



TRABAJO FIN DE GRADO

**EVOLUCIÓN DEL TÍTULO RELACIONES LABORALES
Y RECURSOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD
MIGUEL HERNÁNDEZ**

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

2013-2017

ALUMNO: CRISTIAN ESPEJO SÁNCHEZ

TUTORA: Dra. ISABEL CAÑADAS OSINSKI

RESUMEN

El presente trabajo se basa en conocer si existe una relación entre la realización de los Talleres de Derechos Sociolaborales y el aumento del número de matriculaciones del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Todo ello en virtud de los datos obtenidos mediante las encuestas realizadas por el alumnado de bachillerato que recibió el taller de distintas zonas geográficas de la provincia de Alicante. Para ello analizamos la evolución del título de Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Universidad Miguel Hernández de Elche durante sus 20 años de historia. Este proyecto de los talleres surge a raíz del descenso en los últimos años del número de matriculados, con una doble finalidad. Por un lado, la proyección y divulgación entre la comunidad estudiantil, orientadores y docentes de los centros de Educación Secundaria, acerca de la capacitación que ofrece la titulación, así como sus salidas profesionales. Por otro lado, concienciar a los jóvenes de la importancia que tiene el conocimiento en materia de Derecho Laboral, para su trayectoria profesional. Como conclusión, los talleres no tuvieron una relación directa con el aumento de número de matriculados, pero sí indirectamente debido a los talleres y otras actividades llevadas a cabo durante el curso académico.

ABSTRACT

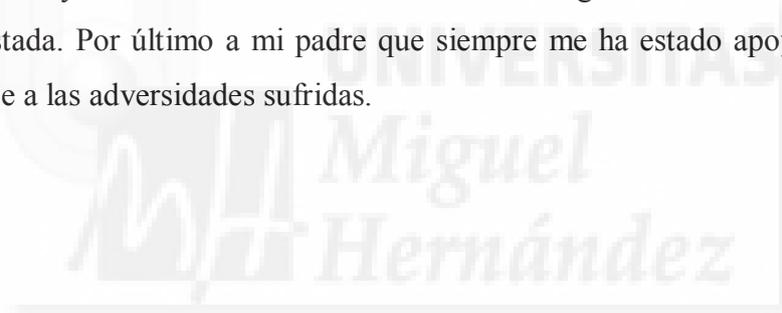
The present study was based on analyse the current relation between the derecho Sociolaborales workshop and the increased of numbers of applications in the Labours Relations and Human Resorces degree. The finding was obtained by the virtue or surgery done by the bachelor students that assisted the workshop all around Alicante. Moreover, the evolution of Labours Relations and Human Resources degrees were assessed over the 20 years of history at the University Miguel Hernandez in Elche. The workshop study rose up as a consequence of the decreased in numbers of enrolled at the degrees above cited in the last years. The double finding were, on one hand, the protection of the capitation that these degree offer and spread out over the students, fellows and team support, such as professional careers. On the other hand, rise awearness about the importance of Labor Law knowledge to greater professional development opportunities. This study concluded that the workshop did not have increased within the numbers of enrolled, moreover did have a positive effect due to the workshops and alternative activities done during the present academic year.

ÍNDICE

1. Introducción.....	1
2. Marco teórico.....	2
2.1 Competencias de la titulación	2
2.2 Evolución histórica.....	10
2.3 El Graduado Social como profesión regulada	13
2.4 Universidades españolas donde se imparte la titulación con denominador común Relaciones Laborales	14
2.5 Evolución del número de matriculados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad Miguel Hernández desde su implantación.....	16
3. Método	20
3.1 Procedimiento	20
3.2 Participantes.....	22
3.3 Resultado y discusión.....	24
4. Conclusiones.....	33
5. Bibliografía y web grafía	36
ANEXO 1. Preguntas realizadas en el taller	37
ANEXO 2. Encuesta realizada por el alumnado sobre los talleres.....	40
ANEXO 3. Encuesta realizada por los estudiantes de nuevo ingreso	42

