



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Estructura Teleformación ULPGC

Perfil de Ingreso

En el artículo 14 del RD 1393/2007, se establece que “el acceso a las enseñanzas oficiales de Grado requerirá estar en posesión del título de bachiller o equivalente y la superación de la prueba a que se refiere el artículo 42 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, modificada por la Ley 4/2007, de 12 de abril, sin perjuicio de los demás mecanismos de acceso previstos por la normativa vigente”. Es recomendable que los alumnos posean de inicio un nivel de inglés A2 y que concluyan con un nivel B1. El perfil adecuado lo alcanzan aquellos alumnos interesados en el mundo de la empresa y en las relaciones sociales, que tengan inicialmente un nivel A2 de inglés. No obstante, se habrá de tener en cuenta el RD 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas. El artículo 3 del RD 1892/2008 regula los siguientes procedimientos:

- El procedimiento de acceso a la universidad mediante la superación de una prueba, por aquellos que se encuentren en posesión del título de Bachiller al que se refieren los artículos 37 y 50.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- El procedimiento de acceso a la universidad para estudiantes procedentes de sistemas educativos de Estados miembros de la Unión Europea o de otros Estados con los que España haya suscrito Acuerdos Internacionales a este respecto, previsto por el artículo 38.5 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, que cumplan los requisitos exigidos en su respectivo país para el acceso a la universidad.
- El procedimiento de acceso a la universidad para estudiantes procedentes de sistemas educativos extranjeros, previa solicitud de homologación, del título de origen al título español de Bachiller.

- El procedimiento de acceso a la universidad para quienes se encuentren en posesión de los títulos de Técnico Superior correspondientes a las enseñanzas de Formación Profesional y Enseñanzas Artísticas o de Técnico Deportivo Superior correspondientes a las Enseñanzas Deportivas, a los que se refieren los artículos 44, 53 y 65 de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación.
- El procedimiento de acceso a la universidad de las personas mayores de veinticinco años, previsto en la disposición adicional vigésima quinta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
- El procedimiento de acceso a la universidad mediante la acreditación de experiencia laboral o profesional, previsto en el artículo 42.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la redacción dada por la Ley 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior.
- El procedimiento de acceso a la universidad de las personas mayores de cuarenta y cinco años, de acuerdo con lo previsto en el artículo 42.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la redacción dada por la Ley 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la anterior. En el artículo 1 del Reglamento de acceso y matrícula, de 25 de junio de 2003, se establecen las modalidades de acceso en la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria: por preinscripción, por traslado de expediente y por simultaneidad de estudios. Por su parte, el Reglamento de acceso para mayores de 25 años, de 9 de julio de 2004, regula el proceso de acceso para el colectivo de personas mayores de 25 años que carezcan de titulación de acceso a la Universidad. Para el acceso a la titulación de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos no se considera el establecimiento de pruebas específicas de acceso.



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Estructura Teleformación ULPGC

Perfil de Egreso

A los efectos de este nuevo Título de Grado, el Libro Blanco elaborado a iniciativa de la ANECA, se han concretado siete perfiles profesionales o ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados:

- a) Graduado social con despacho profesional de forma independiente.
- b) Dirección y Gestión de Recursos Humanos.
- c) Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local.
- d) Prevención de riesgos laborales.
- e) Administraciones públicas.
- f) Auditoría sociolaboral.
- g) Enseñanza.

Graduado social con despacho profesional de forma independiente

El acceso al ejercicio profesional de Graduado Social se obtiene mediante acreditación de la posesión del título oficial de diplomado en Relaciones Laborales, establecido por el Real Decreto 1.429/1.990, de 26 de octubre, o de títulos oficiales anteriores homologados de Graduado Social Diplomado. Junto con ello, la regulación normativa de sus competencias profesionales y la colegiación obligatoria definen este perfil profesional, plenamente consolidado y con una larga trayectoria en el mercado de trabajo, una vez que sean modificados los Estatutos Generales de los Colegios de Graduados Sociales aprobados por el 1415/2006 del 1 de Diciembre.

Según datos ofrecidos por el Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales de España, existen en la actualidad más de 25.000 Graduados Sociales Colegiados, cuya actuación profesional abarca el asesoramiento del 85 % de la pequeña y mediana empresa.

