



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: **Relaciones Laborales**

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso **2014/ 2015**

Convocatoria: **Septiembre**

PERFIL DEL RECIÉN TITULADO EN RELACIONES LABORALES

Profile of newly graduate in Labour Relations

Realizado por el alumno Dña. **Yelenia Rocha Díaz**

Tutorizado por el Profesor D. **Juan Carlos Martín Bello**

Departamento: **Dirección de Empresas e Historia Económica**

Área de conocimiento: **Organización de empresa**

RESUMEN

Con esta investigación se hará un análisis del perfil del alumnado en el Grado en Relaciones Laborales de la Universidad de La Laguna que se encuentra finalizando sus estudios, y pronto se incorporará a la actividad profesional, teniendo en cuenta que quienes se insertan por primera vez en el mercado laboral deben reunir una serie de requisitos para desarrollar su carrera profesional en el mundo empresarial. La finalidad de este proyecto es la de analizar hasta qué punto se adapta dicho perfil con lo requerido en la realidad del mercado laboral, además de conocer las carencias y virtudes que tienen los recién titulados en la materia, saber si realmente salen preparados o en qué áreas de conocimientos deben mejorar. A través de las empresas que acogen o han acogido a este alumnado en Prácticas Externas, se analiza en qué medida se requiere un ajuste aptitudinal en los graduados, así como de una mejora de las competencias. Además, como aportación final de este trabajo se proponen una serie de mejoras encaminadas a optimizar esa adecuación.

ABSTRACT

This research will analyze the profile of the students in the Degree in Labour Relations from the University of La Laguna who is finishing his studies, and soon will join the professional activity, taking into account that those are inserted for the first time in the labor market must meet certain requirements to develop their careers in the business world. The purpose of this project is to analyze to what extent the profile adjust with requirements of the reality on the labor market, besides knowing deficiencies and virtues of newly graduates of area, whether it really to go out prepared or in which areas of knowledge they need to improve. Through the companies who take internship students, we analyze to what extent is required adjustments to vocational skills for to graduate, in addition to improving skills. Also, as a final contribution of this study were proposed a series of improvements aimed at optimizing the adequacy.

ÍNDICE

Introducción	2
Antecedentes históricos de la evolución de la titulación	3
Perfil del Graduado en Relaciones Laborales	4
Plan de Estudios	8
Perfiles profesionales	10
Graduado social	10
Dirección y Gestión de Recursos Humanos	10
Intervención en el mercado de trabajo y desarrollo de políticas sociolaborales	11
Prevención de riesgos laborales	12
Administración Pública	13
Auditoria sociolaboral	13
Enseñanza	13
Perfil de Director de Recursos Humanos	14
Demanda de trabajo en el área de relaciones laborales	19
Inserción Laboral por medio de Prácticas Externas	23
Estudio empírico	24
Análisis y resultados del estudio	27
Conclusiones	35
Propuestas de mejora	37
Referencias consultadas	42
Anexos	45

INTRODUCCIÓN

El acceso al mercado laboral por parte de los titulados universitarios se ve claramente condicionado por la preparación que poseen de cara a la actividad profesional, debido a que las empresas ofrecen poca demanda de empleo y además de ello, uno de los requisitos indispensables en muchos casos suele ser la experiencia. Muchas empresas se han visto afectadas por la crisis existente, y eso las ha llevado o bien a una reducción de plantilla, o seleccionar el personal de una manera más exhaustiva, con una alta gama de requisitos encaminados a encontrar al mejor candidato para el puesto de trabajo. La experiencia es una de los requisitos más importantes que hacen valer más o menos a un candidato, ya que de esta forma se obtiene mayor optimización del tiempo de trabajo, que en la actualidad se hace muy valioso, lo cual lleva a la existente dificultad de contratar a un recién titulado universitario que carece de esta experiencia.

El objetivo de este estudio será analizar el perfil con el que un recién Graduado en Relaciones Laborales sale al mercado laboral, analizando las carencias y/o virtudes que poseen desde el punto de vista empresarial, a la hora de la incorporación a la vida laboral, valiéndonos así de aquellas empresas que han tenido un primer contacto con el alumnado que se encuentra finalizando sus estudios en la materia, por medio de la asignatura de Prácticas Externas. Consiste en realizar un análisis del perfil que las empresas desearían para las tareas correspondientes a un recién titulado en la materia una vez incorporado en la actividad profesional. Se analizará también la demanda de trabajo para este perfil por medio de las ofertas de trabajo existentes en determinados portales de empleo.

El fin es acercarnos a la realidad del primer empleo de un recién titulado en Relaciones Laborales, y de forma adicional determinar en cuál o cuáles son las cuestiones en las que deben formarse, ya sea de forma complementaria a la formación inicial, o bien determinar aquellas áreas propias de la titulación que requieren algún tipo de ajuste para obtener más posibilidades de conseguir un primer empleo, y cumplir así el perfil que las empresas desean para su plantilla de trabajo.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA TITULACIÓN

La importancia de crear una titulación en materia laboral fue creciendo ya en el siglo XX debido a la creciente complejidad de las materias laborales. Además ha tenido una considerable evolución a lo largo de los años debido al surgimiento de nuevas leyes y nuevas materias de profesionalización, surgiendo en un primer momento como cursos formativos para quienes quisieran especializarse en la materia, para luego pasar a ser una formación universitaria profesionalizada en lo que en materia laboral respecta. Esta formación obtuvo el nombre de Graduado Social, pasando luego con los años y las reformas educativas a llamarse Diplomatura en Relaciones Laborales, cuya duración sería de 3 años, surgiendo a raíz de esta, la Licenciatura en Ciencias del Trabajo que sería la continuación y especialización de estos estudios cuya duración en cómputo sería de 5 años. En la actualidad, ha sufrido otra reciente evolución y ampliación de su plan de estudios denominándose Grado en Relaciones Laborales, con una duración de 4 años, cuyo plan de estudios se encuentra implantado en la Universidad de La Laguna, el cual analizaremos posteriormente. Esta nueva determinación legislativa engloba ambas carreras universitarias, la Diplomatura y la Licenciatura, otorgando así potestad en el marco europeo.

La titulación de Relaciones Laborales surge concretamente en 1925 tras el RD de la Presidencia del Gobierno con fecha de 17 de Agosto, el cual proporcionó a la sección de cultura social del Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, la condición de Escuela Social en Madrid. Pero su precedente fue la Sección de Cultura Social del Instituto de Reformas Sociales con el RD de 14 de octubre de 1919, donde se dispuso la organización de lecciones y cursos de formación. Años después surge el Ministerio de Trabajo, Comercio e Industria, con el RD de 2 de junio de 1924 organizándose entonces cursos para el fomento de la cultura sobre las materias económicas y sociales. Es preciso recordar que el profesor fundador de la Escuela Social de Madrid fue Eugenio D "Ors. (Herraiz, M. y Galán, A. 2005, p.18-31).

PERFIL DEL GRADUADO EN RELACIONES LABORALES

¹Según el Colegio de Graduados Sociales de Madrid se define “*a los graduados sociales, en su condición de técnicos en materias sociales, laborales, les corresponde las funciones de estudio, asesoramiento, representación y gestión, sin necesidad de apoderamiento especial, en los casos permitidos por la ley, en todos cuantos asuntos laborales y sociales les fueren encomendados por o ante el estado, entidades paraestatales, corporaciones locales, la seguridad social, la organización sindical, entidades, empresas y particulares*”.

Se trata de un asesor jurídico y económico en material laboral y empresarial, especializado en toda la materia que en lo laboral corresponde, es decir, un experto en relaciones laborales, recursos humanos, organización del trabajo y de la empresa, economía laboral y de la empresa,... Es un asesor en Derecho Laboral y de la Seguridad Social y, además un consultor en materia de prevención de riesgos laborales. Están legitimados para la intervención en procesos judiciales limitados al área del Derecho Laboral y de la Seguridad Social.

Con esto, teniendo en cuenta la definición de un titulado en relaciones laborales debemos también tener en cuenta las competencias a las que se acredita una vez titulado y las materias y áreas que puede abarcar una vez obtenido el título:

COMPETENCIAS (Colegio de Graduados Sociales): Actuaciones en el mundo del trabajo y seguridad social. ²

Vía judicial: representación ante los tribunales de lo social, (1º instancia), en todo tipo de procedimientos laborales y de seguridad social de trabajadores y/o empresarios, entidades: despidos, reclamación de cantidad, derechos, derechos

¹ Exmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid. Consultado en <http://www.graduadosocialmadrid.org/>

² Exmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tenerife. Consultado en <http://graduadosocialtf.org/>

fundamentales, prestaciones, etc. ante empresas, administración, entidades, corporaciones, etc. representación en el Tribunal Superior de Justicia o el que corresponda en función del pleito y su naturaleza que realice las funciones de segunda instancia, para formular, presentar y representar a las partes en el recurso de suplicación.

Vía administrativa: representación y dirección técnica de procedimiento ante: Inspección de Trabajo (inspecciones, recursos, actas de infracción), centros de conciliación, reclamaciones previas a la vía jurisdiccional de lo social, prestaciones contributivas y no contributivas, ayudas sociales,...

INSS: solicitud y tramitación de pensiones (incapacidad, invalidez, jubilación, viudedad, orfandad, maternidad, paternidad); tramitación de documentos y procedimientos específicos para la cobertura sanitaria de ciudadanos o de trabajadores.

Tesorería: procedimientos de afiliación, cotización, reclamación de cuotas, de ingresos y o pagos, recaudación, etc.

IMERSO y Servicios Sociales: solicitud y tramitación de ayudas sociales, calificación de minusvalías.

Extranjería: solicitud de permisos de trabajo y residencia, agrupación familiar, contingentes, etc.

Prevención de riesgos: asesoramiento y gestión en prevención de riesgos.

Auditor laboral: estudios y dictámenes.

Perito laboral y de seguridad social, ante los tribunales de justicia.

Conciliaciones: conciliadores en conflictos colectivos, convenios.

Mediación: mediación fuera de la esfera judicial, para que las partes que mantengan un pleito o discordancia puedan llegar a un acuerdo.

Servicios a empresas: los graduados sociales, asesoran y gestionan la mayor parte de las pymes, tanto en materia laboral y de seguridad social, contabilidad, impuestos, prevención de riesgos, representando incluso ante los organismos administrativos y judiciales.

Servicios a trabajadores: asesoran a los trabajadores, y representan ante la administración o juzgados, en reclamación de derechos, cantidad, despidos, prestaciones, etc.

Servicios a instituciones, organizaciones, entidades, etc., en materia laboral y de seguridad social, fiscalidad, etc.

Por otro lado, “el Graduado Social puede acceder, previa superación de las correspondientes pruebas (oposición, concurso o concurso-oposición) a cualquiera de las Administraciones Públicas, para realizar las funciones propias de su especialidad. Aunque en la Administración española de momento no existe un cuerpo específico de Graduados Sociales/Relaciones Laborales, nuestros titulados pueden optar por cualquiera de las pruebas que dan acceso a los diferentes cuerpos o escalas en las que se exija un título universitario de primer o segundo ciclo. En particular, dada su especialización, citaremos aquellas oposiciones más adecuadas al perfil de los estudios en Relaciones Laborales:

Con el Título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos o con el Título Universitario de Segundo Ciclo: Diplomado en Relaciones Laborales + Licenciado en Ciencias del Trabajo: (Grupo A de la Administración Pública)

- Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Técnicos Superiores de Seguridad Social.
- Cuerpos Técnicos Superiores de la Administración Pública y Autonómica.

