

## SESIÓN 2: La historia económica de las Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo

### **Aportaciones de la Historia Económica al Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos**

José Damián González Arce, Domingo Antonio Manzanares Martínez, Ángel Pascual Martínez Soto, Josep Maria Ramon Muñoz<sup>1</sup>  
Universidad de Murcia

#### *Introducción*

En esta comunicación vamos a plantear una breve reflexión sobre las aportaciones de la disciplina Historia económica en el contexto de la actual reforma de la enseñanza universitaria en España, que interesa a las titulaciones y a su estructura, y apuesta por el desarrollo de nuevas metodologías en los procesos de aprendizaje. En concreto, centraremos el debate sobre el papel que puede y debe jugar nuestra área de conocimiento en el nuevo *Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, nueva titulación que es el resultado de la unificación de los actuales títulos oficiales de Diplomado en Relaciones Laborales y de Licenciado en Ciencias del Trabajo<sup>2</sup>.

Partimos del principio de que todo cambio es una oportunidad para la mejora de cualquier entorno, proceso que debe de hacerse desde la participación de todos los agentes implicados y desde el análisis y la reflexión. Se trata, por tanto, de aprovechar esta coyuntura que propicia la reforma del sistema universitario español para la construcción del ‘Espacio Europeo de Educación Superior’ (EEES), para aportar nuevas ideas con la finalidad de incrementar la calidad de la formación que ofrece nuestro sistema educativo superior.

La Declaración de Bolonia de 1999, suscrita por 30 Estados europeos, sienta las bases para el establecimiento, antes del año 2010, de un EEES, que se debe de organizar según unos principios de calidad, movilidad, diversidad y competitividad, plasmados en un diseño nuevo y armonizado de los títulos universitarios y en un impulso del aprendizaje continuado de los alumnos. Los objetivos de esta declaración son, entre otros, la adopción de un sistema

---

<sup>1</sup> Profesores del Área de conocimiento de Historia e Instituciones económicas, que imparten docencia, además de en otros centros, en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia.

<sup>2</sup> En estos dos títulos oficiales, el área de conocimiento de Historia e Instituciones Económicas se ocupa de impartir algunas asignaturas. Todo ello depende del plan de estudios elaborado por cada universidad, así como de las tradiciones en las vinculaciones de las materias a las áreas de conocimiento. Por ejemplo, en la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad Murcia, en el plan de estudios de Diplomado en Relaciones Laborales nuestra área imparte la troncal de primer curso, *Historia Social y Política Contemporánea* (6 créditos) y una optativa en segundo curso, *Historia Económica de la Empresa* (4,5 créditos); en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo, impartimos una asignatura obligatoria, de 4,5 créditos, denominada *Historia del Trabajo* y una optativa, de 4,5 créditos, bajo el nombre *Mercado y relaciones laborales en España en el siglo XX*.

fácilmente legible y comparable de titulaciones, incorporando el ‘Suplemento europeo al título’, el establecimiento de un Sistema de Transferencia de Créditos Europeos (ECTS), como medio de promover la movilidad de los alumnos y la adopción de un sistema de enseñanza superior basado esencialmente en dos ciclos principales (Grado y Máster), todo ello con la finalidad de incrementar el empleo y convertir a Europa en un polo de atracción para estudiantes y profesores de otras partes del mundo.

Durante este tiempo, en nuestro país se han ido sucediendo distintos cambios normativos para el cumplimiento de los acuerdos. Mencionaremos la Ley Orgánica de Universidades de 2001, reformada en este mismo año 2007, que contempla una serie de medidas para adaptar nuestra estructura universitaria al espacio europeo, o los reales decretos que desarrollan aspectos de ésta<sup>3</sup>. No obstante, aún quedan cuestiones relevantes que normar al amparo de la reforma de la LOU de 2007, que se producirán en próximas fechas y que implican cambios importantes. A modo de ilustración, citaremos algunos de los significativos reales decretos pendientes de su publicación, como el que establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, o el que regula el régimen de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.

### *El nuevo grado y la enseñanza de las relaciones laborales*

Desde hace ya varios años, los centros que impartimos la diplomatura en Relaciones laborales y la licenciatura en Ciencias del trabajo en la universidad española, tenemos una asociación<sup>4</sup> que nos ha permitido trabajar conjuntamente por nuestras enseñanzas. De igual modo, los alumnos tienen la suya, volcada en el análisis de sus inquietudes, sus intereses y los de su titulación; inclusive, los profesionales en ejercicio (los graduados sociales), a través del Consejo General de Colegios Profesionales de Graduados Sociales, también se preocupan y conocen del devenir de sus estudios. De hecho, estos tres estamentos han colaborado estrechamente en todas aquellas cuestiones de mutuo interés sobre estas titulaciones, y hoy día lo siguen haciendo ante la reforma de los estudios que se avecina.

