

PRIMERA SESIÓN

PRIMERA PONENCIA

LA FUNCIÓN SOCIAL Y ECONÓMICA DE LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO: SU INSERCIÓN EN LA SOCIEDAD VASCA

LA LICENCIATURA DE CIENCIAS DEL TRABAJO: UNA APROXIMACION DESDE LA SOCIOLOGIA

VÍCTOR URRUELA RODRÍGUEZ

Catedrático de Sociología de la EU de Relaciones Laborales. UPV/EHU

Presentación

Antes de iniciar mi exposición quisiera rendir un sincero homenaje a los profesores y profesoras que con un esfuerzo y una fe dignas de elogio han hecho posible la existencia del Real Decreto (15-10-99) donde se regula la Licenciatura de Ciencias del Trabajo. En este sentido mi más sincero agradecimiento a la Comisión Permanente de Directores de Escuelas Universitarias de Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales una buena parte de los cuales estáis hoy aquí autores de la “Propuesta de ampliación de los estudios de Relaciones Laborales”; al profesor Antonio Baylos que fue capaz hace casi diez años de reunirnos en Albacete y donde muchos tomamos conciencia de nuestras posibilidades de trabajo colectivo en la dirección que venimos señalando; a los profesores M.Rodríguez Piñeiro y I.Ugalde autores de una investigación titulada “Situación actual de los Planes de Estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales: la ampliación de estudios Segundo Ciclo”, en suma hoy estamos aquí porque todos estas personas y otras que no he citado han hecho posible este esfuerzo colectivo, organizando jornadas como las celebradas en Huelva, Salamanca, Tarragona y de nuevo Huelva, donde poco a poco hemos sido capaces de hacer realidad un sueño, en suma gracias a todos y a todas por vuestro esfuerzo.

1. Los estudios de Ciencias del Trabajo en el mundo

Los estudios de Relaciones Laborales son diferentes en cada país europeo. Se podría afirmar que la característica común es que son todos muy distintos entre sí¹. En ninguno de ellos existe una titulación totalmente equivalente a la española². En Gran Bretaña, por ejemplo, estos estudios se vinculan a Facultades de Económicas y Empresariales en las cuales se produce una especialización en esta parcela del saber (Industrial Relations). En Francia, este tipo de estudios suelen estar vinculados a Licenciaturas de Derecho o a Licenciaturas de Gestión y Organización de Empresas, donde se cursan como una especialidad. En Bélgica hay algunas Facultades de Derecho que tienen como especialidad el Derecho del Trabajo y en Holanda se relacionan por regla general, con los estudios de Organización y Gestión de Empresas. Quizás sea Italia el país que tiene un régimen más parecido al español en relación con la obtención del título de Graduado Social, dado que existe una titulación de tres años en la que se estudia principalmente la legislación laboral, con alguna asignatura complementaria del mundo de la empresa. La visión que recibe el alumno es, en este último caso, básicamente jurídica.

Por lo tanto, podemos afirmar que no existe un modelo de enseñanza de **CIENCIAS DEL TRABAJO** predominante en el contexto europeo, pudiendo distinguir diferentes tendencias según sean los sistemas culturales y las tradiciones universitarias concretas. Para poder construir una tipología que permita englobar de forma rigurosa los modelos existentes de dichas enseñanzas en el mundo, nos hemos apoyado en datos obtenidos de forma directa e indirecta sobre las realidades universitarias de numerosos países. El objetivo es realizar una clasificación que nos permita orientar de forma correcta la posible creación de la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Nuestra clasificación se subdivide en las siguientes categorías:

- A) Estudios de Ciencias del Trabajo con una impronta básicamente jurídica en su currículo. En su obra “Los estudios de Relaciones Laborales en España” los profesores Alfaro de Prado, Rodríguez Piñero y Ugalde González, dedican cuatro páginas al estudio comparado de dichas enseñanzas³. Dichos autores entienden que “son los estudios de Consultante del Lavoro (asesor laboral, reconocido por la Ley N° 1815/39, y en el Albo dei Consulenti del Lavoro –registro de personas que practican la profesión– con la Ley N° 1081/64)”⁴, los que ofrecen alguna similitud, siendo objeto de un análisis más detallado.

¹ Alfaro de Prado, A.M.; Rodríguez Piñero, M.C.; Ugalde González, J.I. (1996) op. cit. págs. 27-31.

² Ilmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid (1992) “Graduados Sociales: Funciones y cometidos”. Ed. Mutual Cyclops. Madrid, págs. 19-21.

³ Alfaro de Prado, A.; Rodríguez Piñero, M.; Ugalde González, J. (1996). op. cit. págs. 27-31.

⁴ *Ibidem*, pág. 30.

Sus competencias profesionales son parecidas a las de los actuales Graduados Sociales españoles. En efecto, “intervienen en las relaciones a través del asesoramiento en temas laborales, contables, fiscales, tributarios, teniendo la asistencia y representación de la empresa en las causas extrajudiciales (conciliaciones y arbitrajes) derivadas de las relaciones de trabajo dependientes y autónomas; sin embargo el consultante del lavoro no tiene capacidad de representación ante los órganos jurisdiccionales laborales, aunque se le reconoce por sus conocimientos fiscales en sede contencioso-tributaria, ante la Comisión de la Administración Financiera. En resumen, los asesores laborales italianos son operadores “técnico-sociales”, que desarrollan sus funciones esencialmente en el ámbito de las empresas pequeñas y medianas, favoreciendo el desarrollo de los procesos económicos y la gestión de los recursos humanos”⁵. A la profesión se puede acceder mediante la obtención previa de la Licenciatura en Ciencias Económicas y Sociales o de la Diplomatura Universitaria in Consulente del Lavoro.

Tabla 1. Asignaturas correspondientes al *Diploma Universitario di Consulente del Lavoro* (Universidad de Bolonia. Italia)

PRIMER CURSO	SEGUNDO CURSO	TERCER CURSO
Instituciones de Derecho Privado	Derecho Comercial	Derecho del Trabajo III
Derecho Constitucional	Derecho del Trabajo II	Derecho Sindical
Derecho del Trabajo I	Derecho de Familia	Derecho de la Seguridad Social
Historia del Derecho	Instituciones de Economía	Derecho Tributario
Derecho de la UE	Derecho Administrativo	Derecho Penal del Trabajo
Sociología del Derecho	Derecho Penal	
	Derecho Financiero	
	Derecho Internacional del Trabajo	
	Informática (prueba de idoneidad)	

NOTA: Diploma Universitario di Consulente del Lavoro cursado en la Universidad de Bolonia en la Facultad de Jurisprudencia. Elaboración propia.

⁵ *Ibidem*, pág. 30.

Analizando el Plan de Estudios para la obtención del “Diploma Universitario di Consulente del Lavoro cursado en la Universidad de Bolonia en la Facultad de Jurisprudencia”⁶, podemos comprobar como el perfil definitorio de este tipo de profesional es de carácter marcadamente jurídico. Así, de las veinte asignaturas que componen el currículo del Consulente del Lavoro (tabla 3), diecisiete (85%) de las mismas son de carácter jurídico, siendo las tres restantes (15%) sociología del derecho, economía e informática, las únicas disciplinas que podemos considerar que se separan del Derecho en sentido estricto.

- B) Propuestas curriculares centradas fundamentalmente en el área temática de Organización de Empresas y Dirección de Personal, donde las diferentes asignaturas de los planes de estudio que las configuran, tratan de forma relevante los conceptos de estrategia y su integración en el marco de la dirección de empresas. En nuestra investigación hemos detectado que esta propuesta de Licenciatura en Relaciones Industriales domina el panorama universitario de países como México, Venezuela, Honduras.

B.1. Licenciatura en Relaciones Industriales en México⁷

La justificación de una licenciatura de estas características en el contexto universitario mexicano, se realiza con base en la necesidad de tratar de dar respuesta a los cambios operados dentro de la organización de la empresa, lo que conlleva la necesidad de contar con personal dotado de conocimientos teóricos y prácticos suficientes para sistematizar y facilitar el desarrollo del personal en todos los niveles de la organización.

