambos colectivos, porcentualmente más elevados que en la exigencia de titulación y en el grado de relación. Así el 43'4% de los egresados varones manifiestan que las funciones y tareas que realizan en su trabajo actual sí son las propias de su nivel de formación, cosa que sucede solamente al 39'1% de las mujeres. La misma situación diferencial se da a la hora de desempeñar tareas de nivel superior, 12'4% de los hombres y 10'3% de las mujeres. Todo ello desemboca en que la diferencia se invierta respecto al desempeño de tareas de nivel inferior, donde se sitúan el 47'2% de las mujeres frente al 40'9% de los hombres.

La existencia de una relación positiva entre funciones y tareas y nivel de formación se mantiene más o menos estable hasta la edad de 35 años en torno al 41%, decreciendo bruscamente 10 puntos para los mayores de esa edad. Ese decremento se reparte entre un incremento sustantivo de los que teniendo esas edades desempeñan tareas de nivel superior, y aquéllos que las realizan de nivel inferior. Parece como si las personas de mayor edad, dentro del colectivo, tiendan a una dualización: unos a ostentar niveles superiores, posiblemente de mando, y otros a quedar relegados a tareas de nivel inferior.

P. 35.1 Las funciones y tareas que realiza en su trabajo actual, ¿son las propias del nivel de formación que posee por su carrera de Relaciones Laborales o Graduado Social?	Total	P. 46 Sexo		P. 47 Tramos de edad				
		1. Hombre	2. Mujer	1. Hasta 25	2. De 26 a 30	3. De 31 a 35	4. Más de 35	99. NS/NC
1. Sí	40,4	43,4	39,1	42,3	40,6	42,9	32,4	20,0
2. No, las tareas que desempeño son de nivel superior	10,9	12,4	10,3	6,7	11,5	10,9	16,2	0,0
3. No, las tareas que desempeño son de nivel inferior	45,3	40,9	47,2	49,7	44,5	43,7	47,1	20,0
99. NS/NC	3,3	3,3	3,3	1,3	3,4	2,5	4,4	60,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	905	274	631	149	564	119	68	5



Si las funciones y tareas que realiza en su trabajo actual, son las propias de su nivel de formación en RR.LL., según sexo

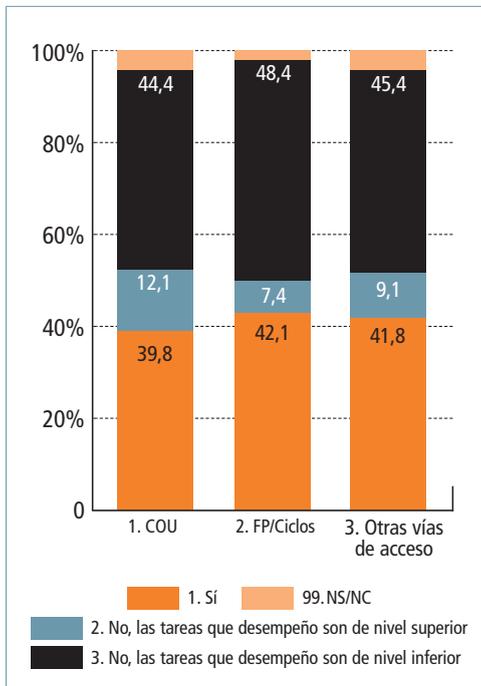


Si las funciones y tareas que realiza en su trabajo actual, son las propias de su nivel de formación en RR.LL., según edad

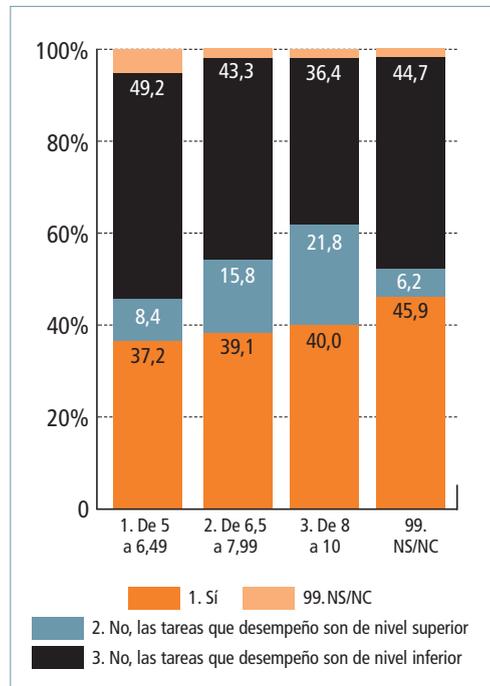
Se evidencia una relación diferenciada entre egresados provenientes de FP y de COU, en la medida en que los primeros mantienen una tasa menor de tareas de nivel superior, y, sin embargo, presentan una tasa mayor de empleos en que las tareas son las propias del nivel de formación de la de la carrera, y también una tasa superior de empleos de nivel inferior. Entendemos que ello obedece a la mayor versatilidad derivada de su curriculum formativo inicial.

Existe una mejor posición de quienes tuvieron durante la carrera un mejor rendimiento académico y calificación media, lo que se manifiesta con mayor evidencia en la medida en que la adecuación entre funciones y tareas del puesto y nivel de formación alcanzado en la carrera, pasa del 37'2% en los expedientes más bajos al 40'0% entre quienes obtuvieron calificaciones superiores a 8, evoluciona desde el 8'4 al 21'8% en el desempeño de tareas de nivel superior, y significativamente desciende del 49'2% al 36'4% en el desempeño de tareas de nivel inferior.

P. 35.1 Las funciones y tareas que realiza en su trabajo actual, ¿son las propias del nivel de formación que posee por su carrera de Relaciones Laborales o Graduado Social?	Total	P. 2 Estudios desde los que accedió			P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. COU	2. FP/Ciclos	3. Otras vías de acceso	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
1. Sí	40,4	39,8	42,1	41,8	37,2	39,1	40,0	45,9
2. No, las tareas que desempeño son de nivel superior	10,9	12,1	7,1	9,1	8,4	15,8	21,8	6,2
3. No, las tareas que desempeño son de nivel inferior	45,3	44,4	48,4	45,5	49,2	43,3	36,4	44,7
99. NS/NC	3,3	3,6	2,1	3,6	5,2	1,8	1,8	3,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total	905	660	190	55	309	284	55	257

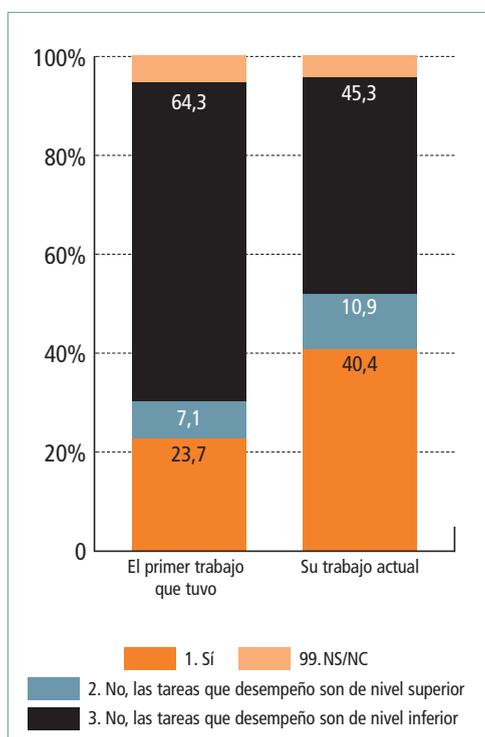


Si las funciones y tareas que realiza en su trabajo actual, son las propias de su nivel de formación en RR.LL., según vías de acceso

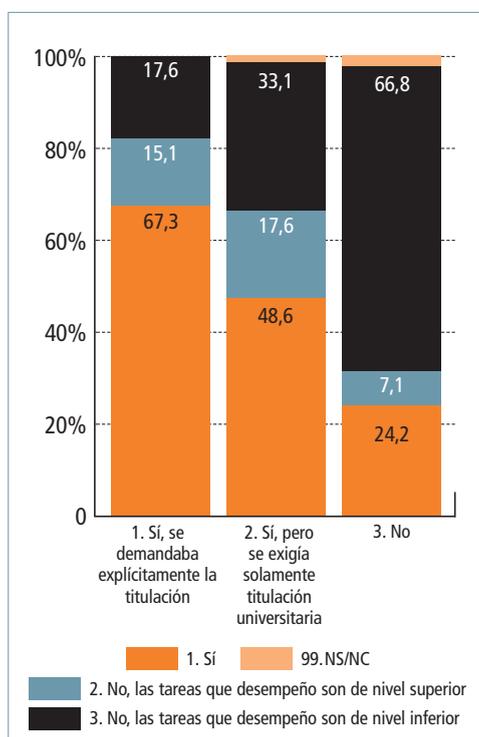


Si las funciones y tareas que realiza en su trabajo actual, son las propias de su nivel de formación en RR.LL., según cañificación media de la carrera

En el ámbito más aplicado relativo a la relación entre funciones y tareas que se desarrollan en los puestos de trabajo y su relación con el nivel formativo, también es perceptible una importante mejora, resultante del esfuerzo y de las trayectorias en el mercado de trabajo, dirigidos al reconocimiento de estos egresados. La relación positiva ha pasado del 23'7% del colectivo en su primer empleo, al 40'4% en el empleo actual. Quienes desempeñan tareas superiores a su nivel curricular han pasado de ser el 7'1% al 10'9%. Consecuentemente, quienes hacen trabajos de nivel inferior al de su formación, que eran el 64'3% para el primer empleo, son hoy el 45'3% de los egresados que tienen empleo.



P. 35 Las funciones y tareas que realiza son las propias del nivel de formación que posee por su carrera



P. 35 Las funciones o tareas que realiza en su trabajo actual son las propias de su nivel de formación, según si para acceder al empleo que ocupa se pedía su nivel de estudios

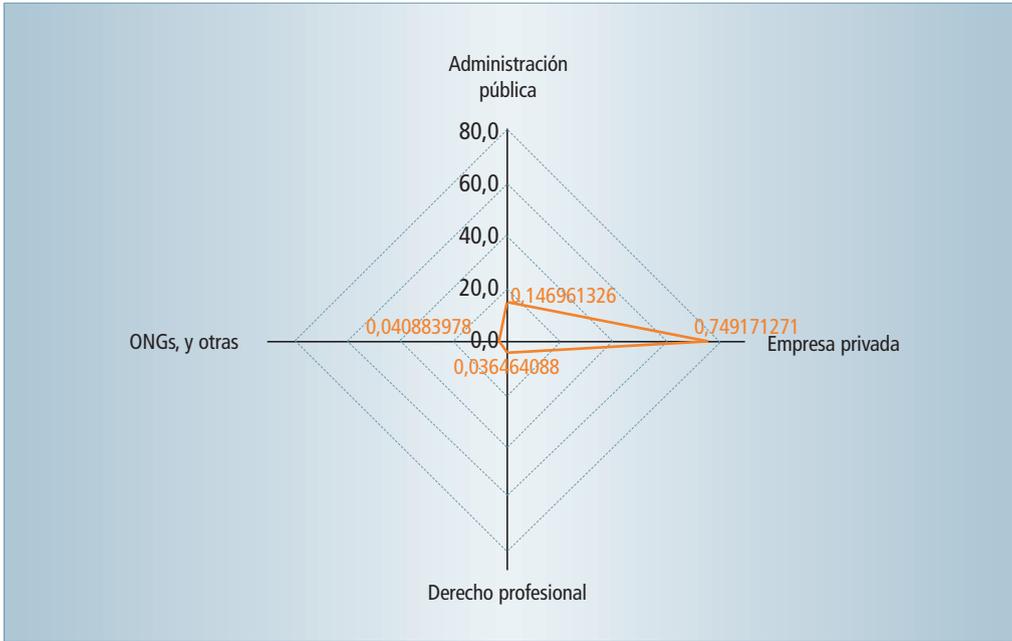
Un último comentario es pertinente introducir para valorar la sobrecualificación que se ha manifestado para este colectivo de egresados. Es inadecuado considerar que la responsabilidad de esta problemática pueda recaer exclusivamente sobre los propios egresados, y sobre la necesidad social de

este perfil profesional, por otra parte muy arraigado en el mercado de trabajo. Esta relación distorsionada debiera ponderarse teniendo en cuenta, por un lado el hecho de que esta titulación adquiriera el rango de universitaria a partir de 1989, por otro, el volumen de egresados que con este perfil formativo, en los últimos años, ha accedido al mercado de trabajo, y que en el periodo estudiado asciende a más de 44.000 en todo el territorio español. Este dato anuncia un nivel de competencia más que elevado sobre el que operan, además, las políticas y estrategias de uso de recursos humanos que desarrollan los empleadores en función de la minimización de costes laborales, más que en la obtención de mejoras en la productividad y los beneficios obtenibles de la capacitación real y profesional de los titulados universitarios.

4.6.3. DÓNDE TRABAJAN LOS EGRESADOS EN RELACIONES LABORALES

Para determinar dónde trabajan los diplomados se les preguntó en qué tipo de entidad trabajaban en la actualidad. Esto es, los distintos ámbitos geográficos de las administraciones públicas (general, autonómica, local, y otras), en el ámbito de la empresa privada (grande, mediana y pequeña), despachos profesionales, o bien otro tipo de organizaciones y entidades como sindicatos, ONG's, y otras. Dados los diversos perfiles profesionales posibles dentro del colectivo de estos egresados, se pretendía, asimismo, averiguar en cuál de ellos se adscribían preferentemente en función de la orientación que había tomado su vida profesional, considerado desde la perspectiva de su situación en su empleo actual. Estos perfiles comprenden el de graduado social y asesoramiento laboral, gestión laboral y de recursos humanos en la empresa, entidades públicas o privadas de mediación en el mercado de trabajo, prevención de riesgos laborales, auditoría sociolaboral, enseñanza en módulos específicos de formación y orientación laboral, y cuerpos técnicos de las administraciones públicas. En este apartado se analiza todo lo citado y, además, se ha procedido a cruzar ambas variables, ámbitos de actuación o de trabajo y perfiles profesionales, lo que permite ubicar de una manera más explícita en qué y dónde trabajan nuestros egresados. Respecto a los ámbitos de actuación profesional, aunque en la pregunta se especificaban diferentes niveles de administración pública y diferentes tamaños de empresa, en los siguientes cuadro y gráfico éstos aparecen aglutinados. Así, un 74'9%, tres de cada cuatro, están trabajando en la empresa privada, un 14'7% en las administraciones públicas, un 3'6% en despachos profesionales, y un 4'1% en sindicatos, ONG's y otras entidades sin ánimo de lucro no clasificables entre las anteriores.

P. 28.1 Cómo definiría la entidad en la que trabaja hoy	n	%
Administración pública	133	14,7%
Empresa privada	678	74,9%
Despacho profesional	33	3,6%
ONG's, y otras	37	4,1%
NS/NC	24	2,7%
Total	905	100,0%



P. 28 Cómo definiría la entidad en que trabaja hoy

Respecto a los perfiles profesionales, a fin de no predeterminar las posibles respuestas de los encuestados, se les preguntó cuál era, en su opinión, del catálogo antes reseñado, el que más se ajustaba al trabajo que efectivamente realizan. Junto a ello, se incluyó un último ítem, como pregunta abierta, donde se recogían las especificaciones que cada persona pudiera hacer sobre el perfil de su puesto de trabajo. Este ítem abierto se ha analizado, y con su contenido se ha aquilatado el total de las respuestas a la pregunta cerrada original. De los 905 egresados que en el momento de la encuesta se encontraban trabajando, se han obtenido 600 respuestas, de personas que atribuyeron sus trabajos a algunos de los perfiles que se les ofrecían, y eso teniendo presente que se les pedía que, si no veían relación, podían explicar el tipo de trabajo que hacían en el ítem abierto preparado a tal efecto.

La distribución por perfiles en la cual se ubican los egresados puede observarse en el siguiente cuadro, donde, por orden, en primer lugar figura el perfil de gestión laboral y recursos humanos en la empresa, con un 20'2%, seguido del perfil de graduado social o asesoría laboral, con un 19'8%, al que siguen, ya en menor proporción, la prevención de riesgos laborales, la gestión y/o dirección de agencias o instituciones de empleo públicas o privadas, la enseñanza en formación específica vinculada a la titulación, y ya en mucha menor medida, el perfil de auditoría sociolaboral y el de cuerpos técnicos de las administraciones públicas.

P.31 Con cuál de los siguientes ámbitos de actuación profesional se corresponde con el trabajo que realiza (con reasignación de respuestas del ítem 8 de P.31.1 obtenidas en P.31.2)	n	Total
1. Graduado Social, asesoría laboral	119	19,8
2. Gestión laboral, gestión y/o dirección de recursos humanos en la empresa	121	20,2
3. Gestión y/o dirección de agencias e instituciones de empleo públicas o privadas (agencias de desarrollo local, programas de orientación e inserción laboral, ETT, ...)	21	3,5
4. Prevención de riesgos laborales	22	3,7
5. Auditoría socio-laboral	5	0,8
6. Enseñanza (módulos específicos de formación y orientación laboral, ...)	13	2,2
7. Cuerpos técnicos de las administraciones públicas	5	0,8
8. Otros	144	24,0
10. Administrativos	150	25,0
Total	600	100,0

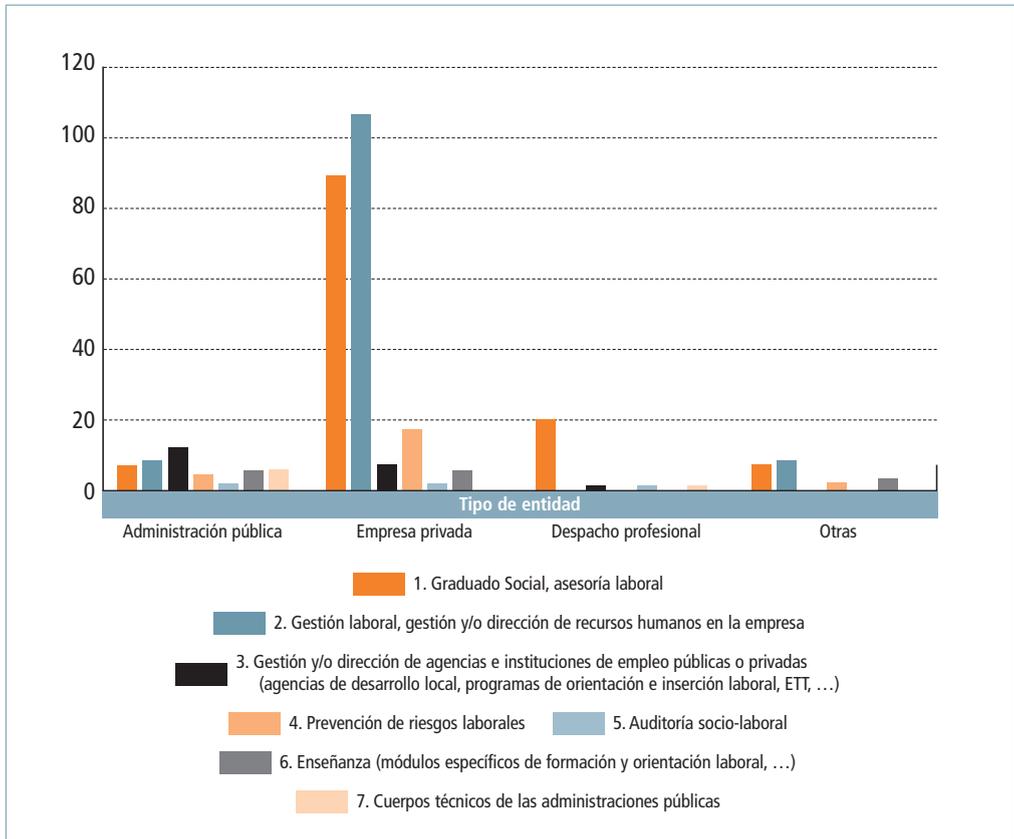
También en el cuadro anterior se puede apreciar la presencia de un contingente de 150 egresados que se autodefinen como administrativos strictu sensu, y que por lo tanto ellos mismos no se han definido en ninguno de los perfiles. También aparece un contingente sustantivo de 144 personas, de los que aproximadamente la mitad, su trabajo guarda algún tipo de relación con su capacitación profesional, o que están vinculados, de manera indirecta o lejana, a estos perfiles. En su conjunto, ambos remiten a la tasa de sobrecualificación que, como se recordará, se aproximaba al 50% en el empleo actual, considerando aquéllos cuyo trabajo no tenía ninguna relación con su perfil formativo, y una parte de aquéllos que manifestaron que esa relación era alguna o poca.

Esta distribución por perfiles profesionales, sin embargo, al cruzarla con el ámbito de actuación profesional, resitúa a los encuestados y define con exactitud la dimensión y el contenido del perfil que desarrollan los egresados en su actividad laboral. El perfil más frecuente es el segundo, de 'gestión laboral y/o gestión de recursos humanos en la empresa', con 121 personas. De ellas, no es contradicción, 8 se autositúan trabajando en la administración pública, probablemente en sociedades anónimas de capital público, o similares.

De las 119 personas que se identificaban con el perfil de graduado social y/o asesor laboral, 89 trabajan en la empresa privada, probablemente contratados como graduados sociales. Solamente 20, que se definen como graduados sociales, desarrollan esta labor en despachos profesionales. Para este ámbito de actuación profesional, los despachos profesionales, téngase en cuenta que el número de diplomados que en ellos están trabajando es solamente de 32, de los cuales, 20, se autoidentifican con el perfil de graduados, y, del resto, 3 como administrativos, 6 como profesionales de otra índole, tales como asesores tributarios no laborales, y otros 2 en distintos perfiles. El resto de cuestiones, pertenencias y adscripciones, se pueden ver en el siguiente cuadro.

P. 35.1 Con cuál de los siguientes ámbitos de actuación profesional se corresponde con el trabajo que realiza (con reasignación de respuestas del ítem 8 de P. 31. 1 obtenidas en el P. 31. 2)	P. 28. 1 Cómo definiría la entidad en que trabaja hoy				
	Administración pública	Empresa privada	Despacho profesional	Otras	Total
1. Graduado Social, asesoría laboral	4	89	20	6	119
2. Gestión laboral, gestión y/o dirección de recursos humanos en la empresa	8	105	0	8	121
3. Gestión y/o dirección de agencias e instituciones de empleo públicas o privadas (agencias de desarrollo local, programas de orientación e inserción laboral, ETT, ...)	13	7	1	0	21
4. Prevención de riesgos laborales	3	17	0	2	22
5. Auditoría socio-laboral	2	2	1	0	5
6. Enseñanza (módulos específicos de formación y orientación laboral, ...)	4	6	0	3	13
7. Cuerpos técnicos de las administraciones públicas	4	0	1	0	5
8. Otros	23	109	6	6	144
10. Administrativos	31	112	3	4	150
Total	92	447	32	29	600

En el gráfico que figura a continuación se presenta visualmente el contenido del cuadro anterior, reducido a los perfiles profesionales típicos, es decir, sin hacer referencia a administrativos ni a otros.



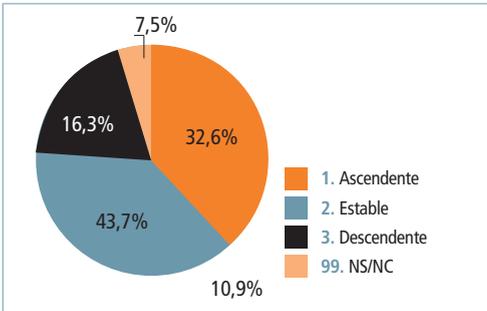
Perfiles profesionales según tipo de entidad en la que trabaja

4.7. VALORACIONES GLOBALES DE LOS ENCUESTADOS SOBRE SU TRABAJO/TRAYECTORIA DE INSERCIÓN Y SOBRE LA VIDA PROFESIONAL DERIVADA DE LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES

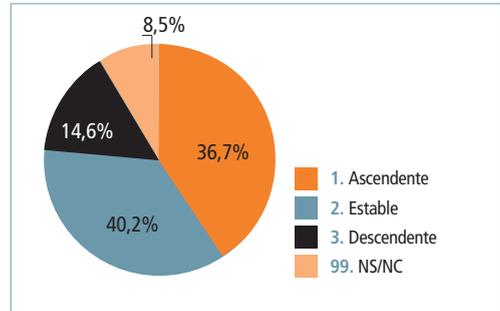
Para finalizar el estudio sobre la inserción laboral de los Diplomados en Relaciones Laborales, a continuación se presentan las valoraciones que los mismos egresados han realizado sobre su trabajo actual y evolución profesional como de la vida profesional que se deriva de la carrera realizada.

Para ello, se pedía a todos los egresados, en primer lugar, que definieran su situación contractual en cuanto a sueldo, condiciones y categoría, desde que terminaron la carrera, y su situación contractual en cuanto a la calidad de su puesto de trabajo. En ambos casos se les ofrecían tres opciones de respuesta: ascendente, estable y descendente.

Tanto en lo que atañe a las condiciones contractuales, como sueldo y categoría, como en lo que se refiere a calidad estimada de su puesto de trabajo, los egresados que responden que su situación desde que terminó su carrera es descendente son una clara minoría, en concreto el 16'3% y el 14'6% respectivamente. La mayoría es, en todo caso la de quienes consideran su situación estable. Éstos son el 43'7% tratándose de sueldo y otras condiciones, y el 40'2% cuando se habla de calidad del puesto. Por último, más uno de cada tres diplomados estima que su situación ha sido ascendente en ambas dimensiones.

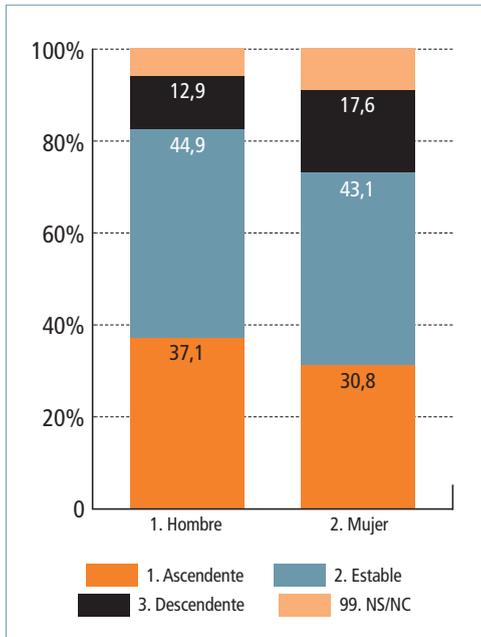


P. 38. 1 Cómo definiría su situación contractual desde que terminó la carrera, en cuanto a condiciones, sueldo, categoría, ...

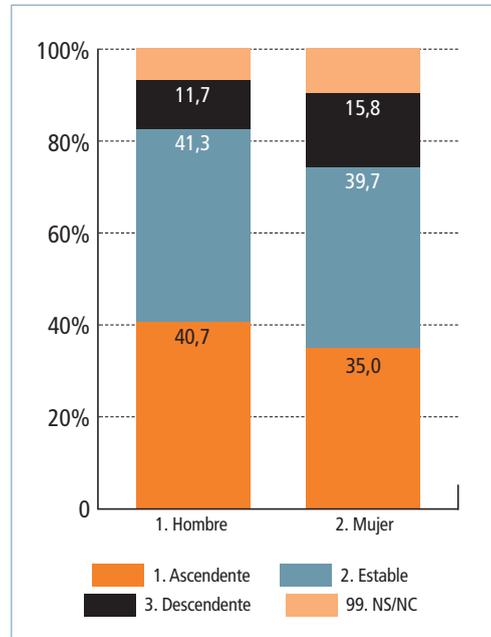


P. 38. 3 Cómo definiría su situación contractual desde que terminó la carrera, en cuanto a la condición de su puesto de trabajo

Se puede apreciar cómo la calificación media vuelve a cobrar carta de naturaleza como factor determinante en la valoración de las trayectorias profesionales, ascendentes, estables o descendentes.



P. 38. 1 Cómo definiría su situación laboral desde que acabó la carrera, en cuanto a condiciones, sueldo, categoría, ..., según sexo

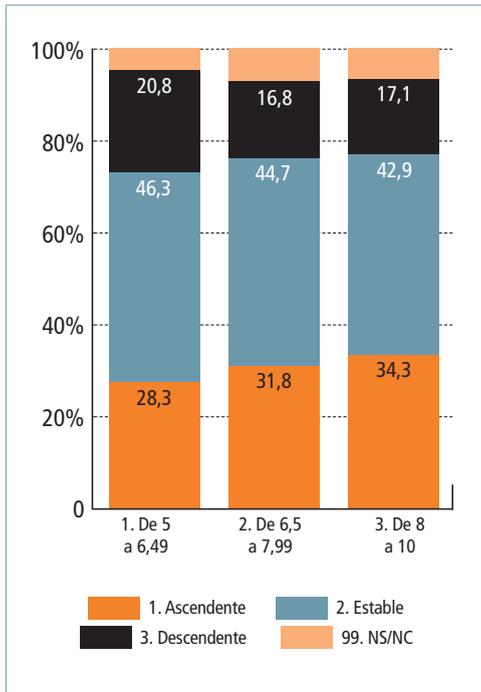


P. 38. 2 Cómo definiría su situación laboral desde que acabó la carrera, en cuanto a la calidad del puesto de trabajo, según sexo

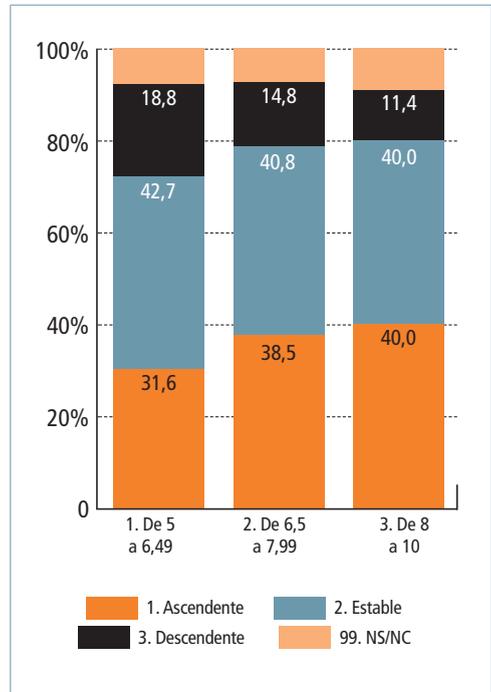
La valoración realizada por los encuestados muestra diferencias significativas en función del sexo, de la calificación media de la carrera, y del nivel de relación de su trabajo con los estudios realizados. El 37'1% de los hombres define su situación contractual como ascendente en lo que se refiere a condiciones, sueldo y categoría, y en lo que atañe a calidad de su puesto de trabajo, eso piensan el 40'7% de los varones. Por el contrario, entre las mujeres, las mismas tasas son, respectivamente, del 30'8% y del 35'0%. Así pues, las mujeres se autodefinen con mayor pesimismo, vista su trayectoria profesional desde que acabaron sus estudios. Lógicamente, siendo aproximadamente similares las tasas de hombres y mujeres en cuanto a percepción de una trayectoria profesional estable, las diferencias vuelven a manifestarse en sentido contrario, y aproximadamente con la misma magnitud en cuanto tratamos de la percepción de una trayectoria profesional descendente. En buena medida todo ello corrobora las situaciones de discriminación entre sexos que a lo largo del estudio, unas leves, otras más agudas, se han puesto de relieve.

P.38.1 Cómo definiría su situación contractual desde que terminó la carrera, en cuanto a condiciones, sueldo, categoría, ...	Total	P. 46 Sexo	
		1. Hombre	2. Mujer
1. Ascendente	32,6	37,1	30,8
2. Estable	43,7	44,9	43,1
3. Descendente	16,3	12,9	17,6
99. NS/NC	7,5	5,1	8,5
Total	100,0	100,0	100,0
Total	1150	334	816

P.38.2 Cómo definiría su situación contractual desde que terminó la carrera, en cuanto a la calidad de su puesto de trabajo	Total	P. 46 Sexo	
		1. Hombre	2. Mujer
1. Ascendente	36,7	40,7	35,0
2. Estable	40,2	41,3	39,7
3. Descendente	14,6	11,7	15,8
99. NS/NC	8,5	6,3	9,4
Total	100,0	100,0	100,0
Total	1150	334	816



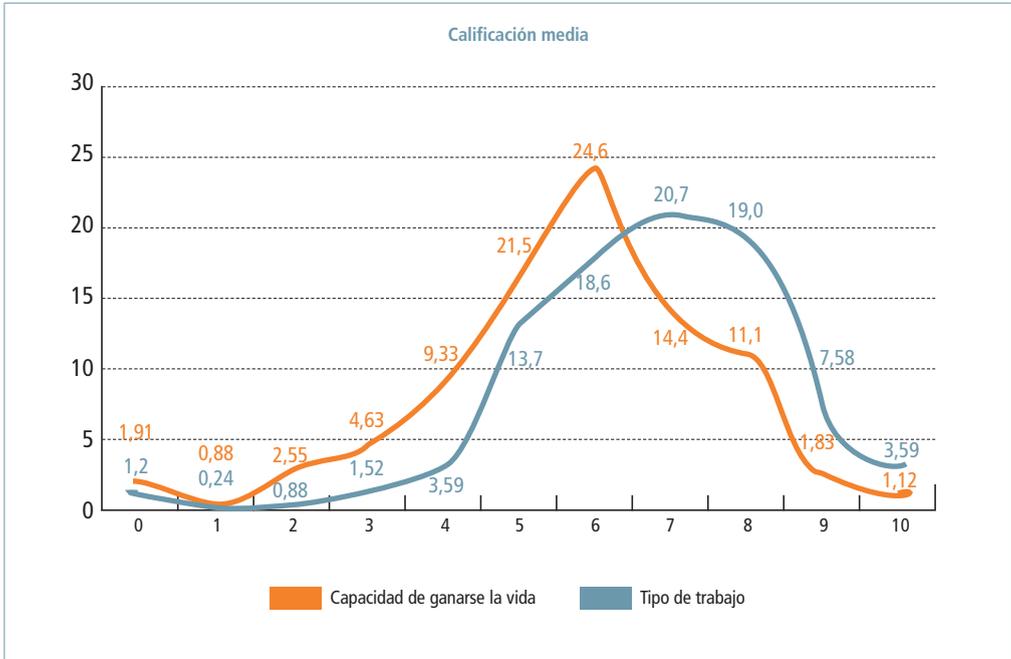
P. 38. 1 Cómo definiría su situación laboral desde que acabó la carrera, en cuanto a condiciones, sueldo, categoría, ..., según calificación media en la carrera



P. 38. 2 Cómo definiría su situación laboral desde que acabó la carrera, en cuanto a la calidad del puesto de trabajo, según calificación media en la carrera

Finalmente se muestra la valoración que han realizado los encuestados, calificando mediante nota entre el 0 y el 10, su percepción de la vida profesional derivada de las carreras de Relaciones Laborales, en cuanto a dos dimensiones: capacidad de ganarse la vida, y satisfacción por el tipo de trabajo. En cuanto a la primera dimensión la calificación media es de 5'6 puntos.