Es posible también, dentro de la Administración Pública, acceder a diversos cuerpos en el ámbito de la enseñanza. En los últimos tiempos, los estudios en Relaciones Laborales encuentran abiertos a nuevas puertas en este campo. En la actualidad tienen acceso a los siguientes cuerpos:

- Profesores de Universidad, en materias propias de su área de conocimiento.
- Profesores Técnicos de Formación Profesional.
- Profesores de Enseñanza Secundaria, en la especialidad Administrativa y Comercial en particular, para impartir.
- Formación y Orientación Laboral.

- Profesores Colaboradores en la Universidad³; serán contratados por las Universidades para impartir enseñanzas sólo en aquellas áreas de conocimiento que establezca el Gobierno, previo informe del Consejo de Coordinación Universitaria. Los Profesores Colaboradores tendrán la obligación de impartir enseñanzas teóricas y prácticas en cualquier centro de su Universidad. Los Profesores Diplomados o Titulados, Ingenieros Técnicos y Arquitectos técnicos, impartirán enseñanzas en el primer ciclo de las titulaciones y los Profesores Licenciados, Ingenieros y Arquitectos en primer y segundo ciclo.

Con el Título Universitario de Primer Ciclo: Diplomado en Relaciones Laborales (Grupo B de la Administración Pública):

- Subinspectores de Empleo y Seguridad Social
- Gestión de Empleo del INEM
- Gestión de la Administración de la Seguridad Social.
- Cuerpos de Gestión de la Administración Pública y Autonómica.
- Técnicos de Empleo y Desarrollo Local.

Con todo ello y para poder hacerse una idea de hacia donde se enfoca el perfil de un Graduado en Relaciones Laborales también debemos tener en cuenta el plan de estudios de la carrera de Relaciones Laborales, concretamente el plan de estudios de la Universidad de La Laguna, en adelante ULL, ya que este estudio va dirigido al perfil del alumnado recién titulado en esta universidad y a las empresas que han acogido a este alumnado en prácticas.⁴

³ <http://www.graduadosocialmadrid.org/category/funciones/>

⁴ Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho. Consultado en http://www.ull.es/view/centros/derecho/Plan_de_Estudios_1/es

PLAN DE ESTUDIOS

PRIMER CURSO			
1er CUATRIMESTRE	CRÉDITOS	2º CUATRIMESTRE	CRÉDITOS
Teoría del Derecho	6	Psicología	6
Estadística	6	Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial	6
Introducción a la Economía	6	Fundamentos de Derecho Constitucional	6
Empresa	6	Sociología del Trabajo	6
Fundamentos de Sociología	6	Historia Económica y Social	6

SEGUNDO CURSO			
1er CUATRIMESTRE	CRÉDITOS	2º CUATRIMESTRE	CRÉDITOS
Derecho del Trabajo I	6	Derecho del Trabajo II	6
Economía del Trabajo	9	Organización y Métodos de Trabajo	6
Derecho Sindical	9	Gestión y Negociación del Conflicto	6
Psicología del Trabajo	6	Derecho Mercantil	6
		Políticas Sociolaborales	6

TERCER CURSO			
1er CUATRIMESTRE	CRÉDITOS	2º CUATRIMESTRE	CRÉDITOS
Derecho de la Seguridad Social I	6	Derecho de la Seguridad Social II	6
Salud Laboral	6	Prevención de Riesgos Laborales	6
Proceso Laboral	9	Derecho Penal del Trabajo	6
Derecho Administrativo	9	Derecho Tributario	6
		Optativa: -Psicología de las Organizaciones -Contabilidad	6

CUARTO CURSO			
1er CUATRIMESTRE	CRÉDITOS	2º CUATRIMESTRE	CRÉDITOS
Dirección de Recursos Humanos I	6	Dirección de Recursos Humanos II	6
Prácticas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	6	Prácticas del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social	6
Contratación Laboral Internacional	6	Optativa: -Derecho Social Comunitario -Política Económica Laboral	6
Optativa: -Relaciones Laborales en el Sector Público -Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales	6	Trabajo Fin de Grado	6
Prácticas Externas	6	Prácticas Externas	6

Se puede observar en este Plan de estudios el enfoque que se le trata de dar al perfil del Graduado en Relaciones Laborales, donde se tratan muchos aspectos de una manera general, pudiendo darle unos conocimientos básicos en ciertas materias, y en otros casos, como son las áreas de conocimiento más relevantes para capacitar a este perfil - como por ejemplo: Derecho del Trabajo, Derecho Sindical, Derecho de la Seguridad Social, Dirección de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales- donde se imparten una serie de materias con el objetivo de proporcionar al alumnado los conocimientos indispensables para ejercer las profesiones a la que capacita esta titulación.

PERFILES PROFESIONALES

La titulación de estudio, tal y como se expuso en el apartado anterior, presenta una gran variedad de funciones profesionales a las que acredita, lo cual hace que se planteen múltiples posibilidades de perfiles profesionales. En general, *“dos grandes áreas o sectores de actividad se desprenden, pues, del objetivo formativo de esta titulación: la primera, la organización funcional del trabajo y la gestión de los recursos humanos en la empresa, presuponiendo un ejercicio profesional integrado dentro de una organización empresarial, o como consultor externo especializado; la segunda, la actuación en materia jurídico-laboral, posibilitando el asesoramiento laboral en el ejercicio de la profesión de Graduado Social”*⁵ (Libro Blanco, 2005, p. 182).

La diversidad de perfiles profesionales a los que se dirige esta titulación y para los cuáles capacita son:

GRADUADO SOCIAL

Profesión anteriormente descrita, *“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”* (Libro Blanco, 2005, p.186). Este perfil es el que engloba todo lo respectivo a las funciones como asesor laboral, a quienes les corresponde el asesoramiento, representación y formalización de documentos en materia social, laboral, de seguridad social, empleo y migraciones.

DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Este campo es uno de los perfiles más fundamentales dirigidos a los titulados en Relaciones Laborales ya que tiene un importante ámbito laboral dentro de sus capacitaciones, aunque su desempeño no requiere una titulación específica, más del 60% de sus miembros tienen la titulación de Relaciones Laborales. Éste perfil está

⁵ Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, disponible en http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf

dirigido al ámbito empresarial, y se comporta como experto en recursos humanos con grandes responsabilidades debido a que se dirige a aspectos decisionales y estratégicos. Debido a su importancia, se analizará en profundidad en el siguiente apartado.

INTERVENCIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO Y DESARROLLO DE POLÍTICAS SOCIOLABORALES

Para su definición y especificación acudimos textualmente a lo establecido en el Libro Blanco: 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. [...] 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” [...] Sus funciones básicas son:

- 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.
- Promover y potenciar los programas de Fomento de Empleo en el ámbito local, en colaboración con el INEM.
- Análisis y diagnóstico sobre situación y problemas del mercado de trabajo.
- Elaboración, gestión y evaluación de las políticas de empleo.

- 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.
- Creación de redes e intermediación entre los agentes socioeconómicos del territorio.
- Gestión y dirección de centros de información y documentación laboral, desarrollo local, formación etc...
- Detección de necesidades formativas, elaboración de planes de formación, diseño e implementación de programas formativos y de inserción laboral.
- Asesoramiento para el autoempleo, empleabilidad, creación y financiación de microempresas, de empresas de economía social etc.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Este área se ha consolidado como otra de las salidas profesionales que posee la titulación, además tiene una relación directa con estos estudios, ya que parte de los contenidos del plan de estudios antes reseñado aborda materias propias de la prevención de riesgos laborales en la empresa. En este punto, es importante tener en cuenta la cuestión del considerable aumento de la importancia de las materias relativas a la prevención de riesgos laborales en los últimos años en el ámbito empresarial.

Existen varios niveles de acreditación para ejercer esta profesión y la adquisición del título de Graduado en Relaciones Laborales proporciona los conocimientos necesarios para desarrollar las funciones de nivel básico e intermedio. Estos conocimientos y formación en prevención resultan indispensables para ejercer otros perfiles profesionales, por ejemplo, como director de recursos humanos para asesorar sobre la prevención necesaria en el puesto de trabajo, o también en las materias que corresponden a la enseñanza, pueden ejercer de profesiones de formación y orientación laboral y ejercer como formadores en el curso de técnico superior de prevención de riesgos laborales. Para otros aspectos se requiere un titulación superior en la materia de prevención.

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Este título habilita, tras la superación de concurso u oposición, para el acceso al trabajo en administraciones públicas, en aquellos puestos en los que se tenga relación con los contenidos de la titulación a los cuales se le capacita y además se encuentran reseñados en el apartado anterior, dentro de las competencias pertenecientes a la titulación.

AUDITORIA SOCIOLABORAL

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. [...]. 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. (Libro Blanco, 2005, p. 196 y 195).

ENSEÑANZA

También en el área de la enseñanza se encuentra otro de los múltiples perfiles profesionales, dentro del cual existen 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) todos ellos 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 Continua, existe cada vez un mayor reconocimiento de estas acciones educativas, por su importancia como elemento dinamizador del empleo. (Libro Blanco, 2005, p. 197).

PERFIL DE DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

Uno de los perfiles principales hacia los que el titulado en Relaciones Laborales se encuentra dirigido es al área de los Recursos Humanos de una empresa, por lo que debemos de tener en cuenta en este estudio el perfil de un director en Recursos Humanos, ya que las gestiones que se requieren en esta área son muy extensas y exigen un perfil polivalente para su gestión.

Para poder obtener un perfil competencial óptimo para la gestión de los Recursos Humanos, en adelante RRHH, es necesario tener en cuenta las múltiples y a la vez diferentes áreas que componen un departamento de RRHH y de las cuáles se debe dominar todas y cada una de ellas para poder realizar una buena gestión, además de la elección de quienes van a componer esta área, tratando de disponer de un perfil competencial adecuado y a la vez que colabore un área con otra, donde fluya la comunicación para poder optimizar el trabajo.

ÁREAS DPTO. DE RR.HH

Selección: *reclutamiento, evaluación y promoción.*

Formación y desarrollo del personal.

Organización: *análisis de puestos, valoración de puestos, rendimiento y potencial, planes salariales, planes de carrera, ergonomía y clima laboral.*

Administración de personal: *contratación, nóminas, Seguridad Social, altas y bajas e IRPF.*

Relaciones Laborales: *asesoría jurídica y Convenios Colectivos.*

La razón por la cual se hace referencia a este perfil se debe a que la formación profesional de los graduados en Relaciones Laborales va dirigida en gran parte a obtener importantes conocimientos de cada una de las áreas que conforman un departamento de Recursos Humanos, y muchos profesionales de esta rama enfocan su carrera profesional exclusivamente a este ámbito. Como hemos observado anteriormente en el plan de estudios correspondiente a la Universidad de La Laguna muchas asignaturas tienen estrecha relación con un departamento donde se gestiona el personal de una empresa, bien sea la selección y reclutamiento de estas, su contratación y todos los aspectos contractuales a cargo de la empresa que en la titulación se vincularía con el Derecho Laboral. Además, también vinculado con esta materia encontramos el área donde se gestionan todas las relaciones laborales de la empresa, es decir, donde se tramita todo lo relativo a los escritos legales, a las conciliaciones ante el SEMAC⁶, despidos o sanciones, ..., también se gestiona en este departamento el desarrollo de este personal, enfocando ambas áreas a la Psicología Laboral. Otra sección del departamento es la de la Administración de este personal, por medio de la cual se tramita todo lo relativo a la contabilidad, nóminas, altas y bajas de los trabajadores, finiquitos e indemnizaciones, etc. Por último, otra área es la de la Formación, la cual es muy importante, por ejemplo, en la formación en prevención de riesgos laborales, según la cual también se dispone de esta materia en la carrera universitaria, junto con salud e higiene en el trabajo. Con estos ejemplos se puede observar claramente la estrecha relación que tiene el perfil de un Graduado en Relaciones Laborales con el departamento de Recursos Humanos.