El campo de actuación profesional preferencial en este modelo consiste en el desarrollo de las siguientes funciones:

1. Adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal de las empresas públicas y privadas.
2. Formación integral del personal de la empresa mediante el desempeño de sus funciones actuales y futuras.
3. Implantación y mejora de sistemas en la organización interna.

⁶ Material obtenido utilizando Internet del servidor de la Universidad de Bolonia. Elaboración propia.

⁷ La información que presentamos a continuación, ha sido obtenida utilizando materiales procedentes de las Universidades objeto de estudio obtenidos mediante intercambio con profesores de la Licenciatura de Relaciones Industriales, complementados con la que nos proporcionan los servidores internet de las respectivas Universidades.

4. Introducción, mejora y ampliación de canales de comunicación entre los distintos niveles de la organización.
5. Promover el desarrollo individual de las personas en su trabajo.
6. Diseñar e implementar estrategias de cambio, para mejorar la calidad de vida en el trabajo.
7. Diseñar, implementar y evaluar la carrera de las personas en la organización por medio de la selección, inducción, capacitación y evaluación de sus méritos.
8. Resolver problemas complejos referentes a las relaciones laborales, como son: sueldos y salarios, prestaciones adicionales al salario, contratación, negociación colectiva, etc⁸.
9. Capacidad de dirigir y participar en el desarrollo de investigaciones relacionadas con las funciones anteriores.
10. Impartir docente en los niveles superiores de la enseñanza regladas universitarias, en las materias relacionadas con su área de conocimiento.
11. Desarrollar trabajos de carácter interdisciplinario.
12. Provocar la toma de conciencia por parte de los empresarios en relación con la importancia del factor humano y la necesidad de la participación y del desarrollo de todos los elementos humanos dentro de la organización⁹.

Si analizamos los planes de estudio correspondientes a la Licenciatura de Relaciones Industriales de las Universidades de Aguascalientes¹⁰, Guanajuato¹¹, Justo Sierra¹² e Iberoamericana¹³ (México), podemos comprobar que presentan las características y orientaciones anteriormente reseñadas. En número de asignaturas, la estructura curricular, el número de créditos oscila entre los 400 y los 436 según universidades.

⁸ *Ibíd.*

⁹ *Ibíd.*

¹⁰ *Ibíd.*

¹¹ *Ibíd.*

¹² *Ibíd.*

¹³ *Ibíd.*

Tabla 2. Asignaturas correspondientes a la licenciatura de *Relaciones Industriales* (Universidad de Aguascalientes, México)

PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE
Filosofía del Trabajo	Sociología del Trabajo y de la Empresa	Integración de RH	Macroeconomía
Proceso Administrativo I	Derecho Mercantil	Psicología Industrial	Planeación Estratégica
Taller de Integración I	Proceso Administrativo II	Microeconomía	Movimiento Obrero
Probabilidad y Estadística	Taller de Integración II	Contabilidad General	Comportamiento Organizacional
Comunicación Organizacional	Estadística Inferencial	Ingeniería Industrial I	Presupuestos
OPTATIVA	OPTATIVA	OPTATIVA	Ingeniería Industrial II

QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SÉPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE
Sistemas de Compensación I	Informática aplicada a las Relaciones Industriales	Calidad en los Servicios	Derecho Internacional del Trabajo
Pruebas de Selección de Personal I	Sistemas de Compensación II	Derecho Procesal del Trabajo	Administración de la Capacitación I
Finanzas Básicas	Pruebas de Selección de Personal II	Seguridad Social	Relaciones Individuales de Trabajo
Economía Política	Derecho Laboral II	Administración Integral de Riesgos del Trabajo I	Administración Integral de Riesgos del Trabajo II
Ingeniería Industrial III	Economía Mexicana	Medio Ambiente y Ecología	OPTATIVA
Derecho Laboral I	Salud Ocupacional	Administración de la Capacitación I	OPTATIVA

NOVENO SEMESTRE	DECIMO SEMESTRE	ASIGNATURAS OPTATIVAS
Desarrollo Organizacional	Ética de las Relaciones Industriales	Introducción al Derecho
Administración del Tiempo Libre	Seminario de Relaciones Industriales	Introducción a la Función Empresarial
Relaciones Colectivas de Trabajo	Administración de Recursos Humanos	Introducción a la Informática
Obligaciones Fiscales derivadas del salario	Terminación de las Relaciones Laborales	Calidad, Productividad y Excelencia
OPTATIVA	OPTATIVA	Análisis y Diseños de Procesos Organizacionales
OPTATIVA	OPTATIVA	Gestión Pública Dinámica de Grupos Relaciones Humanas Mercadotecnia Social Relaciones Públicas

NOTA: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Tabla 3. Asignaturas correspondientes a la licenciatura de *Relaciones Industriales* (Centro Universitario Justo Sierra, México)

PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE
Metodología de la Investigación	Economía	Contabilidad II	Recursos Humanos II
Taller de Lectura y Redacción	Derecho Civil	Derecho Mercantil	Introducción a la Mercadotecnia
Administración I	Administración II	Problemas Socioeconómicos y Políticos de México	La Economía en la Empresa
Matemáticas I	Matemáticas II	Recursos Humanos I	Producción I
Dinámica social	Contabilidad	Seguridad Industrial I	Reclutamiento y Selección de Personal
Inglés I	Inglés II	Inglés III	Psicología Industrial
Informática I	Informática II	Informática III	Inglés IV Informática IV

QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SÉPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE
Producción II	Finanzas I	Análisis y Evaluación de Puestos	Administración Fiscal de las Organizaciones
Costos y Presupuestos	Investigación de Mercados	Mediciones de Desempeño	Desarrollo Organizacional
Estadística	Excelencia y Calidad	Finanzas II	Relaciones Laborales
Nóminas e Impuestos	Liderazgo Organizacional	Adiestramiento y Capacitación	Introducción a la Publicidad
Comportamiento Organizacional	Modelos Motivacionales	Investigación de Mercados	Auditoría Administrativa
Sistemas y Procedimientos	Derecho Laboral	Optativa	Optativa
Inglés V	Inglés VI		
Informática V	Optativa		

NOVENO SEMESTRE	ASIGNATURAS OPTATIVAS
Seminario de Tesis	Inglés VII
Seminario de Administración	Inglés VIII
Optativa	Informática VI Informática VII Informática VIII Administración de la Producción Administración Financiera

NOTA: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Tabla 4. Asignaturas correspondientes a la licenciatura de *Relaciones Industriales* (Universidad de Guanajuato. México)

PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE
Introducción a la Administración y Proceso Administrativo	Matemáticas II	Matemáticas III	Presupuestos
Contabilidad básica	Matemáticas Financieras	Estadística I	Psicología
Sociología	Áreas Funcionales de la Organización	Contabilidad de Costos	Sistemas de Información Administrativa
Matemáticas I	Sistemas de Contabilidad	Antropología Filosófica	Derecho Laboral
Comunicación y Métodos de Estudio	Informática II	Derecho Mercantil	Microeconomía
Derecho Civil	Derecho Constitucional y Administrativo	Introducción a las Relaciones Laborales	Introducción a la Mercadotecnia
Informática I	Fundamentos de Filosofía	Corrientes Psicológicas Contemporáneas	Principios Éticos de Conducta
		Estructuras para Pensar, Planear y Actuar	Inglés III
	Inglés I	Inglés II	
QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SÉPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE
Administración Financiera	Administración y Dirección	Metodología de la Investigación	Seguridad Industrial
Psicología Grupal	Psicología Laboral	Sistemas Informáticos Aplicad. a los Rec. Hum.	Seminario de Calidad y Productividad
Selección e Integración de Personal	Diseño de Planes y Capacitación	Seminario de Seguros y Finanzas	Sindicalismo y Contratación Colectiva
Didáctica General	Producción	Administración de Empresas	Desarrollo organizacional
Derecho Fiscal	Administración Sueldos y Prestaciones	Seguridad Social y Salud Ocupacional	Ética en los Negocios
Derecho Laboral II	Administración de Personal	Filosofía del Trabajo	Planeación Estratégica de Recursos Humanos
Macroeconomía	Problemas y Política Económica de México	Capacitación y Desarrollo	Inglés VII
Dirección y Mercadotecnia	Inglés V	Juego de Negocios	
Inglés IV		Inglés VI	