En lo que atañe a la segunda dimensión, la calificación media otorgada respecto a la satisfacción por el tipo de trabajo asciende a 6'6 puntos. Nótese que la valoración sobre esta dimensión está un punto por encima de la referida a capacidad de ganarse la vida, diferencia que, como ya hemos dicho sucede en las comparaciones entre medias, cabe reputar de muy alta.



Valoración de la vida profesional que se deriva de la carrera de Relaciones laborales, en cuanto a dos dimensiones

No se aprecian diferencias significativas al cruzar la primera dimensión -capacidad de ganarse la vida-, con otras variables explicativas, como sexo, edad, rendimiento académico, vía de acceso, mayor o menor relación directa con el trabajo desempeñado,

Por el contrario, en lo que respecta a la segunda dimensión - satisfacción con el tipo de trabajo -, sí que aparecen valoraciones diferenciales entre hombres y mujeres, y también dependiendo del rendimiento académico obtenido en el transcurso de la carrera.

P. 45.2 Cómo califica globalmente la vida profesional que se deriva de las carreras de Relaciones Laborales o Graduado Social, en cuanto a satisfacción por el tipo de trabajo (escala 0 a 10)	Total	P. 46 Sexo		P. 7 Calificación media en la carrera			
		1. Hombre	2. Mujer	1. De 5 a 6,49	2. De 6,5 a 7,99	3. De 8 a 10	99. NS/NC
Calificación media	6,6	6,4	6,8	6,4	6,7	7,2	6,8
Desviación estándar	1,8	1,8	1,8	1,7	1,8	1,4	1,9
Coefficiente de variación	26,9%	28,3%	26,2%	27,0%	27,2%	19,7%	27,3%
Total	1254	359	895	433	387	76	358

Una reflexión que precisa ir más allá de la mera exposición de datos requeriría interpretar la situación paradójica de que son precisamente las mujeres, el colectivo que se ha revelado como discriminado negativamente tanto en su situación contractual como en su trayectoria profesional, quienes mejor valoran la satisfacción por el tipo de trabajo realizado. Y, curiosamente, aquéllos que obtienen mejores condiciones contractuales, esto es, los varones, y mejor grado de relación entre estudios y trabajo, son quienes valoran con promedio inferior la satisfacción por el tipo de trabajo.

Hay que añadir que, en este caso de manera no paradójica, cuanto mejor fue la calificación media obtenida en la carrera, mayor es la calificación media que los egresados otorgan a la vida profesional que se deriva de la carrera de Relaciones Laborales, en lo que atañe al tipo de trabajo.

5.

PERFILES PROFESIONALES

5. Perfiles profesionales

De acuerdo con lo establecido en la correspondiente convocatoria, a continuación haremos referencia a los diferentes perfiles profesionales o campos de actuación profesional para los que la titulación capacita. Si bien es cierto que éstos, pueden abarcar un espectro más amplio que el que se propone, atendiendo a la potencial empleabilidad de estos titulados -característica ésta extensible a la mayoría de los titulados universitarios-, por parte de la Comisión encargada del proyecto se han considerado sólo aquellos que guardan una relación directa con los objetivos y contenidos formativos que le son propios.

Del mismo modo, se ha optado por sintetizar la multiplicidad de funciones, líneas de desempeño profesional y/o puestos laborales directamente vinculados, proponiendo un catálogo reducido que articula el perfil formativo, las principales salidas profesionales actuales, consolidadas y emergentes, y aquellas otras que, dado su carácter de actividades profesionales más especializadas obtienen su correspondencia formativa a través de cursos de postgrado.

Metodológicamente, para su determinación, se ha procedido al análisis y valoración de los siguientes elementos y fuentes:

- el perfil curricular y profesional de los actuales Diplomados en Relaciones Laborales y Licenciados en Ciencias del Trabajo.
- la información sobre perfiles profesionales derivados de titulaciones afines en el contexto europeo, según el estudio realizado en la Ponencia 1.

- la documentación elaborada al respecto por el Pleno de Decanos y Directores de Centros universitarios responsables de estas titulaciones.
- la valoración realizada de estos perfiles por los egresados en la encuesta de inserción laboral.

El primer aspecto, constituye el punto de partida necesario para valorar y establecer los perfiles profesionales, puesto que remite a los ámbitos de ejercicio profesional consolidados a través de los actuales títulos. Según lo dispuesto en el R.D. 1429/1.990, los objetivos formativos del título de Diplomado en Relaciones Laborales "deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social". Dos grandes áreas o sectores de actividad se desprenden, pues, del objetivo formativo de esta titulación: la primera, la organización funcional del trabajo y la gestión de los recursos humanos en la empresa, presuponiendo un ejercicio profesional integrado dentro de una organización empresarial, o como consultor externo especializado; la segunda, la actuación en materia jurídico-laboral, posibilitando el asesoramiento laboral en el ejercicio de la profesión de Graduado Social.

Por su parte, el título de Licenciado en Ciencias del Trabajo establece como objetivo formativo que "las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciados en Ciencias del Trabajo deberán proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano en su doble vertiente organizativa y relacional". Así pues este licenciado, desde un perfil formativo amplio, va a desarrollar su actividad profesional en el ámbito de los recursos humanos, como miembro de los cuadros directivos de las empresas o de organismos públicos, lo que se complementa, vistos los contenidos formativos, con su capacitación como expertos para la intervención en el mercado de trabajo mediante el asesoramiento e implantación de políticas de empleo o aquellas otras de carácter sociolaboral.

Lo anteriormente señalado permite concluir que existe una convergencia entre los objetivos formativos propuestos en ambos títulos y una concurrencia funcional en los perfiles profesionales o campos de actuación profesional de sus titulados. Como ya ha sido señalado con anterioridad en este informe, ello es debido en buena medida a que el título de licenciado en Ciencias del Trabajo fue promovido por las actuales titulaciones de Relaciones Laborales, ante las limitaciones formativas que la Diplomatura objetivaba y, por lo tanto, ante la necesidad de ampliar y completar los contenidos curriculares necesarios para un correcto ejercicio profesional.

En segundo lugar, en el estudio realizado sobre titulaciones afines en el contexto europeo, se han analizado las distintas salidas y capacitaciones profesionales que presentan estas titulaciones homólogas, que se pueden sintetizar en:

- Directores o técnicos superiores de recursos humanos en los staff directivos de las empresas, responsables directos de las políticas de gestión y administración de los recursos humanos.
- Profesionales liberales expertos en el asesoramiento jurídico-laboral, en la organización del trabajo y de la producción, así como en la representación de intereses colectivos y profesionales tanto en el ámbito privado como en la administración pública.

- Expertos en el campo de las políticas laborales promovidas por la administración pública como responsables de políticas sociolaborales locales, regionales, nacionales.
- Consultores y/o auditores sociolaborales.
- Profesionales especializados en afrontar los desafíos y oportunidades que implican los procesos de reestructuración productiva, los cambios en la estructura de los mercados, la integración europea y las aportaciones de los nuevos enfoques en el mundo del trabajo y de la organización del empleo.
- Profesionales con capacidad de insertarse en equipos pluridisciplinarios, en el ámbito del asesoramiento, de la consultoría o de las empresas.
- Enseñanza secundaria y superior, universitaria y no universitaria.

Una segunda conclusión que cabe establecer es, de nuevo, la convergencia manifiesta entre los perfiles profesionales para los que capacitan los títulos afines europeos y los ofrecidos por nuestras titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.

En tercer lugar, se ha considerado la documentación elaborada por el Pleno de Decanos y Directores responsables de estas titulaciones, fruto de las reuniones de trabajo que con periodicidad anual se vienen realizando desde principios de los años 90, tras la integración de estos estudios en el sistema universitario español. En dicha documentación se postulan tres bloques o campos de actuación profesional preferentes y se determinaban también otros campos de actuación profesional u orientaciones ocupacionales vinculadas a estos estudios:

- 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 cuya capacitación profesional se solicita a la formación universitaria: expertos en salud laboral y prevención de riesgos laborales, auditoría sociolaboral, expertos en políticas de protección social y de seguridad social, expertos en el conocimiento de los sistemas de relaciones laborales de nuestro entorno para el asesoramiento de nuestras empresas.

Así, a efectos del nuevo título de grado, se han concretado siete perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados:

- 1) Graduado social.
- 2) Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

- 3) Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local.
- 4) Prevención de riesgos laborales
- 5) Administraciones públicas
- 6) Auditoría sociolaboral
- 7) Enseñanza

Estos perfiles profesionales presentan no obstante situaciones de rango diferenciadas con respecto al nuevo título de grado, motivadas por la existencia o no de regulación normativa para el ejercicio profesional, su mayor o menor consolidación en el mercado de trabajo o por la exigencia de otros requisitos para el acceso a su ejercicio. Por eso, de entre ellos, cabe considerar como perfiles sustantivos para este título y plenamente consolidados, los de Graduado Social y Dirección y Gestión de Recursos Humanos.

Junto a los dos perfiles profesionales consolidados, también se considera prioritario el perfil de Agente de Empleo y Desarrollo Local, máxime ante la perspectiva de convergencia europea. Este perfil en vías de consolidación puede ser considerado como un perfil emergente. También han sido considerados aquellos cuyo campo de actuación profesional, estando en consonancia con los objetivos formativos de la titulación, son significativos y relevantes como potenciales ámbitos de inserción laboral, pero requieren para un adecuado ejercicio profesional de capacitación especializada, la realización de postgrados, bien regulados normativamente, como es el caso del perfil de Prevención de Riesgos Laborales, o sin regulación, como es el caso del perfil de auditor sociolaboral (en España, a diferencia de otros países europeos no está regulado este perfil profesional). Por último, también como potenciales ámbitos de inserción pueden ser considerados, en el nuevo contexto del título de grado, el ámbito profesional de la enseñanza y de la administración pública. Antes de desarrollar una descripción de los perfiles profesionales, incluimos la valoración de los mismos, recogida en la encuesta de inserción laboral realizada a los egresados de las promociones de Relaciones Laborales de los años 1.997-2.002.

DESCRIPCIÓN DE LOS PERFILES PROFESIONALES

6.1 GRADUADO SOCIAL.

El acceso al ejercicio profesional de Graduado Social se obtiene mediante acreditación de la posesión del título oficial de diplomado en Relaciones Laborales, establecido por el Real Decreto 1.429/1.990 de 26 de octubre, o títulos oficiales anteriores homologados de Graduado Social Diplomado. Junto a ello, la regulación normativa de sus competencias profesionales y la colegiación obligatoria definen este perfil profesional, plenamente consolidado y con una larga trayectoria en el mercado de trabajo. Según datos ofrecidos por el Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España, existen en la actualidad más de 25.000 Graduados Sociales Colegiados, cuya actuación profesional abarca el asesoramiento del 85% de la pequeña y mediana empresa.

Es pues, una profesión que reúne la doble condición de profesión titulada y colegiada, con un ámbito profesional propio determinado por la conjunción de las normas que regulan el título y las que imponen la colegiación obligatoria. Las funciones o ámbito competencial de estos profesionales, aparecen actualmente delimitadas por la Orden de 28 de agosto de 1.970 (B.O.E. del 24 de octubre) por la que se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales, mantenida en vigor por la disposición final 3ª del Real Decreto 3.549/1.977 de 16 de diciembre (B.O.E. del 3 de febrero del 78 rectificado en el del 25), por el que se aprueban los Estatutos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales (modificado por el Real Decreto 608/96 de 12 de abril).

A tales efectos se dispone en su artículo 1º:

«A los Graduados Sociales, en su condición de técnicos en materias sociales y laborales, les corresponden las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley de Procedimiento Administrativo, en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades Paraestatales, Corporaciones Locales, La Seguridad Social, La Organización Sindical, Entidades, Empresas y particulares.

Por consiguiente, corresponde a los Graduados Sociales en ejercicio desempeñar, entre otras, las siguientes funciones:

- a) Intervenir profesionalmente, estudiando y emitiendo dictámenes e informes, en cuantas cuestiones sociales y laborales les sean sometidos.
- b) Asesorar, representar, formalizar documentos y gestionar en nombre de Organismos, Entidades, Empresas, Trabajadores y particulares, en materia social, laboral, de Seguridad social, empleo y migraciones.
- c) Realizar, cuando fueran nombrados colaboradores del Ministerio de Trabajo u otros Organismos, en la forma regulada por el Art. 6 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, funciones relativas a las técnicas de investigación social, cooperando en las encuestas, estudios y dictámenes que, sobre materias sociológicas, pudieran encomendárseles.

- d) Desempeñar en Organismos Oficiales, Entidades y Empresas, con carácter permanente o transitorio, las funciones o cargos de carácter técnico social y laboral, tales como organización, control asesoramiento o mando, en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción y retribución del personal; regímenes de trabajo, descanso, seguridad, economatos y comedores, indumentaria, previsión social, esparcimiento del personal y en general, sobre aplicación de la Legislación social, sirviendo así, bien a la eficacia de las obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de convivencia de cuantos participan en la Empresa y de aquellas obras destinadas a mejorar los métodos de trabajo y las condiciones de vida del trabajador y su familia. Dejando a salvo las competencias específicas que en materia de Seguridad e Higiene tienen atribuidas reglamentariamente los Cuerpos especializados en ello.
- e) Verificar, sin menoscabo de las facultades inspectoras e interventoras de la Administración, mediante certificado o visado, los padrones, declaraciones, liquidaciones y demás documentos que hayan de formalizar las Empresas y los trabajadores a efectos de lo establecido en la Legislación Laboral y de Seguridad Social.
- f) Comparecer en nombre de las Empresas, de los trabajadores y de los particulares, ante los Organismos sindicales de conciliación, así como representarles en los casos que expresamente lo autoricen las Leyes, ante las Magistraturas de Trabajo.
- g) Ejercer función docente en las Escuelas Sociales, Seminarios de Estudios Sociales y otros Centros oficiales y particulares, así como en Empresas y sus Centros de Trabajo y Enseñanza Profesional, de disciplinas sociales y laborales.
- h) También competirá a los Graduados Sociales las funciones técnicas en orden al estudio y formación de presupuestos familiares, niveles de empleo, análisis de movimientos migratorios, niveles de ingresos personales y familiares, informes en convenios colectivos de trabajo, etc., así como cualquier otra intervención relacionada con los fenómenos sociológicos y de significación laboral.
- i) Intervenir, cuando sea requerido para ello, como asesor laboral en los convenios colectivos sindicales, así como en las comisiones mixtas establecidas en los mismos.
- j) Actuar como Perito en materia social y laboral ante los Tribunales de Justicia, cuando fuese requerido para ello.
- k) Ejercer la Habilitación de las Empresas, trabajadores, sus familiares o derechohabientes, en orden a la percepción socio-laboral, seguridad social, empleo y migraciones.
- l) Aceptar la designación de oficio para todos aquellos cometidos que le son atribuidos al Graduado Social por el Presente Reglamento. Dicha designación la realizará el respectivo Colegio por riguroso turno, establecido por la Junta de Gobierno.
- ll) Cualesquiera otras funciones técnicas propias o exclusivas de su título análogas a las comprendidas en este artículo, así como las que les asignen las disposiciones legales vigentes o futuras.

Esta figura profesional de ejerciente libre, se completa con la figura profesional de ejerciente de empresa, para aquellos casos en que exista contrato específico de dicha condición de Graduado Social, que según las disposiciones vigentes se define como " el técnico que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza en una empresa o en varias, funciones de organización, control y asesoramiento en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento instrucción y retribución del personal; horarios de trabajo y regímenes en el mismo, descanso, seguridad, economatos y comedores, indumentaria, previsión social, esparcimiento del personal y, en general, sobre aplicación de la legislación social sirviendo así bien a la eficacia de las obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de convivencia de cuantos participan en la empresa y de aquellas otras destinadas a mejorar las condiciones de vida del trabajador y su familia."

6.2 DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Uno de los rasgos distintivos que ha acompañado a los procesos de cambio social, económico, cultural, tecnológico y de reestructuración productiva ha sido el cambio en la filosofía, modelos y sistemas de dirección y gestión de la fuerza de trabajo en las organizaciones en sus distintas dimensiones (empresas privadas, empresas públicas, administración pública etc...). Este cambio que afecta a la estructura organizativa de dichas organizaciones en su conjunto, básicamente deviene de la asunción -por parte de los antiguos departamentos o secciones de personal-, de nuevas atribuciones y responsabilidades. El convencimiento de que las personas que trabajan en una organización son su activo fundamental y que constituyen uno de sus principales recursos estratégicos, ha sido el factor determinante de una nueva cultura para la dirección y gestión de personas, dando lugar este cambio de enfoque a una nueva terminología, de manera que de la función Personal clásica se ha pasado a la función Recursos Humanos, entendida como una función estratégica, esencial en cualquier organización.

Este campo de actuación profesional en su doble dimensión -Gestión y Dirección- es un perfil profesional consolidado y prioritario como ámbito laboral para los actuales diplomados y licenciados. Si bien este es un perfil profesional para el que su desempeño no requiere una titulación concreta o específica del actual catálogo de títulos, lo cierto es que es un campo de actuación profesional en consonancia directa con los objetivos formativos, competencias y capacidades profesionales de los actuales titulados y, junto a ello, uno de sus ámbitos de inserción laboral más consolidados. De hecho según datos de AEDIPE (Asociación Española de Dirección de Personal) más del 60% de sus miembros son Diplomados en Relaciones Laborales o Graduados Sociales Diplomados.

Tal y como manifiestan los datos de la encuesta de inserción laboral realizada, el 74,5% de los 905 egresados que en el momento de realización de la encuesta estaban trabajando, lo hacían en el ámbito de la empresa privada, donde se encuentra, como ya hemos comentado el vivero de empleo más significativo de estos egresados.

A modo de síntesis este perfil profesional comporta el desarrollo de una carrera profesional en el ámbito de la empresa, tanto pública como privada, como experto vinculado al área de recursos humanos, con una marcada atención hacia aquellos aspectos más decisionales y estratégicos. Este ámbito de la empresa exige profesionales cualificados, especializados y capacitados en áreas de competencia para realizar las siguientes funciones:

- 1) Análisis y diagnóstico sobre la situación y problemas de los recursos humanos en las organizaciones. Diseño de la estrategia de recursos humanos de la organización.
- 2) Participación en la definición de la estrategia global de la empresa.
- 3) Concreción en los diferentes niveles organizativos de los objetivos generales de la función de recursos humanos.
- 4) Elaboración de las directrices para la aplicación de la estrategia específica, mediante la definición de las siguientes políticas:
 - Políticas instrumentales: Diseño de puestos, valoración de puestos, evaluación del desempeño, planificación de plantillas y diseño del sistema de información.
 - Políticas objetivo: Captación, capacitación y motivación de los miembros de la organización.
 - Políticas transversales: Gestión del cambio, gestión de la cultura, gestión del conocimiento, gestión del clima organizativo,...
- 5) Asesoramiento y desarrollo de las estrategias de recursos humanos en todos los niveles funcionales.
- 6) Función burocrática: tramitación administrativa y formalización documental en materia laboral y de la Seguridad Social, nóminas, regulación de plantilla,....
- 7) Control y evaluación de la gestión de recursos humanos (auditoría sociolaboral).
- 8) Realización de auditorías específicas: Prevención de riesgos laborales, calidad, formación,...
- 9) Función normativa y de relaciones laborales: interpretación y aplicación de la normativa legal, negociación convenio colectivo, mediación en las nuevas formas de relaciones laborales: Negociación, resolución de conflictos, política social,...
- 10) Dirección y consultoría de organizaciones especializadas para el desarrollo del mercado de trabajo nacional e internacional.

En síntesis, atender de manera integrada el diagnóstico y el plan de actuación de las empresas en cuanto a sus diferentes políticas de recursos humanos y relaciones laborales, su planificación y evaluación en el seno de las estructuras organizativas y productivas.

6.3 INTERVENCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIOLABORALES.

Un tercer campo de actuación profesional que ha adquirido identidad propia respecto a los actuales estudios y al que se dirige formativamente el nuevo título de grado, es el ejercicio de diversas

funciones relacionadas directamente con el mercado de trabajo y con los mecanismos de acceso a éste.

Las continuas iniciativas por parte de la Administración Pública dirigidas al desarrollo de políticas activas de empleo, junto a la introducción en el mercado de trabajo de nuevos operadores en su seno, tales como agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal, delimitan este tercer perfil profesional como ámbito emergente, más aún si se tiene en cuenta el perfil formativo de las titulaciones afines europeas antes reseñado. Este campo de actuación profesional se caracteriza en el perfil profesional de gestión y dirección de entidades privadas de colocación y en el perfil de Agentes de Empleo y Desarrollo Local, esto es, expertos o técnicos superiores, capaces de abordar en toda su extensión el desarrollo de estas iniciativas y la dirección de estas instituciones.

Este perfil de Agente de Empleo y Desarrollo Local responde a una nueva forma de entender las políticas regionales y locales y las políticas de empleo por parte de las autoridades públicas. Ambas políticas van a coincidir en la descentralización y la exigencia de un enfoque micro y especializado en su implementación.

Para llevar a cabo todas estas tareas se está generalizando la demanda de varios perfiles profesionales que tienen muchos puntos en común y cuyas funciones, en muchos casos, se van a solapar. Entre ellos podemos señalar lo siguiente:

- Agentes de Empleo y Desarrollo local, contratados por las Corporaciones locales; Agentes y técnicos en desarrollo rural.
- Agentes de Conciliación, Técnicos de Orientación e intermediación laboral, demandados por los agentes sociales y la administración;
- Formadores y Técnicos para la inserción laboral, en programas de empleo o programas de Iniciación profesional.

Todos estos perfiles convergen en la figura cada vez más consolidada del Agente de Empleo y Desarrollo Local. Dicha figura está reconocida como profesión en la Unión Europea (en algunos Estados desde hace más de tres décadas). En el caso español, los agentes de empleo y desarrollo local están regulados por la Orden de 15 de julio de 1999, donde se define, de la siguiente forma, esta actividad profesional:

“Los Agentes de empleo y Desarrollo Local se configuran como trabajadores de las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, desarrollándose dicha actividad en el marco de actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y el Instituto Nacional de Empleo”

Asimismo, esta Orden también contempla las funciones básicas de los Agentes de Empleo y Desarrollo Local, aunque estas últimas se adaptarán a las necesidades específicas del territorio donde desarrollen su trabajo. Entre estas funciones están:

- Acompañamiento técnico en la iniciación de proyectos empresariales para su consolidación en empresas generadoras de nuevos empleos, asesorando e informando sobre la viabilidad técnica, económica y financiera y, en general, sobre los planes de lanzamientos de las empresas.
- Promover y potenciar los programas de Fomento de Empleo en el ámbito local, en colaboración con el INEM.
- Análisis y diagnóstico sobre situación y problemas del mercado de trabajo.
- Elaboración, gestión y evaluación de las políticas de empleo.
- Diseño y desarrollo de Planes de Desarrollo local: análisis de mercados locales de trabajo. Elaboración, implementación y seguimiento de estrategias de promoción económica y laboral territorial.
- Creación de redes e intermediación entre los agentes socioeconómicos del territorio.
- Gestión y dirección de centros de información y documentación laboral, desarrollo local, formación etc...
- Detección de necesidades formativas, elaboración de planes de formación, diseño e implementación de programas formativos y de inserción laboral.
- Asesoramiento para el autoempleo, empleabilidad, creación y financiación de microempresas, de empresas de economía social etc....

6.4 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

La prevención de riesgos laborales se ha identificado como una de las salidas profesionales a las que debe dar acceso el nuevo título de grado que se está elaborando en el contexto de adaptación al espacio europeo de estudios superiores.

De hecho, se podría afirmar la existencia de una vinculación directa de este perfil profesional con el nuevo título que se propone, puesto que, de siempre, los contenidos relacionados con la prevención de riesgos laborales han formado parte del currículum formativo común de estas titulaciones, primero de los Graduados Sociales; con posterioridad se han integrado, en los contenidos de la Diplomatura de Relaciones Laborales y, más tarde, dichos contenidos se han incrementado con la puesta en marcha de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo. De tal forma, que puede afirmarse que han sido precisamente los estudiantes que han cursado estos títulos, los que de forma sistemática han adquirido una formación en materia de prevención de riesgos laborales. Contenidos formativos que por otra parte, no se encuentran en su extensión ni con su carácter de contenidos troncales en ningún otro título universitario de diplomado o licenciado.

Junto a ello, la importancia y relevancia que ha adquirido en las empresas y organizaciones la prevención de los riesgos profesionales relacionados con el trabajo, por mandato directo del acervo comunitario, ha supuesto la integración de los estudios relacionados con la prevención de riesgos laborales en el conjunto de las disciplinas académicas, sobre todo con aquellas que confluyen en los procesos productivos, así como en la organización de las empresas e instituciones.

No obstante, la especialización en prevención de riesgos debe seguir los trámites y contenidos formativos previstos en el Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 1488/1998, de 17 de enero), a efectos de que los estudiantes adquieran las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, según desarrollen funciones de nivel básico, intermedio o funciones de nivel superior.

Así pues, estando regulados normativamente los distintos requisitos formativos para ejercer este perfil profesional en función de los niveles señalados más arriba, entendemos que el título de grado incorpora los contenidos formativos necesarios para desarrollar funciones de nivel básico e intermedio, en coherencia con la transversalidad de este campo con los diferentes cometidos profesionales para los que debe capacitar el nuevo título de grado.

Así, la formación en prevención de riesgos laborales, dada la actual exigencia de integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, deviene imprescindible para el correcto ejercicio de los perfiles profesionales de Director o Gestor de Recursos Humanos y de Graduado Social. En ambos casos, se debe estar en condiciones de asesorar al empresario en la elección del mejor sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales, cuestión esta que depende de la organización del sistema productivo de la empresa, de la determinación de las condiciones de trabajo y, en general, del diseño de las estrategias en recursos humanos, competencias propias de estos profesionales. Del mismo modo, en el ámbito competencial de los futuros graduados se sitúa el ejercicio de funciones de representación del empresario en los temas organizativos relacionados con la prevención y que sean tratados en los Comités de Seguridad y Salud, así como formar parte de los servicios de prevención, propios o ajenos, como coadyuvantes de los técnicos en prevención de riesgos. Competencias que, dado el carácter formativo multidisciplinar, incorporan la capacidad para la identificación y prevención de los riesgos psico-sociales en las empresas, derivados de factores estructurales, productivos o de organización de los recursos humanos, así como otras competencias concretas de gestión vinculadas con la tramitación ante los organismos correspondientes, o la realización de estudios de absentismo, siniestralidad y enfermedades profesionales.

Este nivel formativo básico e intermedio que se deriva de los actuales títulos y se propone para los nuevos graduados alcanza también a los otros perfiles profesionales propuestos. En el campo de la enseñanza, la posibilidad de que los titulados en el nuevo grado pueden ejercer como profesores de formación y orientación laboral y como profesores del curso de técnico superior en prevención de riesgos laborales, en la rama de formación profesional, requiere de una especialización adecuada en las materias propias de prevención de riesgos laborales. En el campo de la auditoría socio-laboral resulta también imprescindible esta formación porque hoy no se concibe la realización de auditorías de este tipo con desconocimiento de las materias propias de la prevención al ir indisolublemente unidas unas y otras. Por último, en el campo de la administración pública, en todas las ope-

siciones que se convocan se está exigiendo un conocimiento claro y preciso de los estudios en prevención de riesgos laborales.

Lo anteriormente señalado acerca de los contenidos, competencias y funciones vinculadas a este ámbito de actuación profesional para el título de grado, permite delimitar su nivel, dejando constancia de que, dados los requisitos y capacitación técnica necesaria, el perfil profesional en prevención de riesgos laborales no puede identificarse con el propio del Técnico Superior en prevención de riesgos laborales, al que se accederá tras la realización de un Postgrado o Master en esta materia, dado el carácter especializado que requiere la formación de este tipo de técnicos, y que en la actualidad requiere una formación mínima de 600 horas. Los contenidos formativos básicos y medios recogidos en el nuevo título de grado y su enfoque multidisciplinar, posibilitan a los estudiantes unas condiciones formativas idóneas para acceder al Postgrado-Master en esta materia.

6.5 ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La consideración de este campo de actuación profesional viene determinada tanto por su potencialidad como ámbito de inserción laboral en extenso, como por la capacitación resultante del nuevo título de grado para el ejercicio de determinados puestos específicos pertenecientes a escalas de la administración pública.

Esa potencialidad en extenso encuentra su adecuación a través de la multidisciplinariedad formativa de los nuevos titulados, cualidad que provee una pluralidad competencial, idónea y adecuada, para desarrollar una multiplicidad de funciones en la Administración Pública. Junto a ello, entendemos que el nuevo título de grado habilitará, previo concurso/opusición, para el acceso a aquellos puestos de trabajo, ofertados por las distintas administraciones públicas, cuyo ámbito de actuación sea afín, o al menos, no sea contradictorio con los contenidos de la titulación, tanto para el grupo A como para el grupo B, según la normativa vigente en cada caso.

Planteadas estas premisas, y como ejemplo ilustrativo del potencial que ofrece el nuevo título de grado, se enumeran, sin ánimo de exhaustividad, algunos de los puestos de trabajo a los que podría concurrir el futuro Graduado, según las posibilidades que permite el catálogo actual de puestos de trabajo.

GRUPO A	GRUPO B
<ul style="list-style-type: none"> – Técnicos de la Seguridad Social. – Interventores de la Seguridad Social. – Inspectores de Trabajo y Seguridad Social – Inspectores de Hacienda del Estado – Jefaturas de Servicio de Recursos Humanos – Cuerpo Superior de Sistemas y Tecnologías de la Administración de la Seguridad Social. – Técnico Superior de la Administración General de las Comunidades Autónomas. – Inspectores de Seguros del Estado. – Interventores y Auditores del Estado. – Interventores- Tesoreros de la Administración Local. – Secretarios de la Administración Local. - Administradores Civiles del Estado. – Inspectores de Entidades de Crédito. – Otros 	<ul style="list-style-type: none"> – Gestión de la Seguridad Social. – Subinspectores de Empleo y Seguridad Social. – Jefaturas de negociado de Recursos Humanos – Técnicos de Gestión de las Comunidades Autónomas – Técnicos de Hacienda. – Técnicos de Auditoria y Contabilidad. – Gestión de la Administración Civil del Estado. – Otros

Todos estos perfiles administrativos tienen como función principal la gestión de los diferentes servicios, de sus equipos de personal, de sus infraestructuras y de los recursos económicos, así como de aquellos otros organismos dependientes de ellos.

También, más allá de las administraciones públicas de circunscripción nacional, cabría considerar además aquellas instancias y organismos supranacionales, que con carácter específico tienen su ámbito competencial vinculado al mundo del trabajo, bien en su dimensión europea o internacional.

6.6 AUDITORIA SOCIOLABORAL

El perfil profesional de auditor sociolaboral, aunque minoritario, es otro de los perfiles que ha sido considerado por su vinculación directa con el nuevo título de grado que se propone. Ello es debido a que, tanto en los planes de estudio de Relaciones Laborales como en el de Licenciado en Ciencias del Trabajo, se encontraban recogidos contenidos formativos con carácter troncal dirigidos a obtener una formación básica en esta parcela ocupacional. Contenidos que por otra parte no forman parte del currículo formativo de ninguna otra titulación universitaria. De hecho, no es infrecuente encontrar entre los actuales Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales o Licenciados en Ciencias del Trabajo con experiencia laboral.

Este campo aborda, mediante un análisis sistemático, ordenado e independiente todo el sistema de relaciones que se derivan del factor trabajo dentro de las unidades productivas u organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales generalmente aceptados, con las políticas establecidas por la dirección y con cualquier otro tipo de exigencias legales o voluntaria-

mente aceptadas. Es pues una técnica y una metodología aplicadas para facilitar y mejorar el proceso de toma de decisiones, que incluye una evaluación de las diferentes dimensiones internas de las organizaciones y sus interacciones, tras la consulta de los diferentes estamentos, desde una filosofía dirigida al fomento de la responsabilidad social de las empresas.

En nuestro país, a diferencia de otros países de nuestro entorno donde la auditoría sociolaboral es una práctica normalizada e incluso regulada normativamente, la auditoría sociolaboral va extendiéndose cada vez más como elemento de planificación, control y dirección estratégica.

Ahora bien, cabe entender que dadas las características, requisitos formativos y técnico-profesionales para el correcto ejercicio de dicha actividad, este perfil profesional requiere de un grado de especialización avanzado, más allá de los contenidos y objetivos formativos básicos en esta área que se deben ofrecer en el título de grado y que, por lo tanto, entendemos encuentran su articulación formativa adecuada a través de la realización de cursos específicos de postgrado.

6.7 ENSEÑANZA

El campo profesional de la enseñanza, a diferencia del de otros titulados que encuentran en él uno de sus mayores nichos de empleo, no ha sido un perfil profesional de inserción para los egresados de ambas titulaciones. La condición de diplomados en el caso de los titulados en Relaciones Laborales ha actuado como una limitación relevante a la hora de acceder a determinados puestos docentes. Por su parte la reciente implantación, del título de Licenciado en Ciencias del Trabajo no permite por el momento una valoración significativa de este perfil para dichos egresados.

Pese a ello, si que existen en la actualidad -tras su reciente implantación- especialidades docentes y cuerpos docentes (Profesores de Formación y Orientación Laboral) que encuentran en el perfil formativo de éstos y de los nuevos graduados una alta concordancia, adecuación e idoneidad para su desempeño. Tal es el caso de los módulos transversales de FOL (Formación y Orientación Laboral), RET (Relaciones Equipo de Trabajo) y AGCPME (Administración Gestión Comercialización de la Pequeña y Mediana Empresa) todas ellas materias obligatorias transversales para todos los títulos de Formación Profesional tanto de grado Medio como de Grado Superior. También en el ámbito de la educación reglada, dentro del currículo formativo de los estudiantes de ESO y Bachiller, se están introduciendo contenidos dirigidos a atender aspectos específicos de Orientación Laboral e Inserción Laboral.

En el ámbito de la educación no reglada y vinculados a Programas de Inserción Laboral o Formación Continúa, existe cada vez un mayor reconocimiento de estas acciones educativas, por su importancia como elemento dinamizador del empleo.

Por último la equiparación previsible a partir de la no diferenciación de diplomados y licenciados, abre con carácter efectivo la incorporación de los nuevos graduados a la docencia universitaria.

6.

VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS

6. Valoración de las competencias genéricas

Para conocer la opinión de los académicos y titulados con experiencia/profesionales, sobre las competencias que se atribuyen al título que se propone, se elaboró un cuestionario donde se les pedía que valoraran de 1 a 4 puntos y solicitando que se hiciera un esfuerzo en discriminar a la hora de puntuar la importancia que, en su opinión, merece cada una de ellas con relación a los perfiles profesionales propuestos.

Las competencias genéricas transversales que se establecieron fueron las mismas adoptadas con carácter general en el proyecto Tuning. Las competencias específicas propuestas, fueron elaboradas y debatidas por el grupo de trabajo del proyecto y divididas en tres categorías: disciplinares (saber), profesionales (saber hacer) y académicas.