---

<sup>3</sup> Citaremos a modo de ejemplo: el RD 1044/2003, de 1 de agosto, por el que se establece el procedimiento para la expedición por las universidades del Suplemento Europeo al Título; el RD 1125/2003, de 5 de agosto, por el que se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones de carácter oficial y validez en todo el territorio nacional; el RD 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios de *Grado*; y, el RD 56/2005, de 21 de enero, por el que se regulan los estudios universitarios oficiales de *Postgrado*.

<sup>4</sup> La denominación correcta es Asociación de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, en la que participan los directores y decanos de estos centros de toda la universidad española.

En el año 2004 se inició la elaboración del Libro Blanco<sup>5</sup> de Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo, por parte de una Comisión emanada del plenario de la Asociación de centros, que estuvo coordinada por el profesor Ignasi Lerma. En el proyecto participaron 43 universidades, que engloban a 59 centros que imparten estudios de Relaciones Laborales y/o Ciencias del Trabajo, y el documento final fue presentado en la ANECA en junio del año 2005. El proyecto abordó diversas cuestiones, tales como: denominación del título, salidas profesionales, competencias genéricas y específicas del título, contenidos formativos comunes, etc.

La propuesta de denominación del nuevo título fue de *Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. Para este título se definieron siete perfiles profesionales o campos de actuación profesional para los que la titulación capacita. Entre los sustantivos estarían Graduado social, Dirección y gestión de recursos humanos y Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local. Los otros cuatro restantes son Prevención de riesgos laborales, Administraciones públicas, Auditoria sociolaboral y Enseñanza. Para todos ellos se definieron las competencias genéricas y específicas a desarrollar.

El título de Grado propuesto tendría los siguientes objetivos:

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

Se propone un título de Grado de 240 créditos ECTS, de los cuales 165 serían de contenidos formativos comunes (el 68,7%) y 75 créditos serían propios de cada universidad. Este aspecto es muy importante, en la medida que expresa una idea muy clara de todos los

---

<sup>5</sup> Este se puede consultar en la dirección siguiente <http://www.aneca.es>.

participantes: la necesidad de tener, para todo el territorio nacional, un porcentaje alto de elementos comunes que le den unidad y coherencia al nuevo título.

Los contenidos formativos comunes se han definido en bloques temáticos y con expresión de su carga en créditos ECTS. Esta información se relaciona en el cuadro siguiente:

Cuadro 1

BLOQUE TEMÁTICO	Créditos ECTS	HORAS
Economía y economía del trabajo	12	300
Elementos jurídicos básicos para las relaciones laborales	9	225
Historia social y de las relaciones laborales	6	150
Marco normativo de las relaciones laborales y de la Seguridad Social	39	975
Organización del trabajo, dirección y gestión de recursos humanos	33	825
Políticas sociolaborales	12	300
Psicología del trabajo y técnicas de negociación	12	300
Salud laboral y prevención de riesgos laborales	12	300
Sociología del trabajo y técnicas de investigación social	18	450
Teoría y sistemas de relaciones laborales	12	300
<b>TOTAL</b>	<b>165</b>	<b>4.125</b>

Fuente: Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos.

Todo el trabajo plasmado en el libro blanco es una excelente base para la configuración del nuevo Grado. La pregunta que se suscita en la actualidad es cómo se aprovechará todo el esfuerzo desplegado, ya que la legislación universitaria vigente no contempla un catálogo de títulos de ámbito nacional, sino un Registro de Títulos donde las universidades propondrán las nuevas titulaciones y serán reconocidas mediante el proceso de acreditación correspondiente. Este hecho abre un escenario de oferta de títulos que pudieran ser muy dispares, por lo que hoy en día el trabajo de las Conferencias de Decanos/Directores de los centros de Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo se convierte en un elemento de referencia y en un aglutinante básico para estos estudios.

Centrándonos en el asunto del papel que puede y debe tener nuestra área de conocimiento en este nuevo título de grado, observamos que en el proyecto del libro blanco referido, en la relación de bloques temáticos aparece uno denominado “*historia social y de las relaciones laborales*”, que es al que el área de Historia e Instituciones Económicas tiene que aportar su especialización y experiencia docente para colaborar en la formación de estos nuevos graduados.