NOVENO SEMESTRE
Seminario de Relaciones Laborales
Seminario de Salud en el Trabajo
Seminario de Ecología Industrial
Seminario de Problemática Laboral
Seminario de Alta Dirección
Administración Financiera

NOTA: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Tabla 5. Asignaturas correspondientes a la licenciatura de *Relaciones Industriales* (Universidad Iberoamericana de México)

ÁREA BÁSICA (120 Créditos)	ÁREA MAYOR (196 Créditos)
<ul style="list-style-type: none"> - Introducción a la Administración - Fundamentos de Relaciones Industriales - Laboratorio de Computación por Administrac. - Matemáticas I - Contabilidad General - Introducción al Derecho - Economía General - Administración de Personal - Teoría Organizacional - Investigación Administrativa - Antropología Industrial - Matemáticas II - Introducción a las Finanzas - Microeconomía I - Macroeconomía I - Planeación Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Estadística Descriptiva - Derecho del Trabajo I - Selección e Integración de Personal - Organizaciones Sociales del Trabajo - Análisis Financiero - Estadística Inferencial - Derecho del Trabajo II - Economía del Trabajo - Administración de la Capacitación - Salud Ocupacional - Laboratorios de Simulación para Revisión de Contrato Colectivo de Trabajo - Cambio Organizacional - Remuneración al Trabajo I - Administración de Empresas Pequeñas - Sindicalismo - Laboratorio de Simulación para Salarios - Sistemas y Procedimientos Administrativos - Remuneración al Trabajo II - Relaciones Laborales - Entorno Político, Social y Económico - Taller de Negociación - Seminario de Relaciones Industriales - Planeación Financiera
ÁREA MENOR (40 Créditos)	ÁREA DE INTEGRACIÓN (48 Créditos)
<ul style="list-style-type: none"> - Subsistema n.º1 Relaciones Laborales - Subsistema n.º2 Cambio Organizacional - Subsistema n.º3 Capacitación - Subsistema n.º4 Comunicación Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción al Problema del Hombre - Introducción al Problema Social - Temas Cardinales
ÁREA DE SERVICIO SOCIAL (16 Créditos)	ÁREA DE TITULACIÓN (16 Créditos)
<ul style="list-style-type: none"> - Práctica Profesional y de Servicio Social 	<ul style="list-style-type: none"> - Seminario de Proyecto de Opción Terminal - Seminario de Titulación

NOTA: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

B.2. Licenciatura en Relaciones Industriales en Honduras (Universidad Tecnológica de Honduras)

El Licenciado en Relaciones Industriales presenta un perfil profesional similar al analizado anteriormente en el caso de México. Las características del mismo son:

- 1.º Capacidad para desarrollarse profesionalmente con sentido de la responsabilidad y alto grado de eficiencia en las empresas públicas, privadas y autogestionadas en los niveles de pequeña, mediana y gran empresa.
- 2.º Dirigir o participar en las siguientes áreas de empresa: administración de personal, supervisión de proyectos industriales, gerencia de producción, servicios de consultoría, supervisión de seguridad industrial y control de calidad¹⁴.
- 3.º Elaboración de manuales para la valoración de puestos de trabajo y salarios.
- 4.º Diseñar políticas y normativas para el reclutamiento, selección, contratación de personal.
- 5.º Acciones de asistencia técnica en temas relacionados con las contrataciones colectivas.
- 6.º Estimación de incentivos en función de la productividad desarrollada en las empresas e interpretación de procedimientos de orden legal en el cálculo de beneficios laborales y aplicación de procedimientos administrativos.
- 7.º Diseñar y ejecutar programas de higiene y seguridad industrial.
- 8.º Administración y supervisión en procesos de producción.
- 9.º Organización de programas de capacitación de personal
- 10.º Capacidad de dirigir y participar en el desarrollo de investigaciones.
- 11.º Capacidad docente en los niveles superiores de la enseñanza regladas universitarias, en las materias relacionadas con su área de conocimiento.
- 12.º Capacidad de desarrollar trabajos interdisciplinariamente en equipos de expertos, lo cual supone competencia en la especialización propia y comprensión de los problemas desde la perspectiva y metodología de otras disciplinas.
- 13.º Promover el desarrollo integral del hombre como trabajador frente a la excesiva mecanización del trabajo y sus consecuencias despersonalizantes¹⁵.

¹⁴ Información obtenida de la Universidad Tecnológica de Honduras.

¹⁵ *Ibíd.*

Las 48 asignaturas que componen el currículum académico, aparecen reflejadas en la tabla 8. Su análisis nos permite comprender adecuadamente, la marcada orientación a la “gestión empresarial” de estos titulados superiores universitarios.

Tabla 6. Asignaturas correspondientes a la licenciatura de *Relaciones Industriales*.
Universidad Tecnológica de Honduras

PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE
Administración I	Filosofía I	Sociología I	Histor. de Honduras
Español I	Derecho Laboral I	Economía II	Adm. de Personal II
Matemáticas I	Administración II	Adm. de Personal I	Estadística II
Inglés	Matemáticas II	Estadística I	Contabilid. General
Psicología General	Economía I	Intr. al Proceso Electrónico de Datos	Seguridad Social
Introd. al Derecho	Inglés I	Psicología Industrial	Producc. Industrial

QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SÉPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE
Relac. Laborales I	Relac. Laborales II	Adm. Financiera I	Gerencia Avanzada I
Administración III	Administración de Sueldos y Salarios	Gerencia de Recursos Humanos	Desarrollo Organizacional
Aplicaciones Computacionales	Sociología del Trabajo	Auditoría de Recursos Humanos	Gestión Empresarial
Contabilidad Intermedia I	Contabilidad de Costos I	Control de Calidad	Admin de la Producción I
Técnicas de Supervisión I	Técnicas de Supervisión II	Higiene y Seguridad Industrial	Políticas de los Negocios
OPTATIVA	OPTATIVA	OPTATIVA	Organiz. y Métodos

NOTA: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación¹⁶.

B.3. Licenciatura en Relaciones Industriales en Venezuela

El Licenciado en Relaciones Industriales al igual que en México y Honduras, presenta un perfil profesional orientado de forma clara al mundo empresarial. Esta titulación se obtiene después de cursar cinco años (10 semestres) en alguna de las siguientes Universidades: Católica Andrés Bello (Caracas), Rafael Bellosillo Chacín (Maracaibo), Carabobo (Maracaibo) y Universidad del Noroeste.

Este profesional puede desarrollarse en Venezuela en cuatro grandes campos:

¹⁶ *Ibidem*.

- 1.º En las empresas públicas o privadas, nacionales o internacionales desempeñando sus funciones en las siguientes áreas: coordinación de reclutamiento y selección; coordinación de capacitación y desarrollo; coordinación de desarrollo organizacional; coordinación de sueldos y salarios; coordinación de relaciones laborales.
- 2.º En la práctica independiente en actividades como: asesor y consultor de capacitación y desarrollo de personal; consultor de contratación de personal; asesor del área de recursos humanos en general.
- 3.º En la docencia: impartiendo clases en su área del conocimiento; en instituciones de educación superior; o en la coordinación y planeación de la carrera o áreas afines.
- 4.º En la investigación: estudiando, analizando y desarrollando el área propia de conocimiento.

El Licenciado en Relaciones Industriales adquiere durante su preparación profesional conocimientos y habilidades específicos que lo habilitarán para desarrollarse dentro de las siguientes especialidades:

- **Reclutamiento y Selección.**
- **Capacitación.**
- **Relaciones Laborales:** Coordinar la elaboración de estudios de análisis y costos de la negociación de las relaciones laborales; Mediar entre las autoridades de la empresa y los trabajadores; Analizar, planear y recomendar una estructura de sueldos y salarios; Controlar el presupuesto anual de sueldos y salarios vigilando su correcta aplicación; Establecer lo relativo a servicios y prestaciones de la empresa.
- **Higiene y Seguridad Industrial:** Implementar programas de higiene y seguridad industrial; Establecer las comisiones mixtas de higiene y seguridad industrial.
- **Desarrollo Organizacional:** Analizar y aplicar las técnicas del cambio organizacional; Actuar como agente de cambio en las organizaciones.

