

GRADO EN CIENCIAS LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

*Ignasi Lerma Montero**

RESUMEN:

Las páginas que componen este artículo, están dirigidas a dar conocer de manera resumida aquellos aspectos sustantivos que conforman la propuesta del nuevo título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos realizada con motivo del proyecto ANECA. Es pues una síntesis del trabajo realizado por las diferentes Universidades participantes en él, dirigido a la elaboración de un Título único de Grado resultante de la integración de las actuales Diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo, adaptado al nuevo Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

Estos aspectos sustantivos del nuevo título de grado conciernen a tres dimensiones secuenciadas e interrelacionadas entre sí: 1) la delimitación de los perfiles profesionales para los que debe capacitar y habilitar, 2) el establecimiento de las competencias formativas y profesionales necesarias para un adecuado ejercicio profesional 3) la concreción material del nuevo currícula formativo (objetivos, estructura y contenidos) del grado.

PALABRAS CLAVE:

perfiles profesionales. competencias formativas. Competencias profesionales. Nuevo currículo formativo. Objetivos. Estructura y contenido del nuevo título.

- * Catedrático de Escuela Universitaria de Sociología y Coordinador Proyecto ANECA. Universidad de Valencia • lerma@uv.es

ABSTRACT:

The following pages are intended to summarize those substantial aspects that are required for the making of the proposal of the new title of Labour Sciences and Human Resources in relation to the ANECA project. This is a synthesis of the work made by the different participant Universities sharing the idea. The final result should be a new unique Degree as a result of the altogether different degrees in Labour Relations and Labour Sciences in order to conform to the new European standard.

Those substantial aspects referred to the new Degree are about three different dimensions interrelated, 1) the drawing up of the right human and professional profiles 2) the resulting formative and professional competences necessary for an efficient professional qualification 3) the material shaping of the new formative curriculum (objectives, structure and contents) of this new Degree.

KEY WORDS:

professional profiles. Formative competences. Professional competences. New formative curriculum. Objectives. Structure and content of the new title.

Las páginas que componen este artículo, están dirigidas a dar a conocer de manera resumida aquellos aspectos sustantivos que conforman la propuesta del nuevo título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos realizada con motivo del proyecto ANECA. Es pues una síntesis del trabajo realizado por las diferentes Universidades participantes en él, dirigido a la elaboración de un Título único de Grado resultante de la integración de las actuales Diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo, adaptado al nuevo Espacio Europeo de Enseñanza Superior.

Estos aspectos sustantivos del nuevo título de grado conciernen a tres dimensiones secuenciadas e interrelacionadas entre sí: 1) la delimitación de los perfiles profesionales para los que debe capacitar y habilitar, 2) el establecimiento de las competencias formativas y profesionales necesarias para un adecuado ejercicio profesional 3) la concreción material del nuevo currícula formativo (objetivos, estructura y contenidos) del grado.

1. PERFILES FORMATIVOS

Si bien es cierto que genéricamente en el ámbito de las titulaciones vinculadas al área de Ciencias Sociales la empleabilidad de los titulados presenta un elevado polimorfismo, para el diseño del nuevo título de grado se han tenido en cuenta

sólo aquellos perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional que guardan una relación directa con los objetivos y contenidos formativos que le son propios, atendiendo pues a 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 procedió 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 de dichas titulaciones en el proyecto.
- las consideraciones formuladas por el Colegio profesional.
- las consideraciones contenidas en el documento elaborado 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.

La consideración de los elementos más arriba reseñados permitió concluir una propuesta de siete perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional vinculados al nuevo grado, donde se articulan por una parte los ámbitos de ejercicio profesional consolidados a través de los actuales títulos de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo -cuya concurrencia funcional en el mercado de trabajo es más que evidente- y por otra parte la explicitación de aquellos perfiles profesionales emergentes o que requieren de formación especializada de postgrado para su desempeño, estos últimos bien sea por requisitos formativos regulados normativamente o bien por sus requisitos de cualificación especializada.

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.

Con la delimitación de estos perfiles, no se trata pues de establecer un catálogo diverso y disperso, sino que por el contrario supone vincular de forma decidida al nuevo título las necesidades reales de capacitación profesional que demanda el mercado de trabajo y las posibilidades reales que tendrán los nuevos titulados por su preparación de inserción laboral.

Pudiera pensarse, que con la propuesta formulada de posibles perfiles profesionales se está desdibujando el perfil profesional tipificado en la profesión de Graduado Social. Sin embargo dicha afirmación no se sostiene de forma alguna, si más allá de determinados intereses particulares se tiene en cuenta:

- a) las funciones o ámbito competencial de los Graduados Sociales, 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.
- b) el ámbito de convergencia profesional europeo tal y como queda reflejado a través del estudio de las titulaciones afines europeas caracterizado por los siguientes perfiles profesionales: 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 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.
- c) los ámbitos reales de inserción laboral de nuestros actuales titulados, (ver al respecto, el estudio de inserción laboral de los diplomados en Relaciones Laborales y la valoración realizada por los encuestados sobre estos perfiles profesionales contenida en el proyecto presentado a la ANECA).

No atender esta realidad entiendo que significaría materialmente una dejación de responsabilidad, tanto de la función social de la Universidad que pudiera concretarse a través de estos estudios como de fraude a nuestros futuros graduados.

2. COMPETENCIAS FORMATIVAS Y PROFESIONALES

En el proceso de elaboración de la propuesta del nuevo título de grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, un segundo aspecto sustantivo a considerar es el relativo a las diferentes competencias formativas y profesionales, dimensión ésta novedosa introducida en la metodología para la elaboración de los libros blancos.