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

A tales efectos se dispone en su artículo 1º: *“A los Graduados Sociales, en su condición de técnicos en materias sociales y laborales, les corresponden las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la Ley de Procedimiento Administrativo, en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueran encomendados por o ante el Estado, Entidades Paraestatales, Corporaciones Locales, La Seguridad Social, La Organización Sindical, Entidades, Empresas y particulares”*. Por consiguiente, corresponde a los Graduados Sociales en ejercicio desempeñar, entre otras, las siguientes funciones:

1. Intervenir profesionalmente, estudiando y emitiendo dictámenes e informes, en cuantas cuestiones sociales y laborales les sean sometidos.
2. Asesorar, representar, formalizar documentos y gestionar en nombre de Organismos, Entidades, Empresas, Trabajadores y particulares, en materia social, laboral, de Seguridad social, empleo y migraciones.
3. Realizar, cuando fueran nombrados colaboradores del Ministerio de Trabajo u otros Organismos, en la forma regulada por el Art. 6 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, funciones relativas a las técnicas de investigación social, cooperando en las encuestas, estudios y dictámenes que, sobre materias sociológicas, pudieran encomendárseles.
4. Desempeñar en Organismos Oficiales, Entidades y Empresas, con carácter permanente o transitorio, las funciones o cargos de carácter técnico social y laboral. Dejando a salvo las competencias específicas que, en materia de Seguridad e Higiene, tienen atribuidas reglamentariamente los Cuerpos especializados en ella.

5. Verificar, sin menoscabo de las facultades inspectoras e interventoras de la Administración, mediante certificado o visado, los padrones, declaraciones, liquidaciones y demás documentos que hayan de formalizar las Empresas y los trabajadores a efectos de lo establecido en la Legislación Laboral y de Seguridad Social.
6. Comparecer, en nombre de las Empresas, de los trabajadores y de los particulares, ante los Organismos sindicales de conciliación, así como representarles en los casos que expresamente lo autoricen las leyes, ante las Magistraturas de Trabajo.
7. Ejercer función docente en las Escuelas Sociales, Seminarios de Estudios Sociales y otros Centros oficiales y particulares, así como en Empresas y sus Centros de Trabajo y Enseñanza Profesional, de disciplinas sociales y laborales.
8. También competirá a los Graduados Sociales las funciones técnicas en orden al estudio y formación de presupuestos familiares, niveles de empleo, análisis de movimientos migratorios, niveles de ingresos personales y familiares, informes en convenios colectivos de trabajo, etc., así como cualquier otra intervención relacionada con los fenómenos sociológicos y de significación laboral.
9. Intervenir, cuando sea requerido para ello, como asesor laboral en los convenios colectivos sindicales, así como en las comisiones mixtas establecidas en los mismos.
10. Actuar como Perito en materia social y laboral ante los Tribunales de Justicia, cuando fuese requerido para ello.
11. Ejercer la Habilitación de las Empresas, trabajadores, sus familiares o derechohabientes, en orden a la percepción socio-laboral, seguridad social, empleo y migraciones.
12. Aceptar la designación de oficio para todos aquellos cometidos que le son atribuidos al Graduado Social por el Presente Reglamento. Dicha designación la realizará el respectivo Colegio por riguroso turno, establecido por la Junta de Gobierno.
13. Cualesquiera otras funciones técnicas propias o exclusivas de su título análogas a las comprendidas en este artículo, así como las que les asignen las disposiciones legales vigentes o futuras.

Esta figura profesional de ejerciente libre, se completa con la figura profesional de ejerciente de empresa, para aquellos casos en que exista contrato específico de dicha condición de Graduado Social, que, según las disposiciones vigentes, se define como “ el técnico que, en posesión del título oficial correspondiente, realiza en una empresa o en varias, funciones de

organización, control y asesoramiento en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento instrucción y retribución del personal; horarios de trabajo y regímenes en el mismo, descanso, seguridad, economatos y comedores, indumentaria, previsión social, esparcimiento del personal y, en general, sobre aplicación de la legislación social sirviendo, así, a la eficacia de las obras y actividades encaminadas a fortalecer las relaciones de convivencia de cuantos participan en la empresa y de aquellas otras destinadas a mejorar las condiciones de vida del trabajador y su familia.”