Además, hay que recordar dos cuestiones. Primera, la Historia, como materia, ha estado presente en casi todos los planes de estudios, tanto en los que se impartieron en las antiguas Escuelas Sociales<sup>6</sup> como en la actual etapa universitaria que se abrió en 1987;

<sup>6</sup> La Historia como materia apareció por primera vez en el plan de 1929, como una asignatura de primer curso denominada *Historia de la Cultura*; en el plan de 1930 fue sustituida por una *Historia Social de España*; en 1941 se organiza como una *Historia Social* impartida en segundo curso; en 1967 se desarrolla como una *Historia*

segunda, tanto en la última etapa, donde los estudios dependían del Ministerio de Trabajo, como en la actual universitaria, la materia Historia, en muchas universidades, ha estado y está siendo impartida por nuestra área de conocimiento. Esto supone una experiencia acumulada por el profesorado de esta área muy importante, que es crucial para reflexionar y discutir sobre las aportaciones que debemos de hacer, así como sobre el papel que debemos de jugar.

*Las aportaciones de la historia económica al bloque temático de 'Historia social y de las relaciones laborales' en el grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*

En el libro blanco del nuevo grado se especifican los contenidos formativos mínimos y las capacidades, destrezas y habilidades a alcanzar en el bloque temático de historia social y de las relaciones laborales, que se explicitan en el cuadro siguiente:

Cuadro 2

<b>CONTENIDOS FORMATIVOS MÍNIMOS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fundamentos sociales, políticos y económicos del mundo contemporáneo.</li> <li>- Historia de los agentes socioeconómicos en los mercados de trabajo.</li> <li>- Distribución de la riqueza de las sociedades capitalistas contemporáneas. Las alternativas al sistema liberal-capitalista.</li> <li>- El papel de las instituciones en la configuración de las relaciones laborales.</li> <li>- Evaluación de la formas de trabajo.</li> <li>- Evolución histórica de las políticas sociales en el ámbito internacional y nacional.</li> </ul>
<b>CAPACIDADES, DESTREZAS, HABILIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidad para realizar informes orales y escritos sobre aspectos referidos al análisis temporal del trabajo, las relaciones laborales y el funcionamiento de los mercados de trabajo.</li> <li>- Capacidad para buscar, organizar, gestionar e interpretar informaciones cualitativas y cuantitativas referidas a las relaciones laborales y al funcionamiento de los mercados de trabajo.</li> <li>- Capacidad para contextualizar, comparar y analizar críticamente los fenómenos, sucesos y procesos que tienen lugar en la evolución histórica del trabajo, las relaciones laborales y los mercados de trabajo.</li> <li>- Capacidad para comprender el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales.</li> <li>- Adquisición de destrezas para el análisis de realidades sociales complejas pasadas y presentes.</li> <li>- Dominio de procedimientos, instrumentos y terminología de la ciencia histórica para el análisis sociolaboral.</li> </ul>

Fuente: Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos.

La función de esta materia en el proceso de formación de estos futuros graduados consistirá en ofrecer al alumno una visión realista de la interacción de los diferentes agentes y factores que intervienen en la dinámica de las relaciones de trabajo, sabiendo que son relaciones cambiantes, sujetas al contexto socioeconómico en el que se desarrolla. Tendremos

---

*Social del Trabajo*, al igual que en el plan de 1980, coincidiendo con la integración de estos estudios en la Universidad.

que mostrar la capacidad que tiene la historia económica, como ciencia social, para integrar, interrelacionar y explicar el contexto económico, social, político, jurídico e ideológico en el que se desarrolla el trabajo humano, marco en el que actuarán los futuros graduados en ciencias laborales y recursos humanos.

La reforma educativa de la enseñanza superior, en la que estamos inmersos, implica repensar totalmente el proceso de aprendizaje, donde se sustituye la transmisión de conocimientos por la adquisición de un amplio abanico de competencias, donde se distinguen entre genéricas (instrumentales, personales y sistémicas) y las específicas (disciplinares, profesionales y académicas). En este contexto hemos hecho un ejercicio elemental (cuadro 3), una propuesta abierta y con el ánimo de suscitar el debate, donde hemos planteado cómo contribuye el área de conocimiento de Historia e Instituciones Económicas a la consecución de las competencias que debe de alcanzar el alumnado a través de la planificación docente. Esta se tiene que sustentar en una adecuada planificación de los contenidos curriculares (bloque I, cuadro 3), en estrategias didácticas –planificación de la enseñanza– (bloque II, cuadro 3) y en uso de las TICs (bloque III, cuadro 3). Es obvio que los ítems manejados no son conceptos cerrados, sino una propuesta muy abierta y sujeta a la discusión correspondiente.