Tabla 7. Asignaturas correspondientes a la licenciatura de *Relaciones Industriales* Universidad del Noroeste (Venezuela)

ÁREA BÁSICA (248 Créditos)	ÁREA INTERMEDIA (22 Créditos)
<ul style="list-style-type: none"> - Administración de Personal - Reclutamiento y Selección - Capacitación y Desarrollo - Auditoría de Personal - Compensaciones - Proceso Administrativo - Auditoría Administrativa - Administración de Empresas - Relaciones Laborales - Higiene y Seguridad Industrial - Derecho Fiscal - Derecho Civil - Derecho Público - Derecho Mercantil - Derecho Laboral - Seguridad Social - Contabilidad I - Contabilidad II - Costos - Presupuestos - Taller de Nóminas - Microeconomía - Macroeconomía - Matemáticas Financieras - Redacción - Expresión Oral y Corporal - Metodología de la Investigación - Psicología Organizacional - Psicología Industrial - Psicología de Grupos de Trabajo - Estadística Descriptiva - Estadística Inferencial - Matemáticas Administrativas - Introducción a la Computación - Computación Aplicada para Administración 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistemas de Calidad - Taller de Redacción - Historia de México - Ética Profesional - Relaciones Internacionales - Inglés I - Inglés II - Inglés III - Inglés IV - Inglés V - Inglés VI
ÁREA MENOR (40 Créditos)	ÁREA DE INTEGRACIÓN (48 Créditos)
<ul style="list-style-type: none"> - Subsistema n.º1 Relaciones Laborales - Subsistema n.º2 Cambio Organizacional - Subsistema n.º3 Capacitación - Subsistema n.º4 Comunicación Organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> - Introducción al Problema del Hombre - Introducción al Problema Social - Temas Cardinales
ÁREA DE SERVICIO SOCIAL (16 Créditos)	ÁREA DE TITULACIÓN (16 Créditos)
<ul style="list-style-type: none"> - Práctica profesional y de Servicio Social 	<ul style="list-style-type: none"> - Seminario de Proyecto - Seminario de Titulación

NOTA: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

- C) Una propuesta integradora: Faculté des Arts et des Sciences. École de Relations Industrielles. Université de Montréal

Estructura

El programa consta de 63 créditos obligatorios, 24 opcionales y 3 de elección libre.

1.º Los bloques obligatorios son los siguientes:

- Relaciones industriales: Trabajo e industrialización. Introducción a las relaciones industriales. 6 créditos.
- Estadística y metodología: Técnicas estadísticas aplicadas a las relaciones industriales. Metodología para el estudio de las relaciones industriales. Aproximación a la investigación en relaciones industriales. 9 créditos.
- Administración: Principios de gestión. Administración aplicada al empleo. 6 créditos.
- Gestión de recursos humanos: Comportamiento organizaciones. Gestión de recursos humanos 1. Gestión de recursos humanos 2. Aspectos jurídicos de la gestión de recursos humanos. 12 créditos.
- Relaciones de trabajo: Convenios colectivos. Análisis de convenios colectivos. Sindicalismo. Negociación colectiva. 12 créditos.
- Políticas gubernamentales: Empleo y salario. Perspectivas económicas: instituciones. 9 créditos.
- Prácticas profesionales. 9 créditos.

2.º Los créditos opcionales y optativos que en esta Universidad suponen (24 + 3), se completan mediante las siguientes opciones:

- **Bloque de Gestión de recursos humanos:** Compuesto por ocho asignaturas de 3 créditos cada una. Los alumnos tendrán que cursar de este bloque un mínimo de 6 créditos y un máximo de 9 créditos.
- **Bloque de relaciones de trabajo:** Compuesto por cinco asignaturas de 3 créditos cada una. Los alumnos tendrán que cursar de este bloque un mínimo de 3 créditos y un máximo de 9 créditos.
- **Bloque de políticas gubernamentales:** Compuesto por dos asignaturas de 3 créditos cada una. Los alumnos tendrán que cursar de este bloque un mínimo de 3 créditos y un máximo de 6 créditos.
- **Bloque de metodología de investigación aplicada a las relaciones industriales:** Compuesto por cuatro asignaturas de 3 créditos cada una. Los alumnos tendrán que cursar de este bloque un mínimo de 0 créditos y un máximo de 3 créditos.

La propuesta curricular se completa con un total de 33 asignaturas optativas de 3 créditos, donde el alumno tomará las que necesite para completar sus créditos totales.

2. La licenciatura en Ciencias del Trabajo: contenidos

A partir de la información obtenida en el apartado anterior en relación a la situación de los Planes de Estudios de Relaciones Industriales y Ciencias del Trabajo en el mundo, nos proponemos en este contribuir al desarrollo de un debate, sobre el futuro de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo en relación a sus contenidos y posibles salidas profesionales.

La “Diplomatura Universitaria de Relaciones Laborales” ha sido una titulación que tradicionalmente ha permitido a los egresados¹⁷ acceder a los puestos de trabajo a cuya cobertura está dirigida su formación: ejercicio libre en despachos profesionales, asesorías, consultorías y gestorías, y ejercicio profesional en puestos del departamento de personal. Ahora bien, como algunas investigaciones han puesto de manifiesto, muchos puestos de trabajo relacionados con la empresa, no han podido ser ocupados por nuestros titulados debido a la creciente competencia por parte de otros licenciados –especialmente en derecho, psicología y económicas– dificultándose en gran medida la inserción en el mercado laboral que preveía el legislador a resultas de la definición que ofrece el RD que regula la Diplomatura en Relaciones Laborales¹⁸. Asimismo, opciones como el acceso a diferentes becas y programas de intercambio universitario, docencia, investigación, y diversos puestos de la administración quedan cercenadas por la práctica inexistencia¹⁹ de ofertas curriculares coherentes de segundo ciclo.

En este orden de cosas, hace unos cuantos años se inició un movimiento que teniendo su origen en las E.U. de Relaciones Laborales, y contando con el apoyo de las diferentes asociaciones de estudiantes, fue trabajando en dos frentes, por un lado tratando de conseguir “pasarelas” que permitieran el acceso normalizado

¹⁷ Convendría puntualizar que de acuerdo con la tesis comúnmente aceptada, hoy en día se entiende por Graduado Social el profesional ejerciente, mientras que se reserva la denominación de Diplomado en Relaciones Laborales para designar una titulación que permite acceder a tal ejercicio. Esta relación es equivalente a la que existe entre la profesión de abogado y la Licenciatura en Derecho. Ver Comisión de Directores de Escuelas de Relaciones Laborales/Graduado Social (1995) “Ampliación de los estudios de Relaciones Laborales y Graduado Social. Memoria Explicativa”. Doc. Policopiado, pág.11.

¹⁸ Tal y como señala en su informe la Comisión de Directores de Escuelas de Relaciones Laborales/Graduado Social (1995) op. cit. p. 10., “(...) El diplomado en 1980 tenía una preparación adecuada para el ejercicio del asesoramiento jurídico en Derecho del Trabajo, bien como ejerciente libre, bien en el seno de la empresa; pero ésta era claramente insuficiente para desarrollar una carrera en el campo de los Recursos Humanos y la Organización del Trabajo (...)”.

¹⁹ Hoy en día las únicas alternativas de acceso a estudios de segundo ciclo son las siguientes: Licenciatura en Lingüística con 40 créditos específicos como complementos de formación si no se han cursado con anterioridad, Licenciatura en Documentación sin complementos formativos, Licenciatura en Comunicación Audiovisual con 30 créditos específicos como complementos de formación si no se han cursado con anterioridad, y Licenciatura en Publicidad y Relaciones Públicas con 30 créditos específicos como complementos de formación.