Para tener una idea clara y específica de las funciones a las que se encuentra enfocado este perfil acudiremos a la definición realizada por el principal estudio que engloba de una manera muy amplia y específica todos los aspectos que se refieren a la titulación de Graduado en Relaciones Laborales, antigua Diplomatura en Relaciones Laborales y Licenciatura en Ciencias del Trabajo: (Libro Blanco, 2005, p. 190 y 191):

⁶ Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación

“El 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”.

Además, también debemos tener en cuenta la evolución actual que han sufrido los estudios sobre la materia tal y como afirma Alonso Soane, M^a Jesús (2012) en su estudio sobre las competencias sobre la materia de RRHH para poder adaptar mejor la materia de la formación a la evolución actual que sufre esta área para obtener el perfil competencial idóneo. Para ello nos debemos centrar en las competencias teniendo en cuenta que “las competencias son aquellas características que posee una persona y que pueden hacer que tenga éxito en un determinado puesto de trabajo” (Alonso Soane, 2012, p.192). Por un lado se pueden distinguir las competencias cuantitativas (ej. saber idiomas) y por otros las cualitativas (aceptar las nuevas tecnologías), que según la autora, estas últimas pueden derivarse de las competencias en relación con el saber. Puestos ya en el asunto de las competencias, a este perfil de Técnico o Director de Recursos Humanos debemos añadirle el concepto de competencias transversales, pues son aquéllas competencias de carácter genérico donde se integran las aptitudes, la personalidad y los conocimientos adquiridos. Son aquellas competencias que se pueden atribuir para todas las profesiones, donde es importante no sólo obtener los conocimientos necesarios para una buena dirección de los recursos humanos de una empresa, sino que también es indispensable saber hacer.

Un director de recursos humanos, tal y como se ha mencionado con anterioridad debe tener conocimientos sobre las diversas áreas de la empresa en general, ya que disponiendo de toda la información y formación necesaria, además de una gran experiencia, optimizará sus rendimientos como tal. Estos contenidos de los conocimientos son, según Albizu, López y Ahumada (2000), habilidades en la dirección estratégica de la empresa, donde es necesario un planteamiento a largo plazo de la actividad guardando una relación con el entorno, esto es: análisis interno y externo de

la empresa, diagnóstico y establecimiento de objetivos, una correcta elección estratégica y su implantación y control, además esta planificación estratégica debe estar coordinada con las estrategias funcionales dispuestas en la empresa. Otra característica será la de obtener conocimientos en la economía de la empresa, este saber es el que le permitirá obtener un punto de vista general de la empresas para así valorarla y conocer los compendios funcionales que se integran en la empresa y la relación con su entorno, lo que conllevará "una visión multidisciplinar del Director de Recursos Humanos y consiguientemente un planteamiento más eficaz de las diferentes políticas de recursos humanos" (Albizu et al., 2000), y otro concepto que plantean los autores que se considera importante en la gestión de los recursos humanos es el de la gestión estratégica de los Recursos Humanos elaborando e implantando una estrategia funcional del personal, siguiendo el planteamiento de la dirección estratégica de la empresa.

Es decir, la dirección de recursos humanos engloba la planificación, actuación y evaluación de los mismos, lo que permite obtener las competencias necesarias. Un director de recursos humanos deberá obtener influencia en los empleados, teniendo en cuenta todos los objetivos e intereses de cada uno de los grupos que conforman la empresa. Es necesario conseguir un ánimo de colaboración entre todos los miembros de la empresa, debiendo definir también una política de la empresa repercutiendo en la cantidad de influencia de cada uno de los grupos de cara a los objetivos que dispone la organización, esto es retribuciones, condiciones de trabajo, ascensos, seguridad en el empleo, etc. teniendo en cuenta que toda la influencia de sus decisiones serán críticas pero necesarias e inevitables.

Es el caso de estas decisiones inevitables y necesarias que en la actualidad y en estos tiempos de crisis la carga de responsabilidad ha aumentado debido a las reestructuraciones y despidos, aumentando el protagonismo del director de recursos humanos de las empresas, tal y como constata un artículo del periódico El País escrito por la autora Carmen Sánchez-Silva (2012), donde figura la carga y el cambio de responsabilidades a las que han hecho frente los responsables de recursos humanos, donde aumenta la carga en las relaciones laborales y las políticas salariales y decae la selección y la promoción de carrera; están destinados a aceptar el rol de "el malo de la película" y con esto queda claro que el reto de los directivos está en motivar a las personas que componen la organización, donde "los retos que les toca asumir ahora

mismo son mantener el clima laboral y la motivación del personal, en primer lugar, y continuar con la reducción de costes de personal, [...]” Sánchez-Silva (2013).

Es en este último caso es donde claramente se puede detectar la necesidad de polivalencia que debe tener un director de Recursos Humanos que comentamos anteriormente, y además la capacidad de decisión y de asumir ciertas responsabilidades que no siempre serán aceptadas por todos, pero que deben ser dirigidas a obtener una coordinación entre los beneficios que la empresa necesita para seguir adelante y la motivación y colaboración de las personas que lo componen, manteniendo el mejor clima laboral dentro de las posibilidades.

DEMANDA DE TRABAJO EN EL ÁREA DE RELACIONES LABORALES

Tras la emergencia de la crisis actual, el sector laboral que repercute al área de relaciones laborales se ha visto duramente afectado, podría decirse que al igual que ha ocurrido con todas las profesiones, se ha hecho necesario dar un paso adelante en la evolución de esta profesión. El área de Relaciones Laborales ofrece un amplio abanico de posibilidades para profesionalizarse en una rama u otra, aunque francamente se encuentra potencialmente dirigida a la rama de los departamentos de RRHH y a la asesoría laboral, pero debemos tener en cuenta que esta profesión abre una amplia gama de posibilidades ya que sus estudios tratan de generar profesionales preparados en todo lo que respecta al círculo laboral. Lo dicho se encuentra estrechamente relacionado con lo mencionado en el apartado de este mismo estudio del perfil del graduado en relaciones laborales. Se trata de dar un enfoque a la carrera profesional, donde un graduado en relaciones laborales pueda abarcar muchos ámbitos profesionales. Ahora bien, sabiendo esto debemos de tener en cuenta también la empleabilidad de un graduado en Relaciones Laborales, ya que no sólo se hace necesario unos estudios que acrediten para la posibilidad de ejercer como profesional en la materia, sino también la adecuación profesional vendrá determinada por las competencias transversales de las que disponga la persona. La profesión de un Graduado en Relaciones Laborales generalmente se hace muy dura, pues tienen que tratar con situaciones de estrés, documentaciones, trato con las administraciones, con el público. Se trata de una

profesión donde se debe aprender a solucionar problemas no sólo de la empresa, sino de sus trabajadores, por lo que la cuestión de las aptitudes se hace indispensable, y es importante saber manejar situaciones de conflicto laboral con solvencia.

Para poder tratar este tema de la demanda de trabajo actual de un Graduado en Relaciones Laborales se ha decidido hacer un análisis de lo que se solicita en canales de empleo web a nivel nacional para poder analizar lo que solicitan las empresas para el puesto de técnico en Relaciones Laborales, para un asesor laboral o para un responsable de Recursos Humanos. Concretamente el canal de análisis ha sido Infojobs⁷, puesto que es el portal del empleo más utilizado nacionalmente, donde se publican gran número de ofertas de trabajo y donde participan muchas personas para la búsqueda activa de empleo continuamente, en este portal se pueden establecer una serie de filtros para determinar la búsqueda, como por ejemplo seleccionar el área y el lugar o zona donde se oferta o se busca empleo. En este caso, se ha seleccionado una búsqueda en todo el territorio nacional para las áreas profesionales de Recursos Humanos y del área legal, es aquí donde se puede observar que uno de los requisitos indispensables es la experiencia acreditada. No se da opción a un primer empleo como tal, sino que para poder acceder a dichos puestos es necesario tener esta experiencia de al menos un mínimo de 2 años en un puesto similar o superior, y es aquí donde el recién titulado se encuentra con una barrera difícil de superar ya que no se tiene opción de acceder a un puesto de tal categoría. Es necesario ir escalando puestos en una empresa de categoría donde poder tener la opción de alcanzar un puesto similar. Otro de los requisitos más comunes es el idioma, donde se valora dominar un segundo idioma, sobre todo el inglés o alemán para poder acceder a las empresa que pertenecen a multinacionales, más cuando se trata del sector hotelero. En cuanto a las funciones encomendadas para este perfil demandado, según las ofertas analizadas por este canal, son las propias para un graduado en Relaciones laborales, las más comunes la confección de nóminas y tramitación de las mismas, altas y bajas de trabajadores, realización de contratos de trabajo, gestión de la Seguridad Social así como los envíos de los Seguros Sociales. Otras de las funciones más comunes es la de asesorar y dar asistencia en materia laboral, así como también resolver dudas y dar soporte a los centros en la materia, gestionar despidos y otras

⁷ <https://www.infojobs.net>

extinciones de contratos y aplicación del régimen disciplinario sancionador. En algunos casos se requiere expresamente poseer conocimientos actualizaciones sobre la legislación laboral, lo cual se considera indispensable aunque no se indique expresamente, y además tener experiencia en la interpretación de Convenios Colectivos, concretamente en una de las ofertas visualizadas y para tener en cuenta la polivalencia de este perfil de profesional en relaciones laborales, se solicita a un técnico en relaciones laborales para ejercer las funciones de la planificación y supervisión de las actividades y procesos relativos a la gestión de los recursos humanos, donde se supervisaría la correcta aplicación de la legislación y manteniendo la comunicación con los Comités de Empresa y Responsables de Equipos asesorándoles en todo lo relativo a las Relaciones Laborales.

También existen algunas ofertas que se dirigen más al ámbito de la selección y gestión del personal, requiriendo un perfil para realizar las funciones de reclutamiento y selección de puestos de trabajo, realización de planes de carrera, promoción profesional y plan de formación, así como también la realización de evaluaciones del desempeño y control del personal, es decir todas aquellas tareas que requiere la administración de personal, también se requiere estar al tanto en la prevención de riesgos laborales y en sistemas y control de calidad.

En otro de los casos, se requiere un perfil de abogado laboralista donde se requiere estar al tanto en el asesoramiento de la legislación laboral, redacción de escritos y la asistencia a actos de conciliación y juicios.

Uno de los requisitos más comunes de todas las ofertas de trabajo analizadas ha sido el dominio de las herramientas de la informática como son el paquete office, fundamentalmente conocimientos de Excel avanzado, SAP, Outlook, internet, etc. Además también se solicita buenos conocimientos en el manejo de diversos programas informáticos necesarios para el trabajo relacionado con las relaciones laborales como son el recientemente instaurado sistema Creta, el sistema RED, Winsuite, Contrata, A3nom, todos y cada uno de ellos son importantes a la hora de considerar la demanda en el área de Relaciones Laborales, pues estos conocimientos se consideran básicos e indispensables para el desarrollo de la actividad profesional.