Todos los ítems sugeridos han sido calificados, con una puntuación de 0 a 3, en razón de nuestra experiencia docente, según cuatro criterios: 1) aportaciones específicas de nuestra área, 2) en colaboración con otras áreas afines, 3) sobre carencias del alumnado –técnicas estudio, actitudes, etc–, 4) necesidades de futuro. Debemos mencionar que los criterios 2 y 3 tienen una componente de transversalidad destacada. El criterio 2 pone de relieve la necesaria interrelación que se debe de producir, para una formación adecuada de estos graduados, entre las áreas de conocimiento próximas, tales como economía aplicada, sociología, derecho del trabajo, psicología social, etc., mientras que el número 3 se interesa por los aspectos que facilitan el trabajo autónomo.

Cuadro 3

**CONTRIBUCIÓN DEL ÁREA DE CONOCIMIENTO DE HISTORIA E INSTITUCIONES ECONÓMICAS PARA LA CONSECUCCIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DEL ALUMNADO DEL GRADO EN CIENCIAS LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

Cómo contribuye el Área de Historia e Instituciones Económicas a la consecución de cada competencia por parte del alumno a través de la planificación docente			Criterios*				Suma Puntos
			1*	2*	3*	4*	
<b>I Planificación de los contenidos curriculares</b>	Completar la formación científica inicial	Contribuir a la comprensión del carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales	3	3	3	3	12
		Contextualizar y comparar la evolución histórica del trabajo.	3	2	3	3	11
		Adquirir procedimientos y terminología de la ciencia histórica para el análisis sociolaboral.	3	2	3	3	11
		Adquirir conocimientos y técnicas propias de la profesión que se alcancen mediante la formación por la que accede a la práctica laboral.	1	3	2	2	8
	Últimas aportaciones de la ciencia	Conocer las novedades que se están desarrollando en el entorno profesional relacionadas con las enseñanzas específicas de Relaciones Laborales.	1	3	1	1	6
		Conocimientos y técnicas propias de las salidas profesionales potenciales.	1	3	1	1	6
		Conocer las fuentes y recursos de investigación actualizadas (portales, bases de datos de legislación, experiencias de otros centros educativos y profesionales, etc.).	1	3	1	1	6
		Ser capaz de divulgar el conocimiento innovador desarrollado en el propio contexto de trabajo a través de foros y espacios de divulgación educativa o científica.	1	3	3	3	10
		Conocer las características del entorno profesional, puestos de trabajo y la adecuación de la formación ofertada.	2	3	3	3	10

(\*) **Criterios a tener en cuenta para la consecución por los alumnos de las competencias profesionales del Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos:**

**Criterio 1:** Aportaciones específicas del Área de conocimiento Historia e Instituciones Económicas.

**Criterio 2:** Aportaciones del Área en colaboración y coordinación con otras afines: Economía Aplicada, Sociología, Psicología Social, Derecho del Trabajo, etc.

**Criterio 3:** Carencias del alumnado en técnicas y actitudes frente al estudio, el esfuerzo y la motivación.

**Criterio 4:** Las necesidades que puedan surgir en el futuro.

(\*) Se pondrá en cada cuadro la puntuación 0, 1, 2 ó 3, considerando que 0 significa que no hay aportación del Área de Historia Económica y 3 que hay una gran aportación. La puntuación otorgada a cada criterio se ha establecido a partir de nuestra experiencia docente.