Dirección y Gestión de Recursos Humanos

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

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

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

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

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

10. Dirección y consultoría de organizaciones especializadas para el desarrollo del mercado de trabajo nacional e internacional. En síntesis, atender de manera integrada el diagnóstico y el plan de actuación de las empresas en cuanto a sus diferentes políticas de recursos humanos y relaciones laborales, su planificación y evaluación en el seno de las estructuras organizativas y productivas.

Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local

Un tercer campo de actuación profesional, que ha adquirido identidad propia respecto a los actuales estudios y al que se dirige formativamente el nuevo título de grado, es el ejercicio de diversas funciones relacionadas directamente con el mercado de trabajo y con los mecanismos de acceso a éste.

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

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

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

1. Agentes de Empleo y Desarrollo local, contratados por las Corporaciones locales.
2. Agentes y técnicos en desarrollo rural.
3. Agentes de Conciliación, Técnicos de Orientación e intermediación laboral, demandados por los agentes sociales y la administración.

4. Formadores y técnicos para la inserción laboral, en programas de empleo o programas de Iniciación profesional.

Todos estos perfiles convergen en la figura cada vez más consolidada del Agente de Empleo y Desarrollo Local. Dicha figura está reconocida como profesión en la Unión Europea (en algunos Estados desde hace más de tres décadas). En el caso español, los agentes de empleo y desarrollo local están regulados por la Orden de 15 de julio de 1999, donde se define, de la siguiente forma, esta actividad profesional: “Los Agentes de Empleo y Desarrollo Local se configuran como trabajadores de las corporaciones locales o entidades dependientes o vinculadas a una Administración local que tienen como misión principal colaborar en la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial, desarrollándose dicha actividad en el marco de actuación conjunta y acordada de la entidad contratante y el Instituto Nacional de Empleo”.

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

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

9. Asesoramiento para el autoempleo, empleabilidad, creación y financiación de microempresas, de empresas de economía social, etc.

Prevención de riesgos laborales

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

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

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

No obstante, la especialización en prevención de riesgos debe seguir los trámites y contenidos formativos previstos en el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997, de 19 de enero), a efectos de que los estudiantes adquieran las capacidades y aptitudes necesarias para la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva, según desarrollen funciones de nivel básico, intermedio o de nivel superior.

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

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

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

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

multidisciplinar posibilitan a los estudiantes unas condiciones formativas idóneas para acceder al Postgrado-Master en esta materia.

Administraciones públicas

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

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

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

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

Auditoría sociolaboral

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

universitaria. De hecho, no es infrecuente encontrar entre los actuales Graduados Sociales, Diplomados en Relaciones Laborales o Licenciados en Ciencias del Trabajo con experiencia laboral.

Este campo aborda, mediante un análisis sistemático, ordenado e independiente, todo el sistema de relaciones que se derivan del factor trabajo dentro de las unidades productivas u organizaciones, con la finalidad de determinar su adecuación a los principios organizacionales generalmente aceptados, con las políticas establecidas por la dirección y con cualquier otro tipo de exigencias legales o voluntariamente aceptadas. Es, pues, una técnica y una metodología aplicadas para facilitar y mejorar el proceso de toma de decisiones, que incluye una evaluación de las diferentes dimensiones internas de las organizaciones y sus interacciones, tras la consulta de los diferentes estamentos, desde una filosofía dirigida al fomento de la responsabilidad social de las empresas.

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

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

Enseñanza

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

Pese a ello, sí que existen en la actualidad -tras su reciente implantación- especialidades docentes y cuerpos docentes (Profesores de Formación y Orientación Laboral) que encuentran en el perfil formativo de éstos y de los nuevos graduados una alta concordancia, adecuación e idoneidad para su desempeño. Tal es el caso de los módulos transversales de FOL (Formación

y Orientación Laboral), RET (Relaciones Equipo de Trabajo) y AGCPME (Administración Gestión Comercialización de la Pequeña y Mediana Empresa), todas ellas materias obligatorias transversales para todos los títulos de Formación Profesional tanto de grado Medio como de Grado Superior. También en el ámbito de la educación reglada, dentro del currículo formativo de los estudiantes de ESO y Bachiller, se están introduciendo contenidos dirigidos a atender aspectos específicos de Orientación Laboral e Inserción Laboral.

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

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