A continuación y como modo complementario se definen el uso y la labor de cada uno de estos programas informáticos mencionados:

Sistema RED⁸ (Remisión Electrónica de Documentos): se trata de un servicio proporcionado por la TGSS para que las organizaciones empresariales puedan intercambiar la información y documentos a través de internet. Permite el acceso a datos de la empresa y de los trabajadores, y es fundamental para el envío de los documentos de cotización, afiliación y partes médicos.

WINSUITE: es el programa que facilita la utilización del Sistema RED, se trata de la aplicación que permite el intercambio de la documentación e información de las diferentes entidades por medios telemáticos.

CRET@⁹: Se trata del Sistema de Liquidación Directa de Cotizaciones (Proyecto Cret@) que se viene implantando por la Tesorería General de la Seguridad Social, en adelante TGSS, desde enero de 2015, es el medio por el que se realiza el proceso de recaudación, facilitando la información óptima y necesaria para las empresas y trabajadores. Incorpora una aplicación de escritorio denominada SILTRA que permite el intercambio de ficheros de cotización, afiliación a la Seguridad Social entre el usuario y la TGSS mediante el certificado Silcon. El sistema SILTRA es la aplicación que sustituye a la publicación WINSUITE.

Contrat@¹⁰: Permite a las empresas y profesionales colegiados que actúan en nombre propio o en representación a terceros, comunicar los contratos laborales a los Servicios Públicos de Empleo a través de internet.

A3Nom¹¹: Se trata de un nuevo programa informático que lleva en funcionamiento desde hace unos años y se ha ido implantando cada vez más en las empresas. Tiene diversas funciones y aplicaciones que permiten diversas gestiones, por un lado esta A3ASESOR que contiene un software de gestión, información, servicios y formación, donde se dispone de todo tipo de información necesaria para la empresa, tanto contable-fiscal como soluciones de tipo laboral, por otro lado se encuentra A3EQUIPO que proporciona las herramientas y soluciones para gestionar las funciones de un

⁸ Gobierno de España, Ministerio de empleo y seguridad social. Consultado en http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/SistemaRed/RedInternetnuev/Informacion/InformacionGeneral/QueeselSistemaRED/index.htm

⁹ Gobierno de España, Ministerio de empleo y seguridad social. Consultado en <http://www.sistemacreta.es/>

¹⁰ Gobierno de España, Ministerio de empleo y seguridad social. Consultado en http://www.sepe.es/contenidos/OficinaVirtual/info_contrata.html

¹¹ Información obtenida de <http://www.canarlab.es/a3erp.php>

Departamento de RR.HH., y en tercer lugar nos encontramos con A3ERP que permite gestionar todo lo relativo y necesario para las materias de Laboral, Comercial, Compras, Logística, Producción y Financiera, desde esta herramienta es donde se disponen las gestiones contables, nóminas, Seguros Sociales, etc.

INSERCIÓN LABORAL POR MEDIO DE PRÁCTICAS EXTERNAS

El objetivo principal de la asignatura de prácticas externas es el de proporcionar al alumno la oportunidad de obtener una experiencia real del trabajo diario en una empresa, con la finalidad de adquirir determinadas competencias genéricas y específicas que no se pueden enseñar en el aula. Esta asignatura perteneciente al plan de estudios actual se puede considerar vital a la hora de proporcionar estos conocimientos necesarios para ejercer la actividad profesional. En este caso, al igual que ocurre con el perfil del director en Recursos Humanos, nos encontramos con el concepto de competencias transversales, que como ya definimos anteriormente, recordamos “son aquellas competencias de carácter genérico donde se integran las aptitudes, la personalidad y los conocimientos adquiridos, son aquellas competencias que se pueden atribuir para todas las profesiones”, estas competencias donde mejor se pueden observar y evaluar es desarrollándolas en un “entorno similar a aquél en el que después deberá demostrar que las posee [...]”. El conjunto de capacidades, habilidades y actitudes complementarias a la formación técnica-teórica forma parte de lo que se viene denominando como competencias profesionales, que no sólo consideran al componente de conocimiento profesional (saber), sino que va más allá incluyendo habilidades profesionales (saber hacer), valores, ética y actitudes profesionales (saber ser o estar.” (C. Ferradass - J.M. Pérez, 2012, p.95).

La transversalidad del perfil competencial se convierte en el factor clave y determinante, donde cada día más, se enfocan las empresas a la hora de valorar la efectividad de un trabajador y una de las claves para que este profesional mantenga su rendimiento laboral, es por ello que se hace necesario e indispensable la reciente incorporación de la obligatoriedad para el alumnado de Relaciones Laborales de la realización de las Prácticas Externas en empresas. Es indispensable obtener una mínima

experiencia laboral para tener más opciones de optar a un trabajo, además es una oportunidad para que el futuro recién titulado se dé a conocer profesionalmente y aumente sus posibilidades de inserción laboral, pudiendo incluso ofrecérsele la oportunidad de continuar en la misma empresa donde ha realizado las prácticas, o al ser conocido por la empresa puede conseguir un trabajo en el futuro en la misma, aunque haya pasado un tiempo de haber acabado su período de prácticas, por lo tanto se puede considerar a esta asignatura como una de las más importantes de la carrera.

ESTUDIO EMPÍRICO

Para la realización de este estudio sobre la adecuación del perfil del recién titulado en Relaciones Laborales con la actividad profesional se ha obtenido la opinión empresarial por medio un cuestionario y una serie de entrevistas personales. Estos métodos de recogida de datos se han dirigido a aquellas empresas que han tenido o tienen relación con la Universidad de La Laguna por medio de la acogida de alumnos en Prácticas Externas. Las empresas participantes han aportando su opinión acerca de la adecuación práctica de estos alumnos, además de sus sugerencias de mejora para la mejor capacitación práctica de este perfil.

Asumiendo que la experiencia profesional cuenta mucho a la hora de determinar la capacidad profesional, nos remitimos a las empresas que ya han tenido un contacto con este tipo de perfil por medio de las Prácticas Externas, puesto que este alumnado se encuentra finalizando sus estudios y pronto tendrán que incorporarse a la realidad del mercado laboral.

La colaboración de estas empresas se ha dado gracias al profesor Carlos Trujillo, que como coordinador de las Prácticas Externas de la Facultad de Derecho de la Universidad de La Laguna, ha facilitado gran parte del esfuerzo que conlleva este estudio en la búsqueda de empresas que cumplan el perfil necesario para ser objeto de estudio, y además el trato con estas empresas, por un lado contactando con ellas e informándoles del objeto del estudio que se iba a realizar con su colaboración, y por otro proporcionando los datos de contacto para poder remitir dicho cuestionario.

El procedimiento para hacer llegar a las empresas esta encuesta ha sido vía correo electrónico, donde se les explicaba el motivo y contenido del estudio y se incluía un enlace (link) a través del cual se accedía a las preguntas a las que se debía responder para luego proceder a enviar dicho formulario para su posterior análisis.

La herramienta utilizada tanto para la realización de la encuesta como para enviarla a los participantes ha sido la de Formularios de Google¹², se trata de una aplicación que ha resultado muy útil para realizar este estudio y que ha proporcionado una agilidad muy productiva. Esta herramienta permite realizar un formulario de preguntas, donde se pueden crear multitud de cuestiones pudiendo seleccionar una amplia gama de estilos de preguntas y respuestas (Ej.: preguntas tipo test, de desarrollo, multirespuesta, obligatoriedad de respuesta para continuar,...).

El cuestionario consta de 11 preguntas relativas a la materia sobre la adecuación del perfil, las cuales se pueden observar en el anexo de este trabajo. Otra cuestión importante, es la del número de veces que fueron enviadas a las empresas propuestas para participar en el estudio, se enviaron por un total de 3 veces a aquellas empresas que no pudieron contestar desde el primer o el segundo envío, de esta forma se logró incrementar el número de respuesta y participación.

Todas estas cuestiones se han realizado con la colaboración y la correspondiente revisión del tutor de este trabajo, encaminadas a determinar las carencias o virtudes de este colectivo en estudio, todas y cada una de las preguntas seleccionadas describen, de una forma general, las competencias que desarrolla o debería poder desarrollar el alumnado en prácticas en la actividad profesional, tratando de determinar aquellas cuestiones donde es necesario realizar un cambio aptitudinal para proporcionar la mejor adecuación del perfil competencial del alumnado de proveniente Universidad de La Laguna.

Además, para obtener una mejor versión desde el punto de vista empresarial, se han realizado un total de 3 entrevistas personales, en las cuales se ha podido determinar con exactitud el objeto de este estudio, y así lograr responder claramente a la pregunta principal de este proyecto, esto es, ¿Se encuentra el recién titulado en Relaciones Laborales capacitado para la actividad profesional en la empresa?

¹² <https://www.google.es/intl/es/forms/about/>

Estas entrevistas se basaron en las mismas cuestiones, pero tratadas con mayor profundidad para confirmar así las respuestas obtenidas en el cuestionario.

Es importante mencionar que actualmente nos encontramos en un tiempo de cambios continuos, donde la competitividad se hace cada día más importante en todas las facetas de la carrera profesional de una persona, por lo tanto es importante realizar un estudio donde la inversión en capital humano quede expresada y se obtenga el beneficio absoluto de la misma. Por ello es necesario buscar la máxima efectividad por medio de la inserción laboral, lo cual enlaza con la clave de este estudio, puesto que las empresas son la base de las salidas profesionales de estos estudios y debemos de obtener su opinión para lograr aportar una serie de mejoras a la capacitación de estos profesionales en la universidad, para luego incorporarse al mercado laboral y así cumplir las expectativas, tanto personales como profesionales, y la buena percepción de las empresas para crear trabajo en esta área profesional dirigida al empleo joven, donde se tenga la capacidad de adaptación continua a los cambios.

Otros datos que han sido relevantes en esta investigación han sido los resultados globales de las calificaciones realizadas por los tutores de las prácticas externas, puesto que se trata de otro indicio de la eficacia final de las Prácticas Externas realizadas por el alumnado durante el curso 2014/2015, estos datos han sido proporcionados también gracias a la colaboración del Profesor Carlos Trujillo. En estos resultados las empresas han calificado la aptitud del alumnado tras la finalización de las mismas, donde se puede comprobar que obtienen puntuaciones bastante altas, finalizado el proceso de prácticas, cada tutor externo (tutor de empresa) califica al alumnado en función de las tareas que han desempeñado durante ese periodo, contando además con cuestiones donde se abordan las aptitudes y actitudes de los mismos a la hora de desempeñar las funciones encomendadas, es importante tener en cuenta que en esta calificación final, se abordan muchas cuestiones similares a las que se realizan en la encuesta perteneciente a este proyecto, pero enfocadas a cada alumno en particular según la experiencia individual con el alumno en concreto, por lo que es muy importante tener en cuenta sus resultados para poder ayudar a la conclusión del estudio sobre el perfil del recién titulado en Relaciones Laboral.

ANÁLISIS Y RESULTADOS DEL ESTUDIO

Este análisis se realiza con un trabajo básicamente descriptivo, basado en el análisis de las frecuencias de las respuestas, para lo cual se han utilizado tres tipos de recogida de información, uno de ellos es la realización de un **cuestionario**, donde se recogen varios tipos de preguntas encaminadas a determinar las competencias enfocadas al perfil en estudio. Otra herramienta acorde, ha sido la realización de **entrevistas personales**, enfocadas hacia la misma línea de preguntas de la encuesta, dirigidas a confirmar y profundizar en los resultados obtenidos. Por otro lado se ha utilizado una recogida de datos pertenecientes de los resultados de las **calificaciones globales** de las prácticas externas realizadas por los tutores externos de los alumnos.