Cómo contribuye el Área de Historia e Instituciones Económicas a la consecución de cada competencia por parte del alumno a través de la planificación docente			Criterios*				Suma Puntos
			1*	2*	3*	4*	
<b>II Estrategias didácticas. Planificación de la enseñanza</b>	Metodología y didáctica general	Capacidad de adaptación del conocimiento a la realidad sociolaboral.	2	3	3	3	11
		Conocer y aplicar diferentes estrategias metodológicas en las que el alumno sea un elemento activo en el aprendizaje	3	3	3	3	12
		Crear condiciones adecuadas para el aprendizaje autónomo	3	3	3	3	12
	Planificar la docencia y elaborar unidades temáticas	Planificar la docencia a través de diferentes técnicas de trabajo cooperativo y dinamización de grupos	3	3	3	3	12
		Diseñar, desarrollar y evaluar las programaciones y unidades temáticas adaptándolas al entorno profesional real y atendiendo a la legislación vigente.	1	3	2	3	9
		Diseñar la programación de seminarios adecuándola a las salidas profesionales.	1	3	1	3	8
	Conocimiento y uso de recursos	Seleccionar y utilizar recursos educativos adecuados a las situaciones del entorno profesional.	2	3	3	3	11
		Explotar los recursos didácticos comunes (presentación de diapositivas, transparencias, recursos audiovisuales, páginas web...).	3	3	3	3	12
		Explotar los recursos didácticos propios del Área de conocimiento (Comentario de tablas y gráficas, comentario de textos, comentario de mapas...).	3	1	3	3	10
		Preparar y supervisar los espacios y materiales según la programación.	3	3	1	2	9
	Actividades para el aula	Diseñar, desarrollar y evaluar las actividades adaptándolas al entorno profesional real y atendiendo a la legislación vigente.	2	3	2	2	9
		Diseño y dirección de proyectos.	3	3	2	3	11
		Diseñar actividades que garanticen la transferencia directa del conocimiento al entorno profesional real.	2	3	3	3	11
	Crear recursos propios	Elaborar recursos didácticos propios, utilizando diferentes soportes para el apoyo a la docencia, como instrumento y como fuente de información para el alumnado.	3	1	3	3	10



Cómo contribuye el Área de Historia e Instituciones Económicas a la consecución de cada competencia por parte del alumno a través de la planificación docente			Criterios*				Suma Puntos
			1*	2*	3*	4*	
<b>III Uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs)</b>	Uso de la Ofimática	Utilizar las herramientas ofimáticas de carácter general disponibles, tanto para crear recursos didácticos que puedan explotarse en el aula (presentaciones, documentos de texto, etc.), como para la propia gestión docente (planificación, divulgación de la experiencia docente, etc.).	3	0	3	3	9
		Conocimiento y utilización, a nivel de usuario, de un sistema informático: aulas informatizadas.	3	0	0	2	5
		Conocer y utilizar los recursos que ofrece para el aprendizaje la Universidad de Murcia: sistema SUMA.	3	0	0	2	5
	Uso de Internet y el correo electrónico	Utilizar el correo electrónico e Internet como recurso didáctico, de comunicación, de acceso a la información y para la gestión docente.	3	0	2	3	8
		Utilizar estos recursos para las tutorías.	3	0	2	3	8
		Crear y utilizar un sistema de blogs para la discusión y corrección de las prácticas.	3	1	3	3	10
	Uso de software para la didáctica de las áreas	Conocer y utilizar el software específico disponible para las enseñanzas del Área de conocimiento.	3	1	2	2	8
		Utilizar la aplicación informática específica para la gestión las unidades temáticas.	3	1	3	3	10
	Creación de recursos informáticos y de web	Seleccionar, utilizar, diseñar y producir materiales didácticos utilizando las TICs.	3	3	2	3	11
		Familiarizarse con el uso de herramientas que permitan la publicación de contenidos educativos en Internet.	3	0	3	3	9
		Diseñar y utilizar una página web específica profesor/assignatura.	3	1	3	3	10
	Gestión de redes y de aulas de informática	Utilización de redes informáticas para tutorías virtuales y foros de discusión.	3	1	3	3	10
		Utilizar el aula de informática para actividades prácticas concretas.	3	1	3	3	10

De todos los ítems propuestos, sólo vamos a desarrollar algunos de ellos, con el fin de resaltar las potencialidades que tiene una adecuada planificación docente, sustentada en la selección de los contenidos curriculares y en las estrategias didácticas oportunas.

*1. Estrategias didácticas. Planificación de la enseñanza. Conocimiento y uso de recursos: explotar los recursos didácticos propios del área de Historia e Instituciones Económicas (comentario de tablas y gráficas, comentario de textos, comentario de mapas...)*

En el nuevo EEES la forma de aprehensión de conocimientos por parte del alumno universitario va a experimentar un cambio sensible con respecto a las enseñanzas más tradicionales. Sin dejar de dar importancia a los contenidos conceptuales, impartidos a la manera clásica de clases magistrales o según nuevas fórmulas de innovación educativa, serán los contenidos procedimentales y actitudinales los que vayan ganando protagonismo.