El protocolo llevado a cabo con el objeto de obtener una muestra lo más representativa posible de académicos y titulados con experiencia/profesionales, fue el siguiente:

1. Por parte de las universidades participantes se remitió el cuestionario a distintos académicos pertenecientes a diversas áreas de conocimiento.
2. Cada uno de los decanos y directores remitieron el cuestionario a distintos titulados con experiencia/profesionales representativos de los distintos perfiles: agentes de desarrollo local, empresas de trabajo temporal, organizaciones sindicales, empresarios (directores de recursos humanos) y prevencionistas, etc., excepto graduados sociales.
3. El ámbito de los graduados sociales fue cubierto a través de su Consejo General de Colegios.

4. El método de puntuación obedecía a la escala siguiente:

- 1 = ningún nivel para esta competencia
- 2 = poco nivel para esta competencia
- 3 = suficiente nivel para esta competencia
- 4 = mucho nivel para esta competencia.

Aunque consideramos que la muestra obtenida es suficientemente representativa, la falta de tiempo disponible impidió realizar un segundo envío para obtener un número mayor de respuestas. A continuación se señalan el nº de respuestas recibidas y su distribución por colectivos y en el caso de académicos por Universidades y áreas de conocimiento.

¿Quién responde a los cuestionarios?

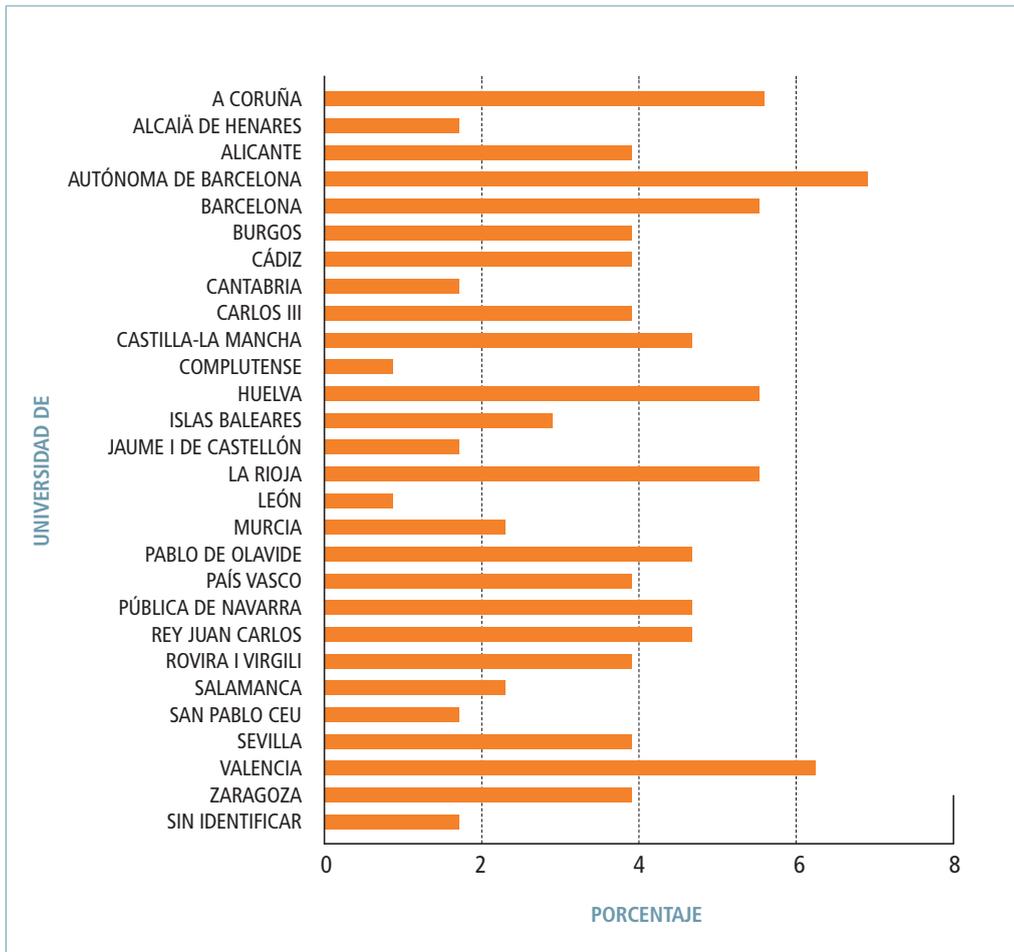
CUESTIONARIOS PARA	Nº ENCUESTADOS	PORCENTAJE
ACADÉMICOS	131	39.82
TITULADOS CON EXPERIENCIA Y PROFESIONALES	198	60.18
Total	329	100

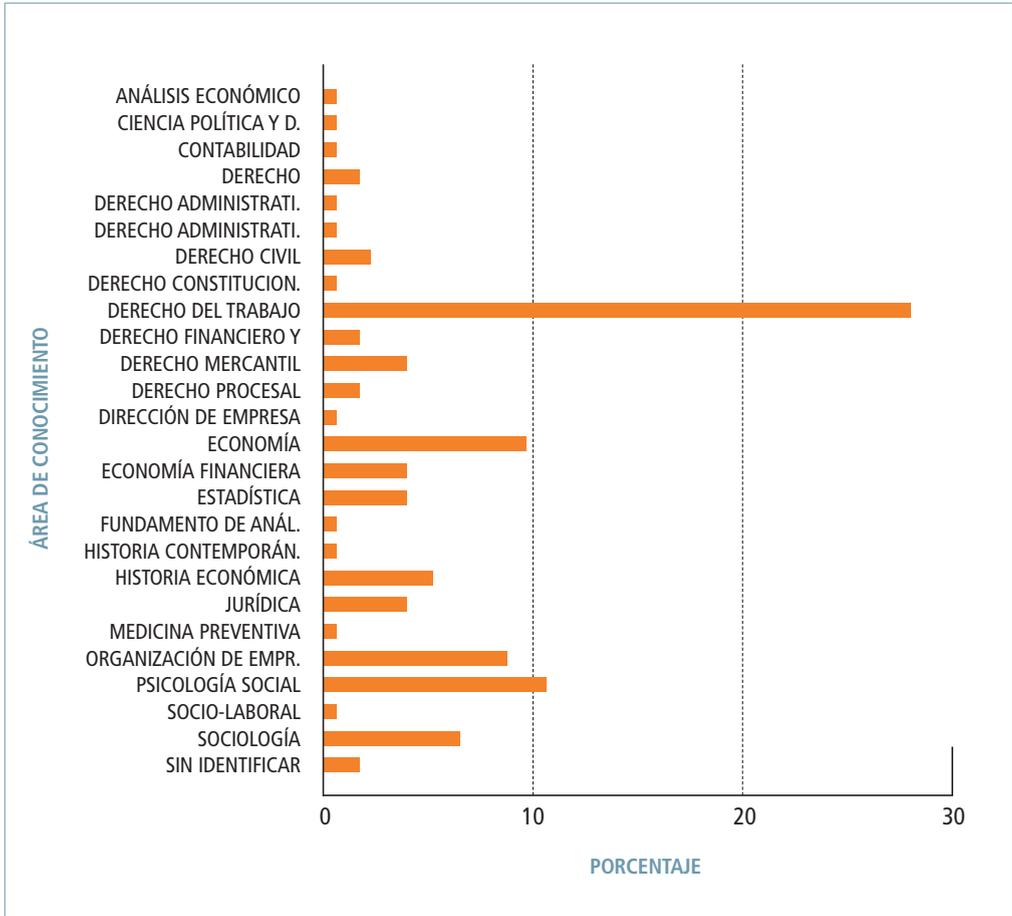
PERFILES PROFESIONALES	ACADÉMICOS	TITULADOS CON EXPERIENCIA Y PROFESIONALES	TOTAL
GRADUADO SOCIAL	131	172	303
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	131	154	285
GESTIÓN, MEDIACIÓN E INTERVENCIÓN MERCADO DE TRABAJO	131	145	276
PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	131	151	282
ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	131	155	286
AUDITOR SOCIOLABORAL	131	145	276
ENSEÑANZA	131	149	280
Total	917	1071	1988

Gran parte de los titulados con experiencia y profesionales que han participado en la consulta han respondido a la totalidad del cuestionario; otros, en cambio, sólo a las columnas relativas al perfil o perfiles profesionales que les atañen directamente. Esto explica la diferencia entre el número de

titulados con experiencia y profesionales encuestados y el número de respuestas de estos para cada uno de los distintos perfiles.

En la siguiente página se recoge la distribución porcentual de respuestas por Universidades y áreas de conocimiento:





La valoración de las competencias realizada por académicos y titulados con experiencia/profesionales como colectivos de referencia se presenta como se indica a continuación.

En este capítulo 6, se recogen la valoración media ponderada por la tasa de respuesta de las competencias genéricas (transversales) realizada por académicos y titulados/profesionales. En el capítulo 7 se presenta la valoración media ponderada por la tasa de respuesta de las competencias específicas realizada por académicos y titulados/profesionales. En el capítulo 8 se ha procedido a una clasificación de las competencias mejor valoradas para cada perfil profesional. En el capítulo 9 se recoge la documentación sobre la valoración de competencias genéricas y específicas distinguiendo por académicos y titulados con experiencia/profesionales.

Téngase en cuenta que, para una más adecuada presentación de las tablas de los diferentes perfiles se adjudicó un número a cada uno de ellos:

- 6.1 Graduado Social
- 6.2 Dirección de Recursos Humanos
- 6.3 Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo
- 6.4 Prevención de riesgos laborales
- 6.5 Administraciones públicas
- 6.6 Auditoría Sociolaboral
- 6.7 Enseñanza

6.1 COMPETENCIAS GENÉRICAS (TRANSVERSALES)

Valoración Media Ponderada de las competencias genéricas transversales realizada por académicos y titulados con experiencia/profesionales.

COMPETENCIAS GENÉRICAS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	Total
INSTRUMENTALES								
Capacidad de análisis y síntesis	3,36	3,38	3,21	3,13	3,08	3,36	3,49	3,28
Capacidad de organización y planificación	3,30	3,74	3,32	3,22	2,89	3,29	3,03	3,26
Comunicación oral y escrita en lengua nativa	3,61	3,35	3,31	3,07	3,12	3,07	3,46	3,29
Conocimiento de una lengua extranjera	2,40	2,75	2,68	2,29	2,24	2,36	2,68	2,48
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	3,27	3,25	3,22	3,12	3,12	3,21	3,12	3,19
Capacidad de gestión de la información	3,20	3,34	3,31	3,04	2,99	3,38	3,14	3,19
Resolución de problemas	3,70	3,70	3,17	3,31	3,11	3,30	2,98	3,33
Toma de decisiones	3,41	3,80	3,21	3,10	2,95	3,02	2,61	3,17
PERSONALES								
Trabajo en equipos	3,20	3,66	3,20	3,20	2,95	2,85	2,75	3,12
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	3,12	3,36	3,18	3,17	2,74	2,92	2,88	3,06
Trabajo en un contexto internacional	2,18	2,75	2,65	2,24	2,11	2,24	2,36	2,36
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,54	3,77	3,47	3,01	2,89	3,03	3,28	3,29
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	2,96	3,12	2,79	2,28	2,73	2,38	2,92	2,75
Razonamiento crítico	3,30	3,45	3,09	2,97	2,77	3,17	3,29	3,15
Compromiso ético	3,64	3,62	3,41	3,41	3,45	3,55	3,47	3,51
SISTÉMICAS								
Aprendizaje autónomo	3,33	2,98	2,79	2,78	2,64	2,91	3,22	2,96
Adaptación a nuevas situaciones	3,38	3,47	3,02	3,23	2,99	3,21	3,18	3,22
Creatividad	2,94	3,28	2,80	2,59	2,45	2,58	3,14	2,83
Liderazgo	2,92	3,50	2,95	2,47	2,57	2,46	2,76	2,82
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,35	3,36	2,96	2,71	2,47	2,56	2,89	2,91
Motivación por la calidad	3,45	3,53	3,28	3,52	3,24	3,42	3,56	3,43
Sensibilidad hacia temas medioambientales	2,37	2,58	2,31	3,13	2,58	2,38	2,54	2,56
<p>6.1. Graduado Social 6.2. Dirección de Recursos Humanos</p> <p>6.3. Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo 6.4. Prevención de riesgos laborales</p> <p>6.5. Administraciones públicas 6.6. Auditoría Sociolaboral 6.7. Enseñanza</p>								

7.

VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN DISCIPLINAR Y PROFESIONAL

7. Valoración de las competencias genéricas de formación disciplinar y profesional

7.1 . COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE FORMACIÓN DISCIPLINAR Y PROFESIONAL

Se presenta a continuación la valoración realizada por académicos y profesionales de las competencias específicas de formación disciplinar y profesional para cada uno de los distintos perfiles profesionales recogidos en el capítulo 5. Tal y como se ha señalado en la introducción del capítulo 6, el catálogo de competencias específicas fue elaborado en primera instancia por la Comisión encargada de la redacción del presente proyecto, atendiendo a las necesidades formativas y de desempeño profesional derivadas de los campos o perfiles profesionales. A tal efecto, se estableció un primer catálogo de competencias específicas, que fue consultado y revisado por parte de la Comisión Mixta a la que se ha hecho referencia en el apartado de introducción del proyecto. La colaboración y mayor definición de algunas competencias sugeridas por los profesionales y representantes del Colegio Profesional de Graduados Sociales, permitió elaborar un catálogo de competencias específicas ajustado y adecuado.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	Total
DISCIPLINARES (SABER)								
1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales	3,80	3,53	3,19	3,20	3,34	3,59	3,52	3,46
2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria	3,87	3,36	2,92	3,13	3,28	3,48	3,36	3,35
3. Organización y dirección de empresas	2,75	3,55	2,66	2,39	2,18	2,75	2,67	2,71
4. Dirección y gestión de recursos humanos	2,96	3,95	2,96	2,31	2,42	2,60	2,71	2,85
5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social	2,55	3,01	2,81	2,32	2,25	2,57	3,63	2,73
6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación	3,09	3,58	2,89	2,35	2,37	2,22	2,83	2,78
7. Historia de las relaciones laborales	2,57	2,38	2,40	1,93	2,17	2,03	2,88	2,34
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales	3,10	3,08	2,34	3,91	2,75	2,67	2,91	2,97
9. Teoría y sistemas de relaciones laborales	2,94	3,04	2,71	2,13	2,62	2,43	2,93	2,70
10. Economía y mercado de trabajo	2,74	3,21	3,30	2,20	2,58	2,70	3,09	2,83
11. Políticas sociolaborales	2,86	3,09	3,02	2,36	2,80	2,58	3,16	2,84
12. Auditoría Sociolaboral	3,07	2,81	2,46	2,39	2,40	3,83	2,57	2,79
PROFESIONALES (SABER HACER)								
13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	3,74	3,39	3,19	3,02	3,08	3,30	3,49	3,32
14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación	3,61	3,39	3,08	3,20	3,00	3,40	3,08	3,25
15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral	3,30	3,52	3,03	2,70	2,72	3,15	2,89	3,05
16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral	2,69	3,29	2,67	2,51	2,56	2,66	2,99	2,77
17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo	2,83	3,46	2,78	2,50	2,41	2,94	2,72	2,81
18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización	2,74	3,79	3,02	2,43	2,37	2,54	2,52	2,78
19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)	3,01	3,95	3,02	1,97	2,41	2,36	2,31	2,74
20. Capacidad para dirigir grupos de personas	2,95	3,86	3,13	2,57	2,68	2,31	2,73	2,90
21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales	3,64	3,68	2,88	2,37	2,70	2,13	2,23	2,83
22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados	3,70	2,70	2,81	2,67	2,43	2,32	2,29	2,71
6.1. Graduado Social 6.2. Dirección de Recursos Humanos	6.3. Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo 6.4. Prevención de riesgos laborales			6.5. Administraciones públicas 6.6. Auditoría Sociolaboral 6.7. Enseñanza				

Valoración Media Ponderada de las competencias específicas de formación disciplinar y profesional, realizada por académicos y titulados con experiencia/profesionales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	Total
PROFESIONALES (SABER HACER)								
23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral	3,77	3,32	3,21	2,04	2,72	2,51	2,40	2,88
24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria	3,86	2,92	2,71	2,35	2,92	2,55	2,66	2,87
25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales	3,78	2,55	2,35	1,84	2,25	2,06	1,99	2,43
26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral	2,58	2,54	3,28	1,76	2,96	2,24	2,14	2,50
27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo	2,89	3,17	3,19	1,96	2,92	3,05	2,80	2,86
28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral	2,71	2,93	2,95	2,18	2,60	2,83	2,84	2,72
29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado	2,35	2,95	2,96	2,07	2,79	2,21	3,05	2,62
30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales	2,74	2,84	2,27	3,84	2,73	2,48	2,62	2,79
31. Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral	2,82	2,83	2,29	2,32	2,54	3,84	2,52	2,74
ACADÉMICAS								
32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales	3,10	3,16	3,03	2,41	2,70	2,64	3,07	2,88
33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales	3,25	3,18	2,89	2,49	2,81	2,88	3,11	2,95
34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional	3,23	3,21	3,04	2,58	2,96	2,82	3,31	3,03
35. Aplicar los conocimientos a la práctica	3,78	3,70	3,47	3,53	3,37	3,60	3,41	3,56
36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales	3,36	3,35	3,46	2,65	3,00	2,90	3,18	3,23
6.1. Graduado Social 6.2. Dirección de Recursos Humanos	6.3. Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo 6.4. Prevención de riesgos laborales			6.5. Administraciones públicas 6.6. Auditoria Sociolaboral 6.7. Enseñanza				

Valoración Media Ponderada de las competencias específicas de formación disciplinar y profesional, realizada por académicos y titulados con experiencia/profesionales

8.

CLASIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS POR PERFILES PROFESIONALES

8. Clasificación de las competencias genéricas y específicas por perfiles profesionales

A partir de las valoraciones anteriores se presenta la clasificación de las competencias genéricas y específicas mejor valoradas, según su tipología, para cada uno de los perfiles profesionales. Respecto a las Competencias Genéricas se han incluido las cuatro (4) competencias mejor valoradas para cada una de las dimensiones (Instrumentales, Personales y Sistémicas). Respecto a las Competencias Específicas se han incluido las cinco (5) mejor valoradas para las dimensiones Disciplinar y Profesional y, las dos (2) competencias mejor valoradas para la categoría de Académicas.

6.1 GRADUADOS SOCIALES	
COMPETENCIAS GENÉRICAS	
Instrumentales	Resolución de problemas
	Comunicación oral y escrita en lengua nativa
	Toma de decisiones
	Capacidad de análisis y síntesis
Personales	Compromiso ético
	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Razonamiento crítico
	Trabajo en equipos
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Adaptación a nuevas situaciones
	Iniciativa y espíritu emprendedor
	Aprendizaje autónomo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Disciplinares	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Salud laboral y prevención de riesgos laborales
	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
	Auditoria Sociolaboral
Profesionales	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

6.2 DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

COMPETENCIAS GENÉRICAS	
Instrumentales	Toma de decisiones
	Capacidad de organización y planificación
	Resolución de problemas
	Capacidad de análisis y síntesis
	Habilidades en las relaciones interpersonales
Personales	Trabajo en equipos
	Compromiso ético
	Razonamiento crítico
	Motivación por la calidad
Sistémicas	Liderazgo
	Adaptación a nuevas situaciones
	Iniciativa y espíritu emprendedor
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Disciplinares	Dirección y gestión de recursos humanos
	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
	Organización y dirección de empresas
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria

Profesionales	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
	Capacidad para dirigir grupos de personas
	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

6.3 GESTIÓN, MEDIACIÓN E INTERVENCIÓN MERCADO DE TRABAJO

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Instrumentales	Resolución de problemas
	Capacidad de organización y planificación
	Capacidad de análisis y síntesis
	Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
Personales	Compromiso ético
	Trabajo en equipo
	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
	Habilidades en las relaciones interpersonales
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Adaptación a nuevas situaciones
	Sensibilidad hacia temas medioambientales
	Aprendizaje autónomo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Disciplinares	Economía y mercado de trabajo
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Políticas Sociolaborales
	Dirección y Gestión de Recursos Humanos
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
Profesionales	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
	Capacidad para dirigir grupos de personas

Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

6.4 PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Instrumentales	Capacidad de organización y planificación
	Capacidad de gestión de información
	Toma de decisiones
	Capacidad de análisis y síntesis
Personales	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Razonamiento crítico
	Trabajo en equipos
	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Adaptación a nuevas situaciones
	Iniciativa y espíritu emprendedor
	Liderazgo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Disciplinares	Salud laboral y prevención de riesgos laborales
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
	Dirección y Gestión de Recursos Humanos
	Organización y dirección de empresas
Profesionales	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

6.5 ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	
COMPETENCIAS GENÉRICAS	
Instrumentales	Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
	Trabajo en equipo
	Capacidad de análisis y síntesis
	Capacidad de gestión de la información
Personales	Compromiso ético
	Trabajo en equipos
	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Razonamiento crítico
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Adaptación a nuevas situaciones
	Aprendizaje autónomo
	Sensibilidad hacia temas medioambientales
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Disciplinares	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Políticas sociolaborales
	Salud laboral y prevención de riesgos laborales
	Teoría y sistemas de relaciones laborales
Profesionales	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

6.6 AUDITORÍA SOCIOLABORAL	
COMPETENCIAS GENÉRICAS	
Instrumentales	Capacidad de gestión de la información
	Capacidad de análisis y síntesis
	Resolución de problemas
	Capacidad de organización y planificación
Personales	Compromiso ético
	Razonamiento crítico
	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Adaptación a nuevas situaciones
	Aprendizaje autónomo
	Creatividad
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Disciplinares	Auditoría Sociolaboral
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
	Organización y dirección de empresas
	Economía y mercado de trabajo
Profesionales	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

6.7 ENSEÑANZA	
COMPETENCIAS GENÉRICAS	
Instrumentales	Capacidad de análisis y síntesis
	Capacidad de gestión de la información
	Comunicación oral y escrita en lengua nativa
	Capacidad de gestión de la información
Personales	Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
	Compromiso ético
	Razonamiento crítico
	Habilidades en las relaciones interpersonales
Sistémicas	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
	Motivación por la calidad
	Aprendizaje autónomo
	Adaptación a nuevas situaciones
	Creatividad
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Disciplinares	Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
	Políticas sociolaborales
	Economía y mercado de trabajo
Profesionales	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional

9.

DOCUMENTACIÓN DE VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

9. Documentación de valoración de competencias

La valoración de las competencias genéricas y específicas se ha obtenido mediante las encuestas realizadas a académicos y a egresados con experiencia/profesionales. Por parte del Colegio Profesional no se ha emitido ningún informe específico al respecto. La configuración del catálogo de competencias, tanto genéricas como específicas, sometido a encuesta de evaluación, se determinó a través de la Comisión Mixta prevista para el desarrollo de este proyecto, contando pues con la representación y aprobación de este órgano colegiado.

A continuación se recoge la documentación relativa a la encuesta de competencias realizada a ambos colectivos. Esta documentación se presenta de forma desagregada por colectivo de académicos y por colectivo de profesionales, e incluye la valoración media realizada respecto de las competencias genéricas y competencias específicas para cada uno de los perfiles profesionales. A efectos de su lectura, debe tenerse en cuenta que a cada perfil profesional se le ha asignado un número según la siguiente tabla:

- 6.1. Graduado Social
- 6.2. Dirección de Recursos Humanos
- 6.3. Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo
- 6.4. Prevención de riesgos laborales
- 6.5. Administraciones públicas
- 6.6. Auditoría Sociolaboral
- 6.7. Enseñanza

9.1. DOCUMENTACIÓN DE VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS POR PARTE DE ACADÉMICOS.

9.1.1. Valoración media de las competencias genéricas en relación con los perfiles profesionales según académicos (131 encuestados)								
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	Total
INSTRUMENTALES								
Capacidad de análisis y síntesis	3,21	3,21	3,21	2,79	2,88	3,12	3,30	3,10
Capacidad de organización y planificación	3,17	3,67	3,38	3,04	2,88	3,13	3,00	3,18
Comunicación oral y escrita en lengua nativa	3,58	3,50	3,42	3,12	3,08	3,12	3,43	3,32
Conocimiento de una lengua extranjera	2,25	2,88	2,71	2,25	2,33	2,25	2,74	2,49
Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio	3,21	3,17	3,17	2,92	3,08	3,00	3,04	3,08
Capacidad de gestión de la información	3,17	3,42	3,42	2,96	3,04	3,38	3,04	3,20
Resolución de problemas	3,46	3,62	3,33	3,29	3,17	3,25	2,87	3,29
Toma de decisiones	3,17	3,79	3,29	3,00	2,79	2,92	2,70	3,10
PERSONALES								
Trabajo en equipos	3,00	3,71	3,42	3,21	2,92	2,96	2,65	3,13
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	3,04	3,42	3,29	3,25	2,75	2,92	2,61	3,04
Trabajo en un contexto internacional	2,00	2,88	2,92	2,38	2,04	2,29	2,43	2,42
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,46	3,83	3,50	3,04	2,96	3,21	3,22	3,32
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	2,88	3,25	3,00	2,29	2,58	2,46	2,78	2,75
Razonamiento crítico	3,04	3,25	3,04	2,92	2,63	2,96	3,30	3,02
Compromiso ético	3,37	3,54	3,38	3,29	3,33	3,50	3,39	3,40
SISTÉMICAS								
Aprendizaje autónomo	3,08	2,75	2,71	2,67	2,54	2,83	3,26	2,83
Adaptación a nuevas situaciones	3,13	3,25	3,13	3,08	2,79	3,08	3,00	3,07
Creatividad	2,79	3,00	2,88	2,58	2,58	2,50	2,96	2,75
Liderazgo	2,54	3,50	3,08	2,42	2,54	2,42	2,65	2,74
Iniciativa y espíritu emprendedor	2,96	3,33	3,13	2,50	2,42	2,46	2,91	2,81
Motivación por la calidad	3,29	3,50	3,25	3,42	3,13	3,25	3,30	3,31
Sensibilidad hacia temas medioambientales	2,38	2,58	2,46	3,00	2,46	2,37	2,48	2,53

9.1.2. Valoración media de las competencias específicas en relación con los perfiles profesionales según académicos (131 encuestados).

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	Total
DISCIPLINARES (SABER)								
1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales	3,57	3,43	3,30	3,26	3,22	3,39	3,09	3,33
2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria	3,83	3,22	3,00	3,35	3,13	3,22	2,95	3,24
3. Organización y dirección de empresas	2,43	3,52	2,87	2,52	2,30	2,83	2,64	2,73
4. Dirección y gestión de recursos humanos	2,52	3,87	2,96	2,43	2,70	2,70	2,55	2,82
5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social	2,35	2,91	2,91	2,26	2,30	2,83	2,64	2,60
6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación	2,57	3,61	3,13	2,13	2,30	2,39	2,59	2,68
7. Historia de las relaciones laborales	2,35	2,39	2,43	1,96	2,09	2,00	2,68	2,27
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales	2,91	2,96	2,43	3,83	2,57	2,83	2,82	2,91
9. Teoría y sistemas de relaciones laborales	2,96	3,00	3,00	2,35	2,52	2,52	2,82	2,74
10. Economía y mercado de trabajo	2,58	3,25	3,25	2,13	2,75	2,67	2,91	2,79
11. Políticas sociolaborales	2,78	3,13	3,43	2,57	2,91	2,65	2,95	2,92
12. Auditoría Sociolaboral	2,65	2,87	2,52	2,57	2,57	3,74	2,32	2,75
PROFESIONALES (SABER HACER)								
13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	3,57	3,43	3,30	3,26	3,22	3,39	3,09	3,33
14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación	3,83	3,22	3,00	3,35	3,13	3,22	2,95	3,24
15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral	2,43	3,52	2,87	2,52	2,30	2,83	2,64	2,73
16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral	2,52	3,87	2,96	2,43	2,70	2,70	2,55	2,82
17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo	2,35	2,91	2,91	2,26	2,30	2,83	2,64	2,60
18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización	2,57	3,61	3,13	2,13	2,30	2,39	2,59	2,68
19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)	2,67	3,92	2,92	2,33	2,75	2,54	2,30	2,78
20. Capacidad para dirigir grupos de personas	2,50	3,88	3,21	2,79	2,83	2,13	2,83	2,88
21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales	3,42	3,50	3,17	2,75	2,83	2,21	2,22	2,87
22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados	3,46	2,75	3,21	2,92	2,46	2,58	2,30	2,81
23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral	3,54	3,29	3,71	2,46	2,88	2,67	2,48	3,01
24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria	3,79	2,96	3,21	2,96	3,04	2,58	2,83	3,05

9.1.2. Valoración media de las competencias específicas en relación con los perfiles profesionales según académicos (131 encuestados).								
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	Total
PROFESIONALES (SABER HACER)								
25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales	3,58	2,29	2,83	2,04	2,42	2,17	2,04	2,49
26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral	2,50	2,46	3,25	1,96	3,00	2,58	2,39	2,59
27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo	2,58	3,21	3,38	2,25	3,17	2,92	3,00	2,93
28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral	2,38	2,88	3,08	2,50	2,67	3,04	2,91	2,78
29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado	2,17	3,13	2,96	2,25	2,88	2,08	3,00	2,63
30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales	2,46	2,75	2,37	3,83	2,79	2,58	2,30	2,73
31. Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral	2,38	2,92	2,50	2,46	2,46	3,62	2,39	2,68
ACADÉMICAS								
32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales	2,79	3,17	3,38	2,58	2,71	2,67	3,04	2,90
33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales	3,21	3,17	3,13	2,71	2,92	3,04	3,17	3,05
34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional	3,38	3,46	3,33	2,75	3,00	2,88	3,22	3,14
35. Aplicar los conocimientos a la práctica	3,75	3,83	3,71	3,75	3,50	3,71	3,22	3,64
36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales	3,33	3,50	3,38	2,88	3,12	3,08	3,00	3,19

9.2. DOCUMENTACIÓN DE VALORACIÓN DE COMPETENCIAS GENÉRICAS Y ESPECÍFICAS POR PARTE DE EGRESADOS CON EXPERIENCIA/PROFESIONALES.

9.2.1. Valoración media de las competencias genéricas en relación con los perfiles profesionales según titulados con experiencia / profesionales (198 encuestados).								
COMPETENCIAS GENÉRICAS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	Total
INSTRUMENTALES								
Capacidad de análisis y síntesis	3,45	3,48	3,21	3,32	3,19	3,50	3,60	3,39
Capacidad de organización y planificación	3,38	3,78	3,29	3,32	2,89	3,38	3,04	3,30
Comunicación oral y escrita en lengua nativa	3,62	3,26	3,25	3,04	3,15	3,04	3,48	3,27
Conocimiento de una lengua extranjera	2,48	2,67	2,67	2,32	2,19	2,42	2,64	2,48
Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio	3,31	3,30	3,25	3,24	3,15	3,33	3,16	3,25
Capacidad de gestión de la información	3,21	3,30	3,25	3,08	2,96	3,38	3,20	3,19
Resolución de problemas	3,83	3,74	3,08	3,32	3,07	3,33	3,04	3,36
Toma de decisiones	3,55	3,81	3,17	3,16	3,04	3,08	2,56	3,21
PERSONALES								
Trabajo en equipos	3,31	3,63	3,08	3,20	2,96	2,79	2,80	3,12
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	3,17	3,33	3,12	3,12	2,74	2,92	3,04	3,07
Trabajo en un contexto internacional	2,28	2,67	2,50	2,16	2,15	2,21	2,32	2,33
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,59	3,74	3,46	3,00	2,85	2,92	3,32	3,28
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	3,00	3,04	2,67	2,28	2,81	2,33	3,00	2,75
Razonamiento crítico	3,45	3,56	3,12	3,00	2,85	3,29	3,28	3,23
Compromiso ético	3,79	3,67	3,42	3,48	3,52	3,58	3,52	3,57
SISTÉMICAS								
Aprendizaje autónomo	3,48	3,11	2,83	2,84	2,70	2,96	3,20	3,03
Adaptación a nuevas situaciones	3,52	3,59	2,96	3,32	3,11	3,29	3,28	3,30
Creatividad	3,03	3,44	2,75	2,60	2,37	2,63	3,24	2,87
Liderazgo	3,14	3,50	2,87	2,50	2,58	2,48	2,83	2,86
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,57	3,38	2,87	2,83	2,50	2,61	2,88	2,97
Motivación por la calidad	3,54	3,54	3,30	3,58	3,31	3,52	3,71	3,50
Sensibilidad hacia temas medioambientales	2,36	2,58	2,22	3,21	2,65	2,39	2,58	2,57

9.2.2. Valoración media de las competencias específicas en relación con los perfiles profesionales según titulados con experiencia / profesionales (198 encuestados).

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	Total
DISCIPLINARES (SABER)								
1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales	3,93	3,59	3,13	3,16	3,41	3,71	3,76	3,54
2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria	3,90	3,44	2,87	3,00	3,37	3,63	3,60	3,41
3. Organización y dirección de empresas	2,93	3,56	2,54	2,32	2,11	2,71	2,68	2,70
4. Dirección y gestión de recursos humanos	3,21	4,00	2,96	2,24	2,26	2,54	2,80	2,87
5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social	2,66	3,07	2,75	2,36	2,22	2,42	3,23	2,68
6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación	3,38	3,56	2,75	2,48	2,41	2,13	2,96	2,83
7. Historia de las relaciones laborales	2,69	2,37	2,38	1,92	2,22	2,04	3,00	2,38
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales	3,21	3,15	2,29	3,96	2,85	2,58	2,96	3,01
9. Teoría y sistemas de relaciones laborales	2,93	3,07	2,54	2,00	2,67	2,38	3,00	2,67
10. Economía y mercado de trabajo	2,83	3,19	3,33	2,24	2,48	2,71	3,20	2,85
11. Políticas sociolaborales	2,90	3,07	2,79	2,24	2,74	2,54	3,28	2,80
12. Auditoría Sociolaboral	3,31	2,78	2,42	2,28	2,30	3,88	2,72	2,81
PROFESIONALES (SABER HACER)								
13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	3,83	3,37	3,12	2,88	3,00	3,25	3,72	3,32
14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación	3,48	3,48	3,12	3,12	2,93	3,50	3,16	3,26
15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral	3,79	3,52	3,12	2,80	2,96	3,33	3,04	3,24
16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral	2,79	2,96	2,50	2,56	2,48	2,63	3,24	2,74
17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo	3,10	3,78	2,71	2,64	2,48	3,00	2,76	2,93
18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización	2,83	3,89	2,96	2,60	2,41	2,63	2,48	2,83
19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)	3,21	3,96	3,08	1,76	2,22	2,25	2,32	2,71
20. Capacidad para dirigir grupos de personas	3,21	3,85	3,08	2,44	2,59	2,42	2,68	2,91
21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales	3,76	3,78	2,71	2,16	2,63	2,08	2,24	2,80
22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados	3,83	2,67	2,58	2,52	2,41	2,17	2,28	2,66
23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral	3,90	3,33	2,92	1,80	2,63	2,42	2,36	2,80
24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria	3,90	2,89	2,42	2,00	2,85	2,54	2,56	2,77

9.2.2. Valoración media de las competencias específicas en relación con los perfiles profesionales según titulados con experiencia / profesionales (198 encuestados).								
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	6.1	6.2	6.3	6.4	6.5	6.6	6.7	Total
PROFESIONALES (SABER HACER)								
25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales	3,90	2,70	2,08	1,72	2,15	2,00	1,96	2,40
26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral	2,62	2,59	3,29	1,64	2,93	2,04	2,00	2,45
27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo	3,07	3,15	3,08	1,80	2,78	3,12	2,68	2,82
28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral	2,90	2,96	2,88	2,00	2,56	2,71	2,80	2,69
29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado	2,45	2,85	2,96	1,96	2,74	2,29	3,08	2,62
30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales	2,90	2,89	2,21	3,84	2,70	2,42	2,80	2,83
31. Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral	3,07	2,78	2,17	2,24	2,59	3,96	2,60	2,77
ACADÉMICAS								
32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales	3,28	3,15	2,83	2,32	2,70	2,63	3,08	2,87
33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales	3,28	3,19	2,75	2,36	2,74	2,79	3,08	2,90
34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional	3,14	3,07	2,88	2,48	2,93	2,79	3,36	2,96
35. Aplicar los conocimientos a la práctica	3,79	3,63	3,33	3,40	3,30	3,54	3,52	3,51
36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales	3,38	3,26	3,71	2,52	2,93	2,79	3,28	3,26

Siguiendo la metodología desarrollada en el capítulo 8 de este proyecto, se ha procedido a una clasificación de las competencias genéricas y específicas mejor valoradas por cada uno de los dos colectivos de referencia -académicos y profesionales- y de acuerdo a los mismos criterios: De las **Competencias Genéricas** se han incluido las cuatro (4) competencias mejor valoradas para cada una de las dimensiones (Instrumentales, Personales y Sistémicas): respecto a las **Competencias Específicas** se han incluido las cinco (5) mejor valoradas para las dimensiones Disciplinar y Profesional y, las dos (2) competencias mejor valoradas para la categoría de Académicas.