—que paradójicamente no se discute a otras diplomaturas— a carreras del segundo ciclo, y en segundo lugar, las energías creativas de muchos de nosotros se dirigieron a la elaboración de un proyecto para la creación de unos estudios de segundo ciclo que permitiesen el acceso junto con otros estudios de primer ciclo —Administración de Empresas, Economía, Derecho y Sociología— a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo²⁰.

Quisiéramos señalar que la valoración que me merece la definitiva consecución del título anteriormente citado es extraordinariamente positiva, ya que nos permite resolver los siguientes problemas:

- 1.º Posibilita la salida académica de muchos de nuestros estudiantes, que actualmente se ven abocados a realizar una carrera terminal, con los graves perjuicios que ello supone al limitar las posibilidades de un desarrollo profesional más amplio.
- 2.º Mejorara la posibilidad de reflexión e investigación académica sobre las complejas problemáticas del trabajo en los umbrales del siglo XXI.
- 3.º Permite dar respuestas académicas válidas a necesidades sociales y profesionales que no eran objeto de tratamiento por el sistema público educativo.
- 4.º La creación de la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, permitirá a las diversas universidades, repensar los planes de estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales. Pese a la breve experiencia acumulada con los nuevos planes ya se detectan insuficiencias y carencia en los mismos. Estaremos en condiciones a partir de este momento de proceder en su caso a la reforma de la Diplomatura, de tal forma que sea posible ubicar en los primeros años la parte más general que señala la troncalidad del RD que regula los planes de estudio —nociones generales de Derecho, una fuerte componente de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, y en menor medida, Psicología del Trabajo, Organización de Empresas, Historia Social del Trabajo y Sociología del Trabajo—, así como la parte general no incluida en ésta —Economía, Contabilidad General, Economía de la Empresa, Régimen Fiscal de la Empresa— dejando para la Licenciatura la parte más específica relacionada directamente con la Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos, Salud Laboral y Teoría de las Relaciones Laborales. De esta forma se posibilita la reforma de la

²⁰ En la Propuesta de creación de un segundo ciclo en Relaciones Laborales, se establece un doble perfil para la titulación “(...) el desarrollo de una carrera profesional en el ámbito de la empresa, tanto pública como privada, como experto en el área de Recursos Humanos, con una marcada atención hacia aquellos aspectos más decisionales y estratégicos. (...)” y “(...) el ejercicio de diversas funciones relacionadas directamente con el mercado de trabajo y con los mecanismos de acceso a éste. (...)”. Comisión de Directores de Escuelas de Relaciones Laborales/Graduado Social (1996) Propuesta de creación de un segundo ciclo en Relaciones Laborales. Doc. Policopiado. Universidad de Valencia. Valencia. pág.3.

diplomatura, sin afectar la posición de los diferentes departamentos implicados en la titulación²¹.

- 5.º Asimismo, en la línea que marcan las recomendaciones efectuadas por el Consejo de Universidades, sería interesante presentar al alumno en este segundo ciclo la posibilidad de seguir diferentes líneas curriculares definidas por conjuntos de asignaturas optativas y de libre elección en su mayor parte, agrupadas en torno a diferentes especialidades o bloques temáticos.

Como sabéis seis son las materias troncales configuradoras de la nueva licenciatura²²:

- **Dirección estratégica de la empresa.**
- **Economía del Trabajo.**
- **Políticas Sociolaborales.**
- **Auditoría sociolaboral (9 créditos):** Sistemas de información y comunicación para la evaluación del sistema instrumentos y técnicas de investigación para la auditoría social. Informe de auditoría: diagnóstico y plan de actuación. Integración de las políticas de gestión de recursos humanos.
- **Teoría de las Relaciones Laborales (9 créditos):** Teorías y modelos analíticos de los sistemas de relaciones laborales. Conflicto laboral, conflicto social y relaciones laborales en España: desarrollo y elementos constitutivos. Sistemas de relaciones laborales y factores de diversidad. Perspectiva comparada.
- **Teoría y Técnicas de Negociación (9 créditos):** Teoría y estructura de la negociación colectiva. Dinámica y gestión del conflicto. Fundamentos y técnicas de negociación. Estrategias y técnicas²³.

Como hemos venido señalado, la presencia de la Sociología en los planes de estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales, deja mucho que desear, habiendo perdido la oportunidad de afianzar la mirada sociológica en este ciclo universitario. Esta situación se ha originado, entendemos, por la presencia activa o no de los Departamentos de Sociología, en la confección de los nuevos planes de estudio, así como por la ausencia de criterios mínimos de coordinación, entre

²¹ No podemos obviar que, en cierta medida, estos nuevos planes son producto de un equilibrio logrado entre las fuerzas e intereses de los diferentes departamentos implicados en la titulación.

²² Comisión de Directores de Escuelas de Relaciones Laborales/Graduado Social (1995) op.cit. págs.24-27; Comisión de Directores de Escuelas de Relaciones Laborales/Graduado Social (1996) op.cit. págs. 7-10; Alfaro de Prado, A.M; Rodríguez Piñero, M.C.; Ugalde González, J.I. (1996) "Los estudios de Relaciones Laborales en España". Ed. Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España y Mutual Cyclops. Sevilla. págs.127-139.

²³ Real Decreto 1592/1999, de 15 de octubre, por el que se establece el título universitario oficial de Licenciado en Ciencias del Trabajo y las directrices propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél.

las diferentes Universidades a la hora de la presentación de propuestas de programas adecuados a cada una de las asignaturas.

Conscientes de las limitaciones anteriores, nos proponemos ahora, intentar el desarrollo de una propuesta, que, superando las limitaciones anteriores, posibilite de cara a la nueva Licenciatura, la definición de un campo donde la Sociología juegue ese papel que desgraciadamente no estamos desarrollando en las vigentes Diplomaturas.

3. La licenciatura en Ciencias del Trabajo: salidas profesionales

Antes de iniciar una reflexión en profundidad sobre las posibles salidas profesionales de estos futuros licenciados, deberíamos aunque de forma breve realizar algunas consideraciones previas:

- 1.º El modo de producción de la sociedades tecnológicamente avanzadas que el profesor Castells ha denominado informacional, se organiza en torno “a los principios de maximización de la productividad basada en el conocimiento mediante el desarrollo y la difusión de las tecnologías de la información y mediante el cumplimiento de los prerequisites para su utilización (fundamentalmente, recursos humanos e infraestructura de comunicaciones)”²⁴. Pero además, podemos constatar el abandono de la tradicional distinción entre sectores económicos (sector primario, secundario y terciario, ya que algunos procesos productivos funden de forma profunda estos sectores económicos, como por ejemplo, los servicios vinculados a la fabricación, lo que hace tiempo se viene denominando metaindustrialización²⁵, o la agricultura con base biotecnológica; por último, por la polarización de la estructura social, ya que junto a la expansión de las ocupaciones ricas en información, se da también “un aumento de las ocupaciones en servicios inferiores y menos cualificados”²⁶.

En suma, hay una tendencia generalizada hacia el incremento de las ocupaciones con un mayor componente informacional en los puestos ejecutivos, profesionales y técnicos, dando lugar a una polarización de la estructura ocupacional, aunque con un mayor incremento de las ocupaciones con un nivel de cualificación superior.

²⁴ Castells, M. La era de la información. Economía, sociedad y cultura. Vol 1. La sociedad red. Alianza Editorial. Madrid, 1997, pág. 233.

²⁵ Lera, E y Díaz, J.A. (1988) “Los servicios en el sector manufacturero español”, en Castilla, A y otros (Ed.) “Comunicación, recursos naturales e industrias estratégicas”. Madrid. Ed. Fundesco, págs. 101-191.

²⁶ Castells, M. o.c. pág. 234.

Luego y como contexto sobre el que se va a desarrollar nuestra reflexión debemos tomar en consideración las relaciones existentes entre información, tecnología y cualificación del trabajo, ya que marcan desde el punto de vista de las ocupaciones uno de los procesos más interesantes. Es decir, la importancia creciente de los servicios para la producción, entendidos estos como los que proporcionan un valor añadido a la producción de bienes, tienen un carácter estratégico, y constituye un rasgo distintivo de esta economía de fin de siglo. El proceso descrito constituye una verdadera transformación tanto de las actividades del sector industrial como del terciario, y da lugar a la emergencia de una “metaindustria”, caracterizada por la industrialización de los servicios y un peso cada vez mayor de éstos en las actividades industriales.