Por contenidos procedimentales entendemos aquéllos basados en la actividad práctica, que, si bien requieren de un conocimiento teórico previo de la materia por parte del alumno, desprovisto de los contenidos conceptuales ya asimilados por el mismo, consisten en todo tipo de ejercicios y actividades con los que el alumno pondrá en práctica tales conocimientos teóricos previos y desarrollará las capacidades a lograr. En este campo nuestra área tiene mucho que aportar. Para la enseñanza son de gran utilidad los ejercicios prácticos propios de la Historia, como comentarios de textos y mapas históricos, así como los de la Economía, comentario de tablas y gráficas. No en vano existe un nexo común entre la Historia y la Economía, e incluso con la Geografía Humana.

De hecho, en las enseñanzas tradicionales de las asignaturas del área en la diplomatura de Relaciones Laborales y en la licenciatura de Ciencias del Trabajo ya se vienen empleando con gran frecuencia estos recursos didácticos, como una herramienta complementaria en el proceso de enseñanza-aprendizaje; en los próximos tiempos están llamados a ocupar un papel más central. Los motivos son varios:

En primer lugar, a la reducción y menor importancia relativa que tendrán de ahora en adelante los contenidos conceptuales, en detrimento precisamente de estos otros procedimentales y de los actitudinales.

En segundo lugar, debido la disminución de la cantidad de tiempo que el profesor impartirá clase al grupo completo, en favor del aumento de las horas lectivas dedicadas al trabajo con grupos reducidos o a seminarios. Por ello, las horas lectivas que el profesor dedique al grupo completo serán para señalar al alumno las líneas fundamentales de los

contenidos conceptuales básicos que debe adquirir, así como para informarle por qué vías debe completar su formación en este tipo de contenidos. De esta forma, el desarrollo de los contenidos conceptuales básicos, su complemento y puesta en práctica será una tarea que se deberá asumir mediante el desarrollo de contenidos procedimentales, bien a través del trabajo del profesor con grupos reducidos, bien mediante el trabajo en solitario de dichos grupos o simplemente por parte de cada alumno de forma individual.

En tercer lugar, si lo que se pretende con la nueva modalidad de educación superior es que el alumno tenga mayor protagonismo en su formación y mejore su capacidad de autorregulación del aprendizaje, nada mejor para ello que se vea aumentada la proporción de los contenidos procedimentales en dicho proceso. Este tipo de contenidos son los que aportan mayor iniciativa a los alumnos, alejándoles de la actitud pasiva que han venido manteniendo en la recepción de conocimientos por la vía tradicional.

Si bien se podrá realizar alguna actividad práctica con el grupo completo, lo común debe de ser que sean desarrolladas en grupos reducidos o por cuenta de los alumnos en su tiempo de trabajo y estudio fuera del aula, en grupos o de forma individual.

A continuación esbozamos una propuesta de reparto de la carga de los contenidos, así como su forma de impartirlos y de ponderarlos en la evaluación del proceso de aprendizaje del alumno, que nos va permitir valorar de forma práctica el relieve que los contenidos procedimentales van a tomar a partir de ahora.

Una división sencilla de la carga lectiva de la asignatura podría ser 50-40-10. El 50% de los contenidos serían de tipo conceptual, adquiridos mediante clases magistrales u otras formulas de innovación educativa; otro 40% de contenidos procedimentales; y un último 10% de contenidos actitudinales, relacionados con aspectos como el desarrollo de la responsabilidad, del esfuerzo, de la tenacidad, etc. La evaluación del proceso de aprendizaje se ponderará por tanto a partir de esta distribución de contenidos.

a) *Contenidos conceptuales*. Serán evaluados con un 50% de la nota final, a través de un examen escrito, que constará de tres tipos de preguntas y cuestiones: 1) teóricas y de tema; 2) de relacionar e interpretar; 3) prácticas y de comentario (ejercicios, textos, gráficos, cuadros, etc.).

b) *Contenidos procedimentales*. Serán evaluados con un 40% de la nota final, a través de cuatro tipos de pruebas y trabajos, suponiendo cada uno el 25% de la nota del apartado:

b1) Realización de prácticas por escrito (ejercicios, comentarios de textos, gráficos y cuadros, etc.) sobre los contenidos conceptuales, en grupos pequeños y en presencia del profesor, corregidos y evaluados en el aula.

b2) Realización de prácticas por escrito (ejercicios, comentarios de textos, gráficos y cuadros, etc.) sobre los contenidos conceptuales, en grupos pequeños y/o de forma individual, fuera del aula y sin la presencia del profesor, corregidos y evaluados por éste a través de medios informáticos o de forma presencial.