A continuación se explican y analizan los resultados de cada una de las herramientas utilizadas para obtener los datos:

CUESTIONARIO

Este cuestionario fue enviado 3 veces a un total de 60 empresas, donde consecuentemente se obtuvo un resultado de respuesta de 29 empresas participantes, de las cuáles una de ellas no disponía de la información y experiencia necesaria para valorar a este perfil, por lo que contestó en todas las respuestas la opción de “se desconoce”. El resto de las 31 empresas a las que se les solicitó su colaboración no contestaron.

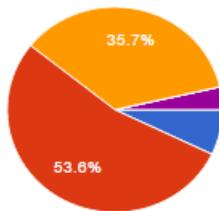
Es preciso aclarar que el resto de porcentajes en cada una de las preguntas que restan, se refieren a las respuestas de “se desconoce” ya que hubo una empresa que no disponía de la información necesaria, debido a que no había tenido relación con alumnos en prácticas de la materia, y en aquellas cuestiones donde el porcentaje es algo más elevado para esta respuesta, se debe a que el sujeto responsable de la empresa para contestar estas preguntas, no disponía de la información sobre el alumno en relación a esa cuestión, debido a que no era una función propia del puesto encomendado al alumno en la empresa. En la primera cuestión se trata de un 3,6% para esta respuesta, en la segunda el 3,7%, para la tercera se obtuvo un 7,1%, en la cuarta pregunta un 3,7%, en la número cinco un 4%, para el caso de la sexta cuestión se obtuvo un 7,4%, en la séptima

un 3,7%, en la octava le pertenece un 4,2%, para la novena pregunta el porcentaje es de 7,4%, y para la última cuestión donde se obtiene un porcentaje de respuesta 21,4%, siendo este mucho más elevado que el de los casos anteriores debido a que la cuestión está dirigida a las funciones propias de un Dpto. de Recursos Humanos donde muchas empresas participantes no se dedicaban a estas funciones de empresa.

Aclarar también que en cada gráfico se ha utilizado una división de colores para diferenciar cada una de las opciones de respuesta obtenidas. El color azul pertenece a la respuesta de “excelente”, el amarillo a “suficiente”, el naranja a “insuficiente”, el violeta “se desconoce” y el verde pertenece a la opción de “nulo”.

A continuación se analizan las respuestas obtenidas en cada cuestión:

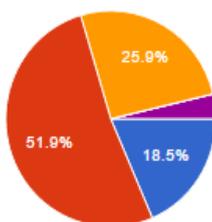
La primera cuestión en relevancia de esta cuestionario es sobre la *Adecuación Práctica* en general del alumnado en prácticas, donde el resultado obtenido es el de un alto



porcentaje (56,6%) que se limita a una calificación de Suficiente, lo cual indica ciertas dificultades que puede tener dicho perfil para adaptarse al trabajo real de las empresas, ya que sólo se ha obtenido un 7,1% de respuestas en calificación de Excelente y un preocupante porcentaje de 35,7% de Insuficiencia, lo que hace que se pueda plantear el porqué de esta dificultad de adecuación. Bien

puede interpretarse que se deba a la falta de experiencia y al escaso periodo en prácticas al que acuden, pudiendo acceder a estas prácticas durante las primeras semanas con cierto obstáculo como es el de no saber a lo que uno se va a enfrentar a lo largo de estas semanas, lo que hace que una persona con gran experiencia profesional pueda observar la poca adecuación práctica de un alumno que se encuentra finalizando los estudios.

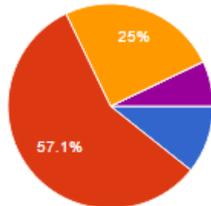
En cuanto a la segunda cuestión planteada, referida de modo general a los *Conocimientos en la materia*, se obtienen en este caso mejores expectativas que en el



caso anterior, pues nos encontramos con un porcentaje mayoritario en la calificación de Suficiente, siendo este de 51.9%, y dividiéndose el resto en una calificación de Excelente, superior a la anterior con un 18.5%, y un resultado algo superior en Insuficiente, de un 25.9%. Esto puede deberse de nuevo a la falta

de experiencia y de puesta en práctica de los conocimientos obtenidos.

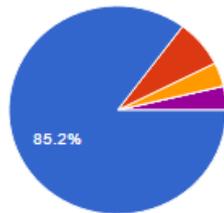
La tercera cuestión se refiere a los *Conocimientos teóricos y aplicación de los mismos*, en materia legislación, en materias como laboral, Seguridad social, Derecho Fiscal y



procesal, Sindical, ... en este caso volvemos a obtener un mayor porcentaje con diferencia en el calificativo de Suficiente, un 57,1, obteniendo muy poca calificación en Excelente, siendo ésta de un 10,7, y mayor en Insuficiente, con un 25%, cuya razón pueda ser la misma que en el caso de los conocimientos en general sobre la

materia laboral.

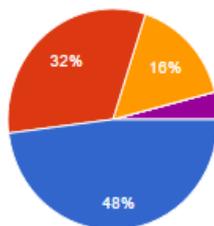
Puestos ya en la cuestión número cuatro, *Motivación, el entusiasmo y las ganas de aprender*, podemos observar una muy buena calificación, donde un 85.2% ha opinado que es de Excelente, un 7.4% de Suficiente y 3.7% Insuficiente. Este resultado puede considerarse bastante



alentador, ya que la motivación y las ganas de aprender y prosperar es una de las bases para poder prosperar en el mercado

laboral y poder adquirir más conocimientos sobre la experiencia realizada.

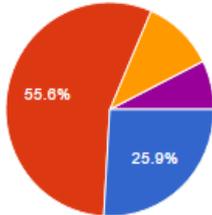
La quinta pregunta va dirigida hacia las aptitudes o competencias transversales, dirigidas hacia la adaptación y realización, esto se refiere al trabajo en equipo,



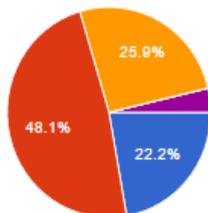
relaciones interpersonales, trato con los clientes, búsqueda y gestión de la información, adaptación al cambio, manejo de conocimientos sobre la estructura y dinámica del entorno empresarial, mediación y solución del conflicto,... En este caso se vuelve a obtener un buen resultado, ya que el mayor

porcentaje de respuesta ha sido en la calificación de Excelente, con un 48%, un 32% Suficiente y un 16% Insuficiente. Estos resultados, como se pueden observar oscilan entre la excelencia y suficiencia, decantándose en la excelencia, siendo esto muy importante ya que estas competencias, tal y como se ha indicado anteriormente resultan indispensables para el desarrollo de la actividad profesional y el crecimiento como tal en una empresa, siendo muy importante la adaptación a estos cambios.

La siguiente cuestión tiene que ver con la tendencia observable a prestar un *Servicio de calidad* para la empresa en un futuro cercano, es decir, lo relativo a las cuestiones de aprendizaje continuo, organización y gestión del tiempo de trabajo, asesoramiento a empresas y/o trabajadores, comunicación oral, etc. Obteniendo en este caso un porcentaje superior en la calificación de Suficiente, con un 55.6%, un 25.9% en Excelente y un 11.1% en Insuficiente. Esto es un dato observable del futuro profesional del alumno, basado en la impresión del tutor o tutores que hayan respondido a esta cuestión, dependiendo de su valoración y de las aptitudes del alumno, siendo este un dato modificable en el futuro con la experiencia.

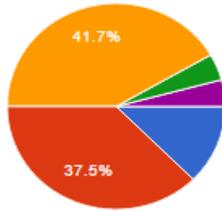


Con respecto a la cuestión número siete, está dirigida a la *adecuación y aprendizaje en cuanto a programas informáticos* específicos y necesarios para las laborales profesionales, obteniendo unos porcentajes similares entre sí que en las cuestiones anteriores, donde el mayor porcentaje es Suficiente, con un 48.1%, un 22.2% Excelente y un 25.9% Insuficiente. Esto es sorprendente según el punto de vista en que se mire, puesto que la generación actual se ha podido relacionar con la informática, pudiendo adquirir una facilidad para el aprendizaje del uso de un programa informático, pero por otro lado, no deja de ser sorprendente estas calificaciones ya que, tal y como analizaremos con mayor profundidad a continuación, en la pestaña de observaciones donde las empresas han propuesto sus mejoras y opiniones existe una gran necesidad de aprendizaje desde la universidad en programas claves para ejercer la actividad laboral en una empresa.



La cuestión número ocho se refiere al *grado de autonomía* del alumno, en cuanto a toma de decisiones, aportación de ideas, pensamiento analítico, crítico y autocrítico, capacidad para rendir bajo presión, iniciativa, etc., donde se obtienen unos resultados casi equivalentes en las calificaciones de Suficiente (37.5%) e Insuficiente (41.7%), siendo superior la calificación de Insuficiente, en cuanto a la opción de Excelente se

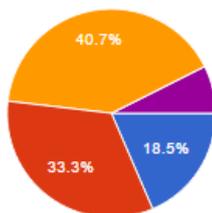
obtiene una calificación de 12.5%, y 4.2% en nulo. Por lo general se puede analizar un



porcentaje de respuestas bastante crítico, ya que deja claro la poca autonomía que muestra el alumnado, esto se puede deber en muchos casos, y al igual que en las anteriores ocasiones, a la falta de experiencia que se denota en el perfil, la cual conlleva cierta inseguridad, lo que no le permite obtener un adecuado

nivel de autonomía en situaciones de presión o toma de decisiones. Aunque estas ocasiones suelen ser muy escasas en el alumno en prácticas, puesto que la responsabilidad que se les atribuye es baja, debido precisamente a su inexperiencia, además del poco tiempo que transcurren en este periodo de prácticas. También se puede decir que la falta de iniciativa podría deberse a la falta de conocimientos para actuar bajo la interpretación de las leyes, o el no conocer la operativa para llevar a cabo ciertas tareas.

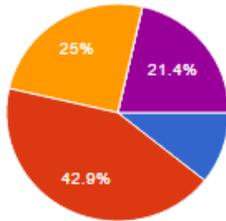
Otra cuestión se refiere a los *Conocimientos en materias específicas* relativas a las competencias de un Graduado en Relaciones Laborales, tratándose por ejemplo en materias de redacción de despidos/sanciones, confección de nóminas y seguros sociales,



jubilaciones, selección de personal, contrataciones, selección de personal, convenios colectivos, altas y bajas de trabajadores, prestaciones de la Seguridad Social, redacción y contestación de solicitudes,... Aquí nos encontramos con unos resultados bajos en Excelencia, pues el porcentaje mayor pertenece al

Insuficiente con un 40.7%, volviendo a estar cercano al Suficiente (33.3%), y un 18.5% en Excelente. Podemos entender de esta pregunta, que se trata de materias muy específicas sobre las labores más comunes de un titulado en Relaciones Laborales, donde más se requiere el aprendizaje práctico para su correcta adecuación, donde los conocimientos que se aportan a lo largo de la carrera universitaria son altamente teóricos, razón por la cual se hace indispensable esta asignatura de Prácticas Externas, precisamente para solventar el asunto del poco conocimiento práctico de que dispone el alumno.