La clasificación se presenta mediante tablas comparativas para cada uno de los perfiles profesionales establecidos y ordenada según la tipología de las competencias. En ellas se indica el orden de prelación de cada competencia, obtenido a partir de las puntuaciones medias asignadas respectivamente por cada colectivo a cada competencia.

6.1 GRADUADOS SOCIALES			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
		Académicos	Profesionales
Instrumentales	Comunicación oral y escrita en lengua nativa	1	2
	Resolución de problemas	2	1
	Capacidad de análisis y síntesis	3	4
	Toma de decisiones	4	3
Personales	Habilidades en las relaciones interpersonales	1	2
	Compromiso ético	2	1
	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	3	
	Razonamiento crítico	4	3
	Trabajo en equipos		4
Sistémicas	Motivación por la calidad	1	2
	Adaptación a nuevas situaciones	2	3
	Aprendizaje autónomo	3	4
	Iniciativa y espíritu emprendedor	4	1
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
Disciplinares	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria	1	2
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria	1	2
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales	2	1
	Teoría y sistemas de relaciones laborales	3	
	Dirección y gestión de recursos humanos/Salud laboral y prevención de riesgos laborales	4	5
	Políticas sociolaborales	5	
	Auditoría Sociolaboral		4
	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación		3
Profesionales	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación	1	
	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria	2	2
	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales	3	3
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	4	4
	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral	5	1
	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados		5
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica	1	1
	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional	2	
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales		2

6.2. DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
		Académicos	Profesionales
Instrumentales	Toma de decisiones	1	1
	Capacidad de organización y planificación	2	2
	Resolución de problemas	3	3
	Comunicación oral y escrita en lengua nativa	4	
Personales	Capacidad de análisis y síntesis		4
	Habilidades en las relaciones interpersonales	1	1
	Trabajo en equipos	2	3
	Compromiso ético	3	2
	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	4	
Sistémicas	Razonamiento crítico		4
	Liderazgo	1	3
	Motivación por la calidad	2	2
	Iniciativa y espíritu emprendedor	3	
	Adaptación a nuevas situaciones	4	1
	Creatividad		4
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
Disciplinares	Dirección y gestión de recursos humanos	1	1
	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación	2	4
	Organización y dirección de empresas	3	3
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales	4	2
	Economía y mercado de trabajo	5	
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria		5
Profesionales	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)	1	1
	Capacidad para dirigir grupos de personas	2	3
	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral	3	
	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización	4	2
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral	5	
	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales		5
	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo		4
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica	1	1
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales	2	2

6.3 GESTIÓN, MEDIACIÓN E INTERVENCIÓN MERCADO DE TRABAJO.			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
		Académicos	Profesionales
Instrumentales	Comunicación oral y escrita en lengua nativa	1	2
	Capacidad de gestión de la información	2	4
	Capacidad de organización y planificación	3	1
	Resolución de problemas	4	
Personales	Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio		3
	Habilidades en las relaciones interpersonales	1	1
	Trabajo en equipos	2	4
	Compromiso ético	3	2
	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar//Razonamiento crítico	4	3
Sistémicas	Motivación por la calidad	1	1
	Adaptación a nuevas situaciones	2	2
	Iniciativa y espíritu emprendedor	3	4
	Liderazgo	4	3
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
Disciplinares	Políticas sociolaborales	1	5
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales	2	2
	Economía y mercado de trabajo	3	1
	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación	4	
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria		4
	Teoría y sistemas de relaciones laborales	5	
	Dirección y gestión de recursos humanos		3
Profesionales	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral	1	
	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo	2	5
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	3	2
	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral	4	1
	Capacidad para dirigir grupos de personas	5	
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación		3
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral		4
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica	1	2
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales	2	1

6.4 PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES.			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
		Académicos	Profesionales
Instrumentales	Resolución de problemas	1	1
	Comunicación oral y escrita en lengua nativa	2	
	Capacidad de organización y planificación	3	2
	Toma de decisiones	4	4
Personales	Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio		4
	Compromiso ético	1	1
	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	2	3
	Trabajo en equipos	3	2
	Habilidades en las relaciones interpersonales	4	4
Sistémicas	Motivación por la calidad	1	1
	Adaptación a nuevas situaciones	2	2
	Sensibilidad hacia temas medioambientales	3	3
	Aprendizaje autónomo	4	4
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
Disciplinares	Salud laboral y prevención de riesgos laborales	1	1
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria	2	3
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales	3	2
	Políticas sociolaborales	4	
	Auditoría Sociolaboral	5	
	Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social		5
	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación		4
Profesionales	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales	1	1
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación	2	2
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	3	3
	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria	4	
	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados	5	
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral		4
	Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo		5
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica	1	
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales	2	2

6.5 ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
		Académicos	Profesionales
Instrumentales	Resolución de problemas	1	4
	Comunicación oral y escrita en lengua nativa	2	2
	Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio	3	3
	Capacidad de gestión de la información	4	
	Capacidad de análisis y síntesis		1
Personales	Compromiso ético	1	1
	Habilidades en las relaciones interpersonales	2	3
	Trabajo en equipos	3	2
	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	4	
	Razonamiento crítico		4
Sistémicas	Motivación por la calidad	1	1
	Adaptación a nuevas situaciones	2	2
	Creatividad	3	
	Aprendizaje autónomo	4	3
	Sensibilidad hacia temas medioambientales		4
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
Disciplinares	Marco normativo regulador de las relaciones laborales	1	1
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria	2	2
	Políticas sociolaborales	3	4
	Economía y mercado de trabajo	4	
	Dirección y gestión de recursos humanos	5	
	Salud laboral y prevención de riesgos laborales		3
	Teoría y sistemas de relaciones laborales		5
Profesionales	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	1	1
	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo	2	
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación	3	3
	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria	4	5
	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral	5	4
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral		2
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica	1	1
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales	2	2

6.6 AUDITORÍA SOCIOLABORAL.			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
		Académicos	Profesionales
Instrumentales	Capacidad de gestión de la información	1	3
	Resolución de problemas	2	
	Capacidad de organización y planificación	3	2
	Capacidad de análisis y síntesis	4	1
	Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio		4
Personales	Compromiso ético	1	1
	Habilidades en las relaciones interpersonales	2	4
	Trabajo en equipos	3	
	Razonamiento crítico	4	2
	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar		3
Sistémicas	Motivación por la calidad	1	1
	Adaptación a nuevas situaciones	2	2
	Aprendizaje autónomo	3	3
	Creatividad	4	4
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
Disciplinares	Auditoria Sociolaboral	1	1
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales	2	2
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria	3	3
	Organización y dirección de empresas	4	4
	Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social	5	
	Economía y mercado de trabajo		5
Profesionales	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral	1	1
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	2	4
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación	3	2
	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral	4	
	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo	5	5
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral		3
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica	1	1
	Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales	2	2

6.7 ENSEÑANZA			
COMPETENCIAS GENÉRICAS			
		Académicos	Profesionales
Instrumentales	Comunicación oral y escrita en lengua nativa	1	2
	Capacidad de análisis y síntesis	2	1
	Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio	3	4
	Capacidad de gestión de la información	4	3
Personales	Compromiso ético	1	1
	Razonamiento crítico	2	3
	Habilidades en las relaciones interpersonales	3	2
	Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	4	
Sistémicas	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar		4
	Motivación por la calidad	1	1
	Aprendizaje autónomo	2	4
	Adaptación a nuevas situaciones	3	2
	Creatividad	4	3
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS			
Disciplinares	Marco normativo regulador de las relaciones laborales	1	1
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria	2	2
	Políticas sociolaborales	3	3
	Economía y mercado de trabajo	4	5
	Salud laboral y prevención de riesgos laborales	5	
	Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social		4
Profesionales	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas	1	1
	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo	2	
	Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado	3	4
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación	4	3
	Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral	5	
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral		5
	Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral		2
Académicas	Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional	1	2
	Aplicar los conocimientos a la práctica	2	1

10.

DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL TÍTULO

10. Definición de los objetivos del título

La evolución del contexto socioeconómico en los últimos años, con una especial atención a los cambios acaecidos en el mundo del trabajo en sus diferentes aspectos y manifestaciones, junto a las exigencias y necesidades de capacitación profesional que la sociedad pueda demandar a los futuros graduados, han sido el referente obligado a la hora de establecer los objetivos de este título de grado de Ciencias Laborales y Recursos Humanos. Los diferentes perfiles profesionales propuestos, así como las competencias genéricas y específicas que los estudiantes deben adquirir para el eficaz ejercicio de cada uno de aquéllos constituyen, por tanto, la base sobre la que se asientan los objetivos que a continuación se exponen:

1. Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
2. Capacitar para la aplicación, de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos, en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo, y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.
3. Capacitar para aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en sus diferentes ámbitos de actuación.
4. Capacitar para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.

5. Capacitar para el acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios posteriores especializados y de postgrado.

11.

ESTRUCTURA GENERAL
DEL TÍTULO, DISTRIBUCIÓN
DE CONTENIDOS
Y ASIGNACIÓN
DE CRÉDITOS EUROPEOS

11. Estructura general del título, distribución de contenidos y asignación de créditos europeos

11.1. ESTRUCTURA DEL TITULO

Para la elaboración de este apartado, relativo a la duración y estructura del título de Grado se ha utilizado como referencia el Borrador de Proyecto de Real Decreto por el que se establece la Estructura de las Enseñanzas Universitarias y se regulan los Estudios Universitarios Oficiales de Grado de 25 de septiembre de 2003, así como el Borrador de Real Decreto por el que se regulan los Estudios Universitarios Oficiales de Postgrado de 26 de septiembre de 2003.

En base a ello, se propone que la duración del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos sea de 240 créditos, propuesta que ha sido ampliamente debatida y valorada por la red de trabajo y que se encuentra justificada por las siguientes consideraciones:

1. Tal y como ha sido recogido en el capítulo 2 de este proyecto, no existe en el contexto europeo un modelo único en cuanto a la duración de los estudios. Sin embargo, el análisis detallado evidencia que, mayoritariamente, estos títulos presentan una secuencia formativa de grado de 4 años.
2. La propuesta que se presenta integra y fusiona, en un único título de forma coherente, los contenidos formativos y capacidades necesarias para el desempeño profesional, incorporados en los actuales títulos de Diplomado en Relaciones Laborales (180 créditos) y Licenciado en Ciencias del Trabajo (120 créditos).
3. El objeto de conocimiento material del nuevo título de grado, se establece para uno de los

más relevantes fenómenos sociales, como es el trabajo humano atendiendo al binomio formado por su organización y las relaciones que comporta y genera en los sistemas sociales avanzados. Presenta pues, una unidad de objeto material y una pluralidad de objetos formales de conocimiento.

4. Lo anteriormente señalado requiere, pues, una adecuada formación académica que incluya e integre los contenidos necesarios aportados por los principales enfoques teóricos y científicos existentes. Por ello, la multidisciplinariedad e interdisciplinariedad es el referente en torno al cual gira la propuesta de formación generalista necesaria en este ámbito, profesionalmente diferenciado en el mercado de trabajo.
5. La duración propuesta está dirigida a atender los requisitos de una capacitación profesional superior, técnicamente compleja que demanda tanto la realidad sociorganizativa de nuestro sistema de producción como el propio mercado de trabajo. Con ella se asegura, en el nivel necesario, la adquisición de las competencias genéricas transversales y específicas aplicadas al ejercicio de los perfiles y orientaciones ocupacionales.
6. También han de ser consideradas las limitaciones que presentaban los estudios de Relaciones Laborales que, con una duración de 180 créditos, debían atender las nuevas demandas formativas de los perfiles profesionales –tanto consolidados como emergentes- vinculados a dicho título. El reconocimiento de dicha realidad, por parte de las autoridades académicas propició la creación y entrada en vigor del título oficial de segundo ciclo en Ciencias del Trabajo, lo que permitía, en definitiva, poner en consonancia las necesidades formativas y de capacitación profesional con la duración adecuada para su conocimiento y aprendizaje.
7. Cabe considerar que la duración de 240 créditos propuesta permite garantizar la preparación necesaria para cursar con posterioridad estudios de especialización o postgrados en determinados perfiles profesionales.
8. En su conjunto, la duración de 240 créditos (4 años) garantiza una mayor calidad de la formación del estudiante, permite diferenciar con mayor claridad los objetivos del título de grado y de los posibles postgrados, y facilita la incorporación al mercado laboral de los egresados españoles a la misma edad que la mayoría de los estudiantes europeos que cursasen grados de tres años, puesto que estos se incorporan con un año más de edad a los estudios universitarios.

En cuanto a la estructura propuesta para el título de grado es de 4 años (60 créditos anuales). La carga lectiva que se propone para los contenidos formativos comunes es de 165 créditos (25 horas de trabajo por crédito), como resultado de las distintas consideraciones sobre necesidades formativas y de capacitación profesional debatidas en la red del proyecto y que se señalan en el siguiente apartado 11.2. La carga lectiva total de estos contenidos supone el 68,75 % de los 240 créditos del grado, lo que permite además un margen suficiente para los contenidos propios que las Universidades establezcan en el momento de la elaboración de sus planes de estudio.

Esta propuesta de título de grado se debe de complementar con la realización de postgrados especializados (de 1 a 2 años), vinculados con los perfiles profesionales, o bien, con postgrados dirigidos hacia la investigación.

	CRÉDITOS	HORAS
TOTAL CONTENIDOS FORMATIVOS COMUNES	165	4125
CONTENIDOS PROPIOS DE UNIVERSIDADES	75	1875
TOTAL TÍTULO DE GRADO	240	6000
POSTGRADOS	60/120	

11.2. CONTENIDOS FORMATIVOS COMUNES: DISTRIBUCIÓN DE CONTENIDOS Y ASIGNACIÓN DE CRÉDITOS EUROPEOS.

Siguiendo las recomendaciones y metodología propuesta en la Convocatoria, los contenidos formativos comunes se presentan organizados en diez bloques temáticos con una asignación de créditos europeos. En estos bloques, tras el estudio, análisis y contraste de las necesidades formativas de los nuevos graduados, se han incorporado los distintos contenidos formativos mínimos que los integran y que deben ser objeto de estudio y preparación por parte de los estudiantes. Junto a ello, para cada bloque temático se señalan las competencias, destrezas y habilidades que deberían ser adquiridas tras superarlos.

Para determinar los contenidos y su correspondiente asignación de créditos, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos:

1. La experiencia adquirida a lo largo del tiempo por los diferentes centros universitarios españoles, relacionados con las titulaciones que se integran en este título de grado. Esta experiencia ha permitido, propiciado por el marco de este proyecto, un debate útil para conocer e incorporar las fortalezas de cada una de ellas y discriminar lo menos relevante y definitorio para el tronco común de contenidos del nuevo título.
2. El análisis de los perfiles profesionales, que ha permitido establecer un rango en cuanto a sus necesidades formativas.
3. Los resultados obtenidos del análisis de las encuestas realizadas, tanto a académicos como a profesionales en ejercicio, que han confirmado, con matices, una importante sintonía entre ambos colectivos respecto a las valoraciones realizadas de las distintas competencias transversales y específicas sometidas a opinión. Ello, en gran medida, garantiza su validez para obtener la capacitación adecuada para el ejercicio de los perfiles profesionales.

4. Los resultados obtenidos del estudio de titulaciones afines en el contexto europeo.
5. Los resultados del estudio de inserción laboral, como orientadores de la actividad profesional ejercida.

Estos aspectos, en su conjunto, han sido el indicador para determinar las necesidades formativas teóricas e instrumentales, organizar los contenidos formativos mínimos por bloques temáticos, y ponderar el peso de éstos mediante la asignación de sus correspondientes créditos europeos en el conjunto de los contenidos formativos comunes y de la titulación.

Respecto a los contenidos instrumentales -como pueden ser el conocimiento y aprendizaje de determinados programas informáticos aplicados a temas de gestión y tramitación laboral-, se ha considerado conveniente su inclusión en la propia secuencia metodológica docente de los contenidos formativos mínimos de cada bloque temático. Con ello, se facilita un aprendizaje integrado y aplicado de las competencias de cada bloque. No obstante, algunos contenidos instrumentales incluidos en los bloques temáticos, tienen una consideración de transversales respecto a otros bloques como pueden ser p.ej. los contenidos en estadística y técnicas de investigación social.

CONTENIDOS FORMATIVOS COMUNES		
PROPUESTA DE DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS ECT,s POR BLOQUES TEMÁTICOS		
BLOQUE TEMÁTICO	ECT,s	HORAS
Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social	39	975
Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos	33	825
Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social	18	450
Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación	12	300
Economía y Economía del Trabajo	12	300
Historia Social y de las Relaciones Laborales	6	150
Teoría y Sistemas de Relaciones Laborales	12	300
Políticas Sociolaborales	12	300
Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales	12	300
Elementos jurídicos básicos para las Relaciones Laborales	9	225
TOTAL	165*	4125
* 68,75% de la carga lectiva total (240 créditos)		

En las tablas siguientes se presenta cada uno de los diferentes bloques temáticos. Para cada uno de ellos se han especificado los contenidos formativos que se deben atender, así como un conjunto de capacidades, destrezas y habilidades que se sitúan como referente de objetivos concretos y aplicados a alcanzar a través del desarrollo de los contenidos formativos mínimos de cada bloque temático.

La relación de capacidades, destrezas y habilidades de cada bloque temático fue elaborada por la Comisión redactora del proyecto y consultada con el Colegio profesional y, se deriva tanto del catálogo de competencias genéricas y específicas como de los distintos contenidos formativos mínimos concretos especificados en cada bloque.

BLOQUE TEMÁTICO 1

Marco normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social Nº de créditos ECT's 39. (975 horas)

CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS

- Instituciones jurídicas laborales (Administración y jurisdicción laboral).
- Fuentes del Derecho del Trabajo nacionales, internacionales y comunitarias. Las fuentes colectivas. La relación entre las distintas fuentes.
- Concepto de trabajador y empresario. Relaciones laborales especiales.
- Derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios en la relación laboral, con especial referencia a la tutela de los derechos fundamentales en la empresa.
- Modalidades de contratación laboral.
- El trabajo de extranjeros, mujeres, minusválidos y menores.
- Prestación laboral, salario y tiempo de trabajo.
- Movilidad funcional y geográfica, modificación de condiciones de trabajo, suspensiones contractuales, permisos, licencias y excedencias
- Extinción de la relación laboral
- Representación de los trabajadores en: la empresa y administración pública.
- Sindicatos, asociaciones empresariales y otras organizaciones profesionales.
- La negociación colectiva. El proceso de negociación y los productos negociables: acuerdos, pactos y convenios colectivos
- Los conflictos colectivos de trabajo, el derecho de huelga y el cierre patronal.
- Derecho sancionador en el trabajo
- Sistemas de solución de conflictos laborales: judicial y extrajudicial.
- Las fuentes del Derecho de la Seguridad Social, nacional, comunitario e internacional
- Estructura en niveles y en Regímenes de la Seguridad Social.
- Actos de encuadramiento.
- Gestión, financiación, cotización y recaudación de los recursos de la S. Social.
- La acción protectora. Determinación de los riesgos. Prestaciones del nivel contributivo. Prestaciones del nivel no contributivo.
- Infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social.
- La actuación procesal de los derechos de Seguridad Social. Reclamaciones ante la jurisdicción contencioso-administrativa
- Asistencia Social. Delimitación y distribución constitucional de competencias
- Los Regímenes Especiales.
- Protección social complementaria.

BLOQUE TEMÁTICO 1

Marco normativo de las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social Nº de créditos ECT's 39. (975 horas)

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Capacidad para seleccionar e interpretar la legislación laboral, las normas colectivas y las sentencias de los tribunales.
- Capacidad para determinar los problemas asociados a las fronteras del trabajador y empresario.
- Capacidad para determinar y ofrecer una solución a los problemas de flexibilidad laboral y externalización productiva, con especial atención a los grupos de empresas y la transnacionalización.
- Capacidad para la utilización de las distintas modalidades contractuales así como la aplicación práctica de las medidas de fomento de empleo.
- Capacidad para diseñar e implementar políticas de integración en la empresa para colectivos específicos de trabajadores
- Capacidad para confeccionar nóminas y finiquitos.
- Capacidad para tramitar actos de comunicación formal en el desarrollo de la relación laboral y en particular de los derivados de la extinción de la relación contractual.
- Capacidad para asesorar y representar a los trabajadores y empresarios y sus respectivas organizaciones.
- Capacidad para asesorar y representar en los procesos de negociación colectiva y conflictos colectivos de trabajo.
- Capacidad de representación en el ámbito administrativo y procesal y de defensa ante los tribunales.
- Capacidad para identificar el Derecho vigente en materia de Seguridad Social.
- Capacidad para determinar el Régimen de Seguridad Social aplicable a las actividades profesionales.
- Capacidad para tramitar los actos de encuadramiento.
- Capacidad para calcular las cotizaciones y elaborar y tramitar los documentos de cotización y recaudación.
- Capacidad para manejar las aplicaciones informáticas y telemáticas en la formalización de las relaciones jurídicas de Seguridad Social.
- Capacidad para determinar si se reúnen los requisitos para acceder a las prestaciones contributivas y no contributivas, calcular su importe, tramitar las solicitudes y denegaciones de las mismas, así como los recursos administrativos y jurisdiccionales.
- Capacidad para asesorar y diseñar las diversas modalidades de protección social complementaria, así como su inclusión, en su caso, en la negociación colectiva.

BLOQUE TEMÁTICO 2**Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos**
Nº de créditos ECT's 33. (825 horas)**CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS**

- Los subsistemas empresariales.
- Enfoques de la Teoría de la Organización.
- El proceso de dirección: planificación, organización, dirección, control.
- Dirección estratégica: Análisis interno y del entorno organizativo
- Tipos de estrategias.
- Implementación y control estratégicos
- Empresa, entorno, responsabilidad social y ética.
- Diseño organizativo: modelos de estructuración de las organizaciones; organigramas y manuales organizativos
- Producción y productividad.
- Modelos de organización del trabajo
- Flexibilidad laboral y organización del tiempo de trabajo
- Estudio del trabajo. Estudio y mejora de métodos de trabajo.
- Estudio de tiempos de trabajo e incentivos a la producción.
- La función Recursos Humanos
- Dirección estratégica de Recursos Humanos
- Planificación de plantillas
- Estudio y valoración de puestos de trabajo
- Reclutamiento y selección de personal
- Programas de acogida del personal de nuevo ingreso
- Formación y planes de carrera
- Gestión del conocimiento y gestión de competencias
- Evaluación del desempeño
- Salarios y beneficios extrasalariales y compensaciones no monetarias.
- Servicios a los empleados
- Sistemas de información para la gestión de Recursos Humanos
- La función de control de los Recursos Humanos
- Métodos e instrumentos para la evaluación y la auditoría. Auditoría de Recursos Humanos

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Comprensión de la diversidad de funciones empresariales y organizativas, así como de las especiales características del trabajo directivo.
- Conocimiento de las aportaciones más relevantes de la teoría de la organización.
- Capacidad para realizar, siguiendo un proceso lógico, tareas de planificación.
- Capacidad para diseñar organigramas y manuales de funciones.

BLOQUE TEMÁTICO 2

Organización del Trabajo, Dirección y Gestión de Recursos Humanos Nº de créditos ECT's 33. (825 horas)

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Capacidad para realizar diagnósticos y aportar propuestas de mejora organizativa.
- Capacidad para confeccionar, aplicar e interpretar ratios de productividad.
- Capacidad para realizar propuestas de mejora de métodos de trabajo.
- Capacidad para aplicar técnicas simples de estudio de tiempos de trabajo.
- Capacidad para diseñar planes de incentivos a la producción.
- Conocimiento de las funciones y actividades desempeñadas por los departamentos de Recursos Humanos.
- Capacidad de realización de estudios para la valoración de puestos de trabajo.
- Capacidad para prestar apoyo en materia de reclutamiento y selección de personal.
- Capacidad para diseñar y gestionar programas de acogida para el personal de nuevo ingreso.
- Capacidad para realizar funciones de asesoramiento, representación y negociación en materia de empleo.
- Capacidad para diseñar programas de evaluación del desempeño.
- Capacidad para apoyar en el diseño y gestión de políticas retributivas y motivación.
- Capacidad para el uso e interpretación de la información sobre Recursos Humanos en las organizaciones.
- Capacidad para selección y aplicar las técnicas de investigación social en materia de Recursos Humanos.
- Capacidad para evaluar, elaborar informes y proponer alternativas en la política de Recursos Humanos.

BLOQUE TEMÁTICO 3

Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social Nº de créditos ECT's 18. (450 horas)

CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS

- El concepto de trabajo. Modernidad y sociedad industrial: el modelo de trabajo asalariado. Las relaciones sociales de trabajo. Identidad social del trabajo.
- La división social del trabajo.
- División técnica del trabajo.

BLOQUE TEMÁTICO 3**Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social**
Nº de créditos ECT's 18. (450 horas)**CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS**

- División sexual del trabajo: trabajo productivo y reproductivo.
- División internacional del trabajo: globalización y nuevas formas de división del trabajo.
- Mercado de trabajo y empleo.
- Las transformaciones de la empresa: reorganización de la producción y flexibilidad. Las transformaciones de las relaciones laborales y gestión laboral.
- Elementos básicos de la investigación social. Organización del trabajo de investigación: delimitación del objeto, recopilación documental, conceptos, hipótesis, tipología y operacionalización de variables e indicadores. La medición en las ciencias sociales. Sociometría. El método de muestreo. La observación. La entrevista. Análisis de contenido. Formas de presentación de datos.
- Fuentes estadísticas e indicadores sociolaborales. Conocimiento de las bases de datos sociolaborales
- Estadística descriptiva
- Técnicas de análisis estadístico de datos uni y multivariantes.
- Modelización de datos Sociolaborales

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Capacidad para analizar la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.
- Capacidad para interpretar los factores que estructuran las desigualdades en el mundo del trabajo.
- Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
- Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral.
- Capacidad para localizar y discriminar las fuentes estadísticas que recogen los datos sociolaborales.
- Capacidad para analizar la documentación e información relevante para la investigación en el ámbito sociolaboral.
- Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral.
- Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- Capacidad para analizar datos con apoyo de los principales paquetes de software estadístico.
- Capacidad para globalizar situaciones sociolaborales mediante modelos.

BLOQUE TEMÁTICO 4**Psicología del Trabajo y Técnicas de Negociación**
Nº de créditos ECT's 12. (300 horas)**CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS**

- Aproximación a la psicología del trabajo
- El comportamiento humano en el trabajo: grupos de trabajo. Comunicación en el trabajo. El poder en las organizaciones.
- La efectividad en el trabajo: cultura y clima en las organizaciones. Motivación laboral y satisfacción en el trabajo. Estrategias de cambio y desarrollo organizacional
- El conflicto en las organizaciones: tipos de conflictos. La gestión del conflicto.
- Naturaleza y características de la negociación.
- El proceso de negociación
- Estilos de negociación
- Estrategias y tácticas en el proceso de negociación

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Habilidades sociales e interpersonales aplicadas al ámbito organizacional
- Capacidad para aplicar técnicas de dirección de grupos
- Capacidad para analizar y gestionar el conflicto en las organizaciones
- Habilidades para negociar en el ámbito organizacional y de mediación laboral
- Capacidad para detectar riesgos psicosociales
- Capacidad para aplicar técnicas de motivación
- Capacidad para aplicar técnicas de mejora del clima laboral

BLOQUE TEMÁTICO 5**Economía y Mercado de Trabajo**
Nº de créditos ECT's 12. (300 horas)**CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS**

- La Economía como ciencia social: objeto, método y enfoques analíticos.
- El funcionamiento de los mercados de trabajo en los siglos XIX y XX.
- Mercado, instituciones y Estado.
- La actuación de los agentes económicos en el mercado: demanda y oferta.
- Empresa y estructuras de mercado.
- Análisis de las relaciones macroeconómicas.
- Crecimiento económico, renta, empleo e inflación.
- Sector exterior y globalización económica.
- Trabajo, empleo y paro: conceptos e indicadores.
- Factores determinantes de la oferta y la demanda de trabajo.
- La segmentación de los mercados de trabajo.
- La determinación de los salarios y la estructura salarial.
- Elementos microeconómicos, macroeconómicos y estructurales del desempleo.
- Los sistemas laborales territoriales.
- El mercado de trabajo en España: estructura y evolución.

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Capacidad para transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando terminología económica de forma adecuada.
- Capacidad para localizar y gestionar información de carácter económico general y sobre el mercado de trabajo.
- Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante del mercado de trabajo
- Capacidad para interpretar y elaborar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo.
- Capacidad para analizar y comprender los principales procesos económicos.
- Capacidad para elaborar diagnósticos de carácter económico sobre problemas del mercado de trabajo.
- Capacidad para asesorar en materia de mercado de trabajo a agentes sociales e instituciones públicas.
- Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral en el ámbito local.
- Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito económico-laboral.

BLOQUE TEMÁTICO 6**Historia Social y de las Relaciones Laborales**
Nº de créditos ECT's 6. (150 horas)**CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS**

- Fundamentos sociales, políticos y económicos del mundo contemporáneo.
- Historia de los agentes socioeconómicos en los mercados de trabajo.
- Distribución de la riqueza de las sociedades capitalistas contemporáneas. Las alternativas al sistema liberal-capitalista.
- El papel de las instituciones en la configuración de las relaciones laborales.
- Evolución de las formas de trabajo.
- Evolución histórica de las políticas sociales en el ámbito internacional y nacional.

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Capacidad para realizar informes orales y escritos sobre aspectos referidos al análisis temporal del trabajo, las relaciones laborales y el funcionamiento de los mercados de trabajo.
- Capacidad para buscar, organizar, gestionar e interpretar informaciones cualitativas y cuantitativas referidas a las relaciones laborales y al funcionamiento de los mercados de trabajo.
- Capacidad para contextualizar, comparar y analizar críticamente los fenómenos, sucesos y procesos que tienen lugar en la evolución histórica del trabajo, las relaciones laborales y los mercados de trabajo.
- Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales.
- Adquisición de destrezas para el análisis de realidades sociales complejas pasadas y presentes.
- Dominio de procedimientos, instrumentos y terminología de la ciencia histórica para el análisis sociolaboral.

BLOQUE TEMÁTICO 7**Teoría y Sistemas de Relaciones Laborales**
Nº de créditos ECT's 12. (300 horas)**CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS**

- Teorías clásicas en el estudio de las relaciones laborales
- Institucionalismo y Pluralismo.
- Funcionalismo y teoría de los sistemas de relaciones laborales.
- Neomarxismo.
- Corporativismo y neocorporativismo.
- Interaccionismo y teorías de la acción.
- Sistema de relaciones laborales español: contexto, estructura y actores.
- Proceso de europeización de las relaciones laborales.
- Modelos y sistemas comparados de relaciones laborales.
- El estado como actor en las relaciones laborales.
- Las organizaciones empresariales y sindicales en España y en Europa: estructura, objetivos, estrategias.
- Las prácticas de los actores: la negociación colectiva en España y en perspectiva comparada.
- La conflictividad laboral en España y en Europa.
- Estados del bienestar en perspectiva comparada.
- Características del Estado del bienestar en España.

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.
- Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de relaciones laborales
- Capacidad para valorar las decisiones emanadas de los agentes que intervienen en las relaciones laborales en el contexto nacional e internacional.
- Capacidad para valorar el comportamiento de los agentes sociales en los diferentes modelos de relaciones laborales
- Capacidad para comprender las diferencias existentes entre los diferentes modelos de estados de bienestar

BLOQUE TEMÁTICO 8**Políticas Sociolaborales**
Nº de créditos ECT's 12. (300 horas)**CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS**

- Políticas públicas: características generales de las políticas sociolaborales.
- Proceso de elaboración y desarrollo de las políticas sociolaborales.
- Políticas de desarrollo local, regional. Políticas nacionales y comunitarias.
- Análisis y evaluación de las políticas sociolaborales.
- Marco normativo de las políticas sociolaborales.
- Políticas activas y pasivas de empleo.
- Políticas de empleo para colectivos vulnerables.
- Políticas para el fomento de la economía social
- Políticas de igualdad e integración.

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Análisis crítico de las políticas sociolaborales
- Capacidad para diseñar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socio-económica e inserción laboral
- Capacidad de creación de redes entre los agentes sociolaborales
- Capacidad para identificar los diferentes colectivos con dificultades de empleabilidad y los problemas específicos que les afectan
- Capacidad para asesorar sobre las medidas más adecuadas para favorecer la incorporación al empleo
- Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación y orientación laboral

BLOQUE TEMÁTICO 9**Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales**
Nº de créditos ECT's 12. (300 horas)**CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS**

- Conceptos básicos de salud laboral.
- Factores sociales y psicológicos y su influencia en la salud laboral.
- Los riesgos profesionales, tipología y afectación a la salud.
- Técnicas de prevención
- El marco jurídico de la prevención de riesgos laborales.
- Obligaciones y responsabilidades empresariales en materia de prevención
- Servicios de prevención y sus modalidades
- Participación de los trabajadores y sus representantes en materia de prevención
- La prevención de riesgos en la Administración Pública

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Capacidad para identificar e interrelacionar los distintos factores que intervienen en el ámbito de la salud laboral
- Capacidad para asesorar en la elección de los sistemas de gestión de la prevención
- Capacidad para representar al empresario en los comités de seguridad
- Capacidad para formar parte de los servicios de prevención propios y ajenos
- Capacidad para asesorar sobre adopción de medidas organizativas de prevención de riesgos psicosociales.
- Capacidad para asesorar sobre la responsabilidad por incumplimiento en materia preventiva
- Capacidad para realiza tramites de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, IT por riesgo durante el embarazo etc...
- Capacidad para realizar estudios de absentismo, siniestralidad.