b3) Realización de un pequeño trabajo o monografías de iniciación a la investigación en grupos reducidos sobre la realidad del mundo laboral actual, que de esta forma será estudiada de manera complementaria y como desarrollo de las distintas unidades temáticas. Cada grupo de investigación, formado por cuatro o cinco alumnos, desarrollará un apartado diferente de la misma, según los temas siguientes: 1) Los problemas ecológicos y su incidencia en el mundo del trabajo; 2) La actividad económica mundial, desarrollo y subdesarrollo; 3) Los problemas laborales y los sindicatos en el mundo desarrollado; 4) Desintegración, racismo, nuevos fascismos y xenofobia, y su repercusión en las condiciones laborales de los inmigrantes; 5) El estado del bienestar, presente y futuro; 6) La precariedad laboral y el trabajo infantil en el Tercer Mundo; 7) Las nuevas formas de trabajo del siglo XXI, teletrabajo, trabajo a domicilio y mejoras del entorno laboral; 8) El paro y la precariedad laboral en el mundo desarrollado; 9) Los nuevos marginados del Primer Mundo, jóvenes, mujeres y minorías raciales.

El trabajo se elaborará a través de la prensa escrita, de la que se extraerán todo tipo de noticias de contenido laboral, social y económico. Las noticias de prensa, que representan la actualidad más inmediata, se completarán con bibliografía específica con la finalidad de conseguir información adicional para comprobar la evolución de los temas y cómo son estudiados y analizados en los últimos tiempos. También será conveniente el manejo de programas informáticos, tanto para la búsqueda de datos, sobre todo estadísticos, como para el tratamiento de los mismos. Terminado el trabajo, cada grupo hará una puesta en común y exposición para los restantes compañeros. Durante su desarrollo, el profesor supervisará la marcha del mismo, orientará y ayudará a los alumnos en su quehacer.

b4) Realización de una recensión individual sobre un libro o artículo de revista científica sobre la historia del trabajo, escogido por cada alumno de una lista proporcionada por el profesor.

c) *Contenidos actitudes*. Serán evaluados con un 10% de la nota final, atendiendo a la participación voluntaria del alumno, en solitario o desde los grupos de trabajo, en los debates que se propongan en clase con el grupo completo, en los seminarios o a través de los medios informáticos. Dichos debates serán el resultado de los comentarios de texto históricos realizados como parte de las prácticas arriba vistas, y/o de la exposición de los trabajos de prensa escrita antedichos.

## *2. TICs. Uso de Internet y el correo electrónico. Utilización de blogs para la discusión y corrección de las prácticas.*

El empleo de los “blogs” de Internet o en los entornos informáticos que disponen las universidades (SUMA en la UMU) es una de las herramientas más novedosas y útiles que se pueden emplear en las enseñanzas universitarias, según y como se contemplan en el futuro espacio educativo europeo. La mayor acción tutorial del profesor, el mayor trabajo autónomo del alumno, la menor importancia de las clases magistrales y la creciente importancia de las actividades prácticas frente a las teóricas y la necesidad de dividir los cursos en diversos grupos pequeños de trabajo, hacen que el “blog” sea una herramienta de gran utilidad, sobre todo en el ámbito de la Historia Económica. Así por ejemplo, a la hora de establecer debates sobre aspectos relacionados con la asignatura, se pueden evaluar las aportaciones individuales o de los grupos de trabajo que los alumnos hagan a dicho debate en el correspondiente blog.

Los tradicionales debates a los que tan acostumbrados estamos en nuestras clases pueden pasar así a ser ahora virtuales. Tras haber visto las cuestiones conceptuales en clase, complementadas mediante lecturas dirigidas o de los libros y revistas de consulta recomendados por el profesor, el alumno tendrá los conocimientos teóricos necesarios sobre el tema de discusión, que, en su caso habrá ampliado con aquellos ejercicios y actividades procedimentales que el profesor haya programado.

Una vez adquiridos estos conocimientos de forma individual, es llegado el momento de comprobar el grado de asunción y de maduración de los mismos mediante su contraste de forma colectiva. Para ello el clásico debate se presenta como una herramienta fundamental para evaluar conocimientos, además de conceptuales y procedimentales, también los actitudinales, o aquéllos asumidos por el alumno. Sin embargo, en grupos muy numerosos, y dada la escasez de tiempo con que se suele contar, los debates siempre son escasos, cortos e insuficientes, y en ocasiones incluso inexistentes, y no permiten al alumno completar su formación, al no poder comprobar qué parte de los conocimientos adquiridos y asimilados coincide con la de sus compañeros, si los ha alcanzado de la misma forma, o de la manera correcta, si los valora en igual grado, si los utiliza con las misma finalidad y eficacia, ni tampoco aprehender otros conocimientos y valores del tema de debate que no había logrado en el proceso de enseñanza a través de contenidos conceptuales y procedimentales; gracias al contraste de ideas, que implica el debate con sus compañeros, ahora sí podría alcanzar.