En la última cuestión referente a una pregunta directa sobre las materias que corresponden al alumno en prácticas, va dirigida al área de la Gestión y Dirección de



Recursos Humanos, en cuanto a los conocimientos específicos al respecto, además de su adecuación práctica y el manejo de los mismos. Estos conocimientos se refieren materias como la de formación para los trabajadores, selección de personal y desarrollo, administración de personal, área jurídica empresarial

dentro de los Recursos Humanos, conocimientos sobre las funciones de un Director de Recursos Humanos. En este caso obtenemos una mayoría de respuesta en la calificación de Suficiente con un 42.9%, obteniendo un 7% en Insuficiente, 10.7% en Excelente y un 21.4% que lo desconoce. Siendo este uno de los perfiles profesionales hacia donde más se orienta la carrera en Relaciones Laborales, y teniendo en cuenta el carácter complejo de esta área debido a la magnitud de sus funciones y a la cuestión multidisciplinar de tareas de un departamento de recursos humanos, se puede observar que la calificación obtenida es relativamente buena.

La última cuestión de esta encuesta es la relativa a las *Observaciones*, con la idea de que las empresas aportaran sus opiniones al respecto y pudieran sugerir mejoras para tenerlas en cuenta en este estudio, las cuales han aportado grandes ideas al estudio y se tendrán en cuenta a la hora de sugerir una serie de mejoras para lograr adaptar mejor la adecuación de este perfil a lo que las empresas solicitan o donde visualizan que carecen de conocimientos.

Dentro de esta cuestión, las empresas han aportado voluntariamente una amplitud de opiniones que muchas se han centrado en un mismo punto, como es el caso de la *Falta de conocimientos en programas utilizados y aplicaciones para el desempeño del trabajo* de la profesión, donde diversas observaciones concuerdan, y de manera explícita en una de las opiniones, que “Esta profesión debe ser una práctica continua desde la Facultad. La teoría debe ir de mano de las prácticas, de casos reales”, aclarando que un alumno que se encuentra finalizando sus estudios “no puede dudar de qué contrato debe aplicar, no puede dudar sobre cómo se calcula un coeficiente a tiempo parcial”. En este caso, el tutor colaborador con experiencia, expresa que salió de sus estudios sin idea de lo más básico de la profesión, y visualiza que al alumnado en prácticas de la actualidad le

ocurre lo mismo. Añadiendo la necesidad del aprendizaje de uso de la “herramienta más básica, común e imprescindible que se va a encontrar en su profesión” como es el caso del Sistema Red y el Registro Electrónico. También se añade la falta de conocimiento de confección de una nómina o de los Seguros Sociales por medio de programas informáticos, también indican la falta de conocimientos en aplicaciones necesarios como es el caso de Winsuite, Redcom o Cret@, además de conocimientos avanzados en el uso de Microsoft Office, mayoritariamente en el Excel.

Según este punto de vista empresarial, también se hace necesario una práctica en casos y sucesos reales en las asignaturas donde se adquieran los conocimientos para realizar un análisis crítico sobre la legislación. Se precisa, además, la inclusión de materias donde se aprenda el manejo de programas informáticos en relación con Recursos Humanos o Contabilidad, aportando la alternativa de mejora, por ejemplo realizando “estudio de los portales On-Line de Seguridad Social, Hacienda, Gobierno de Canarias, para poder acercarlos más a las tecnologías utilizadas actualmente para la Gestión del Personal y los Recursos Humanos”.

También otras observaciones aportadas son hándicap que se encuentra en la poca experiencia y el poco tiempo de prácticas del que dispone el alumnado para aprender lo necesario de las mismas, añadiendo como valoración la necesidad adquirir un mayor tiempo de prácticas.

Es necesario añadir que varias de las opiniones expresan su satisfacción con el alumnado en prácticas, donde valoran el empeño, la actitud y la motivación de los mismos, de acuerdo con los resultados obtenidos en la pregunta número cuatro de la encuesta realizada, donde se obtiene un resultado de respuesta bastante bueno. Añadiendo textualmente en uno de los casos que “la continuidad, su preparación y adaptación al formato empresa han sido óptimas” y en otro caso que “esta universidad para mí tiene la excelencia demostrada y comprobada por esta empresa”, lo cual es alentador y satisfactorio la diversidad de opinión, todas con intención de aportar mejoras, y además por otro lado alabar el desempeño realizado por el alumnado en prácticas. Otra aportación en modo de consejo es la de “tener paciencia y seguir reciclándose”, entendiéndose que dicha observación se dirige hacia el sentido de que el área de las Relaciones Laborales es muy amplia y extensa, donde su aprendizaje práctico conlleva cierto tiempo de adecuación y además es necesario continuar

adquiriendo conocimientos, ya que el ámbito de las Relaciones Laborales se encuentra en continuo movimiento.

ENTREVISTA

Estas entrevistas fueron realizadas a 3 personas provenientes de 3 tipos de empresas, una perteneciente al sector público, la persona entrevistada es responsable del Dpto. de Recursos Humanos de dicha empresa. Otra fue a una empresa perteneciente al sector de la hostelería, la persona entrevistada es jefe/a de área en el Dpto. de Recursos Humanos. La tercera persona entrevistada pertenece a una empresa del sector privado, concretamente de la profesión de la asesoría laboral, se trata de un/a asesor/a laboral con varios años de experiencia en la profesión, y que además como dato adicional, obtuvo dicho trabajo por medio de las prácticas externas. La duración de las entrevistas fue de aproximadamente entre 40 minutos y 60 minutos.

A parte del cuestionario, también se realizaron algunas entrevistas personales a responsables o tutores que realizaron la encuesta para corroborar y profundizar en las cuestiones más importantes donde se podría observar ciertas carencias en el perfil y así determinar mejor las dificultades con las que se encontraría, teniendo una opinión más extensa sobre las carencias y virtudes del alumnado. Del resultado de las mismas se pudo objetar lo mismo que se determinó con los cuestionario, de tal forma que las personas entrevistadas coincidían en las mismas observaciones, entre ellas, la carencia de experiencia y el hándicap del periodo de prácticas que dificulta la adquisición de los conocimientos más básicos, además de la falta de conocimiento en el uso de aplicaciones informáticas, que se hace cada día más latente, también la ausencia de dominio en la búsqueda de información precisa basándose en legislaciones, apuntando por ejemplo la falta de conocimiento en la búsqueda de jurisprudencia, la cual se hace indispensable para el desarrollo de escritos y para fundamentar ciertas acciones que se producen en la vida profesional. Otra de las observaciones que llamó la atención en estas entrevistas es el problema para redactar escritos formales. Su desuso en los estudios hace que resulte de gran dificultad la expresión escrita en su cometido formal.

DATOS DE LAS CALIFICACIONES DE LOS TUTORES DE PRÁCTICAS:

Otra información muy relevante e importante para el estudio son los resultados de las valoraciones globales realizadas por las empresas, donde cada tutor externo califica al alumnado de forma individual tras realizar las prácticas externas. En estos resultados se obtiene un promedio de 8,25 de un total de 79 alumnos, lo cual atribuye a un buen resultado de la experiencia del alumnado individualmente aportada a la actividad laboral. Salvo algunas excepciones que corresponden a suspensos, el resto de calificaciones corresponden la gran mayoría a notables o sobresalientes, por lo que sigue considerándose un buen resultado donde los suspensos se hacen muy escasos, sin saber la razón de dichos suspensos, concretamente se trata de 3 suspensos entre 79, lo que hace que lo que realmente se valore es las altas calificaciones de los 76 restantes.

CONCLUSIONES

Tras las numerosas referencias consultadas y los resultados obtenidos del estudio empírico queda constancia de las numerosas alternativas en salidas profesionales a las que se encuentran dirigidos los estudios de Graduado en Relaciones Laborales, más aún después de la última modificación del plan de estudios, tras el cual se le añade, entre otras cuestiones, la obligatoriedad de realizar unas Prácticas Externas en empresas, ya que le atribuye un gran valor a los estudios realizados, puesto que se trata de un enfoque profesional donde la práctica profesional y la experiencia resulta muy importante. Con estas prácticas, el alumno adquiere un gran valor al incorporarse al mercado laboral, ya que se le proporciona la oportunidad para llevar a la práctica los conocimientos obtenidos a lo largo de su carrera universitaria, lo que le atribuye una cierta seguridad, además de un gran enfoque y mejora en sus competencias transversales, que como ya se ha determinado anteriormente, son muy importantes para el perfil del recién titulado en Relaciones Laborales.

También se ha observado la necesidad que viene anexa a estos estudios, que es la de mantenerse actualizado en todo momento, ya que el ámbito laboral se encuentra en continuo cambio y consta de materias muy importantes para el desarrollo económico y

social del país, puesto que vincula tanto a los trabajadores como a las empresas y empresarios, tratando de buscar el nexo y la colaboración de unos con otros, por lo que el mundo se encuentra en continuo avance y las relaciones laborales deben ir a la par de estos cambios, lo que conlleva a la adecuación constante de este perfil en base al mercado laboral y sus necesidades.

Queda claro que para la formación reglada en la Universidad no es fácil adaptar estos estudios a la realidad continuamente, pero sí es necesario e indispensable transmitir esta necesidad al alumnado, pues estos deben de ser conscientes de que tras finalizar sus estudios y obtener su título deben seguir formándose continuamente para mantenerse en la corriente de la actualidad. El objetivo de este trabajo ha sido el análisis de dicho perfil y su adecuación con lo que requiere su sector en el mercado laboral, y a que a su mejora y correcta adaptación puede contribuir la Universidad de La Laguna teniendo en cuenta los resultados que se han obtenido de la opinión y valoración de las empresas participantes.

A pesar de las posibles mejoras que pueda realizar la Universidad de La Laguna, queda claro que el propio alumnado debe contribuir a estas mejoras, y ser consciente de lo dicho con anterioridad, se trata de una carrera profesional que requiere una continua adaptación y formación en las competencias y conocimientos que demanda el mercado laboral.

PROPUESTAS DE MEJORA

Llegados a este punto, donde se ha podido analizar las competencias de un titulado una vez obtenido el Grado en Relaciones Laborales, y teniendo en cuenta la gran diversidad de perfiles profesionales que existen relacionados con esta área profesional donde debemos tener en cuenta la opinión del mercado laboral, valorando considerablemente la opinión de las empresas, ya que estas constituyen, en su gran mayoría, la base de la inserción laboral de los recién titulados en Relaciones Laborales, sobre todo en este periodo de crisis en el que se encuentra nuestro país. Por esta razón, es necesario, quizás más que nunca, que se pueda crear empleo joven adecuándolos para la inserción laboral en su sector, tratándose en este caso de las Relaciones Laborales, área desde la que se podría determinar que se ha visto bastante afectada por la actualidad, ya que se ha encontrado en constante cambio en los últimos años, por ejemplo con las continuas reformas laborales surgidas con el Gobierno a partir del año 2012. A raíz de una serie de sucesos acontecidos en los últimos años, se ha podido observar la necesidad adaptarse a los cambios, encontrándose en continua adaptación formativa y aumentando las capacidades transversales dispuestas en cada tipo de persona, intentando ser cada día más competente en el mercado laboral.

Dicho esto y tras los resultados obtenidos de los cuestionario y las entrevistas personales, se pueden sugerir una serie de mejoras dirigidas, por un lado, a los contenidos del plan de estudios, es decir dentro de la Universidad, y por otro lado, dirigidas también a la necesidad de continuar formándose tras finalizar los estudios universitarios, y de esta forma aumentar las posibilidades de acceder al mercado laboral y escalar poco a poco en la profesión. Además es necesario tratar de alentar al recién titulado para mejorar sus capacidades transversales, ya que son muy importantes en la actualidad, tal y como se ha podido ver en este estudio, lo que conlleva a formarse no sólo en conocimientos teóricos-formativos, sino también en conocimientos dirigidos a mejorar la cuestión de la aptitud.