BLOQUE TEMÁTICO 10**Elementos Jurídicos básicos para las Relaciones Laborales**
Nº de créditos ECT's 9. (225 horas)**CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS**

- Principios constitucionales y organización del Estado.
- Derecho de obligaciones y contratos
- La responsabilidad civil y patrimonial
- El ordenamiento jurídico administrativo
- El procedimiento administrativo común
- La responsabilidad de la administración
- Formas jurídicas de la empresa
- Las transformaciones societarias
- Supuestos concursales
- Conceptos de derecho tributario

CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES

- Capacidad para comprender los mecanismos de actuación de las instituciones políticas y de su ordenamiento constitucional.
- Capacidad para aplicar los contenidos de los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones laborales.
- Capacidad para comprender el significado de la regulación jurídica
- Capacidad para interpretar y redactar contratos
- Capacidad para asesorar en materia de aseguramiento de responsabilidades
- Capacidad para dirigirse a las diversas administraciones públicas
- Capacidad para realizar el seguimiento de procedimientos administrativos
- Capacidad para preparar recursos administrativos
- Capacidad para identificar los supuestos de responsabilidad administrativa
- Capacidad para comprender las diversas vicisitudes empresariales y conectarlas con aspectos sociolaborales
- Capacidad para comprender las nociones básicas del sistema tributario

11.3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE DE LOS DIFERENTES CONTENIDOS FORMATIVOS COMUNES

Partiendo de la experiencia de la distribución de contenidos teóricos y prácticos que tienen los planes de estudio actuales, a continuación se hace una propuesta de distribución porcentual de horas de trabajo del estudiante de los diferentes contenidos formativos. Para ello, se ha hecho una distinción entre las actividades que realiza el estudiante con la presencia del profesor y sin la presencia de éste, entendiéndose que el crédito europeo comprende todas las actividades educativas requeridas: clases teóricas, clases prácticas, seminarios, sesiones en el aula de informática, tutorías individuales y en grupo, actividades de evaluación, elaboración de trabajos en grupo e individuales o estudio de la materia. Asimismo, se presupone que la puesta en marcha del ECTS tiene que llevar consigo un cambio profundo en la metodología docente y de aprendizaje.

No obstante, hemos de significar que esta propuesta deberá ser revisada en profundidad cuando se tenga más experiencia práctica en el ECTS.

Del mismo modo la propuesta que presentamos se refiere, como referencia genérica, a cada uno de los bloques temáticos. La posterior concreción de estos en asignaturas deberá ajustar la distribución en función de los objetivos y peculiaridades de cada una de ellas.

BLOQUE TEMÁTICO	MARCO NORMATIVO DE LAS RELACIONES LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
	TIPO DE ACTIVIDAD	% HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE
CON LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Clases teóricas	25/20
	Clases prácticas, Seminarios, Sesiones en el aula de informática	13/18
	Tutorías individuales / Tutorías en grupo	7
	Actividades de evaluación (examen, exposiciones en clase, corrección de trabajos y exámenes...)	5
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA CON EL PROFESOR		50
SIN LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Elaboración de trabajos en grupo	5
	Elaboración de trabajos individuales	15
	Estudio de la materia	30
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA SIN EL PROFESOR		50

BLOQUE TEMÁTICO	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, DIRECCIÓN Y GESTION DE RECURSOS HUMANOS	
	TIPO DE ACTIVIDAD	% HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE
CON LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Clases teóricas	20
	Clases prácticas, Seminarios, Sesiones en el aula de informática	15
	Tutorías individuales / Tutorías en grupo	10
	Actividades de evaluación (examen, exposiciones en clase, corrección de trabajos y exámenes...)	5
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA CON EL PROFESOR		50
SIN LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Elaboración de trabajos en grupo	15
	Elaboración de trabajos individuales	10
	Estudio de la materia	25
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA SIN EL PROFESOR		50

BLOQUE TEMÁTICO	SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL	
	TIPO DE ACTIVIDAD	% HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE
CON LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Clases teóricas	20
	Clases prácticas, Seminarios, Sesiones en el aula de informática	15
	Tutorías individuales / Tutorías en grupo	10
	Actividades de evaluación (examen, exposiciones en clase, corrección de trabajos y exámenes...)	5
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA CON EL PROFESOR		50
SIN LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Elaboración de trabajos en grupo	15
	Elaboración de trabajos individuales	10
	Estudio de la materia	25
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA SIN EL PROFESOR		50

BLOQUE TEMÁTICO	PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y TÉCNICAS DE NEGOCIACIÓN	
	TIPO DE ACTIVIDAD	% HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE
CON LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Clases teóricas	20
	Clases prácticas, Seminarios, Sesiones en el aula de informática	15
	Tutorías individuales / Tutorías en grupo	10
	Actividades de evaluación (examen, exposiciones en clase, corrección de trabajos y exámenes...)	5
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA CON EL PROFESOR		50
SIN LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Elaboración de trabajos en grupo	10
	Elaboración de trabajos individuales	10
	Estudio de la materia	30
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA SIN EL PROFESOR		50

BLOQUE TEMÁTICO	ECONOMÍA Y MERCADO TRABAJO	
	TIPO DE ACTIVIDAD	% HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE
CON LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Clases teóricas	25
	Clases prácticas, Seminarios, Sesiones en el aula de informática	15
	Tutorías individuales / Tutorías en grupo	5
	Actividades de evaluación (examen, exposiciones en clase, corrección de trabajos y exámenes...)	5
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA CON EL PROFESOR		50
SIN LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Elaboración de trabajos en grupo	10
	Elaboración de trabajos individuales	10
	Estudio de la materia	30
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA SIN EL PROFESOR		50

BLOQUE TEMÁTICO	HISTORIA SOCIAL Y DE LAS RELACIONES LABORALES	
	TIPO DE ACTIVIDAD	% HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE
CON LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Clases teóricas	25
	Clases prácticas, Seminarios, Sesiones en el aula de informática	10
	Tutorías individuales / Tutorías en grupo	10
	Actividades de evaluación (examen, exposiciones en clase, corrección de trabajos y exámenes...)	5
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA CON EL PROFESOR		50
SIN LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Elaboración de trabajos en grupo	15
	Elaboración de trabajos individuales	10
	Estudio de la materia	25
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA SIN EL PROFESOR		50

BLOQUE TEMÁTICO	TEORÍA Y SISTEMAS DE RELACIONES LABORALES	
	TIPO DE ACTIVIDAD	% HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE
CON LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Clases teóricas	25
	Clases prácticas, Seminarios, Sesiones en el aula de informática	10
	Tutorías individuales / Tutorías en grupo	10
	Actividades de evaluación (examen, exposiciones en clase, corrección de trabajos y exámenes...)	5
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA CON EL PROFESOR		50
SIN LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Elaboración de trabajos en grupo	15
	Elaboración de trabajos individuales	10
	Estudio de la materia	25
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA SIN EL PROFESOR		50

BLOQUE TEMÁTICO	POLÍTICAS SOCIOLABORALES	
	TIPO DE ACTIVIDAD	% HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE
CON LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Clases teóricas	25
	Clases prácticas, Seminarios, Sesiones en el aula de informática	10
	Tutorías individuales / Tutorías en grupo	10
	Actividades de evaluación (examen, exposiciones en clase, corrección de trabajos y exámenes...)	5
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA CON EL PROFESOR		50
SIN LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Elaboración de trabajos en grupo	15
	Elaboración de trabajos individuales	10
	Estudio de la materia	25
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA SIN EL PROFESOR		50

BLOQUE TEMÁTICO	SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
	TIPO DE ACTIVIDAD	% HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE
CON LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Clases teóricas	25
	Clases prácticas, Seminarios, Sesiones en el aula de informática	15
	Tutorías individuales / Tutorías en grupo	5
	Actividades de evaluación (examen, exposiciones en clase, corrección de trabajos y exámenes...)	5
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA CON EL PROFESOR		50
SIN LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Elaboración de trabajos en grupo	10
	Elaboración de trabajos individuales	10
	Estudio de la materia	30
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA SIN EL PROFESOR		50

BLOQUE TEMÁTICO	ELEMENTOS JURÍDICOS BÁSICOS PARA LAS RELACIONES LABORALES	
	TIPO DE ACTIVIDAD	% HORAS DE TRABAJO DEL ESTUDIANTE
CON LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Clases teóricas	25
	Clases prácticas, Seminarios, Sesiones en el aula de informática	15
	Tutorías individuales / Tutorías en grupo	5
	Actividades de evaluación (examen, exposiciones en clase, corrección de trabajos y exámenes...)	5
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA CON EL PROFESOR		50
SIN LA PRESENCIA DEL PROFESOR	Elaboración de trabajos en grupo	10
	Elaboración de trabajos individuales	10
	Estudio de la materia	30
TOTAL DE HORAS EN LAS QUE EL ALUMNO TRABAJA SIN EL PROFESOR		50

11.4. RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS PARA EL DISEÑO DE LOS GRADOS POR PARTE DE LAS UNIVERSIDADES

En los debates realizados con motivo de la elaboración de este proyecto, se acordó incorporar una serie de recomendaciones para ser sometidas a consideración de las Universidades a la hora de diseñar sus planes de estudio.

- Respecto a los contenidos formativos comunes y a las posibles materias a que éstos den lugar -con un carácter formativo básico, más especializado o aplicado-, se recomienda a efectos de ordenación curricular la inclusión por parte de las universidades en los primeros años del grado de aquellas materias con contenidos formativos básicos, favoreciendo con ello, además, la movilidad a través de programas de intercambio de estudiantes. Cabe valorar, la expedición de un diploma una vez finalizados los tres primeros años, en función de los requisitos administrativos que finalmente se establezcan para el acceso a determinadas escalas de la Administración Pública una vez en vigor los nuevos títulos de grado.
- Respecto al posible incremento de créditos que se realice por parte de las Universidades en las distintas materias que se establezcan a partir de los bloques temáticos, se recomienda que éste no sea elevado para permitir los márgenes de flexibilidad necesaria para la consideración de contenidos obligatorios u optativos.
- Respecto a los contenidos obligatorios, se decidió establecer un catálogo abreviado que sirva como recomendación de aquellos contenidos complementarios que las Universidades puedan incluir a la hora de establecer sus planes de estudio. Estos contenidos son:

- Prácticum
 - Contabilidad y análisis de balances.
 - Fiscalidad del trabajo y de la empresa.
 - Economía social.
 - Estructura social.
 - Planificación y régimen de trabajo en la Administración Pública.
 - Gestión de la calidad.
- Respecto a los contenidos de carácter optativo se recomienda que éstos se organicen en conjuntos formativos dirigidos a atender las posibles orientaciones ocupacionales de los estudiantes del grado.
- No se ha considerado necesario incluir el aprendizaje de idiomas, entendiéndose que deben ser las Universidades las que proporcionen y faciliten su aprendizaje a través de servicios propios (Laboratorio de idiomas) y decidan su posible reconocimiento a través de créditos bien optativos o de libre configuración.

11.4.1. PROPUESTA DE POSIBLES POSTGRADOS

Junto a los postgrados que se establezcan por parte de las Universidades enfocados a la investigación, se han considerado como postgrados procedentes profesionalmente para los graduados, los siguientes:

- Prevención de Riesgos Laborales.
- Dirección de Recursos Humanos.
- Auditoría Sociolaboral.
- Práctica Procesal Laboral y Contenciosa.
- Promoción de empleo y Desarrollo Local.
- Tributación empresarial
- Negociación colectiva y Solución de conflictos Laborales

12.

CRITERIOS E INDICADORES DE CALIDAD

12. Criterios e indicadores de calidad

Algunas de las Universidades participantes en el proyecto, han realizado ya procesos de evaluación de sus titulaciones de Relaciones Laborales siguiendo la metodología propuesta en la Guía de Auto-evaluación del Programa de Evaluación Institucional elaborada por la ANECA. A partir de estas experiencias, y dada la validez y utilidad de dicha Guía, en este apartado se recogen aquellos de indicadores que se consideran como más relevantes para la evaluación del título y garantizar la calidad del mismo.

Estos indicadores, escogidos, se estructuran en tres grandes bloques que abarcan, los factores tanto externos como internos que inciden en el desarrollo del título, y los criterios seleccionados para la evaluación de dicho título.

- Contexto de la titulación: factores relacionados con la situación de la titulación en un contexto externo (ámbito europeo, estatal, autonómico) e interno (recursos humanos disponibles y los factores que componen la infraestructura material y técnica del título).
- Estructura de la titulación (programa formativo, ordenación y organización de contenidos del título).
- Evaluación (procesos de evaluación de los resultados académicos y profesionales, atendiendo en estos últimos la empleabilidad e inserción laboral).

1. CONTEXTO EXTERNO E INTERNO DE LA TITULACIÓN.

Para poder valorar la posición de la titulación en su contexto de referencia es necesario procurar el seguimiento de los siguientes indicadores:

1.1. CONTEXTO DE REFERENCIA

1.1.1. Posición en el contexto externo:

- Configuración, estructura y competencias profesionales que se derivan de las titulaciones europeas homólogas
- Configuración, estructura y competencias profesionales de otras titulaciones afines y con ámbitos de acción próximos en el mercado laboral, tanto en Europa y como en España.
- Estructura y nivel del programa de comunicación.
- Utilización del Suplemento al título y sistema de créditos ECTS
- Nivel de relaciones externas de la titulación: Existencia y participación en programas de intercambio (alumnos y profesores). Convenios de colaboración educativa con instituciones españolas y extranjeras.

1.1.2 Posición en el ámbito de la propia Universidad:

- Peso específico del alumnado respecto a otras titulaciones de la misma.
- Implicación de los profesores en la gestión universitaria: cargos académicos, comisiones, Claustro etc.

1.2. EN EL CONTEXTO INTERNO:

1.2.1 Respecto a los alumnos:

- Evolución del número de alumnos y de la demanda de plazas atendiendo a 1ª, 2ª opción...)
- Vías de acceso a la titulación. Nota de acceso y numerus clausus.
- Rendimiento académico, atendiendo a tasa de abandono inicial; tasa de graduación; créditos superados por años.
- Actividades extracurriculares: informativas y culturales.
- Actividades de orientación profesional.

- Grado de satisfacción

1.2.2. Respecto a los profesores:

- Composición del profesorado e implicación en la gestión universitaria. (Consejo de Gobierno, Claustro, Comisiones etc.)
- Número de Licenciados y Doctores.
- Situación administrativa de los mismos.
- Resultados de las evaluaciones de los alumnos.
- Posibilidades de promoción y de movilidad.
- Grado de satisfacción.

1.2.3. Respecto a la infraestructura:

- Espacios: Aulas; salas de lectura; bibliotecas y aulas de informática.
- Equipamiento de los mencionados espacios y adecuación a las necesidades docentes.
- Otros recursos (Posibilidad de uso de espacios externos a la Universidad).

2. ESTRUCTURA DE LA TITULACIÓN

2.1. CONTENIDOS FORMATIVOS

- Definición del perfil académico.
- Definición y descripción de los perfiles profesionales.
- Adecuación de los contenidos formativos con los perfiles profesionales.
- Definición de las competencias genéricas y de las competencias específicas de cada uno de los perfiles.

2.2. DEFINICIÓN Y DIFUSIÓN DE LOS ESTUDIOS

- Objetivos de la titulación. De acuerdo con las necesidades del ámbito territorial y social (ámbito autonómico, estatal y comunitario; demandas de los alumnos, número y tipología del profesorado; necesidades de los profesionales y los empleadores.
- Relación entre objetivos y resultados. Adecuación entre los objetivos y los perfiles curriculares.

- Difusión de la titulación. Actividades de información sobre el título.

2.3. ORGANIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA.

2.3.1. Estructura y coordinación docente:

- Órganos personales y colectivos de participación y gestión.
- Grado de participación de alumnos y profesores en los órganos correspondientes.

2.3.2. Metodología:

- Métodos pedagógicos.
- Estructura teórica y práctica de la docencia.
- Recursos bibliográficos; audiovisuales e informáticos.

2.3.3. Acción tutorial de atención y orientación a los estudiantes.

2.3.4. Actividades complementarias formativas.

2.3.5. Nivel de actualización e innovación de los métodos y recursos utilizados.

3. EVALUACIÓN

3.1. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1.1. Evaluación de los estudios y las competencias:

- Resultados académicos. (calificaciones, premios extraordinarios fin de carrera y premios nacionales)
- Niveles de inserción de los titulados. (adecuación entre los perfiles de la titulación y los empleos ocupados, remuneración, etc.)
- Grado de satisfacción de titulados y empleadores.

3.1.2. Evaluación de la docencia:

- Líneas de actuación docente.
- Resultados de las mismas.

3.2. EVALUACIÓN DEL PROCESO DE FORMACIÓN

- Nivel de desarrollo y aprovechamiento de los estudiantes.
- Adecuación entre el diseño, el desarrollo y los resultados del programa:
- Búsqueda e identificación de las necesidades del entorno.
- Toma de contacto con los empleadores, en los diferentes ámbitos sociales.
- Procesos de evaluación.
- Innovación y adaptación a las nuevas demandas.
- Reformas del título: formativas, docentes etc.
- Mantenimiento de canales de información y organización que permitan una adaptación continua, en pro de la calidad.

Del mismo modo, es importante señalar que, una vez puestos en marcha los nuevos títulos, es probable que algunos de los indicadores antes expuestos dejen de ser relevantes, y sea necesario utilizar y tener en cuenta otros nuevos, más representativos de las titulaciones emergentes y su ámbito profesional.

ANEXOS

Anexo 1

Valoraciones

ANEXO 1.1: VALORACIÓN DEL CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA



CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA

D. FRANCISCO ANTONIO RODRÍGUEZ SANTANA, Secretario del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, con sede en la C/ Rafael Calvo, 7- Bajo, C. P. 28.010 de Madrid.

CERTIFICA: Que en la reunión extraordinaria del Pleno del Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España, celebrada en Madrid, el día 15 de JUNIO de 2004, en el PUNTO CUARTO del Orden del Día, que enuncia "*Estudio, análisis y valoración, así como adopción de la postura que ha de adoptar el Pleno del Consejo General ante la propuesta que realizará la Comisión encargada de la elaboración del Plan de Estudios del Grado de Relaciones Laborales ante la ANECA, así como aceptación o no de la misma por el Pleno del Consejo General*", se sometió a la aprobación del Pleno la siguiente propuesta:

1. *La posición de apoyo al plan de estudios diseñado hasta ahora.*
2. *Rogar y confiar a la Comisión que lucha por conseguir la inclusión de la Enmienda del Prof. Sempere, es decir, la inclusión en el plan de estudios de:*
 - *doce créditos más de materias troncales.*
 - *el Procedimiento Laboral y*
 - *la Jurisdicción Contencioso-Administrativa"*

Que fue aprobada por unanimidad, tal y como consta en el acta nº 204/04 del quince de junio del presente año.

Y para que conste y surta los efectos pertinentes, lo firmo con el Vº Bº del Excmo. Sr. Presidente, en Madrid, a 29 de Junio de 2.004.-

VºBº

El Presidente

El Secretario General

Fdo.: Francisco J. San Martín Rodríguez

Fdo: Francisco A. Rodríguez Santana

ANEXO 1.2: VALORACIÓN EXPERTOS Y RESPONSABLES ACADÉMICOS DE UNIVERSIDADES EUROPEAS

Huelva 20 de junio de 2004

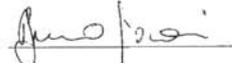
Estimado Sr.

A través de estas palabras quiero hacerle llegar mi valoración más positiva sobre los trabajos que ha venido desarrollando la Red de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo de España para la elaboración del Libro Blanco sobre el Grado en Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo, auspiciado por la ANECA.

El estudio realizado sobre titulaciones similares existentes en la Unión Europea, el contacto con colegas de diversos países y la organización de un encuentro internacional **Hacia un Espacio Europeo de Relaciones Laborales** (Jerez 3 y 4 de junio) a lo largo del cual ha sido posible intercambiar impresiones, expectativas, experiencias, etc. supone un camino adecuado para posibilitar la convergencia hacia un Espacio Europeo de Educación Superior en el ámbito de nuestras titulaciones. Estoy seguro de que este trabajo, los contactos realizados y el cauce de comunicación abierto, redundará en beneficio de los centros responsables de su impartición, de sus profesores y muy especialmente de los estudiantes, destinatarios últimos de todo este trabajo.

Fdo: 

Prof. Dr. Alan Stoleroff
Instituto Superior de Ciencias del Trabajo y de la Empresa

Fdo: 

Prof. Dr. D. Fiorai
Universidad de Siena

Fdo: 

Prof. Visitante D. Kenneth Adam Dubin

Fdo: 

Prof. Dra. Dña. Carmen Arnáiz

Fdo: 

Prof. Dr. Esteban Martínez
Universidad Libre de Bruselas

ORGANIZA

- ASOCIACIÓN DE ESCUELAS UNIVERSITARIAS DE RELACIONES LABORALES DE ANDALUCÍA

PATROCINA

- Consejería de Educación y Ciencias de la Junta de Andalucía. Proyecto piloto para la implantación del crédito europeo en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.
- Proyecto ANECA para el diseño del Grado en Relaciones Laborales/ Ciencias del Trabajo
- Consejo General de Colegios de Graduados Sociales de España

COMITÉ ORGANIZADOR:

- Ilmo. Sr. D. Ignacio Lermia Montero. Universidad de Valencia. Coordinador del Proyecto ANECA para el diseño del Grado en Relaciones Laborales/ Ciencias del Trabajo
- Ilmo. Sr. D. Agustín Galán García. Universidad de Huelva. Pte. Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.
- Ilmo. Sr. D. Carlos Arenas Posadas. Decano de la Facultad de Ciencias del Trabajo. Universidad de Sevilla.
- Ilmo. Sr. D. Francisco Sambruno Lopéz. Director Técnico Centro Universitario de Estudios Sociales de Jerez de la Frontera.

LUGAR DE CELEBRACION:

Auditorio
Caja San Fernando
Plaza de las Marinas
Jerez



CAJA SAN FERNANDO

**Encuentro Internacional
Hacia un Espacio Europeo
de Relaciones Laborales**

Jerez 3 y 4 de Junio de 2009

Una aportación desde Andalucía



Programa	
<p><i>Jueves día 3</i></p> <p>10:00 h. Recepción de participantes y entrega de documentación.</p> <p>10:40 h. Apertura. D. Francisco Martos Crespo. Director General de Universidades. Consejería de Innovación, Ciencias y Empresas. Junta de Andalucía.</p> <p>11:15 h. La Experiencia piloto para la implantación del crédito europeo en Andalucía • Ponente: D. Luis Rivero García. Vicerrector Relaciones Internacionales y Convergencia. Universidad de Huelva.</p> <p>12:00 h. El Grado en Ciencias del Trabajo/ Relaciones Laborales: situación en la Unión Europea. • Ponente: Dña. Ana Alfaro de Prado. Vicedecana Facultad Ciencias del Trabajo. Universidad de Sevilla.</p> <p>12:30 h. El Grado en Ciencias de Trabajo: La experiencia en Bélgica. Universidad Libre de Bruselas • Ponente: D. Esteban Martínez</p> <p>ALMUERZO</p> <p>17:00 h. El Grado en Ciencias del Trabajo: La experiencia en Italia. Universidad de Siena. • Ponente: D. Bruno Fiori. Coordinatore del Corso di Laurea in Consulente del Lavoro. Facoltà di Giurisprudenza</p>	<p>17:45 h. El Grado en Ciencias del Trabajo: visión Angloajonesa. • Ponente: D. Kenneth A. Dubing. Universidad Carlos III</p> <p>18:00 h. El Grado en Ciencias del Trabajo: La experiencia en Portugal. • Ponente: D. Alan Stoleroff. Instituto Superior de Ciências del Trabajo y Empresa. Portugal</p> <p>18:40 h. Mesa Redonda: "Bases para la creación de un Grado Europeo en Ciencias del Trabajo/Relaciones Laborales", Universidad Libre de Bruselas, Universidad de Siena, Universidad Carlos III, Instituto Superior de Ciencias de Trabajo y de Empresa. Universidad de Valencia.</p> <p><i>Viernes día 4</i></p> <p>10:00 h. La organización docente en el Espacio Europeo de Educación Superior. The University of the West of England. • Ponente: D. Carmen Arnaiz</p> <p>11:00 h. El Grado en Ciencias del Trabajo: La experiencia Española. El Proyecto de RRL/ CCTT a la ANECA. Presentación del Borrador del Informe final. • Ponente: D. Ignacio Lerma Montero. Coordinador del Proyecto ANECA</p> <p>12:00 h. Conclusiones • D. Carlos Arenas Posadas</p> <p>19:00 h. Clausura</p>

ANEXO 1.3: VOTO PARTICULAR UNIVERSIDAD DE LEÓN

1

VOTO PARTICULAR DE LOS DOCTORES FERNANDEZ DOMINGUEZ Y RODRIGUEZ ESCANCIANO (REPRESENTANTES OFICIALES DE LA UNIVERSIDAD DE LEON) AL CONTENIDO DE LA PONENCIA 4 PRESENTADA POR LA COMISION DE COORDINACION DEL PROYECTO

Habiendo examinado con detalle el contenido de la Ponencia 4, sometida a la consideración del Plenario, y frente a la unanimidad con la que ha sido aceptada, nos consideramos obligados a justificar el voto en contrario en virtud de las siguientes razones:

Primera.- Habiéndose detectado en las Ponencias precedentes que el perfil profesional del futuro Licenciado mostraba claramente dos inclinaciones fundamentales cual son Graduado Social como profesional liberal o integrado en una empresa, ya como asesor laboral, ya como miembro de un equipo de recursos humanos (sin perjuicio de otras dos líneas de claro potencial, como son la gestión de prevención de riesgos y la mediación en el mercado de trabajo), nos parece incongruente la selección de materias a impartir que se ha efectuado por tres razones fundamentales::

A) Dejando aparte las vinculadas a la normativa laboral y a organización de empresas y recursos humanos, el resto de las materias deberían ser estrictamente complementarias de las anteriores. Una simple suma de créditos ECT,S muestra, sin embargo, que su peso en el conjunto llega a duplicar el de aquéllas que deberían servir realmente para orientar el futuro profesional del Licenciado: lo adicional acaba siendo principal.

B) Además de lo anterior, que claramente desequilibra el contenido de la titulación, cabe apuntar que la selección de las materias complementarias parece regirse, como en su momento ya se hizo, por el afán de conservar o refundir lo que ya había, y no tanto por analizar cuáles son las verdaderas necesidades a añadir. Si se prefiere, por preservar incólume territorios no descritos en favor de determinadas Areas docentes más que por la necesaria apertura a otros saberes que se entiende imprescindibles.

C) Prueba indubitada de las afirmaciones anteriores es la proporcionada por una opción que eleva la troncalidad casi al máximo, sin que se entiendan las razones para tal

2

opción, salvo de asumir las premisas precedentes, intentando salvaguardar un acervo de difícil asimilación.

Segunda.- Intentando desarrollar lo arriba sostenido, conviene parar la atención, en primer lugar, en la desproporción evidente que se aprecia entre lo que debería ser el núcleo central de la titulación y cuanto debería ayudar a desarrollarlo. En este sentido, el esfuerzo a la hora de medir lo que debe ayudar a que el futuro Licenciado se forme adecuadamente peca de dos graves defectos:

De un lado, se le va a exigir enfrentarse a materias muy heterogéneas. La opción sería correcta si cada una de ellas poseyera una entidad formativa suficiente; sin embargo, cuanto se le ofrece son contenidos que a duras penas pueden merecer el calificativo de mínimos; no ya nociones "básicas", sino meras aproximaciones a las mismas, que poco o nada aportan, sino es un "barniz" que en modo alguno lo prepara para nada.

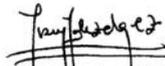
Basten dos ejemplos: qué Historia conocerán quienes cursen una asignatura troncal con 6 ETC,S; qué conocimientos de Derecho Civil, Administrativo, Constitucional, Mercantil o Financiero podrán adquirir quienes reciban una formación cifrada en 9 ETC,S. La respuesta parece sencilla: harto insuficientes, cuando no claramente disturbadores, en la medida en que al alumno se le va a exigir, o bien meras incursiones, difícilmente conocimientos, o bien un esfuerzo realmente ímprobo de querer acceder a los mismos en tan estrecha carga lectiva.

De otro, el resultado del reparto de materias, en vez de aspirar a conseguir formar a alumnos con hasta siete perfiles (auténtica utopía postulada en el Proyecto), lo que verdaderamente conseguirá es no formarlos adecuadamente en ninguno. Una cosa es intentar abrir la titulación a un mercado variopinto y otra muy distinta esperar que éste reciba con los brazos abiertos a personas a las que se debe formar *a posteriori* porque en realidad no han adquirido en la Universidad una formación imprescindible. La amalgama de materias, su diversidad y dispersión muestran un "popurrí" difícil de afrontar por el discente y, además, difícil de asumir por los futuros empleadores: "saber" de todo un poco y, en realidad, no saber nada.

3

Tercera.- Un voto particular no puede ser nunca sólo una crítica destructiva; debe unir, además, una propuesta que se justifique sobre sus propios postulados. En este caso, la opción pasaría por incrementar sustancialmente la troncalidad de las materias relativas a nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, así como Organización de Empresas y Recursos Humanos; suprimir otras que aportan escaso contenido al perfil futuro del Licenciado (Historia, Teoría de las Relaciones Laborales y Políticas Sociolaborales); reducir el contenido de aquéllas que deberían ser estrictamente instrumentales (Sociología y Psicología); y, en fin, aumentar alguna que el propio Colegio Profesional reconoce como fundamental para el ejercicio actual y de un futuro próximo en la profesión (Derecho Procesal Social --ahora encuadrado en nociones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social-- y elementos de Derecho Público y Privado). Todo ello con un norte claro: reducir, al tiempo, la troncalidad, pues en el nivel del Proyecto se entiende desmesuradamente injustificada.

Esta es nuestra opinión, emitida en León a 22 de junio de 2004.



Fdo. Juan José Fernández Domínguez



Fdo. Susana Rodríguez Escanciano

Documentación complementaria

Capítulo 2: Los estudios de relaciones Laborales/ Ciencias del Trabajo en Latinoamérica

Una vez analizado el estado de la enseñanza de las Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo en la U.E., parece interesante completarlo con un breve recorrido por algunas de las instituciones latino-americanas, para conocer cómo se encuentran estos estudios allí.

Hemos tomado como referencia en este apartado, la información de algunas importantes instituciones de enseñanza superior de Argentina, México, Perú, Venezuela y Chile, que vienen manteniendo relaciones académicas y de intercambio científico con universidades españolas. Los datos obtenidos se recogen en los siguientes epígrafes.

1. ARGENTINA

La **Universidad de Buenos Aires**¹ imparte, en la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, los estudios de la "*Licenciatura en Relaciones del Trabajo*", con una duración total de cinco años. También existe la posibilidad de conseguir, al terminar el tercer año, el título intermedio de "*Analista en Relaciones del Trabajo*", con tres posibles especialidades: a) Especialidad en capacitación; b) Especialidad en Liquidación de Remuneraciones y Beneficios y c) Especialidad en funciones de organización y administración en Asociaciones Profesionales de trabajadores. El plan de estudios de la licenciatura establece una carga lectiva total de 2.250 horas, distribuidas de la siguiente forma: Materias del ciclo básico común (540 horas), Materias de grado (1530 horas) e Idiomas (inglés) (180 horas).

¹ <http://www.fsoc.uba.ar>

La **Universidad Nacional del Nordeste**² ofrece la “*Licenciatura en Relaciones Laborales*”, con una duración de cuatro años. El objetivo de estos estudios es el de formar profesionales para trabajar en equipos multidisciplinares, procurando que los distintos sujetos de las relaciones de trabajo acrecienten su comprensión de fenómenos que les son comunes y que coprotagonizan. Con ello, se pretende incentivar la mutua colaboración y la coordinación de esfuerzos de organismos estatales, empleadores y trabajadores, a través de la prevención, administración y resolución de los conflictos laborales, en beneficio de los individuos, de la organización que los emplea y de la comunidad en general.

Los licenciados estarán capacitados para: Planificar, organizar, coordinar y evaluar las relaciones de trabajo internas y externas de la organización, en lo relacionado con programas de empleo y selección, desarrollo y capacitación, evaluación del desempeño, planificación de carreras, análisis de puestos, perfiles profesionales, dotaciones de personal, valoración de tareas, sistemas de remuneración, planes de beneficios y servicios; interpretar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes referidas al Derecho del Trabajo, de la Seguridad Social y condiciones y medio ambiente de trabajo. También se les prepara para asesorar en la aplicación de las normas y reglamentos internos; Auditar y efectuar balances de gestión en lo vinculado con la administración y desarrollo del personal; Participar en la concertación, implementación y evaluación de sistemas de comunicación destinados al personal; Participar en la concertación, renovación e interpretación de convenios colectivos de trabajo y acuerdos por empresas. Asesorar en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones de trabajo, individuales y colectivas; Realizar estudios e investigaciones destinadas a la descripción y explicación de los fenómenos y problemas de las relaciones de trabajo, individuales y colectivas; Realizar arbitrajes y peritajes relacionados con las relaciones de trabajo, individuales y colectivas.

También la **Universidad del Centro Educativo Latinoamericano**³, ofrece una “*Licenciatura en Relaciones Laborales*”, con una duración de cuatro años y la posibilidad de un título intermedio de “*Analista Universitario en Relaciones Laborales*” al finalizar el tercer curso. La formación está orientada a la capacitación de profesionales con una adecuada preparación técnica y un sentido de responsabilidad social, dado que el egresado tendrá que desenvolverse en el ámbito de las empresas, donde se desarrollan las complejas relaciones humanas. La carga lectiva total de la licenciatura es de 3404 horas, de las que al primer curso se asignan 768, al segundo 768, al tercero 768 más 160 de pasantía (si se cursan estas 2464 horas se conseguiría el título intermedio) y al cuarto curso 832 horas, más 108 para la realización de una tesis final. Es interesante destacar el número de horas dedicadas al estudio del idioma inglés, que es una asignatura más del programa. Para la licenciatura se dedican un total de 512 horas y para el título intermedio, un total de 384 horas.

Respecto a las competencias profesionales, se señala que el “*Analista Universitario en Relaciones Laborales*” podrá colaborar en la planificación, coordinación y control de las funciones de dirección, administración del personal y relaciones laborales; realizar tareas referentes a técnicas y métodos de reclutamiento, evaluación de personal y administración de remuneraciones y participar en los programas de aplicación de beneficios sociales y de condiciones y medio ambiente del trabajo.