Esta “metaindustria” puede tipificarse en función de determinadas peculiaridades como son, la evolución de las actividades industriales hacia un mayor peso de las tecnologías blandas (conocimiento), la gestión realizada por un personal con formación multidisciplinar, y la desaparición de niveles jerárquicos intermedios y aparición de niveles de gestión cruzada (vínculos laterales), que proporcionan un mayor grado de descentralización en el trabajo. Esta nueva estructuración del trabajo exige un tipo de trabajador con una amplia formación, en algún grado generalista, capaz de adaptarse con rapidez a nuevos entornos empresariales. El acelerado proceso de cambio tecnológico exige a las personas una actualización casi permanente de sus habilidades en el uso de nuevas herramientas tecnológicas. En el caso de los trabajadores, las consecuencias fundamentales son la necesidad bien de recualificación, bien de movilidad laboral, o simplemente la exclusión laboral; y, en todo caso, la necesidad de una nueva articulación del entramado social y la estructura laboral.

- 2.º En trabajos anteriores nos habíamos preocupado del estudio de la sociología de las profesiones, conscientes de la importancia de dicho esfuerzo, para tratar de comprender de forma más rigurosa y reflexiva, la problemática de las nuevas profesiones de cara su integración en el mercado de trabajo. Dicho proceso dependerá fundamentalmente:
- a) De la naturaleza del producto o servicio: cuanto más universal, indispensable, genérico, opaco y más valor añadido posea el producto o servicio ofertado por el profesional, esto representa un mayor poder profesional o poder de mercado para la profesión.
 - b) De la naturaleza del mercado y del consumidor: ya venimos señalando que el poder profesional se sustenta sobre la creación y dominio de un mercado de potenciales clientes o consumidores. En este sentido por consiguiente, las formas de cierre y protección del mercado vinculadas a la normativa legal que regula el ejercicio de la profesión se muestran del todo relevantes. Cuando las estrategias de cartelización y de cierre del mercado triunfan, menos competitivo se muestra éste por el lado de la oferta, incrementándose con ello el poder profesional.

El poder monopolístico aumentará también cuando los servicios detecten riesgos e incertidumbres ambientales y cuanto mejor y más estrechamente conecten con las preocupaciones directivas. Del mismo modo cuanto más universal, vulnerable y sin organizar se muestre el cliente porque su demanda está vinculada a riesgos de pérdida de la salud o de la fortuna, mayor será el poder profesional y de mercado de las profesiones que operan en dichos espacios. Lo anterior enlaza con la capacidad de las profesiones para organizarse en el ejercicio privado. De tal suerte que las situaciones más ventajosas y de más prestigio para una profesión pasan por la posibilidad del ejercicio privado que asimismo varía con la vulnerabilidad del cliente. Cuanto más universal es la demanda, más vulnerable es el cliente por el dolor físico que padece o por la amenaza de ruina o procesamiento que sobre él se cierne, surge la posibilidad de la práctica privada de la profesión, el aumento del prestigio profesional y con ello el del poder.

- c) De la naturaleza del conocimiento formal y de las instituciones de formación de los profesionales: en general se puede afirmar que cuanto más científicos sean los fundamentos y habilidades cognitivas de una profesión mayor será el poder profesional y de mercado de la misma. Una cultura técnica, rigurosa y exigente, es básica por consiguiente, en toda profesión que aspire a incrementar, mantener u optar a nuevos espacios de mercado profesional.
- d) De las relaciones de poder y empatía con la ideología dominante. Cuanto más estrecho sea el control sobre la trama compuesta por instituciones de educación superior, colegios profesionales, segmentos de la administración, órganos de representación empresarial, etc, mayor será el monopolio de mercado. Asimismo, cuanto más afinidad y cercanía muestren las prácticas de dichas instituciones –entiéndase: códigos éticos, licencias profesionales, criterios de admisión en la universidad, etc– con la ideología dominante, mayor será el poder profesional y de mercado de la profesión correspondiente.
- e) De la existencia de una “periferia industrial corporativa”. Puesto que existe un “núcleo industrial corporativo”, existe una periferia en la que se sitúan aquellas ocupaciones que: 1.º ofrecen aplicaciones organizacionales poco provechosas, 2.º información más bien rutinaria, 3.º trabajan con el personal de menos categoría, 4.º exigen experiencia técnica poco compleja ó 5.º presentan alguna combinación de estas desventajas²⁷.

Desde estos supuestos teóricos generales es posible plantear una serie de hipótesis: a) El paro de los titulados universitarios, constituye un fenómeno mul-

²⁷ Para una ampliación cfr.S. Brint, “Profesiones y Mercado” en REIS, n.º 59, CIS, Madrid, pág. 184.

tidimensional, que no puede ser explicado por las teorías del capital humano, el credencialismo y el funcionalismo profesional. Los titulados universitarios no constituyen una categoría social homogénea, pese a compartir experiencias comunes en su proceso formativo en la universidad. Esta multidimensionalidad no puede ser explicada por las categorías estadísticas al uso (población activa, no activa, ocupada o en paro), se hace necesario utilizar tipologías más complejas que permitan reflejar de forma más precisa la complejidad del fenómeno objeto de estudio. b) El origen social, la composición por sexos, las redes sociales, contribuyen de forma notable a la segmentación social de estos titulados. c) La heterogeneidad de posiciones sociales y la diversidad de experiencias a ellas asociadas conducen, necesariamente, a una diferente percepción de la realidad social. Los diplomados son partícipes de esta diversidad por una doble vía. Por un lado, han sido y son socializados en medios diferentes a través de los padres, la universidad y los grupos de iguales (tendientes a la reproducción del medio social en que se encuentran); por otro, ellos mismos experimentan y definen su propia situación en el mundo partiendo de la propia posición objetiva, de la personalidad individual y de los elementos valorativos que les han transmitido mediante la socialización. d) El título universitario no es ya una credencial de pertenencia a la élite ni es una plataforma garantizada de lanzamiento hacia la misma²⁸.

3.º A la hora de diseñar el posible perfil curricular del Licenciado en Ciencias del Trabajo, estimo necesario realizar un conjunto de consideraciones:

- a) Parece necesario definir previamente los perfiles profesionales que pueda desempeñar este futuro licenciado. Solamente si lo hacemos podremos desarrollar un currículo que permita proporcionar la respuesta adecuada.
- b) La Licenciatura en Ciencias del Trabajo, puede proporcionarnos la oportunidad de proceder como nos recomienda en profesor Alain Supiot²⁹, descompartmentalizando las ciencias sociales. El citado autor nos llama la atención sobre el proceso de división del trabajo por el cual “ya nadie puede afirmar que es especialista laboral; hay juristas, sociólogos, economistas e historiadores que se ocupan del trabajo. Y, además, cada ámbito de especialización tiende a escindirse infinitas veces; (...). Dentro del propio mundo de los expertos, se favorece el autismo: los economistas tienden a no leer (y citar) sino a los economistas (preferiblemente los de la misma capilla); los sociólogos, a los sociólogos; los juristas, a los juristas, etcétera, hasta esa forma paroxística de repliegue sobre uno mismo que consiste en hacer incansablemente citas bibliográficas a los propios escritos.(...) Al ciudadano le costará mucho asimilar lo que los expertos

²⁸ Ruiz Olabuenaga, J.I. El mercado laboral de elite: el caso universitario.

²⁹ Supiot, A. (1996) Introducción a las reflexiones sobre el trabajo”. Revista Internacional del Trabajo, Vol 115, N°6.

le dicen de la sociedad en la que viven, ora le propongan de ella una imagen hecha añicos que es imposible de recomponer, ora, en cambio, la reconstruyan por entero a semejanza de su propio sistema de pensamiento, erigido en verdad universal y definitiva (este desvío del rumbo original corresponde a lo que Lucien Sfez denomina el “tautismo”, que consiste en no poder distinguir ya un sistema de representación de aquello que se supone que representa)”³⁰.