Por lo que se puede observar de los resultados obtenidos, se hace latente la necesidad de actualizar los estudios en base a los programas informáticos más utilizados para ejercer las labores correspondiente a la gestión laboral, aprender la función y el uso de cada uno, así como también enfocarles hacia el uso práctico. La teoría es muy importante

para poder ejercer la práctica, pero la base para ejercer unas buenas funciones es la parte práctica. Es recomendable añadir una asignatura correspondiente a la ofimática, puesto que su demanda por las empresas y su carencia en este perfil se hace obvia, por otro lado, también podría añadirse como parte de los contenidos de cada asignatura, dedicarle una parte práctica a la ofimática correspondiente a cada asignatura. A continuación enumero una serie de mejoras en la ofimática de cada asignatura:

2. Derecho del Trabajo, es muy importante conocer las leyes en las que se fundamenta, además del uso y la realización de un convenio colectivo, o los fundamentos en despidos o sanciones y todos aquellos conocimientos teóricos que se hacen vitales, pero también se hace necesario más conocimientos en materia de contratación lo que conlleva a desarrollar un amplio conocimiento sobre la materia, además del uso del sistema por el que se notifica el contrato de un trabajador y se da de alta por medio de Contrat@, siendo este programa informático el más básico y el que más relevancia tiene, ya que la mayoría de las empresas lo usa para dicho trámite.
3. Derecho de la Seguridad Social: Además de su contenido actual, que no deja de ser vital e importante, podría añadirse una serie de contenidos dirigidos a conocer el Sistema Red en profundidad, además de Winsuite o el recientemente denominado Creta@, obtener por un lado los conocimientos correspondiente y su uso, además de unas horas prácticas dedicadas a su utilización.
4. Prácticas de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social: En esta materia se abarca el asunto de la contratación, además de los seguros sociales y el cálculo de las nóminas; podría añadirse una serie de horas lectivas para dedicarlas a repasar el uso de programas como Contrat@ o Sistema Red en su práctica real, además de aprender a realizar una nómina en aquellos programas más utilizados, como es en la actualidad el A3.
5. Podría añadirse una asignatura de informática avanzada, donde se adquieran los conocimientos más avanzados para el manejo del paquete office, en especial, Excel avanzado, ya que su eficaz uso es tan indispensable como los mencionados con anterioridad.

6. Contabilidad: considero que es muy importante tener las nociones básicas en contabilidad, ya que en algunos casos de la actividad profesional es necesario como mínimo, tener un conocimiento de su gestión, además de añadirle una parte práctica en el uso de programas más usados en la actualidad para ese fin. En el programa del Grado se corresponde a una asignatura optativa, pero considero que es importante que todos los alumnos tengan un conocimiento básico sobre la misma.

Otra sugerencia que podría hacerse es el reforzamiento de la realización documental, pues se trata de una carencia expresada y observada en las observaciones de la encuesta, pues la falta de experiencia en la redacción de escritos y documentos oficiales también es un punto en contra del recién titulado en Relaciones Laborales. Además este alumnado no cuenta con la capacidad para el manejo de la jurisprudencia, lo cual es indispensable para, por ejemplo, imponer un despido o una sanción, por lo que también podría dedicarse una parte práctica a la realización y trámite que conlleva este tipo de procesos o documentos oficiales.

Bajo mi punto de vista, ambas cuestiones son las que considero indispensables para mejorar la adaptación del alumnado recién titulado al mercado laboral, y que para su correcta inserción requiere de estos conocimientos básicos en estas materias, ya que carecen de la experiencia profesional suficiente para su dominio, pero por lo menos insertarse con unos conocimientos básicos que puedan profundizar por medio de la práctica real, una vez obtenida la oportunidad para ampliar sus conocimientos de la mejor manera, que es la de prestar sus servicios en una empresa y adquirir con el tiempo la experiencia suficiente para el dominio de estas cuestiones. Bien es cierto, que esta serie de mejoras a cargo de la actividad docente de la Universidad se dificulta, ya que conlleva un proceso de cambio al que se le debe atribuir cierto tiempo de adecuación, puesto que tendrían que disponer de multitud de recursos informáticos, pero no deja de ser importante que se tenga en cuenta esta cuestión, ya que es la manera de aportar mayor calidad a los egresados en la materia.

Como alternativa a la dificultad de adquirir los recursos informáticos suficientes, se podría requerir la colaboración por parte del alumnado aportando su propio material, bajo su voluntad para adquirir la práctica en las horas lectivas correspondientes, se les

podría solicitar disponer en la clase de material informático, si dispusieran del mismo, para aplicar los conocimientos prácticos. De manera que por medio de programas beta o por medio de una web o prueba de estos programas, puedan adquirir los conocimientos básicos para su uso, o por lo menos el proceso para llevar a cabo las funciones básicas del mismo.

Lo ideal sería disponer de estos recursos y aplicarlos a la práctica por cada alumno, para que realmente tenga la opción de aprender paso por paso, pero a falta de disponer de todos los recursos necesarios que esto conlleva, se podría comenzar por dedicar ciertas clases prácticas a explicar por ejemplo, los pasos correspondientes al procedimiento para dar una alta de un trabajador, o una baja en el Sistema Red, o en Contrat@ como notificar un contrato de trabajo. Esto sería dedicar unas clases prácticas a explicar simplemente los pasos a seguir para desarrollar estas funciones básicas en la ofimática más importante y utilizada, que ya ha sido mencionada en anteriores ocasiones, y constatada su necesidad.

Otra cuestión que resultaría interesante fomentar desde la Universidad, es la de las competencias transversales, ya que como se ha podido analizar previamente, constituyen una base muy importante de cara a mejorar la adecuación profesional en la empresa, pues son indispensables para el desarrollo profesional. Por ejemplo, se podría mejorar la capacidad de adaptación al cambio del alumno, ya que se presenta cierta dificultad para adaptarse a la actividad profesional en una empresa y dejar atrás el periodo estudiantil, donde las situaciones de presión a las que se enfrenta son diferentes, podría proponerse en determinadas asignaturas, como por ejemplo Derecho Laboral o Derecho Sindical, el planteamiento de problemas reales que resultan de la aplicación de normas, o ciertos conflictos legales que pueden surgir al poner en práctica las leyes, de esta forma se podría incidir en el grado de autonomía del alumnado, en su capacidad para la toma de decisiones. Es decir, que todas las asignaturas se acerquen y se planteé al alumnado cuestiones que se puedan suceder a la hora de la práctica profesional y que conlleven un alto rendimiento de presión y de toma de decisiones, además de su análisis crítico y profesional. Otra cuestión referente a estas competencias es la de la comunicación oral, podría fomentarse de mejor forma la comunicación oral con los compañeros de trabajo, con los trabajadores y con las empresas tratando de hacer hincapié en estas competencias en aquellas asignaturas propias de la psicología laboral.

Como alternativa y teniendo en cuenta el carácter de importancia que le corresponde a las competencias transversales para la perfecta adecuación en la empresa, se podrían proponer por parte de la institución de la Universidad de La Laguna, como también por parte de su profesorado, la realización de actividades formativas orientadas a la mejora aptitudinal referente a este tipo de competencias, o también la realización de ofertas complementarias en cursos o seminarios dirigidos a fomentar las competencias transversales. Todo ello se podría orientar correctamente con la aportación y ayuda necesaria por parte del profesorado para la concienciación de la importancia de este aspecto, ya que el alumno puede desconocer la relevancia de la que disponen las competencias transversales para el desarrollo de la actividad profesional y su perfecta adecuación con el entorno laboral.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Cajide, J., Porto, A., Abeal, C., Barreiro, F., Zamora, E., Expósito, A., & Mosteiro, J. (2002). Competencias adquiridas en la universidad y habilidades requeridas por los empresarios. *Revista de Investigación educativa*, 20(2), 449-467. Recuperado en: <http://revistas.um.es/rie/article/view/99011/0>
- Enríquez Martínez, Á., & Rentería Pérez, E. (2007). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. *Universitas Psychologica*, 6(1), 89-104. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1657-92672007000100010&script=sci_arttext
- Ferradans Caramés, C. y Pérez Monguió, J.M. (2012). “Algunas cuestiones sobre el practicum en el grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos”. (Trabajo). *Revista de la Asociación Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo* (N.27), 93 -103. Recuperado de: <http://www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/viewArticle/1129>
- Galán García, A., & Herráiz Martín, M. D. S. (2005). La enseñanza de las Relaciones Laborales en España. Recuperado en: <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/2456>
- Gallastegi, E. A. (2012). El ejercicio profesional en el área de los Recursos Humanos como perfil-objetivo en la diplomatura en Relaciones Laborales y en la licenciatura en Ciencias del Trabajo: condiciones generales sobre una propuesta curricular global. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*. Recuperado en: http://www.ehu.eus/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/viewFile/6692/6138
- García Carvajal, S. (2014). Competencias transversales: una herramienta fundamental para un excelente desempeño en el puesto de trabajo. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co:8080/handle/10654/10794>
- García, E., & Ferrer, B. (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España. Recuperado de: http://www.aneca.es/content/download/10357/115911/file/publi_procesosil.pdf

- Gavidia, Y., & Méndez, C. (2012). Diseño de un Plan de Gestión de Recursos Humanos basado en el Modelo de Gestión por Competencias. *Revista Digital de Investigación y Postgrado*, 2(1), 1. Recuperado de: DIALNET, <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3908543>
- Lechuga, A. C., & Ballús, M. N. (2005). LAS SOLICITUDES DE TRABAJO EN EL ÁREA DE LOS RECURSOS HUMANOS. UN ESTUDIO DE LA EMPLEABILIDAD DE LOS RECIÉN TITULADOS. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, (6), 453-465. Recuperado de: <http://www.ruct.uva.es/pdf/Revista%206/6206.pdf>
- Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos (2005), disponible en http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf
- Montalvo, G. (2009). La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España. *Papeles de economía española*, 2(0), 0. Recuperado en: <http://www.econ.upf.edu/~montalvo/wp/ARTICULO%20PEE08rev.pdf>
- Montero, I. L. (2005). Grado en ciencias laborales y recursos humanos. *Trabajo*, 15. Recuperado en: <http://uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/trabajo/article/viewArticle/128>
- Palomares, R. C. (2011). La flexibilidad de los nuevos profesionales de empresa: consultores, técnicos, asesores, formadores, staffs,... *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, (16). Recuperado en: http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3104
- Sánchez- Silva, C. (2013). El ejecutor: la función del director de recursos humanos da un vuelco con la crisis. *El País*. Recuperado de: http://economia.elpais.com/economia/2013/10/04/actualidad/1380896678_010413.html

Páginas web utilizadas:

Portal de empleo Infojobs: <https://www.infojobs.net>

Filtros establecidos para determinar la demanda de trabajo para Recursos Humanos y en el ámbito legal: https://www.infojobs.net/ofertas-trabajo#f1=1&item_showFilters=false&item_showExtraFilters=false&f2=20&f3=&f4=130,100&f5=&f6=&f7=&f8=0&f9=0&f10=0&f11=0&f12=&f13=true&f14=true&f15=10&f16=true&f17=&f18=&f19=0&f20=4&f21=3003&f22=0&f23=25371082402&f24=&f25=&f26=&f27=false&f28=&f29=1&f30=&f31=-2147483648&f32=-2147483648&f34=&item_vieneUrlExecutive=false&item_id_push=&openedNavigator_s=3&ajax=true&formId=form_relaunch

Exmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid. Consultado en <http://www.graduadosocialmadrid.org/>

Exmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Tenerife. Consultado en <http://graduadosocialtf.org/>

Gobierno de España, Ministerio de empleo y seguridad social. Consultado en http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/SistemaRed/RedInternetnuev/Informacion/InformacionGeneral/QueeselSistemaRED/index.htm

Gobierno de España, Ministerio de empleo y seguridad social. Consultado en <http://www.sistemacreta.es/>

Gobierno de España, Ministerio de empleo y seguridad social. Consultado en http://www.sepe.es/contenidos/OficinaVirtual/info_contrata.html

Información obtenida de <http://www.canarlab.es/a3erp.php>

Universidad de La Laguna, Facultad de Derecho. Consultado en http://www.ull.es/view/centros/derecho/Plan_de_Estudios_1/es

ANEXOS

El link del formulario del cuestionario realizado es el siguiente:

https://docs.google.com/forms/d/1CDOueXxlVl00ltFSLDCavhWYLVw3ek9K9Ab1xEG2TQc/viewform?usp=send_form

ENCUESTA: Perfil del recién titulado en Relaciones Laborales.