² <http://www.unne.edu.ar>

³ <http://www.ucel.edu.ar>

Para los “*Licenciados en Relaciones Laborales*” se establece un perfil mucho más ambicioso, entre cuyas competencias están las de: Planificar, organizar, coordinar y evaluar las relaciones laborales internas y externas de la Organización; Planificar, coordinar, supervisar y evaluar programas de selección, desarrollo y capacitación de personal; Diseñar, implementar y evaluar sistemas de evaluación de desempeño de personal y elaborar planeamiento de carrera en la Organización; Efectuar la descripción de tareas y elaboración de perfiles profesionales y asesorar acerca de las dotaciones de personal necesarias para la Organización; Efectuar evaluación de puestos y tareas y diseñar sistemas de remuneración; Elaborar, implementar, coordinar y evaluar planes de beneficios adicionales y servicios sociales destinados al personal; Interpretar y verificar el cumplimiento de las normas vigentes referidas a derecho del trabajo, seguridad social y condiciones y medio ambiente del trabajo; Organizar, implementar y mantener actualizados los registros y legajos del personal y la información necesaria para la liquidación de haberes y asesorar en la aplicación de normas y reglamentos internos; Auditar y efectuar balance anual de gestión en lo concerniente a la administración y desarrollo del personal; Participar en la organización, implementación y evaluación de sistemas de comunicación destinados al personal; Participar en la concertación, renovación e interpretación de convenios colectivos de trabajo; Asesorar en la elaboración de políticas y normas referidas a la administración y desarrollo del personal y las relaciones del trabajo; Asesorar en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones de trabajo, individuales y colectivas; Asesorar en lo relativo a las transformaciones de las relaciones del trabajo que se producen como consecuencia de los cambios tecnológicos; Realizar estudios e investigaciones destinados a la descripción y explicación de los fenómenos de las relaciones de trabajo, individuales y colectivas y Realizar arbitrajes y peritajes relacionados con las relaciones de trabajo, individuales y colectivas.

Por su parte, la **Universidad John F. Kennedy**⁴, en su Escuela de Relaciones Laborales, también imparte la “*Licenciatura en Relaciones Laborales*”, con una duración total de cinco cursos. Según se señala en la página web de esta universidad, “las características fundamentales del graduado en Relaciones Laborales que esta Universidad se propone formar, configuran un equilibrio triptico entre una sólida base humanística, una fuerte formación jurídica y un desarrollo técnico-profesional integral en lo conceptual y en lo operativo, de manera que se encuentre habilitado para investigar y/o actuar sobre la compleja problemática labora”. Aunque no aparece en la página de esta universidad el peso en horas de las diferentes asignaturas que conforman el plan de estudios, sí se destaca el importante peso que tiene el estudio del idioma inglés, siendo su superación requisito imprescindible para lograr obtener el título.

Respecto al perfil del profesional que se persigue obtener con estos estudios, éste estaría preparado para actuar en los siguientes campos: Planificar, organizar, coordinar, evaluar y supervisar las funciones inherentes a la administración de personal; Elaborar y ejecutar las políticas relacionadas con el desarrollo de los recursos humanos y con el desenvolvimiento de las organizaciones; Ejercer la representación de organizaciones, empresas y asociaciones en negociaciones colectivas y en la celebración de convenios laborales; Colaborar en la evaluación de desempeño profesional del personal; Intervenir en tareas de reclutamiento, selección, encuadre, inducción y capacitación del personal; Colaborar en materia de valuación de puestos y análisis de remuneraciones; Organizar y mantener actualizados los registros del personal y la información necesaria para la liquidación de haberes y asesorar en la apli-

⁴ <http://www.kennedy.edu.ar>

cación de normas y reglamentos internos; Elaborar, implementar y coordinar los planes de beneficios y servicios sociales destinados al personal; Asistir en la confección de programas de seguridad industrial; Actuar en la formulación y ejecución de investigaciones y auditorías relativas a recursos humanos; Participar en la organización, implementación y evaluación de sistemas de comunicación destinados al personal; Asesorar en lo concerniente a la prevención y solución de conflictos en las relaciones del trabajo tanto individuales como colectivas; Asesorar en lo relativo a las transformaciones en las relaciones del trabajo que se producen como consecuencia de los cambios tecnológicos; Realizar estudios e investigaciones destinados a la descripción y explicación de los fenómenos de las relaciones del trabajo; Desempeñar funciones de asesor y/o consultor en organismos oficiales o privados; Realizar arbitrajes y peritajes relacionados con las relaciones del trabajo, individuales y colectivas.

Otra universidad que imparte estos estudios es la **Universidad Nacional de Lomas de Zamora**⁵, en su Facultad de Ciencias Sociales. Ofrece la posibilidad de obtener, en cuatro años, el título de "*Analista Universitario en Relaciones Laborales*" (con una carga horaria total del Plan de Estudio de 2752 horas) y en cinco años el de "*Licenciado en Relaciones Laborales*" (con una carga horaria total del Plan de Estudio de 3392 horas). Asimismo se señala que, para obtener el título, se deberán aprobar tres niveles de idioma inglés o portugués.

Otros estudios que ofrecen las Universidades argentinas, muy cercanos al ámbito que nos ocupa, son los relacionados con la gestión de los recursos humanos. Así, la **Universidad de Belgrano**⁶, en su Facultad de Ciencias Económicas, presenta una "*Licenciatura en Administración de Recursos Humanos*", con una duración de cuatro años. Según se señala en su página web, se trata de unos estudios altamente especializados que garantizan una gran posibilidad de inserción profesional, debido al alto contenido práctico de las asignaturas.

El objetivo de estos estudios, es el de formar profesionales aptos para hacer frente a los importantes desafíos que plantea la llamada era del capital intelectual. La administración del factor humano, convertido en eje central de esta nueva etapa, requiere de conocimientos, habilidades y comportamientos muy diferentes a los de épocas pasadas. La conformación y estructuración de la carrera apunta a la cobertura de esas demandas, buscando un perfil de éxito tanto desde el desempeño independiente de su profesión, como desde su inserción en organizaciones privadas y públicas.

Estos futuros profesionales, estarán especialmente entrenados para dar valor agregado a organizaciones que operan en un mundo globalizado y de cambio permanente. Desde posiciones ejecutivas o de asesoramiento externo, podrán convertirse en "socios del negocio", ayudando a su empleador o cliente en la elaboración de planes estratégicos y asesorándolos sobre la dinámica organizacional. Asimismo, también estarán habilitados para brindar servicios a los diferentes sectores de las empresas, a través de las técnicas y productos propios de su especialidad.

También la Facultad de Ciencias de la Administración de la **Universidad del Salvador**⁷, presenta un título de "*Licenciado en Administración de Recursos Humanos*" de cuatro años y un título inter-

⁵ <http://www.unlz.edu.ar>

⁶ <http://www.ub.edu.ar>

⁷ <http://www.adm.salvador.edu.ar>

medio de "*Analista de desarrollo de Recursos Humanos*" de tres. Estos estudios buscan la formación de profesionales en la gestión de los recursos humanos, en organizaciones productivas o de servicios, locales o multinacionales. Éstos estarán capacitados para comprender rápidamente las diferentes culturas organizacionales y actuar efectiva y creativamente en ellas, desde la función de empleo, capacitación, compensaciones, desarrollo de recursos humanos (potencial, desempeño, competencias), relaciones laborales, análisis organizacional, planificación estratégica de los recursos humanos, comunicaciones, y cualquier otra función vinculada a la comprensión y solución de problemas humanos en las empresas y organizaciones.

Por último, recogemos los estudios ofrecidos por la Facultad de Ciencias Económicas de la **Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES)**⁸. Por un lado se ofrece una "*Licenciatura en Recursos Humanos*", con una duración de cuatro años y un plan de estudios de 40 asignaturas, más una tesina final. También se ofrece la posibilidad de obtener una formación intermedia, mediante el título de "*Técnico Universitario en Administración de Recursos Humanos*", de dos años. El objetivo de estas titulaciones, es la de formar profesionales capaces de contribuir a los negocios mediante la obtención de recursos humanos, la medición constante de resultados y la generación de culturas flexibles para responder a las demandas del mercado. Siguiendo las más modernas tendencias educativas, incorpora a la formación teórica el desarrollo de casos, role playing, dinámicas de grupo y la realización de trabajos prácticos en empresas del mercado laboral, permitiendo la implementación de lo aprendido en ámbitos concretos y capacitando al profesional de Recursos Humanos para su desempeño en organizaciones empresariales (públicas, privadas, nacionales o multinacionales, grandes o PYMES), tanto a través de la relación de dependencia como a través de la consultoría especializada.

También se ofrece en esta facultad el "*Master en Dirección de Recursos Humanos*". Su programa está destinado a cubrir las necesidades de aquellos profesionales graduados en distintas disciplinas, que han iniciado su carrera en el área de Recursos Humanos o que desean desarrollarse en la misma, comprometidos como agentes de cambio organizacional. El egresado del Master estará en condiciones de: Lograr una comprensión del negocio, su estrategia y su vinculación con el área de Recursos Humanos; Comprender las teorías básicas (ciencias del comportamiento) que fundamentan la gestión del área; Identificar las disciplinas de especial interés para el desarrollo de su carrera; Realizar análisis, diagnóstico y diseño organizacional y la conducción de procesos de cambio; Desarrollar tareas requeridas tanto en el ámbito interno de las organizaciones como en el ámbito externo (consultoría).

2. MÉXICO

Destacamos en este país el Colegio de Ciencias Administrativas de la **Universidad Autónoma de la Laguna**⁹, que ofrece la "*Licenciatura en Administración de Recursos Humanos*" de cuatro años de duración. Según afirman en su plan de estudios, "en nuestro tiempo, las empresas se enfrentan a un mercado que cada día ofrece mayor apertura. Este fenómeno complica la supervivencia de las

⁸ <http://www.uces.edu.ar>

⁹ <http://www.ual.mx>

mismas, pues la competencia y globalización en los servicios y productos se incrementa aceleradamente". Es por ello que se requieren profesionales con una visión global, proactivos y propositivos, con la capacidad de administrar acertadamente los recursos de la empresa, en la búsqueda de opciones para hacerla más productiva.

Por todo ello la, "*Licenciatura de Administración de Recursos Humanos*", ofrece formación a aquellas personas que buscan una actividad profesional fuertemente orientada a la relación interpersonal y a la realización de actividades variadas de alto contenido humano y administrativo. Este especialista, ejerce profesionalmente en las áreas de recursos humanos, en todo tipo de empresas, ya sea de servicios, industrial, comercial y del sector público. Además está preparado para planificar, diseñar y desarrollar el área de recursos humanos acorde a la misión organizacional, así como aplicar controles administrativos, obligaciones patronales y laborales; y colateralmente fortalecer y desarrollar el capital humano en las organizaciones.

3. PERÚ

La Facultad de Ciencias Administrativas y Relaciones Industriales de la **Universidad de San Martín de Porres**¹⁰, ofrece la "*Carrera Profesional de Relaciones Industriales*". El modelo del Currículo Integral de la Licenciatura en Relaciones Industriales parte de la concepción de una educación gradual, interactiva, flexible, promotora de autonomía y reflexión, tendente al desarrollo integral y perfeccionamiento de la persona. Para ello, la acción educativa se fundamenta en primer lugar, en el estudio intensivo de la disciplina de relaciones industriales, su conocimiento, evolución y experiencias socialmente organizadas, incluyendo las demandas presentes y previsibles de la sociedad y su relación con otras disciplinas como la Administración, el Derecho, la Economía, la Psicología, la Sociología, la Antropología; la Estadística, la Informática; en segundo lugar, en la dinámica de los procesos de enseñanza-aprendizaje; y en tercer lugar, en dotar al alumno de los métodos y las técnicas de la función gerencial que le permita aplicarlas con altos niveles de efectividad.

El plan de estudios se compone de diez ciclos a estudiar en cinco años, agrupados en tres grandes apartados: **Estudios Generales**, que corresponde a los ciclos I y II. Su propósito es una formación humanística y científica básica y una nivelación de las deficiencias que los nuevos estudiantes evidencian. Incorpora contenidos de carácter formativo y propedéutico; **Formación Profesional**, que corresponde a los ciclos III, IV, V, VI, VII, VIII. Es el núcleo de la carrera, dirigido a que el alumno adquiera las competencias que le permitan desempeñar con éxito las labores propias de las dos grandes áreas funcionales de la gestión de los recursos humanos: la administración de personal y las relaciones laborales; y **Desarrollo Gerencial**, que corresponde a los ciclos IX y X. Su propósito es desarrollar la participación activa y propositiva de los estudiantes a través de experiencias que les permitan integrar los conocimientos, habilidades, actitudes y valores adquiridos. Busca además ejercitarlos en los roles propios de la gerencia, que deben asumir en su desempeño profesional. Finalmente estimula la investigación y el análisis de problemas de las diferentes áreas.

Las áreas de conocimiento que componen esta licenciatura son las siguientes: **Área de Recursos Humanos**. Está orientada a brindar los conocimientos y destrezas que requiere tener el gerente de

¹⁰ <http://www.usmp.edu.pe>

Recursos Humanos para desempeñar las funciones proactivas de su gestión, orientadas principalmente al desarrollo humano. **Área Laboral.** Está orientada a brindar los conocimientos y destrezas que requiere tener el gerente de recursos Humanos para tratar la problemática de las relaciones de trabajo, que permitan mantener en la institución un clima de trabajo propicio para el logro de alta productividad y calidad. **Área de Empresa.** Está orientada a proporcionar las habilidades y destrezas para idear, promover y organizar empresas y consolidar su formación con sentido gerencial y empresarial. **Área de Investigación.** La propuesta de una educación creativa centrada en el proceso de descubrimiento, tiene en el Área de Investigación, el soporte fundamental. Esto quiere decir que el docente asume, como línea de trabajo, la promoción, organización y ejecución de investigación científica en todas las asignaturas a su cargo. También implica una estrecha coordinación con el Instituto de Investigación de la Facultad, para una programación semestral de trabajos de investigación por ciclos. Finalmente, la necesidad de una programación curricular de fomento de la investigación se orienta a terminar la titulación con la realización de una tesis. **Área Humanística y cultural.** Cuyo propósito es formar al alumno con un manejo adecuado del lenguaje tanto oral como escrito, con valores y principios que lo cualifiquen como un profesional honesto, sensible, justo y con alta valoración y respeto al ser humano y que adicionalmente lo interese y lo forme como una persona culta, interesada en sus diversas manifestaciones, especialmente en el acervo cultural de Perú. Por su parte, en la Facultad de Psicología, Relaciones Industriales y Ciencias de la Comunicación de la **Universidad Nacional de San Agustín**¹¹, existe el "*Título Profesional de Licenciado en Relaciones Industriales*", que se obtiene en cinco años y un título intermedio de "*Bachiller en Relaciones Industriales*".

Estos estudios tienen su origen en el año 1966, funcionando en sus inicios como un programa anexo a la carrera profesional de Derecho (carrera corta), obteniendo quienes egresaban el título profesional de Relacionador Industrial. En enero de 1974, por Resolución Rectoral No. 077, se amplía a cinco años de estudios bajo la denominación de Programa de Relaciones Industriales y Públicas, desde entonces vienen egresando numerosas promociones, obteniendo el Grado Académico de Bachiller en Relaciones Industriales y Públicas, y la correspondiente titulación. En el Año 1993, se inicia la reestructuración curricular, elaborándose un Plan de Estudios que ampliaba su campo de acción a las especialidades de Relaciones Industriales, Relaciones Públicas y Periodismo, lo que dio como resultado la creación de la nueva Escuela de Ciencias de la Comunicación en el año de 1995; a partir de dicho año, esta Escuela decide funcionar sólo con la Especialidad de Relaciones Industriales, adecuando su currícula a los requerimientos científicos, tecnológicos y humanistas, que requieren los tiempos actuales.

El perfil ocupacional perseguido con estos estudios abarca distintos niveles de autoridad como jefaturas, gerencias, direcciones de Relaciones Industriales, de personal o de recursos humanos. Asimismo capacita para el cargo de asistente en las distintas especialidades correspondientes a Relaciones Industriales y al asesoramiento a las organizaciones ó empresas en lo que respecta a la administración ó gestión de Relaciones industriales ó de Personal en áreas como: Selección y Contratación de Personal., Administración y Desarrollo de Personal, Relaciones Laborales, Capacitación y Adiestramiento de Personal y Relaciones Humanas y Comunicaciones. El profesional en Relaciones Industriales, está capacitado para trabajar en empresas privadas (industrial, comercial y de servicios), instituciones públicas y en empresas del sector social.

¹¹ <http://www.unsa.edu.pe>

4. VENEZUELA

En la Escuela de Ciencias Sociales de la **Universidad Católica Andrés Bello**¹², existe el título de “*Licenciado en Relaciones Industriales*”. La estructura del plan de estudios es la siguiente: se cursan dos años iniciales (tabla 6), que se completarán con tres años más, que conformarán la especialidad elegida.

Las especialidades son: “Relaciones Industriales” (tabla 7), “Relaciones Laborales”, “Recursos Humanos”, “Compensación y beneficios” (tabla 8), “Sociología” y “Trabajo Social”.

<i>Ciclo Básico</i>	
Primer Año	Segundo Año
Macroeconomía	Microeconomía
Estadística I	Estadística II
Filosofía Social y Política	Historia Económica y Social II
Historia Económica y Social I	Informática
Matemáticas	Metodología Científica
Introducción al Conocimiento Científico	Psicología General y de la Personalidad
Sociología I	Sociología II
	Inglés

Tabla 6. Asignaturas comunes

<i>Especialidad de Relaciones Industriales</i>		
Tercer Año (Anual)	Cuarto Año (Semestral)	Quinto Año (Semestral)
Sociología Industrial y de la Empresa	Teoría de la Organización Burocrática	Introducción al Análisis Financiero
Organización y Dirección de Empresas	Organizaciones y Relaciones Obrero-Patronales	Seguridad Social de Venezuela
Metodología de la Investigación	Adiestramiento y Desarrollo de Personal	Comportamiento Organizacional
Historia Económica y Social de Venezuela	Administración de Salarios	Políticas Públicas y Desarrollo Social
Teorías de las Relaciones Industriales	Seminario: Proyecto de Trabajo de Grado	Sistemas de Información
Estudio del Trabajo	Dinámica Económica	Ética Profesional
Derecho del Trabajo	Economía Laboral	Psicología Industrial
Estadística III	Derecho Colectivo del Trabajo	Higiene y Seguridad Industrial
	Estado y Gestión Pública	Seminario Temático
	Psicología Social	Pasantías
		Trabajo de grado

Tabla 7. Especialidad en Relaciones Industriales

¹² <http://www.ucab.edu.ve>

<i>Opción Relaciones Laborales</i>	
Cuarto Año	Quinto Año
Régimen Laboral Público	Negociación Colectiva
Administración Laboral: Sector Privado	Régimen Impositivo de Venezuela
Políticas y Sistemas de Seguridad Social	Administración Laboral: Sector Público
Sistemas Comparados de Relaciones Industriales	Jurisprudencia Laboral
<i>Opción Recursos Humanos</i>	
Cuarto Año	Quinto Año
Reclutamiento y Selección de Personal	Auditoría y Evaluación de Personal
Equipos de Trabajo	Planificación Estratégica de Recursos Humanos
Enfoques Actuales de la Gerencia Industrial	Problemas de Personal
Desarrollo de Recursos Humanos	Procesos de Comunicación en la Organización
<i>Opción Compensación y Beneficios</i>	
Cuarto Año	Quinto Año
Planes de Incentivos y de Compensación Variables	Compensación Total y su Cuantificación
Compensación y Beneficios: Competitividad Externa	Costos de Compensación
Compensación y Beneficios: Equidad Interna	Indicadores de Gestión en Compensación
Planes y Beneficios de Pensión	Nuevas Tendencias en Compensación

Tabla 8. Especialidades en Relaciones Laborales, Recursos Humanos y Compensación y beneficios

También en este país, la Escuela de Relaciones Industriales de la **Universidad de Carabobo**¹³, ofrece el título de cinco años de "*Licenciado en Relaciones Industriales*". El objetivo de los estudios es el de formar y desarrollar profesionales en el área de los Recursos Humanos, capaces de dirigir con éxito el capital humano de las organizaciones, propiciando el desarrollo de competencias que les permitan insertarse adecuadamente en un mercado laboral globalizado. Esta Escuela imparte asignaturas integradas en los siguientes Departamentos Universitarios: "Relaciones de Trabajo y Legislación Laboral", "Técnicas especializadas de Relaciones Industriales", "Salud ocupacional"; "Ciencias de la Conducta", "Estadística y Procesamiento de Datos", "Técnicas Gerenciales" y "Proyectos de Investigación".

5. CHILE

En la **Universidad Autónoma del Sur**¹⁴, en su Campus de Santiago, se ofrece el título medio de "*Técnico de nivel superior en Administración de Personal*", que tiene como misión, formar administradores de recursos humanos que permitan a las empresas reclutar, mantener y desarrollar un personal idóneo a sus necesidades y que contribuya al logro de los objetivos organizacionales. El plan de estudios tiene un régimen semestral de tres años, con un ciclo de formación básica, cuyas líneas principales son la Administración y la Contabilidad, que se complementan con una amplia formación general que sirve de base para el posterior estudio de su especialidad.

¹³ <http://www.uc.edu.ve>

¹⁴ <http://www.uas.cl>

Respecto al perfil profesional perseguido, el Administrador de Personal de nivel técnico superior de la Universidad Autónoma del Sur, es un profesional universitario formado al alero de la carrera de Ingeniería de Ejecución con mención en Recursos Humanos, lo que le supone una formación altamente profesional y una visión integral de las ciencias administrativas, elemento fundamental para un desarrollo funcional y visionario al interior de la organización. Su formación y especialización, lo cualifica para actuar como miembro activo de un equipo multidisciplinar en el área de Recursos Humanos de la empresa de la cual forma parte, sea ésta pública o privada, permitiéndole llevar a cabo todas aquellas actividades destinadas a reclutar, mantener y desarrollar a los miembros de una organización, de manera de obtener el máximo rendimiento de los mismos para el logro de los objetivos institucionales.

Una vez concluidos estos estudios, el alumno puede continuar hacia la carrera de "*Ingeniería de Ejecución en Administración con mención en Recursos Humanos*", la que además lo conduce al grado de "*Licenciado en Ciencias de la Administración con mención en Recursos Humanos*". En este caso, se busca la formación de un profesional capacitado en ciencias administrativas con énfasis en las áreas de Marketing o Recursos Humanos, según sea la mención de especialidad. Este profesional, se encuentra en un nivel superior en el desarrollo profesional de técnico universitario del sistema de educación de este país. Sus conocimientos y habilidades en el área de la administración y de su especialidad, lo capacitan para actuar como miembro activo de un equipo multidisciplinar de la empresa de la cual forma parte, sea ésta pública o privada, o bien, como un profesional independiente de espíritu emprendedor y capaz de desafiar los permanentes cambios del entorno económico y social, ya sea a través de la dirección de sus propios negocios o como consultor de su área de especialización.

El profesional en el área de Recursos Humanos estará en condiciones para aplicar instrumentos adecuados para seleccionar, retener y desarrollar los recursos de la empresa, diseñar y aplicar programas de bienestar social, de promoción, de seguridad industrial, de remuneraciones e incentivos, como así mismo elaborar estudios de clima organizacional participando en el desarrollo de estrategias de Recursos Humanos.

Para terminar, señalar que en la **Universidad de Santiago de Chile**¹⁵, en la Facultad de Tecnología, se imparte el título medio de "*Tecnólogo en Administración de Personal*", con una duración de seis semestres. El objetivo es el de formar profesionales que se inserten en organizaciones e instituciones de los sectores público y privado tales como: Industrias, Bancos y Empresas del sector financiero, Municipalidades, Empresas de servicios, y otras.

¹⁵ <http://www.usach.cl>

Anexo 3

Documentación complementaria capítulo 3: Estructura de los títulos, realización de prácticas, rendimiento académico

Se recoge en este anexo III, información complementaria obtenida en el análisis realizado de las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en España y relativa a la estructura de los planes de estudio actuales, realización de prácticas externas, rendimiento académico y tasa de graduación, duración media de los estudios.

3.1. DIPLOMATURA DE RELACIONES LABORALES

3.1.1. ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE ESTUDIO DE RELACIONES LABORALES.

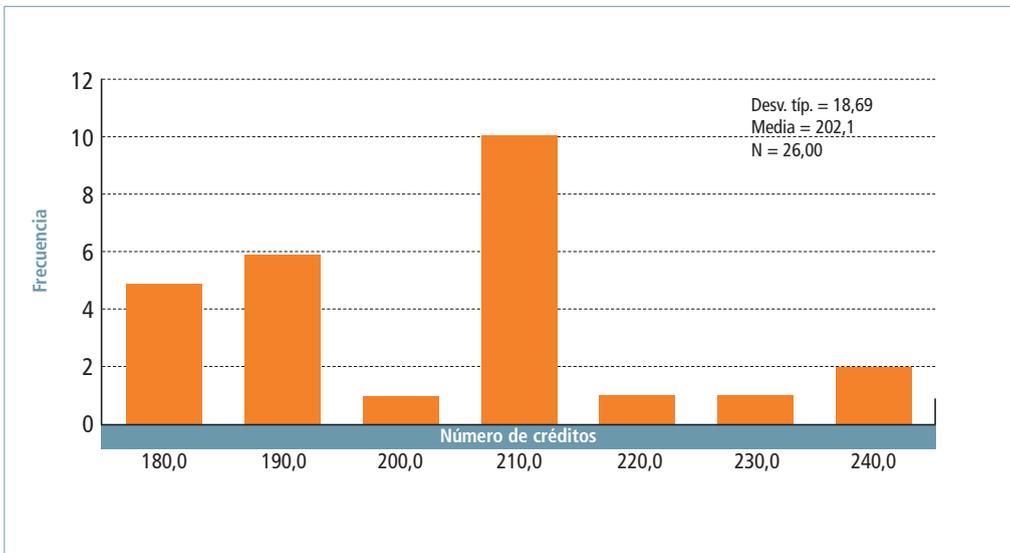
El análisis de los diferentes planes de estudio refleja una cierta diversidad en cuanto al número total de créditos en cada centro, manifestándose en la titulación el mismo fenómeno que ha caracterizado a la mayoría de los títulos universitarios tras la reforma e implantación de los nuevos planes de estudio en la década de los noventa.

El número medio de créditos de los planes de estudio es 202,12, considerando tanto los de tipo teórico como los prácticos. A pesar de la diversidad citada, la dispersión no es muy elevada. Como puede comprobarse en la siguiente tabla, los estadísticos de tendencia central media y mediana presentan valores muy similares y el análisis de los percentiles muestra que un 50% de los centros imparten titulaciones con un número de créditos comprendido entre los 187 y los 208.

Estadísticas para el TOTAL de créditos de TODAS las asignaturas de la Titulación		
Número de créditos		
Media		202,12
Mediana		206,25
Mínimo		179,00
Máximo		244,50
Percentiles	25	186,75
	75	208,00

Resumen Nacional

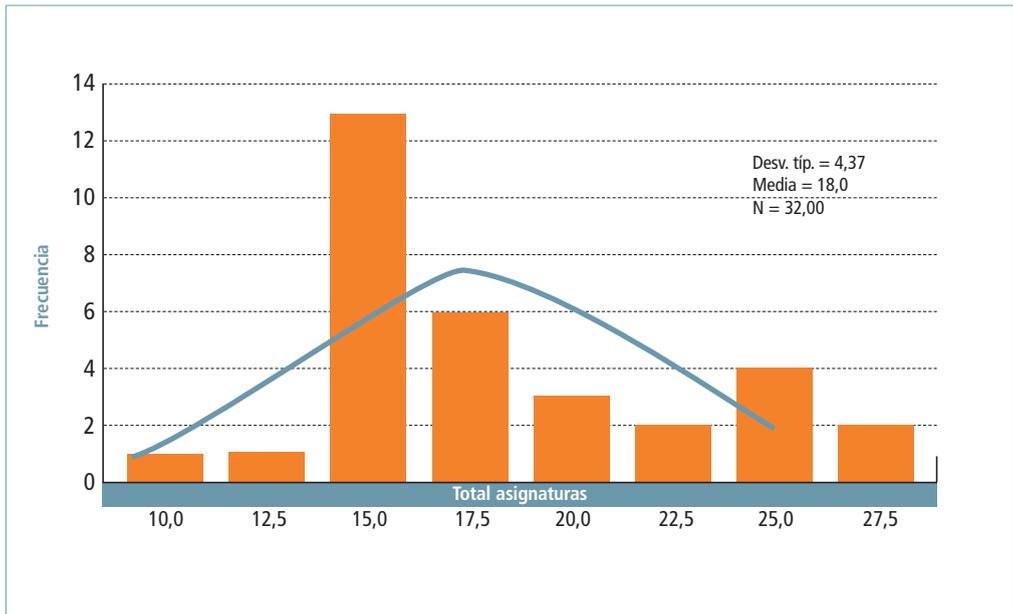
El siguiente histograma complementa muy bien los datos anteriores y nos muestra, utilizando una perspectiva diferente, la distribución del número total de créditos de la titulación en los diferentes centros en los que ésta se imparte:



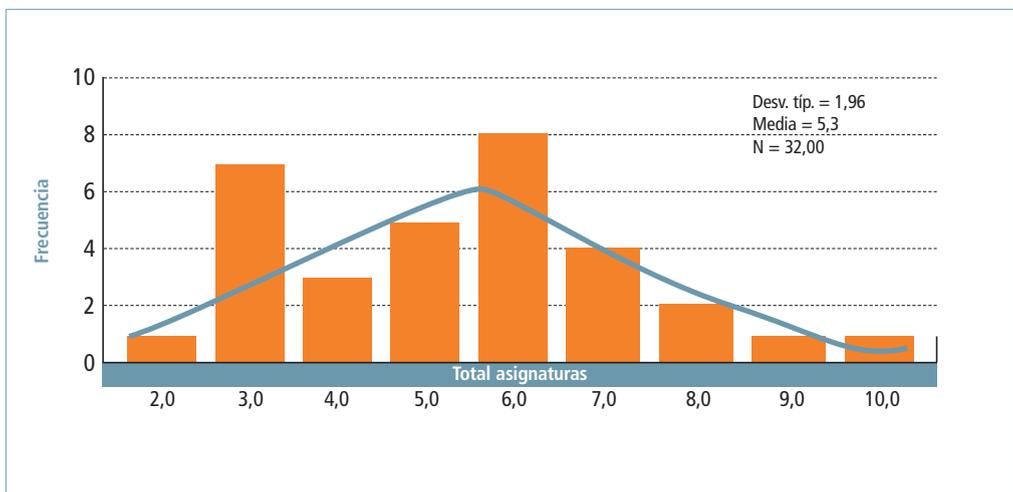
Número de créditos en la Titulación

Si nos centramos en el número total de asignaturas incorporadas a los planes de estudios, el análisis refleja una mayor diversidad que en el caso anterior, bien motivado por el desglose de las materias troncales, o por inclusión de materias obligatorias u optativas, siendo en estas últimas donde aquélla alcanza su grado más elevado. Algún Centro presenta, por ejemplo, sólo 11 asignaturas troncales, frente a los 27 alcanzados por otro. La optatividad ofertada presenta una dispersión impor-

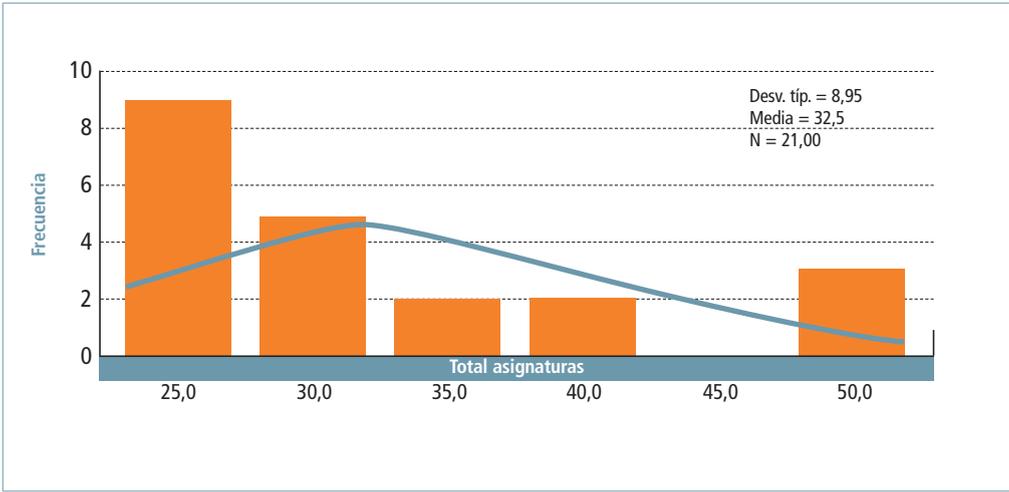
tante, encontrándose centros con sólo 2 ofertadas y otros con casi 40. Pese a esa diversidad, la mayoría de los Centros presentan un rango de variabilidad no excesivamente amplio según se observa en las siguientes tablas:



Número de asignaturas Troncales

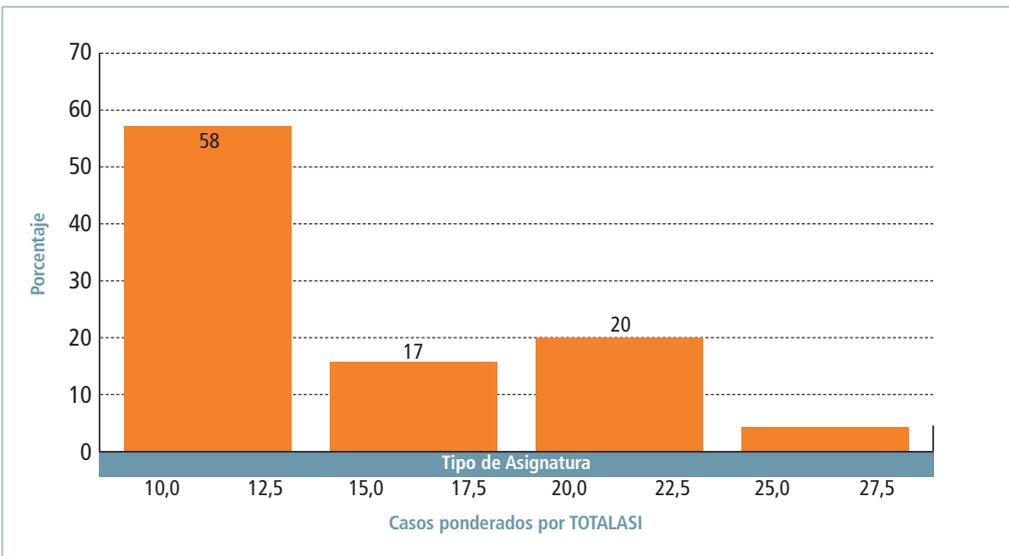


Número de asignaturas Obligatorias



Número Total asignaturas

Respecto al porcentaje que cada tipo de materias representa sobre el total del plan de estudios, las troncales suponen, como media, el 58%; las obligatorias el 17% y las optativas el 20%, aun cuando este último dato no puede ser considerado fiable, pues, al confeccionar las tablas, en algunos casos se incorporaron los créditos optativos necesarios para obtener la titulación y en otros la totalidad de los ofertados.