Por ello nos sugiere Supiot que como “no existe una “verdad” del trabajo y de sus cambios actuales, y el propio concepto de trabajo no debe ocultarnos la extremada diversidad de las situaciones que abarca, no nos quedará más remedio que estudiar en trabajo en perspectivas. “Esto significa, en primer lugar, un método de análisis consistente en reunir y confrontar los diversos puntos de vista que suelen ignorarse mutuamente: puntos de vista de los diferentes especialistas (economistas, juristas, sociólogos, etc.) y de los diferentes países. En segundo lugar, situar el trabajo en perspectivas tiene un objetivo: conseguir que la suma de conocimientos sobre las transformaciones del trabajo salga del coto cerrado del mundo universitario y que se abra así el camino que lleve a una reconsideración práctica y concreta del ordenamiento y las reglas jurídicas que lo rigen ahora”³¹.

- c) La interdisciplinariedad y el pluralismo metodológico devienen en miradas fundamentales a la hora de plantear el desarrollo curricular de esta nueva figura curricular y profesional.
- 4.º Debido al conjunto de análisis aportados entiendo que la nueva Licenciatura en Ciencias el Trabajo puede añadir a su currículo valores que le añadan valor y justificación social, haciendo de ella un proyecto deseable, en la línea de defender un reparto justo de la herencia cultural depositada en la Universidad, haciendo posible una educación de calidad que nos permita no sólo entender el mundo, sino también en la medida de nuestras posibilidades transformarlo. Para ello deberíamos ser capaces de incorporar al diseño dos ideas claves:
- Interdisciplinariedad.
 - Desmercantilización de saberes y de parcelas de conocimiento, que en la actualidad y a precios de mercado, aprovechando las dificultades de inserción en el mercado de trabajo de nuestros titulados, se ofrecen por universidades y centros privados, escuelas de negocio, bajo la denominación de master, cursos de capacitación, aprovechándose insisto de las dificultades de inserción laboral, y especulando con las carencias pretendidas o reales de los titulados del sistema público.

³⁰ *Ibidem.*

³¹ *Ibidem.*

Salidas profesionales del futuro licenciado en Ciencias del Trabajo

Como escenario laboral probable de este futuro licenciado podemos señalar las siguientes:

1.^a El conjunto de salidas profesionales relacionadas con el entorno de la empresa, donde los futuros licenciados pueden desarrollar funciones relacionadas con los Recursos Humanos en los niveles de Jefe/Responsable de RH; Director de RH, Técnico de RH y Consultor/Asesor de RH. Por no ser este mi campo de especialización y existir buenos especialistas en esta materia pasaré sin detenerme por este tipo de salida para centrar mis reflexiones en el otro escenario donde trataré de recoger algunas de las posibilidades profesionales que se pueden abrir a los futuros licenciados.

2.^a Los servicios del empleo

1. Funciones tradicionales

- 1.1. La gestión del seguro de desempleo. Constatación del derecho a la prestación. Pago de las prestaciones. Comprobación de la situación de desempleo y de búsqueda de empleo.
- 1.2. Colocación y prospección. Instrumentos para la colocación. Canalización de ofertas y demandas de empleo. Traspase de solicitudes y ofertas. Presentación de los solicitantes a las empresas. Seguimiento de la operación. Contacto con los solicitantes de empleo. Prospección.
- 1.3. Información y orientación profesional. Información profesional. Orientación o asesoramiento profesional.
- 1.4. Ayudas a la movilidad. Movilidad geográfica. Movilidad profesional.
- 1.5. Empleo de trabajadores extranjeros y colocación transfronteriza de trabajadores nacionales.
- 1.6. Elaboración de informes sobre el mercado de trabajo.

2. Las nuevas funciones

- 2.1. Formas especializadas de colocación. Trabajadores inadaptados. Colectivos especialmente necesitados de formulas especiales de colocación: disminuidos físicos y psíquicos. Trabajadores que realizan actividades laborales en plazos concretos de tiempo (temporeros).
- 2.2. El autoempleo.
- 2.3. El teletrabajo.
- 2.4. Ayuda a los solicitantes de empleo: asesoramiento para la inserción profesional. Ayuda en la resolución de problemas legales. Ayudas de carácter social.

- 2.5. Cursos de orientación profesional.
 - 2.6. Formación para el empleo. Actividades especiales de formación.
 - 2.7. Asesoramiento a las empresas.
 - 2.8. Actividades de reconversión profesional.
 - 2.9. Programas especiales de promoción del empleo. Programas desempleo y formación. Programas de subvención de las contrataciones. Trabajos de utilidad colectiva.
 - 2.10. Gestión de los fondos para el empleo
 - 2.11. Trabajos intensivos en mano de obra.
 - 2.12. Programas de jubilación anticipada.
3. **Conocimiento de los organismos públicos estatales, autonómicos y europeos, relacionados con el mundo del trabajo**
4. **El papel de las organizaciones representativas de los trabajadores y empresarios en los temas relacionados con el mundo del trabajo**
5. **La gestión interna**
- 5.1. Elección del sistema de gestión.
 - 5.2. La gestión basada en objetivos.
 - 5.3. Evaluación. Evaluación global. Seguimiento del proceso evaluativo. Evaluación de las funciones técnicas. Evaluación de la gestión.
 - 5.4. Gestión del personal. Política de personal. Formación.
 - 5.5. Conocimiento de las principales aplicaciones informáticas relacionadas con los temas del trabajo.
- 3.^a Salud laboral. Para ello quiero mostrar los contenidos mínimos del programa de formación para el desempeño de las funciones de nivel superior
- El programa formativo de nivel superior constará de tres partes:
- I Obligatoria y común, con un mínimo de 350 horas lectivas.
 - II Especialización optativa a elegir entre las siguientes opciones:
 - Seguridad en el trabajo.
 - Higiene industrial.
 - Ergonomía y psicología aplicada.
 Cada una de ellas tendrá una duración mínima de 100 horas.
 - III Realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas.

I PARTE COMÚN

1. Fundamentos de las técnicas de mejora de las condiciones de trabajo

- a) Condiciones de trabajo y salud.
- b) Riesgos.
- c) Daños derivados del trabajo.
- d) Prevención y protección.
- e) Bases estadísticas aplicadas a la prevención.

TOTAL HORAS: 20

2. Técnicas de prevención de riesgos laborales

1. *Seguridad en el trabajo*

- a) Concepto y definición de seguridad: técnicas de seguridad.
- b) Accidentes de trabajo.
- c) Investigación de accidentes como técnica preventiva.
- d) Análisis y evaluación del riesgo de accidente.
- e) Norma y señalización en seguridad.
- f) Protección colectiva e individual.
- g) Análisis estadístico de accidentes.
- h) Planes de emergencia y autoprotección.
- i) Análisis, evaluación y control de riesgos específicos.
- j) Residuos tóxicos y peligrosos
- k) Inspecciones de seguridad e investigación de accidentes.
- l) Medidas preventivas de eliminación y reducción de riesgos.

TOTAL HORAS: 70

2. *Higiene industrial*

- a) Higiene industrial. Conceptos y objetivos.
- b) Agentes químicos. Toxicología laboral.
- c) Agentes químicos. Evaluación de la exposición.
- d) Agentes químicos. Control de la exposición.
- e) Normativa legal específica.
- f) Agentes físicos.
- g) Agentes biológicos.

TOTAL HORAS: 70

3. *Medicina del trabajo*

- a) Conceptos básicos, objetivos y funciones.
- b) Patologías de origen laboral.
- c) Vigilancia de la salud.
- d) Promoción de la salud en la empresa.

- e) Epidemiología laboral e investigación epidemiológica.
- f) Planificación e información sanitaria.
- g) Socorrismo y primeros auxilios.