Las siguientes cuestiones que se plantean a continuación tienen referencia con la adecuación del recién titulado en Relaciones Laborales, que se incorpora a la actividad profesional por primera vez, para ello nos basaremos en lo que la empresa conoce de este perfil por medio de los alumnos de prácticas externas. Es preferible que sea cumplimentado por aquellas personas que son o han sido tutores del alumnado en relaciones laborales y conozcan de una manera general el perfil del mismo.

Indique el nombre de la empresa por medio de la cual se realiza la siguiente encuesta

¿Cómo calificaría la adecuación práctica de un recién titulado en Relaciones Laborales?

- Excelente
- Suficiente
- Insuficiente
- Nulo
- Se desconoce

¿Cómo calificaría los conocimientos generales sobre la materia del alumnado?

- Excelente
- Suficiente
- Insuficiente
- Nulo
- Se desconoce

¿Cómo calificaría los conocimientos teóricos y la aplicación de los mismos en materia de legislación?

(Laboral, Seguridad Social, fiscal, procesal, sindical,...)

- Excelente
- Suficiente
- Insuficiente
- Nulo
- Se desconoce

Valore la motivación, el entusiasmo y las ganas de aprender del alumnado en general

- Excelente
- Suficiente
- Insuficiente
- Nulo
- Se desconoce

En lo referente a las cuestiones relativas a las aptitudes y/o a las competencias transversales de los alumnos para la actividad profesional ¿Cómo calificaría su adaptación y su realización?

(Trabajo en equipo, relaciones interpersonales, trato con los clientes, búsqueda y gestión de la información, adaptación al cambio, manejo de conocimientos sobre la estructura y dinámica del entorno empresarial, mediación y solución del conflicto,...)

- Excelente
- Suficiente
- Insuficiente
- Nulo
- Se desconoce

Valore la tendencia observable en cuanto a que el alumnado en prácticas pueda prestar un servicio de calidad para la empresa en un futuro cercano

(Aprendizaje continuo, organización y gestión del tiempo de trabajo, asesoramiento a empresas y/o trabajadores, comunicación oral,...)

- Excelente
- Suficiente
- Insuficiente
- Nulo

- Se desconoce

Valore su adecuación y aprendizaje con respecto a programas informáticos específicos necesarios para la realización de las labores en la empresa

- Excelente
- Suficiente
- Insuficiente
- Nulo
- Se desconoce

¿Cómo calificaría el grado de autonomía que podría haber presentado el alumnado en prácticas en situaciones de toma de decisiones, aportación de ideas, pensamiento analítico, crítico y autocrítico, capacidad para rendir bajo presión, iniciativa,...?

- Excelente
- Suficiente
- Insuficiente
- Nulo
- Se desconoce

Valore los conocimientos en materias específicas relativas a las competencias de un Graduado en Relaciones Laborales

(Redacción de despidos/sanciones, confección de nóminas y seguros sociales, jubilaciones, selección de personal, contrataciones, selección de personal, convenios colectivos, altas y bajas de trabajadores, prestaciones de la Seguridad Social, redacción y contestación de solicitudes,...)

- Excelente
- Suficiente
- Insuficiente
- Nulo
- Se desconoce

En lo que respecta a las materias que abarcan la Gestión y Dirección de Recursos Humanos ¿Cómo calificaría los conocimientos específicos al respecto, además de su adecuación práctica y el manejo de los mismos?

(Materia de formación para los trabajadores, selección de personal y desarrollo, administración de personal, área jurídica empresarial dentro de los Recursos Humanos, conocimientos sobre las funciones de un Director de Recursos Humanos,...)

- Excelente
- Suficiente
- Insuficiente
- Nulo
- Se desconoce

OBSERVACIONES: Indique todas aquellas cuestiones que considere necesarias o indispensables en el perfil de un Graduado en Relaciones Laborales, así como todas aquellas mejoras que pueda aportar al estudio.

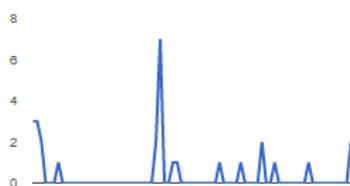
Los resultados obtenidos en las encuestas realizadas se expresan debidamente en el apartado de análisis de resultados dentro del estudio empírico, pero a continuación se añaden las respuestas obtenidas textualmente en la cuestión de las observaciones realizadas por las empresas para su mayor aclaración:

OBSERVACIONES: Indique todas aquellas cuestiones que considere necesarias o indispensables en el perfil de un Graduado en Relaciones Laborales, así como todas aquellas mejoras que pueda aportar al estudio.

- MAYOR TIEMPO DE PRACTICAS
- Falta de conocimientos en aplicaciones y programas utilizados.
- El alumno en prácticas normalmente presenta una motivación y entusiasmo excelentes. Hace más de 10 años que terminé mi Diplomatura y pensaba que las cosas habían cambiado, pero cuando viene un alumno de prácticas al Despacho te descorazona ver como todo sigue igual, desgraciadamente igual. Esta profesión debe ser una práctica continua desde la Facultad. La teoría debe ir de la mano de las practicas, de casos reales (pues no será porque en materia laboral no hay jurisprudencia y casos continuamente!!!!). Un alumno de cuarto curso no puede dudar acerca de qué contrato debe aplicar, no puede dudar sobre cómo se calcula un coeficiente a tiempo parcial, no puede dudar de lo más básico y sin embargo están perdidos tal y como yo estuve. No tienen ni idea del uso de la herramienta más básica, común e imprescindible que se va a encontrar en su profesión: EL SISTEMA RED y el REGISTRO ELECTRONICO (su uso, sus códigos, los plazos de presentación de movimientos de afiliación y recaudación.....) No me imagino a un cirujano en el quirófano operando por primera vez sólo con la cabeza llena de teorías y alguna práctica insustancial. Un saludo.

- en nuestro caso, hemos contado con dos alumnos en prácticas que aunque con suerte dispar en cuanto a la continuidad, su preparación y adaptación al formato empresa han sido óptimas. En la medida de nuestras posibilidades atenderemos todas las peticiones que desde este Grado nos ofrezca la ULL
- NO HE PODIDO PUNTUAR NINGUNA PREGUNTA, YA QUE NO HEMOS TENIDO EN LA EMPRESA NINGUNA ALUMNO EN PRACTICAS DE RELACIONES LABORALES
- ESTUDIOS NO ADAPTADOS A LA REALIDAD, UN ALUMNO NO SABE COMO HACER UNA NOMINA O UN SEGURO SOCIAL Y NI DECIR DE CONOCIMIENTOS BASICOS NECESARIOS COMO WUINSUITE O REDCOM O Creta o REA,....
- AL FALTAR LA EXPERIENCIA QUE ES LO QUE SE PRECISA REALMENTE PARA LAS EMPRESAS, Y QUE ES EL OBJETO DE PRACTICAS, ES LO QUE FALTA REALMENTE. LO DEMAS LO TIENEN Y EL ALUMNO TIENE EL EMPEÑO. ESTA UNIVERSIDAD PARA MI PODRÍA DECIRSE QUE TIENE LA "EXCELENCIA" DEMOSTRADA Y COMPROBADA POR ESTA EMPRESA
- Conocimientos de programas informáticos de confección de nóminas y seguros sociales
- Práctica constante en las propias asignaturas, análisis crítico de la legislación y más conocimientos de herramientas informáticas
- INCLUSION DE MATERIAS QUE IMPLIQUEN EL MANEJO DE PROGRAMAS INFORMATICOS DE NOMINAS, RECURSOS HUMANOS, CONTABILIDAD...INCLUYENDO, SI FUERA POSIBLE, EL ESTUDIO DE LOS PORTALES ON LINE DE SEGURIDAD SOCIAL, HACIENDA Y GOBIERNO DE CANARIAS, PARA PODER ACERCARLE MÁS A LAS TECNOLOGÍAS UTILIZADAS ACTUALMENTE PARA LA GESTION DL PERSONAL Y LOS RECURSOS HUMANOS
- TENER PACIENCIA Y ESTAR CONTINUAMENTE RECICLANDOTE.
- Mayor enfoque práctico, y conocimientos avanzados del programa excell

Número de respuestas diarias



Calificaciones globales de las prácticas externas del Grado en Relaciones Laborales
CURSO 2014/2015:

Alumno 1	9,00
Alumno 2	8,00
Alumno 3	9,19
Alumno 4	5,00
Alumno 5	9,24
Alumno 6	9,62
Alumno 7	7,86
Alumno 8	7,43
Alumno 9	8,67
Alumno 10	8,67
Alumno 11	10,00
Alumno 12	10,00
Alumno 13	10,00
Alumno 14	9,10
Alumno 15	9,00
Alumno 16	8,62
Alumno 17	8,71
Alumno 18	9,14
Alumno 19	9,33
Alumno 20	8,71
Alumno 21	8,71
Alumno 22	7,33
Alumno 23	8,86
Alumno 24	8,29
Alumno 25	10,00
Alumno 26	10,00
Alumno 27	8,33
Alumno 28	10,00
Alumno 29	10,00
Alumno 30	6,90
Alumno 31	9,24
Alumno 32	8,00
Alumno 33	6,86
Alumno 34	8,00
Alumno 35	8,00
Alumno 36	2,00
Alumno 37	10,00
Alumno 38	9,00
Alumno 39	8,00
Alumno 40	7,33

Alumno 41	7,76
Alumno 42	6,76
Alumno 43	5,24
Alumno 44	9,48
Alumno 45	7,52
Alumno 46	7,52
Alumno 47	9,00
Alumno 48	9,86
Alumno 49	8,57
Alumno 50	8,10
Alumno 51	9,81
Alumno 52	10,00
Alumno 53	6,10
Alumno 54	8,62
Alumno 55	7,67
Alumno 56	9,90
Alumno 57	7,10
Alumno 58	8,24
Alumno 59	2,14
Alumno 60	8,81
Alumno 61	9,10
Alumno 62	9,14
Alumno 63	3,67
Alumno 64	9,38
Alumno 65	8,19
Alumno 66	8,33
Alumno 67	7,29
Alumno 68	7,57
Alumno 69	8,43
Alumno 70	9,71
Alumno 71	9,29
Alumno 72	7,00
Alumno 73	8,57
Alumno 74	2,52
Alumno 75	8,81
Alumno 76	9,48
Alumno 77	9,48
Alumno 78	9,33
Alumno 79	8,05

PROMEDIO: 8,24894515

NOTA MÍN.: 2

NOTA MÁX. 10