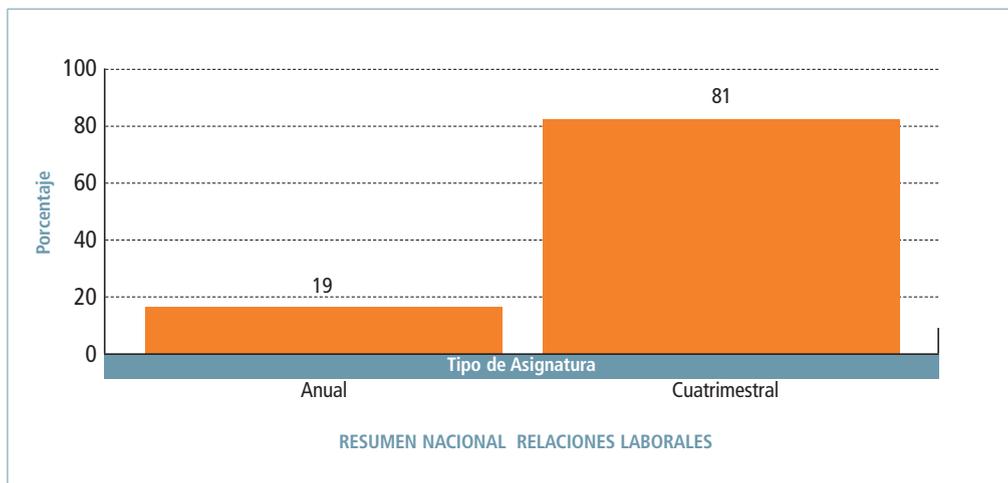


Tipo de Asignatura

En cuanto a la distribución de los créditos entre teóricos y prácticos la media de créditos teóricos es, aproximadamente, del 61% mientras los prácticos se sitúan alrededor del 38%. Si el análisis se realiza en función del tipo de asignatura (troncal, obligatoria, optativa, libre configuración), el resultado muestra como son las asignaturas de carácter obligatorio las que alcanzan mayores índices de docencia teórica (el 66,5% de los créditos son de ese tipo), mientras las asignaturas troncales y las de libre configuración alcanzan los más altos porcentajes de créditos prácticos (el 40% de los créditos totales).

Por último respecto al carácter anual o cuatrimestral de las materias, el análisis manifiesta que las segundas han sido las más utilizadas por las diferentes Universidades a la hora de diseñar sus planes de estudio. Así, considerando el número total de asignaturas, sin establecer diferencias entre su carácter (troncal, obligatoria...), el resultado no puede ser más significativo: el 80% de las asignaturas son de carácter cuatrimestral, lo que ha condicionado, en gran medida, la organización docente de los centros, estando plenamente consolidada esa estructura y forma de funcionamiento. El gráfico siguiente muestra los datos citados:

Clasificación de los créditos por Tipo de Asignatura y Tipo de créditos				
% de Tipo de Asignatura				
		créditos		Total
		teóricos	prácticos	
Tipo de Asignatura	Troncales	60,0%	40,0%	100,0%
	Obligatorias	66,5%	33,5%	100,0%
	Optativas	64,4%	35,6%	100,0%
	Libre Configuración	59,9%	40,1%	100,0%
	Total Optativas Ofertadas	63,1%	36,9%	100,0%
Total		61,9%	38,1%	100,0%



RESUMEN NACIONAL RELACIONES LABORALES

Tipo de Asignatura

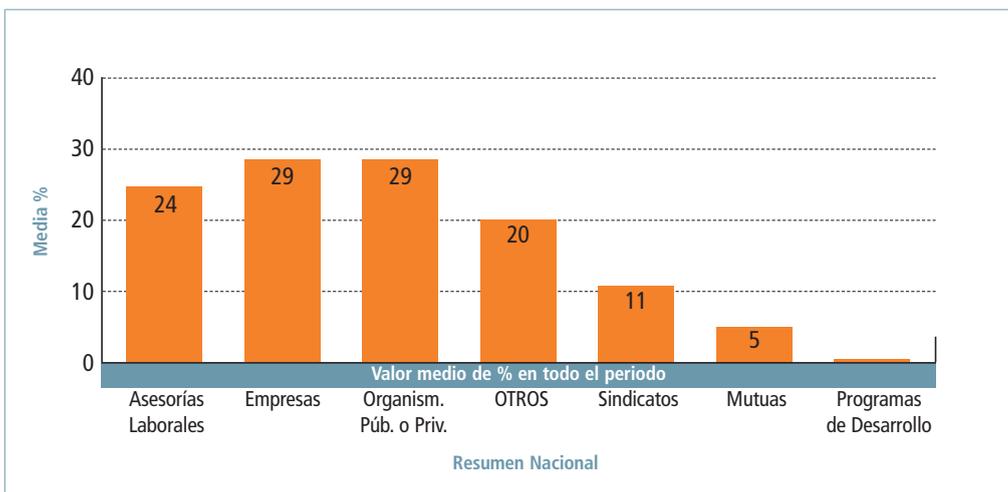
3.1.2. PRÁCTICAS EXTERNAS DE RELACIONES LABORALES

Los datos reflejan el esfuerzo realizado desde los diferentes centros para ofrecer a los estudiantes la posibilidad de realización de prácticas en empresas, reconocibles en su currículum. En ocasiones, la asignatura troncal Prácticas Integradas es convertida en un auténtico practicum y, en otras, las prácticas son ofrecidas desde el centro como una opción que da lugar al reconocimiento, bien de créditos optativos, bien de libre configuración o de ambos. En todo caso, aunque existen importantes diferencias entre centros (algunos ofertan hasta 300 plazas, mientras otros apenas alcanzan la decena), es de destacar la institucionalización de los programas de prácticas en un gran número de los centros que imparten la titulación en España. El número medio estimado por Centro y Curso Académico, para el periodo observado de 1998 a 2003, es de 85 plazas asignadas.

Respecto al perfil de las plazas en las que los estudiantes realizan sus prácticas, tal y como se muestra en el gráfico siguiente, son empresas, básicamente en sus departamentos de personal, diferentes Organismos Públicos o Privados (INEM, ETT,s, Ayuntamientos, Agencias Locales de Empleo...) y Asesorías Laborales los destinos fundamentales. Otros destinos, tales como Sindicatos y Mutuas Laborales adquieren un menor protagonismo. Existe pues un elevado grado de idoneidad de las instituciones a las que son remitidos los estudiantes teniendo presente el perfil formativo recogido en el Real Decreto de directrices generales propias de la titulación.

3.1.3. RENDIMIENTO ACADÉMICO Y TASA DE GRADUACIÓN DE RELACIONES LABORALES

En la tabla siguiente recogemos los datos de tasa de graduación total para cada uno de los tres cursos académicos de los que se dispone de datos. Como puede comprobarse, la tasa de graduación oscila desde el 25,8% del curso 2000/01 hasta el 27,99% del 2001/02; es decir, aproximadamente en torno a 1 de cada 4 estudiantes finaliza sus estudios en el tiempo mínimo.



Perfil de la plaza asignada

No se aprecia en el periodo observado, una determinada tendencia ascendente o descendente. También es destacable que la distribución de los estudiantes en función del número de créditos superados, una vez finalizados sus tres primeros años, es bastante uniforme. Al mismo tiempo, se destaca como dato importante el hecho de que más del 50% de los estudiantes, o bien superan con éxito la titulación, o bien están en el colectivo que, después de tres años, ha superado más del 75% de los créditos necesarios para obtener aquélla.

Tasas de graduación y rendimiento académico por curso académico según procedencia			Tasa de graduación	Supera >75% créditos	Supera entre 33% y 75%	Supera < 33% créditos
Total	Curso Académico	2000/01	25,80	20,09	22,45	23,02
		2001/02	27,99	26,71	20,68	22,65
		2002/03	26,78	26,69	20,85	20,89
PAAU	Curso Académico	2000/01	21,00	24,11	25,06	26,16
		2001/02	23,24	22,86	23,67	22,34
		2002/03	18,92	25,64	22,76	18,63
FP	Curso Académico	2000/01	18,08	23,90	22,78	28,25
		2001/02	20,38	21,19	22,67	23,31
		2002/03	17,74	20,49	21,31	23,19
OTROS	Curso Académico	2000/01	18,16	18,54	20,33	27,21
		2001/02	24,52	28,39	17,26	29,13
		2002/03	19,97	30,11	21,62	23,39

Resumen Nacional

3.1.4. DURACIÓN MEDIA DE LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES.

El análisis del conjunto de los datos relativo al tiempo que los estudiantes que se gradúan tardan en hacerlo, considerando el periodo de referencia (2001-2003), nos ofrece los resultados mostrados en la siguiente tabla, de la que se deriva que sólo el 33,4% de los estudiantes que finalizan sus estudios de Relaciones Laborales lo hacen en 3 años. Un 30,1% de los estudiantes que finalizan sus estudios, casi otro tercio, tarda 4 años.

Distribución en porcentajes del N° de años en graduarse		
N° de años en graduarse	Porcentaje	Porcentaje acumulado
3,00	33,4	33,4
4,00	30,1	63,4
5,00	20,1	83,6
6,00	9,1	92,7
7,00	4,3	97,0
8,00	1,7	98,7
9,00	,6	99,3
10,00	,2	99,6
11,00	,2	99,8
12,00	,2	100,0
Total	100,0	

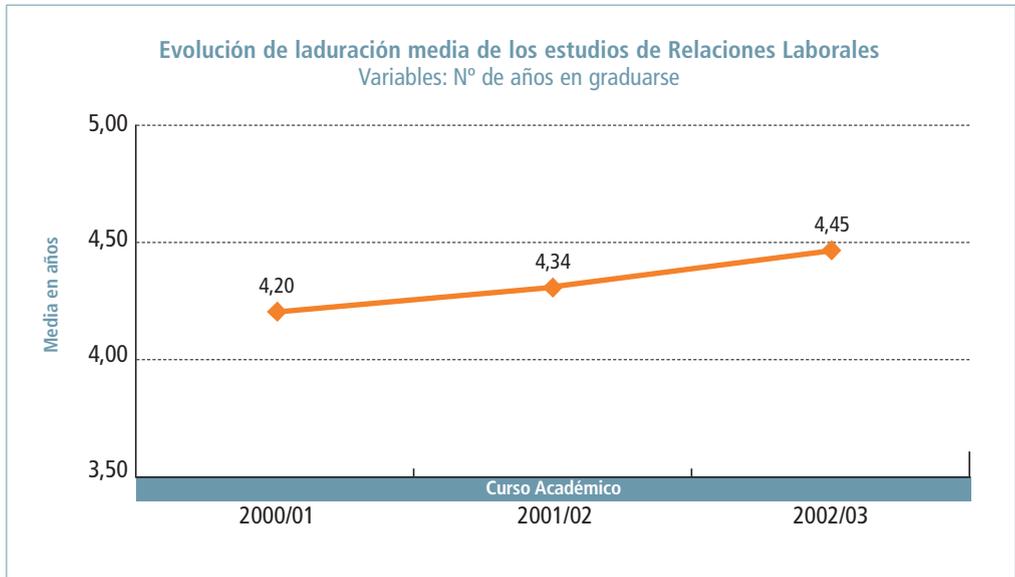
Resumen Nacional

Estadísticos descriptivos		
N° de años en graduarse		
Media		4,32
Mediana		4,00
Desv. típ.		1,39
Mínimo		3,00
Máximo		12,00
Percentiles	25	3,00
	75	5,00

Resumen Nacional

El número medio de años en terminar supera, como puede comprobarse, los 4 años; exactamente 4,32 años.

Si consideramos los datos obtenidos para cada uno de los años analizados, comprobamos como se ha producido un incremento en la cifra que estamos considerando en este apartado. Así, mientras en el curso 2000/2001, la media de los que finalizaron sus estudios lo hicieron en 4,20 años, los que finalizaron en el 2002/03 lo hicieron en 4,45 años.



Resumen Nacional

3.2. LICENCIATURA DE CIENCIAS DEL TRABAJO

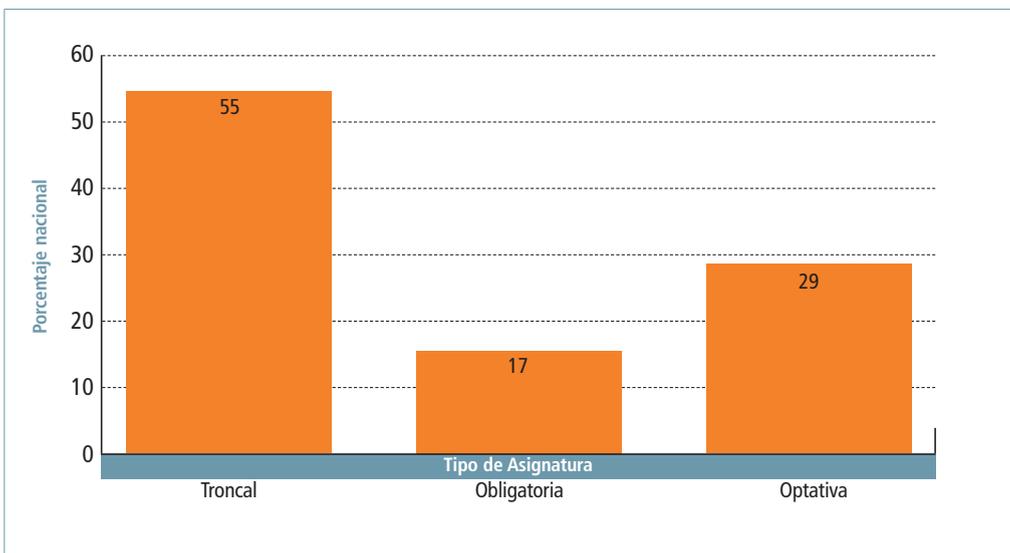
3.2.1. ESTRUCTURA DE LOS PLANES DE ESTUDIO DE CIENCIAS DEL TRABAJO

El análisis de la estructura de los planes de estudio diseñados en cada Universidad muestra un predominio de la diversidad en los aspectos relativos a distribución porcentual por tipo de materias. Por ejemplo, mientras en Asturias el 81,8% de los créditos totales son de tipo troncal, en Madrid ese porcentaje sólo alcanza el 38,5%; mientras en Asturias no existe ningún crédito obligatorio, en Murcia ese tipo de créditos alcanza el porcentaje del 38,1% o mientras en Andalucía los créditos optativos son el 38,8% de los totales, en La Rioja no existe la optatividad. En la siguiente tabla pueden observarse, por Comunidad Autónoma, esos porcentajes.

% de UNIVERS				
	TIPO			Total
	Troncal	Obligatoria	Optativa	
Andalucía	47,3%	14,0%	38,8%	100,0%
Aragón	64,7%	17,6%	17,6%	100,0%
Asturias	81,8%		18,2%	100,0%
Cataluña	57,3%	20,7%	22,0%	100,0%
Castilla y León	44,7%	23,4%	31,9%	100,0%
Madrid	38,5%	11,5%	50,0%	100,0%
Murcia	47,6%	38,1%	14,3%	100,0%
La Rioja	70,6%	29,4%		100,0%
Valencia	74,3%	2,9%	22,9%	100,0%
Total	54,5%	16,7%	28,8%	100,0%

Tabla 5a. Porcentaje de asignaturas según el tipo por C. A.
(Estructura del plan de estudios)

Para el conjunto nacional, observemos el siguiente gráfico en el que se han señalado los porcentajes medios correspondientes a cada tipo de asignatura:



Del mismo modo, el porcentaje de créditos teóricos y prácticos por asignatura refleja diferencias importantes en función de su tipo (troncal, obligatoria, optativa, libre configuración). Dadas las restricciones temporales de este trabajo, no podemos analizar individualmente cada centro y Universidad, por lo que, como se hizo en otros apartados, procederemos a realizar un análisis por Comunidades Autónomas. El resultado es el que se muestra en la siguiente tabla:

% de Tipo de Asignatura				
		créditos		Total
		teóricos	prácticos	
Andalucía	Troncales	69,0%	31,0%	100,0%
	Obligatorias	66,7%	33,3%	100,0%
	Optativas	68,1%	31,9%	100,0%
	Libre Configuración	65,4%	34,6%	100,0%
	Total	67,0%	33,0%	100,0%
Aragón	Troncales	66,7%	33,3%	100,0%
	Obligatorias	55,6%	44,4%	100,0%
	Optativas	66,7%	33,3%	100,0%
	Libre Configuración	66,7%	33,3%	100,0%
	Total	65,0%	35,0%	100,0%
Asturias	Troncales	64,8%	35,2%	100,0%
	Obligatorias	66,7%	33,3%	100,0%
	Libre Configuración	66,7%	33,3%	100,0%
	Total	65,3%	34,7%	100,0%
Cataluña	Troncales	68,1%	31,9%	100,0%
	Obligatorias	43,2%	56,8%	100,0%
	Optativas	68,0%	32,0%	100,0%
	Libre Configuración	66,7%	33,3%	100,0%
	Total	61,5%	38,5%	100,0%
Castilla y León	Troncales	64,2%	35,8%	100,0%
	Obligatorias	43,9%	56,1%	100,0%
	Optativas	66,7%	33,3%	100,0%
	Total	57,9%	42,1%	100,0%
Madrid	Troncales	68,6%	31,4%	100,0%
	Obligatorias	66,7%	33,3%	100,0%
	Optativas	66,1%	33,9%	100,0%
	Libre Configuración	60,0%	40,0%	100,0%
	Total	67,1%	32,9%	100,0%
Murcia	Troncales	67,7%	32,3%	100,0%
	Obligatorias	66,7%	33,3%	100,0%
	Optativas	64,3%	35,7%	100,0%
	Total	67,0%	33,0%	100,0%
La Rioja	Troncales	70,0%	30,0%	100,0%
	Obligatorias	65,4%	34,6%	100,0%
	Total	68,6%	31,4%	100,0%

Tabla 5d. Porcentaje de créditos teóricos y prácticos por C. A.

Como puede comprobarse, la distribución de créditos teóricos y prácticos en las asignaturas troncales y optativas suele guardar una relación, en la mayor parte de las Comunidades Autónomas, de dos a uno, es decir, un 66% de créditos teóricos y un 33% de créditos de tipo práctico. En el caso de las materias obligatorias, esta uniformidad no se mantiene.

3.2.2. PRÁCTICAS EXTERNAS DE CIENCIAS DEL TRABAJO

A diferencia de lo que sucede en la diplomatura de Relaciones Laborales, en la que existe una materia troncal, Prácticas Integradas, que, en algunos centros, se convirtió en un auténtico *practicum*, en la titulación de Ciencias del Trabajo, no se incorpora, en su troncalidad, ninguna materia de este tipo. Sin embargo, prácticamente todos los centros que imparten la titulación han incorporado la posibilidad de realización de prácticas reconocibles en el curriculum de sus estudiantes.

El número medio de plazas de prácticas externas ofertadas (a nivel nacional) ha sido aproximadamente de 30 por ciento y, de ellas, alrededor de 25 han sido asignadas. Además este número ha ido aumentando paulatinamente a lo largo de los cursos académicos. El siguiente cuadro muestra los datos medios para cada uno de los cursos que se han tomado como referencia. La comparación de las anteriores cifras con las de la diplomatura de Relaciones Laborales, nos muestran la existencia de una oferta sensiblemente menor en Ciencias del Trabajo. La reciente implantación de este título, la concurrencia del perfil de prácticas con los diplomados en Relaciones Laborales, el mayor porcentaje de estudiantes que compatibilizan estudios y trabajo pueden señalarse como alguno de los factores explicativos de ello.

Media		
Curso Académico	Número de plazas prácticas externas	Número de plazas
2001/02	ofertadas	20,7647
	asignadas	18,3182
2002/03	ofertadas	30,8835
	asignadas	23,7500
2003/04	ofertadas	30,7831
	asignadas	30,7465
Total	ofertadas	29,2818
	asignadas	24,8468

El perfil de las plazas que han sido asignadas en el conjunto nacional ha sido variado, destacando las realizadas en "Empresas" (56,6% de las plazas asignadas en todo el periodo), en "Asesorías Laborales" (17,3%) y en "Organismos Públicos o Privados" (13,9%) que, en conjunto, representan la práctica totalidad de aquéllas. Lo mismo sucedía en la titulación de Relaciones Laborales, aun cuando en aquélla, los porcentajes sobre el total de los tres tipos de destinos citados para la realización de prácticas no eran tan distintos (29%, 24% y 29%, respectivamente). La siguiente tabla nos ofrece los datos porcentuales medios en cada uno de los Cursos Académicos de referencia.

% de Curso Académico				
	Curso Académico			Total
	2001/02	2002/03	2003/04	
Asesorías Laborales	10,0%	25,2%	10,5%	17,3%
Empresas	56,0%	53,5%	60,5%	56,6%
Organis. Púb. o Priv. de inserción en Mercado de Trabajo	20,5%	9,3%	17,2%	13,9%
OTROS	6,0%	2,9%	4,3%	3,9%
Sindicatos	7,5%	4,1%	5,7%	5,2%
Mutuas		5,0%	1,8%	3,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

3.2.3. RENDIMIENTO ACADÉMICO Y TASA DE GRADUACIÓN DE CIENCIAS DEL TRABAJO

El rendimiento académico de los estudiantes se manifiesta, entre otros índices, mediante el cálculo de la tasa de graduación, siendo ésta el porcentaje de estudiantes de la titulación que finalizan sus estudios en el mismo número de años de que consta ésta. Otra vez nos encontramos con un dato poco representativo y fiable, pues al tratarse de una titulación de reciente implantación apenas disponemos de cifras representativas al respecto, ya que son una o dos las promociones (y sólo en algunas Universidades) que han podido finalizar con éxito sus estudios.

La agregación de los datos remitidos por las diferentes Universidades sólo incluyen dos referencias, las de los cursos 2001/02 y 2002/03, cuando finalizaron las dos únicas promociones de Licenciados existentes. La tasa de graduación media, para los dos años, es del 34, 55%, siendo muy parecido el porcentaje en ambos casos. Es decir, un tercio de los estudiantes que se matriculan en Ciencias del Trabajo finalizan con éxito sus estudios, en el tiempo establecido. Asimismo, es destacable también el que el 64% de los matriculados en Ciencias del Trabajo, después de dos años de estudios, o bien obtienen el título, o bien tienen más del 75% de los créditos totales superados.

Los datos comentados pueden observarse, a nivel nacional, en la siguiente tabla, en la que se reflejan también los mínimos y máximos que, como puede comprobarse son muy diferentes, existiendo una gran variabilidad entre centros y Comunidades Autónomas.

Curso Académico		Tasa de graduación	Porcen. alumnos con más de 75% cred. superados	Porcen. alumnos entre 33% y 75% cred. superados	Porcen. alumnos con menos del 33% cred. superados
2001/02	Media	33,9026	38,5919	29,2649	38,6955
	Mínimo	22,41	16,38	24,14	37,07
	Máximo	45,07	54,93	53,31	46,32
2002/03	Media	35,1180	22,6073	10,6020	20,1151
	Mínimo	23,97	7,69	8,00	2,75
	Máximo	45,19	34,40	14,42	37,67
Total	Media	34,5527	29,8177	16,1396	26,6282
	Mínimo	22,41	7,69	8,00	2,75
	Máximo	45,19	54,93	53,31	46,32

3.2.4. DURACIÓN MEDIA DE LOS ESTUDIOS DE CIENCIAS DEL TRABAJO

El número de promociones que han finalizado sus estudios y, con ello el número de titulados, dado el escaso tiempo de implantación de la titulación, es muy reducido. El análisis de los tiempos de duración de los estudios de aquellos que han finalizado es, por lo tanto escasamente significativo, por lo que no se ha procedido a la inclusión de este indicador.

Documento marco elaborado por la Conferencia de Decanos y Directores. Junio 2003

**DOCUMENTO MARCO PARA UN DEBATE SOBRE LA INTEGRACIÓN DE LOS ESTUDIOS
DE RELACIONES LABORALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO EN EL ESPACIO EUROPEO
DE ENSEÑANZA SUPERIOR (EEES)**

**Pleno Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales
y Ciencias del Trabajo**

(Huelva 5 de junio de 2003)

INTRODUCCIÓN

Si el proceso de convergencia con Europa abarca cada vez más aspectos, incluso de la vida cotidiana, la educación superior se ha mantenido relativamente al margen de esta tendencia. En los últimos años hemos asistido a un crecimiento vertiginoso de los intercambios entre universidades, ya sean profesores, investigadores, alumnos, etc. mientras que las estructuras organizativas y los sistemas educativos se mantienen casi al margen de las exigencias que implica la propia convergencia. Sin embargo, la Declaración de la Sorbona en 1998 y muy especialmente desde el momento en

que se suscribe la Declaración de Bolonia en 1999, el proceso de convergencia en el ámbito de la educación superior ha recibido un impulso sin precedentes.

Especialmente a partir de Bolonia, los ministros europeos de educación van a instar a los estados miembros de la unión europea a desarrollar e implantar en sus países las siguientes actuaciones.

1. Adoptar un sistema de titulaciones comprensible y comparable para promover las oportunidades de trabajo y la competitividad internacional.
2. Establecer un sistema de titulaciones basado en dos niveles principales. El grado, afecto al perfil profesional que corresponda, y el segundo conducente a titulaciones de postgrado.
3. Establecer un sistema común de créditos que permita la comparabilidad y promueva la movilidad de los estudiantes y titulados.
4. Adoptar como unidad organizativa el crédito basado en el esfuerzo académico de los alumnos
5. Estimular la movilidad, cooperación y calidad

El Consejo de Europa celebrado en Lisboa el año 2000 introdujo otra cuestión que de ningún modo podemos perder de vista. Nos referimos a la importancia del aprendizaje permanente en la sociedad del conocimiento. La Declaración de Praga hizo suyo este principio como elemento esencial para mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos de la unión; e introdujo un nuevo factor de gran importancia de cara al futuro de las universidades: el desarrollo de sistemas de garantía de la calidad y de mecanismos de certificación y de acreditación.

A nivel nacional es conocido que ya la LOU en su tit XIII habla de la incorporación del sistema español al EEES.

No escapa a nadie que todo este proceso ha venido estimulado de manera creciente, por la envergadura alcanzada por los programas de movilidad e intercambio de alumnos y profesores en el seno de la propia UE. Nos referimos fundamentalmente al Sócrates y Erasmus, que al poner de manifiesto las dificultades de compatibilizar los distintos sistemas educativos vigentes, van apuntando como posible solución la generalización de una nueva medida para organizar la docencia; es decir, el crédito europeo como pieza clave para la construcción de un Espacio Europeo de Educación Superior.

La Declaración de Bolonia de 1999 establece que los futuros Títulos Universitarios Europeos deben ajustar sus Planes de Estudios en una estructura de dos grandes ciclos: el primero, o Grado, puede quedar organizado en 180 ó 240 Créditos Europeos repartidos en tres o cuatro años. El segundo, o Master, puede organizarse entre uno y dos años con 60 ó 120 Créditos Europeos.

En síntesis y desde el punto de vista práctico, los objetivos generales que Bolonia y el Documento Marco del Ministerio quieren implantar en la formación de los alumnos son tres

- 1) **Identificación profesional:** La formación universitaria debe servir para la obtención de un Título que posibilite con garantías el ejercicio de una profesión reconocida en el ámbito de la Unión Europea.
- 2) **Fundamentos Teóricos:** La formación para el ejercicio profesional, lejos de un sentido meramente instrumental, debe estar precedida y acompañada de los adecuados fundamentos teóricos, que garanticen una buena práctica profesional a los alumnos egresados.
- 3) **Transversalidad.** Para garantizar la adecuación de teoría y ejercicio profesional, los estudios deben dotarse de medidas y precisas transversalidades formativas, especialmente indicadas en enseñanzas multidisciplinares como la de Ciencias del Trabajo.

Todo lo anteriormente expuesto permite señalar un escenario inmediato donde habrá que determinar cuando menos los siguientes aspectos:

1. La existencia / permanencia o no en el nuevo catálogo nacional de títulos de un título de grado específico que recoja e incorpore con carácter específico y diferenciado los contenidos formativos que actualmente se imparte por las titulaciones de Relaciones laborales y ciencias del Trabajo.
2. La delimitación de un espacio de actuación profesional (competencias profesionales) asociadas al nuevo título de grado /grados y masters de especialización.
3. Vinculado con lo anterior la elaboración de una propuesta concretada mediante su articulación en una estructura académica
4. La elaboración de una propuesta curricular que articule los contenidos necesarios para los objetivos académicos y profesionales propuestos. Propuesta que, por otra parte, debe a su vez debe ir acompañada con un debate y reflexión de los aspectos metodológicos que el nuevo sistema demanda e incorpora.

El presente documento como marco para el debate se centra en los dos primeros aspectos como paso necesario de actuación y, al mismo tiempo, avanza una propuesta articulado de criterios para la ordenación curricular de los diferentes contenidos o materias que finalmente se establezcan. Debe tenerse en cuenta, por otra parte, que actualmente no existe una decisión tomada por el legislador respecto a cuestiones como la distribución de la carga lectiva entre los diferentes tipos de materias posibles y la propia estructura de las titulaciones futuras.

La formulación de una propuesta más cerrada que afecte a contenidos o materias en este momento entendemos que no solo requiere de una mayor concreción normativa que evite posibles debates estériles o disonancias improductivas, sino que también necesariamente la concurrencia en un debate de otras instancias y estamentos afectados por el proceso de armonización europeo.

1. JUSTIFICACIÓN DE UN TÍTULO UNIVERSITARIO EUROPEO RESPECTO A RELACIONES LABORALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO

En un momento en el que se plantea una reordenación completa del catálogo de titulaciones oficiales del sistema universitario español, una primera cuestión a determinar es cuáles son los títulos que van a subsistir en el tránsito al nuevo modelo impuesto por el EEE. Porque, como han indicado las autoridades competentes en esta materia, una de las consecuencias de este tránsito va a ser precisamente una reducción del número de títulos oficiales actualmente impartidos; esto es, que no todas las titulaciones oficiales hoy existentes van a dar lugar a títulos de grado en el EEE, sino que el número de éstas va a ser sustancialmente inferior al de aquéllas.

Desde el punto de vista que a este informe interesa, se plantea si en el EEE va a existir algún título de grado dedicado monográficamente al estudio de las relaciones laborales, teniendo en cuenta que en el catálogo oficial actualmente vigente hay dos titulaciones con este contenido y perfil, la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

Desde el punto de vista del sistema de titulaciones en su conjunto, existen razones que justifican la presencia de un título de grado con este contenido, por las razones que a continuación se indican.

- Una primera razón es la propia situación actual. El tránsito del sistema actual al EEE va a suponer grandes cambios, pero no tiene porque ser una reordenación completa de todo el modelo anterior, sino que habrá que procurar mantener de éste lo que tiene de positivo y válido. Y en este modelo los estudios de relaciones laborales, tanto en la diplomatura como en la licenciatura, están bien extendidos y consolidados. La existencia no de uno sino de dos titulaciones oficiales en el sistema actual es un argumento de suficiente peso para defender la presencia de al menos un título de grado en el futuro sistema, adaptado al EEE.
- Un segundo argumento es la propia tradición de los estudios de relaciones laborales en España. Aunque su presencia en el sistema universitario español es relativamente reciente, desde 1986, se trata en realidad de una de las titulaciones más antiguas de nuestro país, pues sus orígenes se remontan a la década de los veinte del siglo pasado, cuando comenzaron a funcionar las Escuelas Sociales en España. Son estos estudios unos muy consolidados, con una larga tradición en la que han sabido evolucionar para adaptarse a las circunstancias y a las demandas sociales. Desde este punto de vista tienen una tradición mucho mayor que otros estudios esenciales en nuestro país, como los de economía, sociología, periodismo o administración de empresas. Incluso si se toma como referencia la fecha de su entrada en el sistema universitario, mitad de la década de los ochenta, ello da a los estudios laborales una antigüedad en éste no desdeñable, mayor que la de otros muchos estudios.
- Un tercer argumento es la existencia de estudios con contenidos similares en otros sistemas universitarios, en Europa y fuera de ella. Sin ser exhaustivos se pueden citar las titulaciones de Ciencias del Trabajo en Bélgica, el Master Europeo de Ciencias del Trabajo impartido conjuntamente por varias Universidades europeas, el Diploma en Gestión de Personal y en Estudios Laborales de Irlanda, los estudios de Consulenti del Lavoro y de Relaciones

Laborales en Italia, la licenciatura en Relaciones Laborales del Reino Unido, y los distintos títulos en Industrial Relations de las Universidades norteamericanas. El estudio monográfico de las relaciones laborales y la preparación profesional en este campo no es en modo alguno una rareza, una peculiaridad de la Universidad Española, sino que es el reflejo de una demanda social y profesional generalizada, al que el sistema universitario público y privado da respuesta en numerosos países.

- Un cuarto argumento es la existencia de numerosas salidas profesionales relacionadas con el ámbito y contenido de estos estudios. Es la existencia de estas salidas profesionales la que en su momento explicó la creación de los estudios de relaciones laborales: las Escuelas Sociales se crean en los años veinte del siglo XX, entre otras razones, para formar personal especialista en temas laborales para la Administración. Posteriormente los estudios de graduado social y de diplomado en relaciones laborales se diseñaron en función de perfiles profesionales muy claros, que incluían a directores de recursos humanos, graduados sociales, mediadores laborales, delegados de prevención, etc... De hecho, fue la incapacidad de la diplomatura en relaciones laborales para hacer frente a la totalidad de los posibles perfiles profesionales en este campo lo que en su momento justificó la creación de la licenciatura en ciencias del trabajo.
- Un quinto argumento, directamente relacionado con el anterior, tiene que ver con la existencia en nuestro país de una profesión colegiada íntimamente relacionada con los estudios de relaciones laborales, la de graduado social. Los graduados sociales son una profesión bien asentada y muy respetada en nuestro país, con funciones legalmente reconocidas y delimitadas. Pues bien, para el acceso a esta profesión es requisito legal la colegiación en el colegio correspondiente, y ésta se hace depender de la posesión de un título universitario oficial, sea el de diplomado en relaciones laborales y licenciado en ciencias del trabajo o el de graduado social diplomado. La falta de un título especializado en materia laboral haría imposible el cumplimiento de esta exigencia, y dificultaría la subsistencia de esta profesión, que requiere una formación especializada que sólo los estudios monográficos de relaciones laborales están en condiciones de aportar.
- Estos argumentos tienen una señalada importancia en el contexto del EEE, ya que una de las premisas de la Declaración de Bolonia sobre los requisitos que deben cumplir los estudios conducentes a la obtención del grado de doctor es el de la "identificación profesional", que supone que la formación universitaria debe servir para la obtención de un título que posibilite con garantías el ejercicio de una profesión reconocida en el ámbito de la Unión Europea. Un título de grado en materia laboral cumple claramente con este requisito, al proporcionar una habilitación profesional que se corresponde con numerosas profesiones y funciones dentro de las organizaciones productivas.
- Un sexto argumento tiene que ver con la tradición de interdisciplinariedad de los estudios de relaciones laborales en España. Estos estudios, desde sus mismos orígenes, se han caracterizado por recoger la presencia de distintas perspectivas y análisis sobre la realidad laboral. El elenco de las áreas de conocimiento implicadas en la enseñanza de la diplomatura en relaciones laborales y la licenciatura en ciencias del trabajo así lo demuestra, ya que

están presentes la práctica totalidad de las ciencias sociales: hay, así, áreas jurídicas, económicas, de empresa, de psicología, de sociología, de historia... Incluso hay presentes otras ajenas a las ciencias sociales, como la medicina. No hay que olvidar que entre los requisitos establecidos por la Declaración de Bolonia para los estudios conducentes a la obtención de grado se incluye lo que se denomina la "transversalidad" en los contenidos formativos, algo propio e intrínseco a los estudios de relaciones laborales.