TOTAL HORAS: 20

4. *Ergonomía y psicología aplicada*

- a) Ergonomía: conceptos y objetivos.
- b) Condiciones ambientales en ergonomía.
- c) Concepción y diseño del puesto de trabajo.
- d) Carga física de trabajo.
- e) Carga mental de trabajo.
- f) Factores de naturaleza psicosocial.
- g) Estructura de la organización.
- h) Característica de la empresa, del puesto e individuales.
- i) Estrés y otros problemas psicosociales.
- j) Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
- k) Intervención psicosocial.

TOTAL HORAS: 40

3. Otras actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales

1. *Formación*

- a) Análisis de necesidades formativas.
- b) Planes y programas.
- c) Técnicas educativas.
- d) Seguimiento y evaluación.

2. *Técnicas de comunicación, información y negociación*

- a) La comunicación en prevención, canales y tipos.
- b) Información. Condiciones de eficacia.
- c) Técnicas de negociación.

TOTAL HORAS: 30

4. *Gestión de la prevención de riesgos laborales*

- a) Aspectos generales sobre administración y gestión empresarial.
- b) Planificación de la prevención.
- c) Organización de la prevención.
- d) Economía de la prevención.
- e) Aplicación a sectores especiales: construcción, industrias extractivas, transporte, pesca y agricultura.

TOTAL HORAS: 40

5. Técnicas afines

- a) Seguridad del producto y sistemas de gestión de calidad.
- b) Gestión medioambiental.
- c) Seguridad industrial y prevención de riesgos patrimoniales.
- d) Seguridad vial.

TOTAL HORAS: 20

6. Ambito jurídico de la prevención

- a) Nociones de derecho del trabajo.
- b) Sistema español de la seguridad social.
- c) Legislación básica de relaciones laborales.
- d) Normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- e) Responsabilidades en materia preventiva.
- f) Organización de la prevención en España.

II. ESPECIALIZACION OPTATIVA

- a) Area de Seguridad en el Trabajo: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.1.º de la parte común.
- b) Area de Higiene Industrial: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.2.º de la parte común.
- c) Area de Ergonomía y Psicosociología aplicada: Deberá acreditarse una formación mínima de 100 horas, prioritariamente como profundización en los temas contenidos en el apartado 2.4.º de la parte común.

4.^a La formación permanente en la empresa

- 1. la función de formación en la empresa.
- 2. Planificación de la formación.
- 3. Formulación de objetivos.
- 4. Concepción y desarrollo de los instrumentos de formación.
- 5. Formación de ejecutantes.
- 6. Formación de mandos intermedios.
- 7. Formación de directivos.
- 8. Métodos de formación según los objetivos.
- 9. Soportes materiales para las acciones de formación.

Por último, quisiera realizar una breve reflexión sobre los cambios que la puesta en funcionamiento de la Licenciatura puede ocasionar en relación al binomio docencia-investigación.

El profesor Fernández Enguita ha realizado importantes aportaciones en relación con esta problemática. Para el citado académico, la enseñanza universitaria y el trabajo del profesorado universitario, se distingue respecto de la enseñanza no universitaria y del magisterio (en un sentido amplio, incluido el profesorado de la enseñanza secundaria) en que nuestro quehacer supone la conjunción de investigación y docencia. Es preciso recordar esto no ya por deseo de distinción frente a otro colectivo sino porque hoy en día se registran una serie de presiones que confluyen en limitar la importancia de la investigación o trivializar su sentido.

Por un lado, la democratización de la Universidad ha hecho que se incorpore a sus aulas un público cada vez más variado en el que se incluye una proporción creciente de alumnos con una visión puramente instrumental y aplicada de los estudios universitarios. Para decirlo de una manera algo brusca, pero clara, las aulas universitarias tienden a convertirse en una prolongación de la enseñanza secundaria. Por otro lado, la idea de la investigación tiende a trivializarse, o al menos a difuminarse de su original sentido.

Fuera de la Universidad, puesto que el término “investigación” evoca mejor, al parecer, la idea de profesionalidad que el de “docencia”, se utiliza sin demasiados escrúpulos para tratar de elevar el status de grupos ocupacionales en el plano simbólico, con la esperanza de que tenga consecuencias en el material. Así, por ejemplo, el sistema educativo no universitario es hoy escenario del despliegue de la “investigación-acción”, la “investigación en el aula”, “el profesor como intelectual” o “como investigador”, etc., en una vorágine que sustituye el desarrollo de un conocimiento abstracto susceptible de ser aplicado a diversos casos y situaciones concretos, que es la esencia del saber profesional, por la importancia formalista e irresponsable de rituales vacíos.

En este sentido, la labor universitaria no sólo es una combinación de investigación y docencia, en la que ambas partes son irrenunciables, sino que la docencia está marcada de forma decisiva por la investigación. Es el trabajo de búsqueda intelectual, la investigación, y no la trasmisión del saber, lo que da su carácter a la labor universitaria. Una buena docencia que no tenga detrás una labor investigadora de cierta entidad no podrá ofrecer nada que no esté ya, y mejor, en las bibliotecas, por más que pueda suscitar la adhesión y el encandilamiento del discente y la auto-complacencia del docente. Un investigador, por el contrario, lleva al estudiante a los límites del conocimiento, al lugar en que se tocan el orden y el caos intelectuales y donde entran en conflicto la reproducción y la producción del conocimiento; y, por mal comunicador que resulte, lo hará aunque sea por ósmosis y a pesar suyo.

El docente-docente es lo que podemos llamar un enseñante, un maestro en el sentido actual. El investigador-docente, profesor en el sentido actual, ocupa el lugar del maestro en el sentido clásico. El enseñante es un instrumento de comunicación, trasmite lo que el autor ha dicho; el profesor, el “hombre de conocimiento”, es un colaborador del autor, dialoga con éste e introduce en el diálogo al estudiante.

De aquí, por cierto, la importancia cada vez mayor del programa de doctorado. Dada la presión “demográfica”, “pedagógica” y “profesionalizante” en los estudios de licenciatura, el doctorado se señala cada vez más como el último refugio de una labor propiamente universitaria, entendida en sentido fuerte. No soy tan pesimista respecto de los estudios de licenciatura, como para suscribir la tesis de la secundarización de la Universidad, pero sí creo que ya es preciso introducir una diferenciación vertical y horizontal que dé a cada ciclo y tipo de estudios universitarios un cometido específico.

Deberemos evitar que ante la previsible masificación de la licenciatura, el doctorado se convierta en un tercer ciclo al que todo el mundo quiere ir y va por el simple motivo de acumular diplomas en el contexto de un mercado de trabajo altamente competitivo, ni porque se generalice la idea de que la formación de la licenciatura es quizá excesivamente general o teórica, es decir, no lo bastante especializada ni práctica. En otras palabras, el doctorado no debe ser el postgrado, en singular, y la única manera de que no lo sea es poner en pie una licenciatura que de respuesta a las necesidades de carácter profesional, de especialización, de profundización, de vocación práctica o basados en cualquier combinación de tales dimensiones, de manera que el doctorado quede exclusivamente para –y sea demandado por– aquellos licenciados que opten con claridad por la investigación y la docencia superior.

Conclusión provisional

Llegados a este punto que parece sumirnos en especulaciones utópicas, muchos se dirán, bien, pero ¿qué hacemos en próximo lunes? La pregunta señala la incertidumbre que vive cualquier trabajador intelectual consciente, sumidos en un interrogante dramático entre un orden social que no acaba de morir y otro que no acaba de nacer.

Como no nos cabe otra alternativa que aceptar la realidad contradictoria en que nos movemos, quisiera apostar por un reparto justo del trabajo, que nos permita conciliar el ¿qué hacer? el próximo lunes con la prospectiva del siglo XXI. Y, si efectivamente, consideramos que ese proyecto es deseable en sus características fundamentales: interdisciplinario, descompartimentalizado y desmercantilizador, comenzaremos a defender una propuesta de Licenciatura de Ciencias del Trabajo que permita un reparto justo de la herencia cultural depositada en la Universidad, haciendo posible una educación universitaria de calidad que nos permita no sólo entender el mundo del trabajo, sino también en la medida de nuestras posibilidades transformarlo.

Ahora como siempre todos y todas tenemos la palabra.