Básicamente la consideración del ámbito de las competencias asociadas a las propuestas de grado, deviene de la reflexión sobre los perfiles académicos y profesionales y están dirigidas a permitir la selección entre diversas posibilidades de aquellos conocimientos apropiados para determinados fines. Son pues el nexo lógico de unión entre objetivos y fines y señalan “el significado de lo que la persona es capaz de o es competente para ejecutar... el poseer una competencia o conjunto de competencias significa que una persona, al manifestar una cierta capacidad o destreza o al desempeñar una tarea, puede demostrar que la realiza de forma tal que permita evaluar el grado de realización de la misma.”

En la metodología preestablecida por la ANECA, cabía establecer dos tipos de competencias: las denominadas competencias genéricas y las competencias específicas. Las primeras, están dirigidas a “identificar los atributos compartidos, que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por los graduados y los empleadores... atributos como la capacidad de aprender, la capacidad de síntesis, de análisis, etc... son comunes a todas o casi todas las titulaciones”. Las segundas –específicas- “son aquellas que se relacionan con cada área temática y son cruciales para cualquier titulación porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de un área o áreas temáticas... con las disciplinas académicas y son las que confieren identidad y consistencia a cualquier programa formativo.”

Junto a ello, metodológicamente cabía establecer no sólo el catálogo de ambos grupos de competencias, sino además obtener su validación, esto es, someterlo a evaluación de los colectivos de referencia –académicos y profesionales- para cada uno de los perfiles profesionales propuestos.

Las competencias genéricas transversales que se establecieron fueron las mismas adoptadas con carácter general por la ANECA para todas las titulaciones. Respecto a las competencias específicas propuestas, su catálogo fue elaborado en primera instancia por la Comisión de Coordinación encargada de la redacción del proyecto, atendiendo a las necesidades formativas y de desempeño profesional derivadas de los campos o perfiles profesionales. Dicho primer listado fue consultado y revisado por parte de la Comisión Mixta prevista en el proyecto compuesta por la Comisión de Coordinación y representantes del Colegio Profesional. 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.

Se presenta a continuación la valoración realizada por académicos y profesionales de las competencias genéricas y específicas de formación disciplinar y profesional para cada uno de los distintos perfiles profesionales.

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.

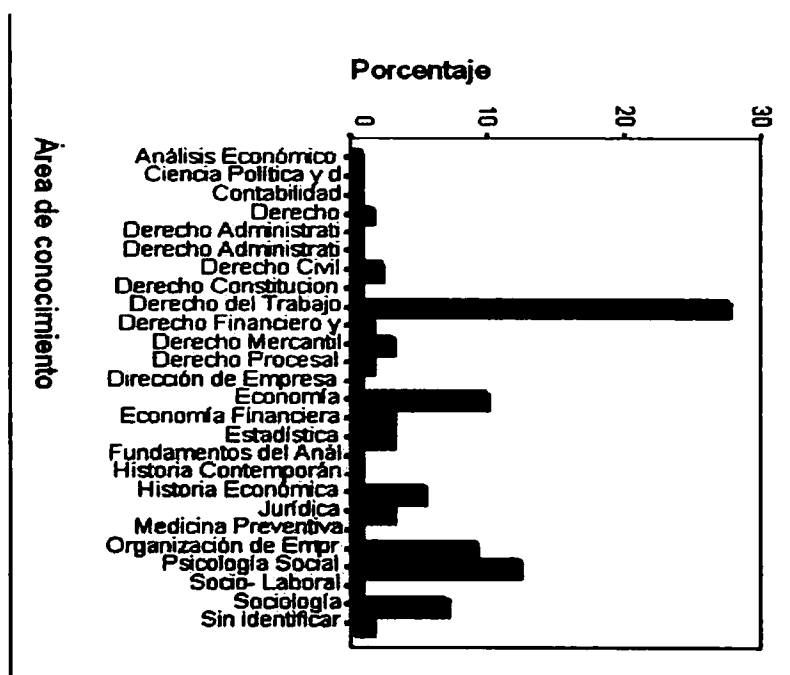
A continuación se señalan el nº de respuestas recibidas y su distribución por colectivos y en el caso de académicos por Universidades y áreas de conocimiento.

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

¿Cuántas personas respondieron a cada uno de los perfiles profesionales?

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 participaron en la consulta respondieron 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 éstos para cada uno de los distintos perfiles.



Téngase en cuenta que, para una más adecuada presentación de las tablas de los diferentes perfiles se ha adjudicado 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 Auditoria Sociolaboral
- 6.7 Enseñanza

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

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

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
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. Auditoria 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	3,64	3,68	2,88	2,37	2,70	2,13	2,23	2,83

laborales								
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
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

3. CURRÍCULA FORMATIVO (OBJETIVOS, ESTRUCTURA Y CONTENIDOS) DEL GRADO

3.1. 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.

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

Para la determinación de la duración y estructura del título de Grado se utilizó como referencia el Borrador de Proyecto de Real Decreto –vigente en ese momento- por el que se establecía la Estructura de las Enseñanzas Universitarias y se regulaban 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. Los cambios introducidos por lo actuales Decretos, no han supuesto la introducción de parámetros nuevos que hagan modificar la propuesta elaborada.

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

1. 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 más adelante. 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
CONTENIDO PROPIOS DE UNIVERSIDADES	75	1875
TOTAL TÍTULO DE GRADO	240	6000
POSTGRADOS	60/120	

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

Siguiendo las recomendaciones y metodología propuesta en la Convocatoria de la ANECA, 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 tuvieron 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.

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 auditoria. Auditoria 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.
- 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 FORMATIVO 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.
- 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 socioeconómica 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.

3.4. 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.

- 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.