Pensamos que, en el nuevo entorno educativo, el debate se presenta como uno de los mejores instrumentos de enseñanza que se puedan emplear, puesto que interrelaciona contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales. Aquí el debate recobra toda su razón de ser, pues se pretende que el alumno sea el protagonista de su propio proceso de aprendizaje, y qué mejor manera de aprender por uno mismo que contrastar los conocimientos, adquiridos en un proceso de aprendizaje en el que se toma la iniciativa, que poniendo a prueba lo aprendido con los logrados por los compañeros. Para ello el debate es una herramienta muy valiosa.

Asimismo, el profesor podrá proponer un tema y unas líneas de debate en el correspondiente blog, para que el alumno, individualmente, en pequeños grupos de trabajo, o de ambas formas, participe de ellos, durante el tiempo y en la forma que se contemple en la programación.

El formato blog permite también el desarrollo de otros contenidos procedimentales, como la resolución de ejercicios programados al efecto, primando y evaluando qué alumnos o grupos de alumnos los resuelven antes, y cómo, y el debate que se pueda derivar de resoluciones o planteamientos diversos. De forma especial, los contenidos procedimentales del área de Historia Económica que mejor se prestan a ser trabajados mediante el formato blog son los comentarios de textos históricos y los de gráficas, guiados o no, en los que el profesor planteará cuestiones que tengan diversas soluciones o interpretaciones, y que cada alumno o grupo de alumnos responderá en función de sus conocimientos.

Este formato también permite exponer a los alumnos sus comentarios y opiniones sobre los contenidos teóricos y prácticos de la asignatura, sobre exposiciones de sus compañeros, trabajos y ejercicios colgados en la red al efecto, etc. Como se pone de manifiesto en estas líneas, no agotamos las posibilidades de las nuevas herramientas.

### *Conclusiones*

- La reforma de la enseñanza universitaria en España tiene que ser una oportunidad para la mejora de la calidad de la formación que reciban nuestros alumnos. Para el profesorado este proceso también supone una ocasión para la mejora y el perfeccionamiento de su labor docente, adecuándola al nuevo marco del EEES.
- El nuevo grado de Ciencias Laborales y Recursos Humanos, inserto en la rama de conocimiento de las ciencias sociales y jurídicas debe propiciar una mejor adecuación

de la formación inicial a los requisitos de los espacios profesionales en los que se desenvuelven los titulados.

- El área de conocimiento de Historia e Instituciones Económicas tiene una magnífica oportunidad para poner a disposición del nuevo grado toda su experiencia formativa, acumulada a lo largo de las últimas décadas de presencia en los estudios de Relaciones Laborales, y los conocimientos científicos necesarios para ampliar la capacidad de análisis y reflexión de los estudiantes.
- En el nuevo espacio educativo la planificación docente es un eje fundamental de la tarea docente. Debe de ser el instrumento que garantice la adecuación de los contenidos y las estrategias didácticas oportunas para dotar de las capacidades, destrezas y habilidades necesarias a los nuevos graduados.
- En el ejercicio propuesto (cuadro 3) sobre el impacto de la planificación docente en la formación de los alumnos, destacan, entre otras cuestiones, que el potencial de nuestra área en el precitado grado se incrementa cuando logramos una mejor colaboración con las áreas afines, es decir, damos el soporte explicativo sincrónico y diacrónico de los conocimientos específicos de carácter jurídico, económico, social de las otras áreas de conocimiento y ello es un factor explicativo de la importancia de nuestra presencia.
- El profesorado universitario, en general, y los de nuestra área de conocimiento en particular, tenemos que hacer un esfuerzo por incorporar nuevas estrategias didácticas que mejoren nuestra capacidad docente y que colaboren al logro eficaz de los objetivos definidos en el plan de estudios correspondiente, lo que implicará una mejora en la calidad de la formación de nuestro alumnado.
- Nuestra área de conocimiento, Historia e Instituciones Económica, tiene que participar activamente en el reto que nos presenta el nuevo Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos.