

IX Encuentro de Didáctica de la Historia Económica (Toledo, 24-25 de junio)
Sesión 3a: Experiencias del Espacio Europeo de Educación Superior (B): algunos casos prácticos

Título de la Comunicación:

El área de Historia e Instituciones Económicas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos: orientaciones, contenidos y competencias

The History and Economic Institutions area in the Labor Relations and Human Resources Degree: orientations, contents and competences

AGUSTÍN GALÁN GARCÍA

Departamento de Economía General y Estadística
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Huelva
agustin@uhu.es

DOMINGO A. MANZANARES MARTÍNEZ

Departamento de Economía Aplicada
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de Murcia
dmanzana@um.es

RESUMEN

Esta comunicación realiza un análisis de la presencia del área de conocimiento de Historia e instituciones económicas en el ámbito formativo del nuevo grado de relaciones laborales y recursos humanos. Para ello, se realiza un estudio de la situación de este título en la universidad española y de cómo se han definido las distintas asignaturas de historia en cada uno de los planes de estudio; para, finalmente, precisar las orientaciones, competencias y contenidos de una asignatura de carácter histórico en el nuevo grado, planificada desde los presupuestos de nuestra área de especialización.

PALABRAS CLAVE

Grado en relaciones laborales y recursos humanos, Área historia e instituciones económicas, Historia de las relaciones laborales, Competencias

CÓDIGOS JEL

A20, A29, J59

ABSTRACT

This paper analyzes the role of the *History and Economic Institutions* area of knowledge within the design of the new *Labour Relations and Human Resources Degree*. For this objective, a study of this title in the Spanish Universities has been made, revising how History subjects have been defined in each plan. Orientations, competences and contents of these subjects have been evaluated according to the assumptions of this specialization.

KEY WORDS

Labour Relations and Human Resources Degree, History and Economic Institutions Area, Labour Relations Histor, Competences

JEL CODES

A20, A29, J59

El área de Historia e Instituciones Económicas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos: orientaciones, contenidos y competencias

Agustín Galán García y Domingo A. Manzanares Martínez

La puesta en marcha de los nuevos grados en la universidad española supone un cambio de enorme trascendencia. En el caso que nos ocupa, algunos centros, los menos, lo implantaron en el curso 2008-09; otros tantos lo han hecho en el presente y los restantes, la inmensa mayoría, lo harán en el curso próximo, agotando así el plazo fijado por la normativa correspondiente.

Por tanto, es un momento oportuno para realizar un estudio de la presencia del área de conocimiento de Historia e instituciones económicas en el ámbito formativo de las relaciones laborales y recursos humanos. Para tal fin, analizamos distintos planes de estudio del ámbito mencionado, para comprobar sus orientaciones, contenidos y competencias. Se trata, simplemente, de disponer de una información que pueda servirnos para la reflexión sobre las aportaciones de nuestra área de conocimiento al mundo de las ciencias del trabajo.

1. Situación del Grado en la universidad española

El actual *Grado en relaciones laborales y recursos humanos*¹ procede de la fusión de la Diplomatura de relaciones laborales y de la Licenciatura en ciencias del trabajo. El primer título se ha podido cursar en un total de cuarenta y tres universidades y el segundo en treinta y tres de ellas. En el año 2005, se presentó a la Agencia Nacional de Evaluación el proyecto de título de *Grado en ciencias laborales y recursos humanos*, que se culminó con un consenso prácticamente unánime de los representantes de nuestra asociación estatal de centros. Tan sólo uno de los participantes presentó un voto particular².

¹ Esta denominación se acordó en el Plenario de la Asociación Estatal de Centros de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo, por unanimidad, en la sesión celebrada en Sevilla el 30 de noviembre de 2007.

² *Libro Blanco Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, ANECA, 2005. Para conocer el proceso seguido hasta su verificación puede verse el nº 15 de *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios y Relaciones Laborales*, Enero-Junio 2005, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.

Para situarnos, conviene recordar cuáles eran los objetivos que se perseguían con el nuevo título de grado:

1. Adquirir los conocimientos necesarios para comprender la complejidad y el carácter dinámico e interrelacional del trabajo, atendiendo de forma integrada a sus perspectivas jurídica, organizativa, psicológica, sociológica, histórica y económica.
2. Capacitar para la aplicación de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos en sus diversos ámbitos de actuación: asesoramiento laboral, gestión y dirección de personal, organización del trabajo y gestión y mediación en el mercado de trabajo, tanto en el sector privado como público.
3. Capacitar para la aplicación de las TICs en sus diferentes actuaciones.
4. Capacitar para el aprendizaje autónomo de nuevos conocimientos y técnicas.
5. Capacitar para el acceso, con razonables garantías de éxito, a estudios de especialización.
6. Facilitar y promover líneas de investigación transdisciplinares que favorezcan la producción y evolución del conocimiento en el ámbito de las relaciones de trabajo.
7. Favorecer la consecución de programas de doctorado interdepartamentales.
8. Incorporar una metodología docente adecuada al nuevo modelo que se postula.

Por tanto, los contenidos formativos que se definan en cada plan de estudios, deberán ir orientados a la consecución de aquellos objetivos, tanto desde el punto de vista de los contenidos como de las competencias y habilidades señaladas. En la misma dirección debe entenderse, como no podía ser de otra manera, la contribución del área de conocimiento de Historia e instituciones económicas, asunto que trataremos más adelante.

La legislación universitaria vigente no contempla un catálogo de títulos de ámbito nacional, sino un Registro de Títulos donde las universidades proponen las nuevas titulaciones y son reconocidas mediante el oportuno proceso de acreditación. La tabla 1 recoge las distintas denominaciones de títulos de grado que hasta el momento han propuesto cuarenta y tres universidades. Destaca el hecho que el 72% de las universidades que han planteado títulos de esta naturaleza, han apostado por la denominación de *Grado en relaciones laborales y recursos humanos*. Al mismo tiempo sorprende, que habiendo existido un altísimo grado de consenso en la elaboración del Libro blanco, no se haya observado en la denominación del título³.

³ No se le escapará al lector la confusión que esta diversidad de nombres para un mismo título de Grado va a generar entre los empleadores. A nuestro juicio supone un claro incumplimiento de lo recogido en el art. 9.4 del REAL DECRETO 55/2005, de 21 de enero, por el que se establece la estructura de las enseñanzas universitarias y se regulan los estudios universitarios oficiales de Grado.

Tabla 1

Denominación del Grado	Universidades		Total
	Publicas	Privadas	
Relaciones laborales y recursos humanos	30	1	31
Relaciones laborales	6		6
Relaciones laborales y desarrollo de recursos humanos	1		1
Relaciones laborales y empleo	2		2
Relaciones laborales y ocupación	1		1
Ciencias del trabajo y recursos humanos		1	1
Ciencias del Trabajo	1		1
Total	41	2	43

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación.
<https://www.educacion.es/notasdecorte/jsp/compBdDo.do>, (5.05.2010)

La situación de dichos títulos al día de hoy, se puede consultar en el anexo 1, que se encuentra al final del texto. Los datos globales del proceso de elaboración y de verificación se encuentran en la tabla 2, donde se especifican los títulos ya oficiales, los verificados y en los que se encuentran en trámite.

Tabla 2

TÍTULOS	AÑOS			TOTAL
	2008	2009	2010	
Oficial	1	17	3	21
Trámite		4	5	9
Verificado		3	10	13
TOTAL	1	24	18	43

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación.
<https://www.educacion.es/notasdecorte/jsp/compBdDo.do>, (5.05.2010)

2. La Historia en el Grado de relaciones laborales y recursos humanos

La Historia, como materia, ha estado presente en casi todos los planes de estudios, tanto en los que se impartieron en las antiguas Escuelas Sociales⁴ como en la actual etapa universitaria que se abrió en 1987. Tanto en una como en otra, la materia Historia siempre ha estado presente y, en muchas universidades, ha estado y está siendo impartida por el área de conocimiento de Historia e instituciones económicas⁵. Esto supone una experiencia acumulada por el profesorado del área muy importante, que es crucial para reflexionar y discutir sobre las aportaciones que debemos hacer, así como sobre el papel que podemos jugar en el nuevo escenario.

⁴ 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 Social del Trabajo*, al igual que en el plan de 1980, coincidiendo con la integración de estos estudios en la Universidad.

⁵ Véase Manzanares Martínez (1998); Galán García y Herraiz Martín (2005).

En la tabla 3 se presentan las áreas de conocimiento que se han ocupado de impartir las materias de historia en los dos títulos de cuya fusión surge el grado que nos ocupa.

Tabla 3

Áreas que impartieron las asignaturas de Historia en la Diplomatura en Relaciones Laborales y en la Licenciatura en Ciencias del Trabajo					
Titulación	Total Universidades	Áreas de conocimiento			
		Historia Económica	Historia Contemporánea	Historia del Derecho	Hª Pensamiento y movimientos sociales
Diplomatura	43	16	18	8	1
Licenciatura	33	10	4	2	

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la aportación que desde la Historia había que hacer para la concreción de este grado, quedó recogida en el libro blanco en el bloque temático “*Historia social y de las relaciones laborales*”. En la tabla 4 se precisan los contenidos formativos mínimos así como las capacidades, destrezas y habilidades.

Tabla 4

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

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

A día de hoy resulta todavía difícil presentar un panorama general de las asignaturas de historia que se han incorporado al grado de relaciones laborales y recursos humanos o grados de denominaciones parecidas, ya que todavía no tenemos acceso a todos los planes de estudio. Con los que conocemos hasta el momento se ha organizado la tabla 5, en la que se recoge la denominación de las asignaturas de la materia historia, diferenciando entre las de formación básica y las optativas propuestas.

Tabla 5

LA HISTORIA EN EL GRADO DE RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS						
Grado en RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS						
Universidad	ASIGNATURAS					
	FORMACIÓN BÁSICA			OPTATIVAS		
	Denominación	A	C	Denominación	A	C
A Coruña	H Social y Política Contemp.	1	2	H Social del Trabajo	3/ 4	1
Cádiz	H Social y Económica del Mundo Contemporáneo	1	1			
Burgos	H de las Relaciones Laborales	1	1			
Complutense Madrid	H Social y de las RRL	1	1	Relaciones de Trabajo en la España Contemporánea e H del movimiento obrero	3	
				H Política, Económica y Social Contemporánea de España	4	
Córdoba	H de las Relaciones Laborales					
Huelva	H de las Relaciones Laborales	1	1	H de las RRL en España	3	1
Jaén	H de las Relaciones Laborales	1	2			
Jaume I	H Económica y Social del Trabajo	2	1			
La Rioja	H Social y Económica	1	1			
Las Palmas	H Social y de las RRL	1	1	H de la discriminación y diversidad en el trabajo (3c.)	2	
Lleida	H Social y Política Contemp.	1	1			
Murcia	H de las Relaciones Laborales	1	2			
Navarra	H Contemporánea y de las RRL	1	1			
Pablo Olavide	H de las Relaciones Laborales	1	1			
Rey J. Carlos	H de las Relaciones Laborales	2	1			
Santiago	H Social y de las RRL	1	1	H RRL del siglo XX	3	2
Sevilla	H de las Relaciones Laborales	1		H Económica del Trabajo	2	
Vigo	H RRL en el Mundo Contemp.	1	1			

Grado en RELACIONES LABORALES						
Barcelona	H Económica y Social	1	2			
Autónoma Barcelona	H Derecho y de las Instituciones	1	1			
Pompeu Fabra	H Social y Jurídica Contemporánea	1	1	Derecho e Hª. en el S. XX	4	
Tarragona	H de las Relaciones Laborales	1	1			
Grado en RELACIONES LABORALES Y EMPLEO						
Carlos III	H Social y Económica Contemp.	1	2			
Grado en RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS						
Castilla La Mancha	H Social Contemporánea	1	1	Historia Social y Laboral de la España actual (4,5 c.)	4	
Grado en RELACIONES LABORALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO						
UDIMA	H Social y Política Contemporánea					

Fuente: Elaboración propia. Datos Ministerio Educación, Universidades.

Notas: Todas las asignaturas tienen 6 créditos ECTS, excepto cuando se indica expresamente.

A= Curso académico; C= cuatrimestre del curso.

De la tabla anterior debemos comentar varias cuestiones. En todos los planes consultados aparece una asignatura de historia, de formación básica, lo que indica que las directrices del libro blanco se han recogido, al menos formalmente, ya que en él se planteaba un bloque temático dedicado a la historia social y de las relaciones laborales.

Otro aspecto distinto es la denominación que haya tenido finalmente la asignatura de historia correspondiente en cada plan de estudio. De los veinticinco planes examinados, en trece de ellos aparece el término relaciones laborales y, explícitamente, en nueve la denominación *Historia de las relaciones laborales*. El adjetivo contemporáneo/a aparece en nueve de las asignaturas; social en diez; económico en dos; y relativo a lo jurídico en dos. Por tanto, aparentemente una cierta diversidad, pero si nos fijamos más atentamente observamos que con los términos relaciones laborales, social y contemporáneo se organizan las diferentes denominaciones de la asignatura historia que, también, obedecen a la tradición de las áreas a las que están vinculadas estas asignaturas académicamente.

La última cuestión que comentamos, es el hecho de que en nueve planes de estudio se recogen asignaturas optativas, que se imparten en los últimos cursos del título de grado.

3. Orientaciones, competencias y contenidos de la asignatura de historia

El papel de una asignatura de historia en el proceso de formación de estos futuros graduados, consiste 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 desarrollan. En el caso específico del área de historia e instituciones económicas, tenemos 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 graduados en relaciones laborales y recursos humanos.

Este debe ser el eje argumental del programa. Al mismo tiempo debe explicar, o al menos, dado el poco tiempo con el que contamos, dibujar los antecedentes históricos de los grandes ámbitos de actuación profesional en los que tendrá que desarrollar su trabajo; es decir, la gestión de los recursos humanos –ya sea en el interior de una organización o como asesor externo-; el desarrollo, gestión y evaluación de las políticas sociolaborales, fundamentalmente políticas de empleo –ésta es una de las novedades que aporta el nuevo grado-, y, finalmente, hacer lo propio en el ámbito de la salud laboral o la prevención de riesgos laborales. Está claro que la distribución de estos contenidos dependerá del número de asignaturas de carácter histórico con que se cuente en cada plan de estudios. A su vez, la presencia de estos descriptores en los programas será el mejor indicador para medir la adecuación a los objetivos de la titulación.

La reforma educativa de la enseñanza superior en la que estamos, implica repensar totalmente el proceso de aprendizaje, donde se sustituye la transmisión de conocimientos por la adquisición de un amplio abanico de competencias (transversales,

generales y específicas). Para analizar este contexto vamos a utilizar la información⁶ de la tabla 6.

Se trata de un ejercicio elemental, una propuesta abierta, con el ánimo de suscitar el debate, donde se plantea cómo contribuye nuestra área de conocimiento a la consecución de las competencias que debe alcanzar el alumnado a través de la planificación docente. Ésta se tiene que sustentar en una adecuada organización de los contenidos curriculares (bloque I), en estrategias didácticas –planificación de la enseñanza– (bloque II) y en uso de las TICs (bloque III). Es obvio que los ítems manejados no son variables cerradas, 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 señalar que los criterios 2 y 3 tienen una componente de transversalidad destacada. El criterio 2 pone de relieve la necesaria interrelación que tiene que haber, 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.

⁶ Véase Gonzalez Arce, Manzanares Martínez, Martínez Soto y Ramon Muñoz (2008).

Tabla 6

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 RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS						
Contribución del área a la consecución de cada competencia a través de la planificación docente (Bloque I)			Criterios*			
			1	2	3	4
Planificación de los contenidos curriculares	Completar la formación científica inicial	Contribuir a la comprensión del carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales.	3	3	3	3
		Contextualizar y comparar la evolución histórica del trabajo.	3	2	3	3
		Adquirir procedimientos y terminología de la ciencia histórica para el análisis sociolaboral.	3	2	3	3
		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
	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
		Conocimientos y técnicas propias de las salidas profesionales potenciales.	1	3	1	1
		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
		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
		Conocer las características del entorno profesional, puestos de trabajo y la adecuación de la formación ofertada.	2	3	3	3

Contribución del área a la consecución de cada competencia a través de la planificación docente (Bloque II)			Criterios*			
			1	2	3	4
Estrategias didácticas. Planificación de la enseñanza	Metodología y didáctica general	Capacidad de adaptación del conocimiento a la realidad sociolaboral.	2	3	3	3
		Conocer y aplicar diferentes estrategias metodológicas en las que el alumno sea un elemento activo en el aprendizaje.	3	3	3	3
		Crear condiciones adecuadas para el aprendizaje autónomo.	3	3	3	3
	Planificar la docencia y elaborar unidades temáticas	Planificar la docencia a través de diferentes técnicas de trabajo cooperativo y de dinámica de grupos.	3	3	3	3
		Diseñar, desarrollar y evaluar las programaciones y unidades temáticas adaptándolas al entorno profesional real y atendiendo a la legislación vigente.	1	3	2	3
		Diseñar la programación de seminarios adecuándola a las salidas profesionales.	1	3	1	3
	Conocimiento y uso de recursos	Seleccionar y utilizar recursos educativos adecuados a las situaciones del entorno profesional.	2	3	3	3
		Explotar los recursos didácticos comunes (presentación de diapositivas, transparencias, recursos audiovisuales, páginas web...).	3	3	3	3
		Explotar los recursos didácticos propios del Área de conocimiento (Comentario de tablas y gráficas, comentario de textos, comentario de mapas...).	3	1	3	3
		Preparar y supervisar los espacios y materiales según la programación.	3	3	1	2

	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
		Diseño y dirección de proyectos.	3	3	2	3
		Diseñar actividades que garanticen la transferencia directa del conocimiento al entorno profesional real.	2	3	3	3
	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

Contribución del área a la consecución de cada competencia a través de la planificación docente (Bloque III)			Criterios*			
			1	2	3	4
Uso de las TICs	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
		Conocimiento y utilización, a nivel de usuario, de un sistema informático: aulas informatizadas.	3	0	0	2
		Conocer y utilizar los recursos que ofrece para el aprendizaje la Universidad de Murcia: sistema SUMA.	3	0	0	2
	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
		Utilizar estos recursos para las tutorías.	3	0	2	3
		Crear y utilizar un sistema de blogs para la discusión y corrección de las prácticas.	3	1	3	3
	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
		Utilizar la aplicación informática específica para la gestión las unidades temáticas.	3	1	3	3
	Creación de recursos informáticos y de web	Seleccionar, utilizar, diseñar y producir materiales didácticos utilizando las TICs.	3	3	2	3
		Familiarizarse con el uso de herramientas que permitan la publicación de contenidos educativos en Internet.	3	0	3	3
		Diseñar y utilizar una página web específica profesor/asignatura.	3	1	3	3
	Gestión de redes y de aulas de informática	Utilización de redes informáticas para tutorías virtuales y foros de discusión.	3	1	3	3
		Utilizar el aula de informática para actividades prácticas concretas.	3	1	3	3

Fuente: Gonzalez Arce, Manzanares Martínez, Martínez Soto y Ramon Muñoz (2008), pp. 281-282.

Notas: (*) Criterios utilizados en la tabla:

- *Criterio 1*: Aportaciones específicas del área de conocimiento.
- *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*: Necesidades que puedan surgir en el futuro.

A las variables de cada criterio se le asigna una puntuación 0, 1, 2 ó 3, considerando que 0 significa que no hay aportación y 3 que hay una gran aportación del área de Historia e Instituciones Económicas.

Con la información propuesta en la tabla anterior, el profesorado responsable de las asignaturas de historia en el grado que analizamos, puede realizar una amplia reflexión sobre la planificación y su práctica docente.

Otros aspectos esenciales para las asignaturas de historia, en el nuevo Grado de relaciones laborales y recursos humanos, son la definición de las competencias y de los contenidos. Hemos de decir que aún no están todos los programas publicados de las distintas asignaturas y, por tanto, no se puede hacer un estudio detallado de cómo se conforman las competencias y los contenidos. Sí se puede afirmar, por lo recogido en las memorias de los diferentes planes de estudio, que no se observan diferencias apreciables entre los objetivos, competencias y habilidades propuestas.

A modo de ejemplo, vamos a presentar las competencias planteadas en el plan de estudios de la Facultad de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Murcia. Para la materia Historia de las relaciones laborales, se definen las siguientes:

Competencias transversales de la propia universidad.

- Ser capaz de expresarse correctamente en español en su ámbito disciplinar.
- Ser capaz de gestionar la información y el conocimiento en su ámbito disciplinar, incluyendo saber utilizar como usuario las herramientas básicas en TIC.
- Considerar la ética y la integridad intelectual como valores esenciales de la práctica profesional.
- Ser capaz de proyectar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos para promover una sociedad basada en los valores de la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo.

Competencias generales del Título.

- Adquirir capacidad de análisis y de síntesis.
- Ser capaz de resolver problemas y tomar decisiones en su ámbito disciplinar.
- Ser capaz de razonar críticamente.
- Desarrollar habilidades para el aprendizaje autónomo.

Competencias específicas del Título.

- Conocer la Historia social y de las relaciones laborales.
- Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales.
- Analizar y comprender el contexto y el carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional.

- Comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales.

Los tres tipos de competencias se alcanzan si se logran los siguientes resultados de aprendizaje:

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

Las competencias se trabajarán mediante unos contenidos concretos, aplicando las diferentes estrategias metodológicas del nuevo espacio europeo de educación superior. Ahora bien, hablar en estos momentos de un programa de asignatura ‘ideal’ resulta difícil; más adelante se podrá hacer, cuando los docentes compartamos nuestras experiencias e inquietudes. No obstante, para suscitar el debate y la reflexión proponemos algunos objetivos de ese hipotético programa, así como unos contenidos.

Respecto de los objetivos, estos se pueden plantear en dos ideas:

- a) Hacer reflexionar a los alumnos sobre los diversos factores que influyen en las relaciones laborales (siglos XIX y XX). Los alumnos deben conocer las condiciones políticas, sociales y económicas básicas que les ayuden a entender el contexto en el que maduran los distintos sistemas de relaciones laborales que se suceden en los siglos XIX y XX, para comprender su carácter dinámico y cambiante.

b) Analizar el papel de los distintos agentes sociales (estado, patronos, trabajadores-organizaciones obreras) que participan en las relaciones laborales del período contemporáneo.

Los contenidos propuestos los podemos definir en tres grandes bloques temáticos:

Uno: los mercados laborales durante el capitalismo liberal. El contexto de las revoluciones industriales y políticas en el siglo XIX. Las características de los mercados laborales y sus escenarios de trabajo en la primera etapa del capitalismo. Las formas de oposición al sistema y la aparición del sindicalismo.

Dos: el gran capitalismo y las relaciones laborales (1880-1945). Los profundos cambios políticos y sociales desde finales del siglo XIX y la época de entreguerras. La aparición de los sindicatos de clase, la negociación colectiva, las modernas empresas multiunitarias y los seguros sociales.

Tres: la época del consumo de masas y el modelo de relaciones laborales (1945-2010). Las bases sociales y económicas del capitalismo en este período. Las modificaciones en el mundo del trabajo y la definición del modelo de relaciones laborales. La crisis de los setenta y las perspectivas en el mundo actual. Los nuevos escenarios laborales y sociales.

4. A modo de conclusiones provisionales.

Dado que, como ya hemos indicado, el número de programas a los que hemos tenido acceso es aún escaso, nos atrevemos a plantear las conclusiones a modo de preguntas; es decir, ¿Se aprecia en los programas publicados hasta el momento el cambio de orientación que el nuevo grado requiere con respecto a las titulaciones de procedencia, o, por le contrario, se mantienen los contenidos como si nada hubiera ocurrido?

Hemos de admitir que se observan dos líneas de actuación claramente definidas. En algunos casos, al margen del área de conocimiento que la imparta, se pone de manifiesto la ausencia casi total de cuestiones relativas al funcionamiento de los mercados de trabajo, seguridad social, aparición, consolidación e interacción de los agentes sociales, configuración del o de los sistemas de relaciones laborales, evolución

de la gestión de los recursos humanos, políticas de protección, prevención de riesgos laborales, etc. En este caso, pues, asistimos a un cambio exclusivamente formal.

La otra línea de actuación suele coincidir con los centros en los que se impartía la licenciatura de Ciencias del Trabajo y contaban con una asignatura de Historia de las Relaciones Laborales. En este caso la síntesis ha tenido lugar también en los programas de las asignaturas y, a nuestro juicio, recogen en mayor medida los contenidos adecuados a la titulación en la que nos encontramos.

Esta cuestión no es en absoluto baladí. La introducción de contenidos afines a la titulación debe redundar en el abordaje de líneas de investigación que apenas han sido insinuadas. En efecto, van a coincidir con los descriptores que hemos recogido más arriba: el empleo, en su sentido más amplio, la gestión de los recursos humanos, la propia historia de la prevención, con un contenido laboral y económico más que evidente, el sistema de protección social, etc. A su vez, la investigación en estos campos debe llevarnos a la participación en estudios de postgrado en los que hasta ahora o no está presente el área o lo está de una manera residual.

5. Referencias bibliográficas

- GONZÁLEZ ARCE, J. D., MANZANARES MARTÍNEZ, D. A., MARTÍNEZ SOTO, A. P., RAMON MUÑOZ, J. M., (2008): «Aportaciones de la Historia Económica al Grado de Relaciones Laborales/Ciencias del Trabajo», en Concepción Pérez Hernández (comp.), *Actas del VIII Encuentro de Didáctica de la Historia Económica*, La Laguna (Tenerife), del 20 al 21 de septiembre de 2007, pp. 273-288.
- GALÁN GARCÍA, A. y HERRAIZ MARTÍN, M. S. (2005): «La enseñanza de las Relaciones Laborales en España», En *Trabajo. Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios y Relaciones Laborales*, Enero-Junio 2005, Servicio Publicaciones Universidad de Huelva, pp. 17-31
- LERMA MONTERO, I. (coord.), (2005): *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, ANECA.
- MANZANARES MARTINEZ, D. A. (1998): «Reflexiones sobre la Historia como materia troncal en los planes de estudios de la Diplomatura en Relaciones Laborales», en Agustín Galán García (ed.), *La enseñanza de las Relaciones Laborales en España*, Servicio Publicaciones de la Universidad de Huelva, Huelva, pp. 335-351.
- MANZANARES MARTÍNEZ, D. A. y GALÁN GARCÍA, A. (2001): «La Historia Económica en la Licenciatura de Ciencias del Trabajo», *Actas IV Jornadas Nacionales sobre la Enseñanza de las Relaciones Laborales*, Cádiz, 16-17

noviembre de 2000, Universidad de Cádiz, Tomo II, edita EU de Relaciones Laborales de Cádiz, Cádiz CA-65/2001, pp. 5-30.

MANZANARES MARTÍNEZ, D. A. y GALÁN GARCÍA, A. (2002): «La Licenciatura de Ciencias del Trabajo: aportaciones desde la historia económica» en Agustín Galán García y Miguel Rodríguez-Piñero Royo, editores, *La Licenciatura en Ciencias del Trabajo: contenidos y perfiles formativos*, Universidad de Huelva Publicaciones, pp. 233-251.

MANZANARES MARTINEZ, D. A. y MARTÍNEZ SOTO, A. P. (2001): «Pautas para la elaboración de un currículum de la asignatura historia social y económica contemporánea en los estudios de relaciones laborales», en Garrido González, L. (coord.), *Historia Económica y experiencia didáctica: un encuentro en Jaén*, Diputación Provincial del Jaén, Instituto de Estudios Giennenses, pp. 271-294.

Anexo 1

INICIO	OFIC/VERI	UNIVERSIDAD	CENTRO	PROVINCIA
Grado en RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS				
2009	Oficial	A Coruña	EU Relaciones Laborales	Ferrol A Coruña (A)
2009	Verificado ⁽¹⁾	Alicante	Facultad Derecho	Alicante
2010	Trámite ⁽²⁾	Almería	EU Relaciones Laborales	Almería
2010	Verificado ⁽¹⁾	Burgos	EU Relaciones laborales	Burgos
2009	Oficial	Cádiz	F. Ciencias del Trabajo	Cádiz
2009	Trámite ⁽²⁾	Católica de San Antonio (Privada)	Universidad Católica de San Antonio	Murcia
2009	Oficial	Complutense Madrid	Facultad Derecho	Madrid
2010	Verificado ⁽¹⁾	Córdoba	F. Ciencias del Trabajo	Córdoba
2010	Verificado ⁽¹⁾	Granada	F. Ciencias del Trabajo	Granada
2009	Oficial	Huelva	F. Ciencias del Trabajo	Huelva
2010	Trámite ⁽²⁾	Jaén	F. Ciencias del Trabajo	Jaén
2010	Oficial	Jaume I	F. Ciencias Jurídicas y Económicas	Castellón
2010	Trámite ⁽²⁾	La Rioja	EU Relaciones Laborales	Logroño
2010	Trámite ⁽²⁾	Las Palmas Gran C.	Facultad Derecho	Las Palmas
2010	Verificado ⁽¹⁾	León	F. Ciencias del Trabajo	León
2010	Oficial	Lleida	EU Relaciones Laborales	Lleida (A)
2010	Verificado ⁽¹⁾	Málaga	F. Ciencias del Trabajo	Málaga
2010	Trámite ⁽²⁾	Miguel Hernández	F. Ciencias Sociales y Jurídicas	Elche
2009	Oficial	Murcia	F. Ciencias del Trabajo	Murcia
			I sen Formación U.	Cartagena (A)
2010	Verificado ⁽¹⁾	Oviedo	F. Ciencias Económicas y Empresariales	Oviedo
2009	Oficial	Pablo de Olavide	Facultad Derecho	Sevilla
2010	Verificado ⁽¹⁾	País Vasco	EU Relaciones Laborales	Vizcaya
2010	Verificado ⁽¹⁾	Pública de Navarra	F. Ciencias Jurídicas	Pamplona
2009	Oficial	Rey Juan Carlos	F. Ciencias Jurídicas y Sociales	Vicálvaro Alcorcón
2009	Verificado ⁽¹⁾	Salamanca	EU Relaciones Laborales	Salamanca
2009	Oficial	Santiago de Compostela	EU Relaciones Laborales	Santiago
			EU Relaciones Laborales	Lugo (A)
2009	Oficial	Sevilla	F. Ciencias del Trabajo	Sevilla
			EU Francisco Maldonado	Osuna (A)
2009	Oficial	Valencia	F. Ciencias Sociales	Valencia
2010	Verificado ⁽¹⁾	Valladolid	F. Ciencias Sociales, Jurídicas y Comunicación	Valladolid
2010	Oficial	Vigo	F. Ciencias Jurídicas y del Trabajo	Pontevedra
2009	Verificado ⁽¹⁾	Zaragoza	F. Ciencias Sociales y del Trabajo	Zaragoza
Grado en RELACIONES LABORALES				
2009	Oficial	Autónoma Barcelona	Facultad Derecho	Barcelona
2009	Oficial	Barcelona	Facultad Derecho	Barcelona
2009	Trámite ⁽²⁾	Cantabria	Facultad Derecho	Santander
2009	Trámite ⁽²⁾	Illes Balears	EU Relaciones Laborales	Palma
2009	Trámite ⁽²⁾	La Laguna	Facultad Derecho	Tenerife
2009	Oficial	Pompeu Fabra	EU Relaciones Laborales	Barcelona

Grado en RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS				
2009	Oficial	Castilla-La Mancha	EU Relaciones Laborales	Albacete
			F. Ciencias Sociales	Cuenca
			F. Derecho y CC Sociales	Ciudad Real
Grado en RELACIONES LABORALES Y EMPLEO				
2009	Oficial	Carlos III	Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas	Madrid
2009	Oficial	Rovira i Virgili	F de Ciencias Jurídicas	Tarragona
Grado en RELACIONES LABORALES Y OCUPACIÓN				
2010	Verificado ⁽¹⁾	Oberta de Catalunya	UOC	Barcelona
Grado en CIENCIAS DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS				
2008	Oficial	Universidad a Distancia de Madrid (Privada)	F. Ciencias Sociales, Jurídicas y Humanidades	Madrid
Grado en CIENCIAS DEL TRABAJO				
2009	Oficial	Universidad de Extremadura	F. Ciencias Económicas y Empresariales	Badajoz

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Educación, Universidades, Titulaciones.
Notas:

(1) Título verificado: Tras la verificación por parte del Consejo de Universidades, de acuerdo con el artículo 26 del Real Decreto 1393/2007, resulta preceptiva la autorización por parte de la Comunidad Autónoma y la aprobación por el Consejo de Ministros, a propuesta del Ministerio de Educación, de su implantación e inscripción en el RUCT.

(2) Título en trámite: Título en proceso final de verificación.

(A): Centro adscrito.