- Un séptimo argumento a favor de esta titulación, son las posibilidades de acceso desde otros estudios del sistema universitario público. La licenciatura en ciencias del trabajo fue diseñada como una titulación abierta, a la que pueden acceder estudiantes procedentes de una pluralidad de titulaciones de primer y segundo ciclo. Ésta es una de sus principales virtudes, su versatilidad, lo que explica el éxito de esta titulación, que en muy pocos años se ha extendido a la práctica totalidad de las Universidades españolas. Esto pone de manifiesto la capacidad integradora de un título universitario organizado en torno al trabajo y a las relaciones sociales que genera.

Todo ello, en síntesis, justifica la propuesta del establecimiento de un título con las características del que se propone.

2. JUSTIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA: UN GRADO DE CUATRO AÑOS Y UN POSTGRADO DE UNO¹⁶

La propuesta que se sigue, formula en primera instancia una clara conclusión académica: se trata de establecer unos estudios de grado alrededor de uno de los más importantes fenómenos sociales: el trabajo humano.

El estudio de éste, el del binomio formado por su organización y las relaciones que comporta y genera en los sistemas sociales avanzados, es un objeto de conocimiento cuya importancia requiere una debida atención académica y formativa. La existencia en el actual catálogo de títulos universitarios como ha sido señalado con anterioridad, de unos estudios de primer y segundo ciclo (Diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo) que atienden académicamente esta necesidad en su globalidad y extensión, esto es, mediante formación e investigación, manifiesta su relevancia social y en consecuencia la atención académica que se le debe prestar por el sistema universitario.

Si bien este objeto de conocimiento, la actividad productiva o en extenso el trabajo humano, puede ser contemplado desde múltiples perspectivas focalizadas (sociológica, jurídica, médica, económica, política, histórica, psicológica, empresarial, sindical, directiva, conflictual, de fomento de intermediación, de autogeneración, organizativa, administrativa,...), lo que se postula, es la necesidad de agrupar en un título único los principales enfoques teóricos y científicos que existen en el campo de las ciencias sociales para brindar a la sociedad un conocimiento del máximo nivel y especialización teórico-práctica, sobre la base de una capacitación profesional técnicamente com-

¹⁶ A expensas de lo que definitivamente se regule.

pleja, que demanda tanto la realidad socio-organizativa de nuestro sistema de producción como el mercado de trabajo.

Dicha complejidad, vinculada a las competencias profesionales relativas al trabajo y a las relaciones laborales en todas sus facetas y perspectivas, difícilmente pueden ser desarrolladas en menos de cuatro años de formación habida cuenta que deben necesariamente acompañarse de la suficiente fundamentación teórica, así como de las prácticas y habilidades aplicadas al ejercicio de la profesión.

La continuidad, necesaria respecto a los actuales contenidos, fomenta con ello la interdisciplinariedad tantas veces reclamada por nuestro modelo universitario desde diversas instancias universitarias, mediante la configuración académica de un título de grado, que presenta una unidad de objeto material y una pluralidad de objetos formales de conocimiento.

Por otra parte, debe considerarse que en aras a la racionalidad, eficiencia y economía que la gestión de nuestras instituciones académicas requiere, carecería de sentido en el contexto de EES, mantener la actual disociación. El proceso de convergencia europea nos ofrece la oportunidad de integrar en una única titulación las demandas señaladas y las necesidades formativas del conjunto de competencias atribuidas a la titulación que se propone. El mantenimiento de la actual estructura en el contexto del EEES significaría mantener una escisión injustificada desde el punto de vista académico y científico.

El agrupamiento en el Grado de la formación y contenidos -necesarios para el ejercicio de las competencias profesionales -en cuatro años no sólo articula mejor las enseñanzas, sino que elimina barreras mal entendidas por los profesionales y por alumnos y de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.

Así entendido, la propuesta que se realiza y que incorpora en su complejidad las necesidades formativas en un grado único deberá permitir una mejor definición de aquellas titulaciones de postgrado realmente especializadas, que, de lo contrario, quedarían sin tratamiento o escasamente articuladas.

Por último, cabría señalar que la propuesta que se formula es coherente con la línea seguida respecto al proceso de creación, consolidación e integración de los estudios de relaciones laborales y ciencias del trabajo en el sistema universitario español, realizado a través de las iniciativas elaboradas por los responsables académicos de los centros que han venido impartiendo ambas titulaciones.

Siendo todo lo anterior obvio, la presente propuesta ha tomado en consideración lo ya dispuesto en cuanto a contenidos académicos y cometidos profesionales, permitiendo proponer a partir de lo ya delimitado, una formación y unos contenidos con identidad específica y perfil formativo diferenciado, sin reiteraciones, repeticiones o solapamientos. Su ratio essendi radica pues, en su propia identidad, en sus aportaciones y en la utilidad social que de ello se deriva.

Ahora bien, en base a dicha utilidad social, deben considerarse aquellos aspectos relacionados con la capacitación o perfil profesional que se pueda promover a partir de su implantación, para funciones profesionales actuales y emergentes. Así pues, como propuesta integrada, puede justificarse

desde el punto de vista de los perfiles profesionales hacia los que se orienta y que pueden predicarse para el nuevo título.

3. UNA PROPUESTA DE DISEÑO CURRICULAR PARA EL "GRADO DE CIENCIAS DEL TRABAJO"

En las siguientes páginas se proponen las líneas básicas de lo que podría ser la estructura de un Plan de Estudios del título de "Graduado en Ciencias del Trabajo" (o el nombre que finalmente se le asigne).

3.1. LOS CAMPOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL O PERFILES PROFESIONALES PARA LOS QUE CAPACITA.

En la última década los perfiles profesionales relativos al mundo del trabajo y de las relaciones laborales han experimentado una apreciable diversificación. Los alumnos de la Diplomatura de Relaciones Laborales y del Segundo Ciclo de Ciencias del Trabajo saben cuáles son las nuevas competencias profesionales a las que pueden aspirar en función de la formación recibida. La experiencia internacional con la que se nos obliga a converger tras los acuerdos de Bolonia no sólo confirma sino que profundiza en dicha diversificación.

En resumen, el perfil profesional del futuro Graduado puede agruparse en tres grandes bloques o campos de actuación profesional:

Ámbito jurídico-laboral

Recursos Humanos.

Intervención en el mercado de trabajo y desarrollo de y Políticas Socio-Laborales

A) AMBITO JURÍDICO-LABORAL.

El ámbito profesional se ha desenvuelto tradicionalmente en el ámbito jurídico de las relaciones laborales, tanto en su dimensión individual como colectiva, permitiendo la intervención del profesional no solo en la gestión socio-laboral, sino que también ha tenido un papel relevante ante los órganos jurisdiccionales específicos.

Las últimas modificaciones de los planes de estudios y especialmente a partir de la implantación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, han supuesto una mejora sustancial en la profundización en los contenidos impartidos en la Diplomatura de Relaciones Laborales.

Las funciones tradicionales desarrolladas por el profesional de las relaciones laborales experimentan un incremento significativo como consecuencia del nuevo papel que las relaciones laborales asumen en la empresa actual, dentro de un marco de competitividad e internacionalización de los mercados. Las áreas objeto de intervención se pueden sintetizar en:

- 1) Dirección y gestión socio-laboral en la empresa en los siguientes ámbitos:
 - Relaciones laborales individuales (contratación laboral, despidos, expedientes de regulación de empleo...)
 - Seguros Sociales y protección complementaria (fondos y planes de pensiones y mejoras voluntarias).
 - Externalización o descentralización productiva (empresas de trabajo temporal, fusiones, absorciones y subcontratación).
 - Grupos de empresas, transnacionalización y representación de los trabajadores.
- 2) Representación procesal y defensa ante los Tribunales Laborales.
- 3) Intervención en los procesos de solución extrajudicial de conflictos (mediación, conciliación y arbitraje).
- 4) Intervención en materia sancionadora ante la Administración laboral.
- 5) Intervención, asesoramiento y mediación en la negociación colectiva.
- 6) Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales y a sus afiliados.
- 7) Intervención y asesoramiento en materia de inmigración y trabajadores extranjeros.
- 8) Intervención y asesoramiento en empresas de economía social
- 9) Auditoría jurídico-laboral.
- 10) Asesoramiento y gestión en materia de seguridad y protección social
- 11) Intervención, asesoramiento y gestión en Prevención de Riesgos Laborales (formación de nivel intermedio o superior).

B) GESTION Y DIRECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ORGANIZACIONES.

El desarrollo de una carrera profesional en el ámbito de la empresa, tanto pública como privada, como experto vinculado al área de recursos humanos, con una marcada atención hacia aquellos aspectos más decisionales y estratégicos. Este ámbito de la empresa exige profesionales cualificados al más alto nivel, especializados y capacitados en áreas de competencia para realizar:

- 1) Análisis y diagnóstico sobre la situación y problemas de los recursos humanos en las organizaciones.

- 2) Participación en la definición de la estrategia global de la empresa.
- 3) Concreción en los diferentes niveles organizativos de los objetivos generales de la función de recursos humanos.
- 4) Elaboración de las directrices para la aplicación de la estrategia específica, mediante la definición de las siguientes políticas:
 - Políticas instrumentales: Diseño de puestos, valoración de puestos, evaluación del desempeño, planificación de plantillas y diseño del sistema de información.
 - Políticas objetivo: Captación, capacitación y motivación de los miembros de la organización.
 - Políticas transversales: Gestión del cambio, gestión de la cultura, gestión del conocimiento, gestión del clima organizativo,...
- 5) Asesoramiento y desarrollo de las estrategias de recursos humanos en todos los niveles funcionales.
- 6) Control y evaluación de la gestión de recursos humanos (auditoría sociolaboral).
- 7) Realización de auditorías específicas: Prevención de riesgos laborales, calidad, formación,...
- 8) Asesoramiento y mediación en las nuevas formas de relaciones laborales: Negociación, conflicto, política social,...
- 9) Dirección y consultoría de organizaciones especializadas para el desarrollo del mercado de trabajo nacional e internacional.

En síntesis, atender de manera integrada el diagnóstico y el plan de actuación de las empresas en cuanto a sus diferentes políticas de recursos humanos y relaciones laborales, su planificación y evaluación en el seno de las estructuras organizativas y productivas.

C) INTERVENCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIOLABORALES

Un tercer campo de actuación profesional que ha adquirido identidad propia respecto a los actuales estudios y que permitiría atender formativamente esta propuesta, es el ejercicio de diversas funciones relacionadas directamente con el mercado de trabajo y con los mecanismos de acceso a éste. Las continuas iniciativas por parte de la Administración Pública dirigidas al desarrollo de políticas activas de empleo junto a la introducción en el mercado de trabajo de nuevos operadores en su seno, tales como agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal, manifiestan la necesidad de formación de expertos

en cuestiones laborales, capaces de abordar en toda su extensión el desarrollo de estas iniciativas y la dirección de estas instituciones, respecto a:

- 1) Análisis y diagnóstico sobre situación y problemas del mercado de trabajo.
- 2) Elaboración, gestión y evaluación de las políticas de empleo
- 3) Desarrollo local: análisis de mercados locales de trabajo. Elaboración, implementación y seguimiento de estrategias de promoción económica y laboral territorial, etc.
- 4) Gestión y dirección de centros de información y documentación laboral, desarrollo local, etc.
- 5) Detección de necesidades formativas, elaboración de planes de formación ocupacional y continua.
- 6) Asesoramiento para el Autoempleo, empleabilidad, creación y financiación de microempresas, economía social.

Sin pretender agotar la virtualidad profesional del nuevo título de grado en los campos de actuación profesional antes delimitados, deben considerarse también nuevas áreas especializadas que demanda el mercado de trabajo, bien desde cometidos específicos en las empresas, bien desde consultoras que los atiendan, y cuya capacitación profesional se demanda a la formación universitaria. De hecho, una nueva concepción de la salud laboral indica la necesidad de formación de aquellos profesionales con responsabilidades y cometidos en este ámbito. Del mismo modo, la aparición de un nuevo espacio complementario a las políticas de protección social y de seguridad social requiere de capacitación para el asesoramiento y planificación, más allá de los niveles de gestión y tramitación. Igualmente, el proceso de internacionalización de la economía y de integración de nuestro sistema en el marco de la Unión Europea, requiere la formación de expertos integrales para el asesoramiento de nuestras empresas, formados en el conocimiento de los sistemas de relaciones laborales de nuestro entorno.

En síntesis, a partir de las consideraciones que anteceden parece que el bagaje formativo de los futuros graduados se define en un plural y heterogéneo nivel en la medida en que, integra las salidas profesionales ya existentes y garantiza con ello la posibilidad de realizar con mayor solvencia sus cometidos, abriendo nuevas perspectivas.

3.2. ORDENACIÓN CURRICULAR BÁSICA PARA EL "GRADO DE CIENCIAS DEL TRABAJO".

Atendiendo a lo expuesto y teniendo en cuenta los objetivos generales expresados, cabe considerar una articulación curricular básica de los contenidos conducentes a la obtención del Graduado en Ciencias del Trabajo distribuidos en cuatro años de la forma siguiente:

Curso 1º. FUNDAMENTOS:

Se trataría de incorporar aquí las aportaciones relativas a las fundamentaciones teóricas básicas y aplicadas de las distintas áreas de conocimiento, con el objetivo de capacitar a los estudiantes en aquellos aspectos sustantivos que les permitan obtener una base formativa sólida de conocimiento y el estímulo necesario para potenciar el proceso de aprender a aprender.

Curso 2ª. INSTRUMENTOS, METODOLOGÍAS Y APLICACIONES METODOLÓGICAS.

En el segundo curso, el alumno deberá obtener los instrumentos metodológicos fundamentales para el desempeño de su actividad profesional. Se trataría aquí de dotar a los estudiantes de aquellos contenidos teóricos, instrumentales, así como de las técnicas que posibiliten en el plano teórico y aplicado el análisis y la intervención en los distintos ámbitos de actuación profesional a los que se debe dedicar la titulación que se propone.

CURSO 3º Y 4º DESARROLLO DE LOS DISTINTOS ITINERARIOS PROFESIONALES

En los dos últimos años del Grado habría que articular la aportación de las distintas áreas de conocimiento de aquellos contenidos formativos que sean aplicables y que desarrollen los campos de actuación profesionales resultantes de la integración de la actual diplomatura y licenciatura.

Curso	Contenidos
1º	Fundamentos teóricos
2º	Instrumentos, metodologías y aplicaciones metodológicas
3º y 4º	Contenidos teóricos y aplicados a los campos de actuación profesional

1 ó 1 1/2	POSGRADOS
--------------	-----------

Anexo 5

Cuestionario encuesta inserción laboral

ANECA

Id. entrevistado	Apellidos y nombre encuestado	<input style="width: 95%;" type="text"/>
<input style="width: 95%;" type="text"/>	<input style="width: 95%;" type="text"/>	
Universidad	Curso	Titulación P. 35.1
Provincia	Tfno1 <input style="width: 80%;" type="text"/>	Tfno2 <input style="width: 80%;" type="text"/>

TITULAR Y SUSTITUTOS	Rango Muestra <input style="width: 50%;" type="text"/>	N° titular <input style="width: 50%;" type="text"/>				
Apellidos y nombre	Titular o sustituto					
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">↑</td></tr> <tr><td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">↓</td></tr> </table>				↑		↓
	↑					
	↓					

LLAMADAS							
Fecha	Hora	Res Compromiso	Ent				
<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">↑</td></tr> <tr><td style="border: 1px solid black; height: 20px;"></td><td style="border: 1px solid black; text-align: center;">↓</td></tr> </table>					↑		↓
	↑						
	↓						

P.1. ¿Realizó Vd. y terminó la Diplomatura en Relaciones Laborales, o la Diplomatura en Graduado Social?

1. Terminada Diplomatura en Relaciones Laborales
2. Terminada Diplomatura en Graduado Social

Caso de que no haya terminado, o no haya hecho ninguna de ellas, pedir disculpas y terminar la entrevista. No vale que haya hecho Ciencias del Trabajo, si no ha hecho ninguna de las dos señaladas

ANECA

P.2. ¿Desde qué estudios o con qué forma de acceso llegó Vd. a la carrera de Relaciones Laborales o Graduado Social?

1. COU y Selectividad
2. COU sin selectividad
3. Diploma FPII/Ciclos formativos superiores
4. Mayores de 25 años
5. Otras carreras acabadas
6. Cambio de carrera, desde otra que no se había finalizado
7. Convalidación de otros estudios realizados en otro país
8. Otras vías de acceso

P.3. ¿Cuántos años mediaron entre el que comenzó la carrera y aquél en que la finalizó?, es decir, ¿cuántos años empleó para hacer la carrera?

 Años

99. NS/NC

P.4. Y, ¿en qué año la terminó?

99. NS/NC

P.5. La elección de carrera fue...

1. Primera opción
2. Segunda opción
3. Tercera opción o posterior
4. No aplicable

P.6. Motivo principal para elegir esta carrera

1. Presión de mis padres
2. Continuar en un negocio o despacho familiar
3. Por encontrar trabajo con facilidad
4. Para ganar más dinero
5. Por vocación, porque me gustan los temas laborales
6. Porque no conseguí acceder a otra carrera
7. Porque otros amigos la eligieron y me gustó la idea
8. Porque la consideraba una carrera más fácil que otras
9. Otros motivos
99. NS/NC

ANECA

P.7. ¿Cuál fue su calificación media en la carrera entre 0'0 y 10'0 (un decimal)?
(al menos la calificación aproximada, si no la recuerda exactamente)

99. NS/NC

P.8. A continuación le relacionamos una serie de carreras que tienen relación más o menos cercana con la suya. Diga, por favor, si

1. La ha hecho o terminado
2. La está haciendo, pero aún no la ha terminado
3. Tiene decidido hacerla en un futuro próximo
4. Le gustaría hacerla, pero no puede por no figurar en los Planes de estudio de su Universidad
5. Le gustaría hacerla, pero no puede por otros motivos (trabajo, familia, ...)
6. No se ha planteado hacerla, ni aunque fuera posible en su Universidad y tuviera tiempo

respuesta única para cada una de las carreras siguientes

- 8.1 Licenciatura en Ciencias del Trabajo
- 8.2 Licenciatura en Derecho
- 8.3 Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas
- 8.4 Licenciatura en Sociología
- 8.5 Licenciatura en Psicología
- 8.6 Diplomatura en Empresariales
- 8.7 Diplomatura en Trabajo Social

P.9. ¿Realizó Vd. prácticas en empresas o instituciones durante sus estudios universitarios?, y, en caso afirmativo, ¿las prácticas tuvieron carácter voluntario u obligatorio?

9.1 Las realizó

9.2 Fueron voluntarios u obligatorias

1. Sí
2. No
99. NS/NC

1. Voluntarias
2. Obligatorias
99. NS/NC

P.10. La labor real desarrollada en esas prácticas, ¿tenía alguna relación con el contenido de sus estudios?

1. Relación directa
2. Bastante relación
3. Alguna relación, pero poca
4. Ninguna relación

ANECA

P.11. En su opinión, la realización de prácticas en empresas o instituciones, ¿debería formar parte del plan de estudios de la carrera con carácter obligatorio?

1. Sí
2. No
99. NS/NC

P.12. Independientemente de las prácticas, ¿de qué tipo fue su actividad predominante durante los dos últimos años de su carrera?

(no considerar trabajo de canguro, ni clases particulares, ni trabajos esporádicos sueltos de un par de días o una semana, ni trabajos de verano)

1. Estudio a tiempo completo (pasar a la pregunta 14)
2. Estudio, pero con algún trabajo intermitente
3. Estudio y trabajo con jornada a tiempo parcial, con contrato de trabajo
4. Trabajo a jornada completa con contrato de trabajo, y estudio

P.13. Sólo para quien haya contestado 2, 3 ó 4 a la pregunta anterior Ese trabajo que Vd. tenía, ¿tenía alguna relación con el contenido de sus estudios?

1. Relación directa
2. Bastante relación
3. Alguna relación, pero poca
4. Ninguna relación

P.14. ¿Tiene Vd. actualmente algún tipo de trabajo o lo ha tenido después de haber terminado la carrera?

1. Sí, actualmente tengo un trabajo
2. No, pero sí he tenido trabajo durante un tiempo después de haber terminado la carrera (de Relaciones Laborales o Graduado Social)
3. No tengo trabajo ni lo he tenido desde que acabé la carrera (de Relaciones Laborales o Graduado Social)

P.15. ¿Busca actualmente empleo? (tenga hoy trabajo o no lo tenga)
(buscar empleo se entiende buscarlo activamente)

1. Sí
2. No

ANECA

P.16. Si no busca empleo, ¿por qué? (Contestar si P.15 igual a 2)

1. Porque trabajo y no lo necesito
2. Porque me dedico a la familia, a mis hijos, ...
3. Porque no necesito trabajar
4. Porque creo que no voy a conseguir nada
5. Por otros motivos

P.17. Si no busca empleo, ¿por qué? (Contestar si P.15 igual a 1)
(se entiende, buscar empleo activamente)

1. Porque no tengo trabajo
2. tengo solamente trabajos sueltos, o precarios
3. Trabajo, pero mi sueldo y/o mi nivel es muy bajo
4. Trabajo, pero el que hago no responde a mi preparación
5. Trabajo, pero el trato de recibo es inadecuado
6. Otros motivos

P.18. ¿Cuánto tiempo hace que está buscando empleo? (Contestar si P.15 igual a 1)

años y meses

99. NS/NC

P.19. Para lograr ese empleo que busca, ¿está Vd. preparando oposiciones?
(Contestar si P.15 igual a 1)

1. Estoy preparando oposiciones relacionadas con mi titulación
2. Estoy preparando oposiciones de otro tipo
3. No

P.20. ¿Sobre qué temática es el empleo que busca? (Contestar si P.15 igual a 1)

1. Relacionado con mi titulación
2. Relacionado con otros estudios que tengo
3. Relacionado con otras habilidades que tengo, no con mi carrera
4. De lo que sea, con tal de tener trabajo
5. De lo que sea, con tal de mejorar el sueldo y las condiciones

ANECA

P.21. ¿Cuál es la principal de las dificultades que... Vd. encuentra para lograr el empleo que busca) (Contestar si P.15 igual a 1)

1. Sólo hay empleos de niveles inferiores (auxiliar, ...)
2. Hay pocos empleos relacionados con Relaciones Laborales o Graduado Social
3. Las condiciones salariales son muy bajas
4. Las condiciones no salariales son malas
5. Busco horarios especiales y no los encuentro
6. Otros motivos

P.22. ¿Cuál de los siguientes procedimientos siguió Vd. principalmente para conseguir su primer empleo, y el actual, o está siguiendo ahora en su búsqueda de empleo? (máximo de 3 respuestas)

(No preguntar a quien no ha trabajado nunca, ni busca trabajo

Quienes no ha trabajado nunca, pero buscan trabajo, contestarán en la primera columna)

1^{er} empleo Actual

1. Respondí a un anuncio publicado en prensa
2. Envié mi curriculum a empresarios o posibles empleadores, sin saber previamente si tenían vacantes
3. Puse anuncios
4. Me llamó un empleador (diferente de donde realicé las prácticas)
5. Por una agencia pública de empleo (INEM, u otras similares)
6. A través de una empresa privada de empleo, o una ETT
7. Mediante la oficina de empleo o la bolsa de trabajo de la propia universidad
8. Mediante la oficina de empleo o la bolsa de trabajo del colegio profesional
9. Por contactos realizados en el trabajo que realizaba durante mis estudios
10. A través de contactos familiares o personales
11. Empecé mi propio negocio (o empresa o despacho)
12. Preparando una oposición
13. En la empresa en que hice mis prácticas universitarias
99. NS/NC

Pasar a pregunta 39 quienes ni tienen empleo ni lo han tenido

(a partir de aquí, referirse únicamente a su empleo principal tras acabar la carrera, es decir, quienes tienen más de un empleo simultáneo se referirán al principal)

ANECA

P.23. ¿Cuántos empleos ha tenido desde que terminó sus estudios de Relaciones Laborales o Graduado Social?

99. NS/NC

P.23.1 Y de éstos, ¿cuántos tenían relación con sus estudios?

99. NS/NC

P.24. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo una vez finalizada la carrera?

años, y

meses

99. NS/NC

(en las siguientes preguntas, si su trabajo actual es el primero y único que ha tenido tras terminar la carrera, anotar la respuesta en 'su trabajo actual')

P.25. ¿Cuánto tiempo lleva en su actual empleo, y cuánto tiempo permaneció en su primer empleo conseguido tras acabar la carrera?

Su trabajo Actual

El primer trabajo que tuvo

años, y

meses

años, y

meses

99. NS/NC

P.26. ¿De qué tipo es su empleo actual, y fue el primero que tuvo?

Su trabajo Actual

El primer trabajo que tuvo

- | | |
|--|---------------|
| 1. Por mi cuenta, pero sin ser autónomo | Cuenta propia |
| 2. Autónomo | |
| 3. Empleado por cuenta ajena, pero sin contrato | |
| 4. Becario, sin contrato de trabajo | |
| 5. Empleado con contrato de obra o servicio determinado | |
| 6. Empleado con contrato de trabajo temporal | Cuenta ajena |
| 7. Empleado con contrato de trabajo en prácticas | |
| 8. Otro tipo de contrato no fijo | |
| 9. Empleado fijo, con contrato indefinido | |
| 10. Socio en una cooperativa de trabajo asociado | Cooperativa |
| 11. Sin contrato de trabajo ni situación legal de amparo | Otros |
| 12. Otras modalidades | |
| 99. NS/NC | |

ANECA

P.27. ¿De qué tipo es su empleo actual, y fue el primero que tuvo, en cuanto a tiempo de dedicación?

Su trabajo Actual

El primer trabajo que tuvo

1. A tiempo parcial
2. A tiempo completo

P.28. ¿Cómo definiría la entidad en la que trabaja, o trabajó?

Su trabajo Actual

El primer trabajo que tuvo

1. Administración Pública Estatal *(Pasar a P.30)*
2. Administración Pública Autonómica *(Pasar a P.30)*
3. Otras administraciones públicas (municipal, seguridad social, ...) *(Pasar a P.30)*
4. Otra Administración Pública NO nacional (Universidad, ...) *(Pasar a P.30)*
5. Empresa privada de gran tamaño *(Pasar a P.30)*
6. Empresa privada de tamaño mediano *(Pasar a P.29)*
7. Empresa privada de tamaño pequeño *(Pasar a P.29)*
8. Despacho profesional *(Pasar a P.29)*
9. Entidad sin finalidad de lucro (ONG, Fundación, sindicato, comunidad religiosa, ...) *(Pasar a P.29)*
10. Otro tipo de entidad *(Pasar a P.29)*
99. NS/NC

P.29. ¿Cuál es el número de trabajadores de la entidad en la que trabaja, o trabajó?
(sólo quienes han respondido de 6 a 10 en la pregunta anterior)

Su trabajo Actual

El primer trabajo que tuvo

P.30. ¿Están y han estado sus trabajos, conseguidos tras acabar la carrera, relacionados con sus estudios de Relaciones Laborales o Graduado Social?

Su trabajo Actual

El primer trabajo que tuvo

1. Relación directa *(Pasar a P.31)*
2. Bastante directa *(Pasar a P.31)*
3. Alguna relación, pero poca *(Pasar a P.31)*
4. Ninguna relación *(Pasar a P.31)*

ANECA

P.31. ¿Con cuál de los siguientes ámbitos de actuación profesional se corresponde del trabajo que Vd. realiza?

(Para los que han contestado 1, 2 ó 3 a la pregunta anterior)

1. Graduado Social, asesoría laboral
2. Gestión laboral, gestión y/o dirección de recursos humanos en la empresa
3. Gestión y/o dirección de agencias e instituciones de empleo públicas o privadas (agencias de desarrollo local, programas de orientación e inserción laboral, ETT, ...)
4. Prevención de riesgos laborales
5. Auditoría socio-laboral
6. Enseñanza (módulos específicos de formación y orientación laboral)
7. Cuerpos técnicos de las administraciones públicas
8. Otra, ¿cuál?

P.32. ¿En qué medida los conocimientos y/o habilidades que adquirió en la carrera le han sido útiles en su puesto de trabajo?

(Para los que han contestado 4a P30)

Su trabajo Actual

El primer trabajo que tuvo

1. En gran medida
2. Bastante
3. En pequeña medida
4. Nada en absoluto

P.33. ¿Cuándo ha aprendido Vd. a emplear los siguientes instrumentos?

1. Sabía antes de empezar la carrera
2. Me lo enseñaron en la carrera, en la Universidad
3. Aprendí durante la carrera, pero por mi cuenta
4. He aprendido después de haber terminado la carrera
5. No he aprendido a utilizar este instrumento. No sé usarlo

- 1. Procesador de textos (Word u otros)
- 2. Hoja de cálculo (Excel u otras)
- 3. Base de datos (Access u otras)
- 4. Internet (navegadores, buscadores, correo electrónico, ...)

ANECA

- 5. Programa de nóminas
- 6. Sistema RED de la Seguridad Social
- 7. Programa de gestión de recursos humanos

P.34. ¿Era o es su nivel de estudios un requisito indispensable para acceder a su puesto de trabajo?

Su trabajo Actual

El primer trabajo que tuvo

1. Sí, se demandaba explícitamente la titulación
2. Sí, pero se exigía solamente titulación universitaria
3. No
99. NS/NC

P.35. Las funciones y tareas que Vd. realiza, o realizó en su primer trabajo, ¿son las propias del nivel de formación que Vd. posee por su carrera de Relaciones Laborales o Graduado Social?

Su trabajo Actual

El primer trabajo que tuvo

1. Sí
2. No, las tareas que desempeño son de nivel superior
3. No, las tareas que desempeño son de nivel inferior

P.36. ¿Hasta qué punto está Vd. satisfecho con el primer trabajo que tuvo después de terminar la carrera? (valore su nivel de satisfacción entre 0 y 10)

En cuanto a su contenido profesional

P.37. ¿Hasta qué punto está Vd. satisfecho con el primer trabajo que tuvo después de terminar la carrera? (valore su nivel de satisfacción entre 0 y 10)

En cuanto a sueldo

ANECA

P.38. ¿Cómo definiría Vd. su situación contractual desde que terminó la carrera?

En cuanto a las condiciones
sueldo, categoría, ...

En cuanto a la calidad
de su puesto de trabajo

1. Ascendente
2. Estable
3. Descendente

(a partir de aquí, preguntar a todos los entrevistados)

P.39. ¿Ha recibido o recibe Vd. formación después de haber terminado la carrera?

1. Sí *(Pasar a P.40)*
2. No *(Pasar a P.41)*

P.40. Dígame, por favor, ¿con qué temas de los siguientes está más relacionada esta formación que ha recibido? (Máximo 3 respuestas).

(sólo para quienes han respondido '1 = Sí' a P.39)

1. Sobre temas de práctica laboral (nóminas, seguridad social, modalidades de contratación, ...)
2. Sobre gestión y dirección de recursos humanos
3. Sobre prevención de riesgos laborales
4. Sobre programas de desarrollo local, de inserción o intervención en los mercados de trabajo
5. Sobre auditoría socio-laboral
6. Sobre módulos de formación y orientación laboral, para ciclos formativos, y otras actividades de formación
7. Sobre materias para cuerpos técnicos de las administraciones públicas (seguridad social, subinspección de trabajo, preparación de oposiciones, ...)
8. Otros temas no directamente relacionados con relaciones Laborales ni con Graduado Social
99. NS/NC



**P.41. En materia de formación y si pudiera Vd. elegir, ¿sobre qué temas cree Vd. que le sería más conveniente recibir formación? (Máximo 3 respuestas).
(para todos los entrevistados)**

1. Sobre temas de práctica laboral (nóminas, seguridad social, modalidades de contratación, ...)
2. Sobre gestión y dirección de recursos humanos
3. Sobre prevención de riesgos laborales
4. Sobre programas de desarrollo local, de inserción o intervención en los mercados de trabajo
5. Sobre auditoría socio-laboral
6. Sobre módulos de formación y orientación laboral, para ciclos formativos, y otras actividades de formación
7. Sobre materias para cuerpos técnicos de las administraciones públicas (seguridad social, subinspección de trabajo, preparación de oposiciones, ...)
8. Otros temas no directamente relacionados con relaciones Laborales ni con Graduado Social, y en este caso ¿cuáles?
99. NS/NC

P.42. ¿Cómo califica Vd., globalmente, su carrera de Relaciones Laborales o de Graduado Social, dentro de una escala entre 0 y 10?

En cuanto a formación
teórica recibida

En cuanto a formación
práctica recibida

99. NS/NC

ANECA

P.43. De los siguientes perfiles o ámbitos de actuación profesional relacionados con sus estudios, puntúe a cada uno de ellos según los considere Vd. más o menos relevantes, o con más o menos posibilidades en el presente y de cara al futuro. Puede emplear una escala entre 0 y 10, donde un 0 es ninguna relevancia ni posibilidades y un 10 las máximas.

99. NS/NC

- 1. Graduado Social, asesoría laboral
- 2. Gestión laboral, gestión y/o dirección de recursos humanos en la empresa
- 3. Gestión y/o dirección de agencias e instituciones de empleo públicas o privadas (agencias de desarrollo local, programas de orientación e inserción laboral, ETT, ...)
- 4. Prevención de riesgos laborales
- 5. Auditoría socio-laboral
- 6. Enseñanza (módulos específicos de formación y orientación laboral)
- 7. Cuerpos técnicos de las administraciones públicas
- 8. Otros

P.44. ¿Cómo califica Vd., globalmente, la vida profesional que se deriva de la carrera de Relaciones Laborales o Graduado Social, en cuanto a capacidad de ganarse la vida, dentro de una escala entre 0 y 10?

P.45. ¿Cómo califica Vd., globalmente, la vida profesional que se deriva de la carrera de Relaciones Laborales o Graduado Social, en cuanto a satisfacción por el tipo de trabajo, dentro de una escala entre 0 y 10?

99. NS/NC

P.46. Sexo (anotar, no preguntar)

1. Hombre
2. Mujer

P.47. Edad

ANECA

P.48. Provincia de origen

P.49. Provincia de residencia actual

P.50. Municipio de residencia actual

P.51. Universidad en que realizó sus estudios de Relaciones Laborales o Graduado Social