1. Introducción

Este Trabajo de Fin de Grado nace debido a la curiosidad de querer indagar más en profundidad sobre el origen del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, con la finalidad de poder colaborar con la titulación dar a conocer a la sociedad actual de la importancia que tiene conocer sobre Derecho Laboral, a través de los Talleres de Derechos Sociolaborales que se llevan realizando desde el curso académico 15/16. Agradecer a la Vicedecana de la Titulación Dra. Purificación Cremades su colaboración y en especial atención a la creadora de los talleres y la que ha sido para mí la mentora de mi camino, la Vicedecana de Proyección Dña. Rosario Carmona, a la que debo agradecer eternamente hacerme participe del proyecto, durante dos cursos académicos, en el cual participé con mucha ilusión y ganas en aras de difundir y promocionar el Grado y la multidisciplinariedad de sus salidas profesionales. No podía faltar una mujer que hizo ver de la importancia que tiene los estudios de investigación para nuestra vida profesional de la cual estoy muy satisfecho la Dra. Isabel Cañadas agradecerle su colaboración y atención prestada. Por último a mi padre que siempre me ha estado apoyando en todo momento pese a las adversidades sufridas.



2. Marco teórico

2.1 Competencias de la titulación

Para poder abordar el tema de la evolución del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, debemos clarificar, en primer lugar, cuál es la razón de ser de dicha titulación, sus salidas profesionales en la sociedad actual, así como el origen de la misma.

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos *“tiene por objetivo formar profesionales expertos en el ámbito del empleo, las relaciones laborales y los recursos humanos, y capacitados para analizar y hacer frente a un escenario amplio de situaciones en el ámbito sociolaboral, del empleo y de la gestión de personas, considerando los distintos condicionantes y factores económico-empresariales, jurídicos y socio-psicológicos que el objeto de su actividad plantea. Desde una perspectiva multidisciplinar, con materias complementarias para ofrecer un abanico de competencias que capacitan para desempeñar la actividad profesional tanto en la esfera privada como en la pública y en el sector no lucrativo”* (Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Universidad Miguel Hernández, 2017).

Respecto a sus salidas profesionales, la titulación ostenta como profesión regulada la figura de Graduado Social, ofreciendo, además, un extenso catálogo de salidas profesionales con multitud de competencias claramente descritas en el portal Web de la titulación en la Universidad Miguel Hernández:

- ✓ Frente a la Administración (tramitación prestaciones contributivas o no contributivas y ayudas sociales; representación ante la Inspección de Trabajo; actos de conciliación y reclamaciones previas a la vía jurisdiccional de lo Social, etc.).
- ✓ En los Juzgados (representación en procedimientos laborales como de Seguridad Social y tanto de empresas como de trabajadores; ante el Tribunal Superior de Justicia o el que corresponda a través del Recurso de Suplicación, etc.).
- ✓ En la empresa (asesoría y gestión integrales; apoyo en aspectos sociales, contables, fiscales y económicos; asesoramiento y gestión en Prevención de Riesgos Laborales, etc.).

- ✓ En la Dirección y Gestión de Recursos Humanos (nos permite tener conocimiento de todas las políticas y prácticas de Recursos Humanos para, dirigir y ser consultores de Recursos Humanos; implantar programas de Dirección por misiones, Liderazgo, Gestión de carrera, Evaluación del desempeño; selección de personal, etc.).
- ✓ En materia de Extranjería (tramitación expedientes permisos de trabajo y residencia); Mediación (solución extrajudicial de conflictos laborales con la finalidad de evitar el proceso a través de un acuerdo negociado).
- ✓ En el apartado de Docencia (profesores de Enseñanza Secundaria, en la especialidad Administrativa y Comercial en particular para impartir FOL; profesor universitario en materias propias de su área de conocimiento).
- ✓ Por último como Profesionales de la Administración Pública (Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Técnicos Superiores de Seguridad Social, Cuerpos Técnicos Superiores de la Administración Pública y Autonómica, etc.)

Por su parte, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA), organismo autónomo cuyo objetivo consiste en aportar garantía externa de calidad al sistema universitario. Describe en el (Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos 2005) las competencias mejor valoradas, tanto genéricas como específicas, de los perfiles profesionales del Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, agrupándolas en solo seis bloques como son: (Véase Tabla 1).

Tabla 1. Competencias genéricas y específicas, de los perfiles profesionales del Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humano.

GRADUADOS SOCIALES	
COMPETENCIAS GENÉRICAS	
Instrumentales	Resolución de problemas
	Comunicación oral y escrita en lengua nativa
	Toma de decisiones
	Capacidad de análisis y síntesis
Personales	Compromiso ético
	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Razonamiento crítico
	Trabajo en equipos
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Adaptación a nuevas situaciones
	Iniciativa y espíritu emprendedor
	Aprendizaje autónomo
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	
Disciplinares	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Salud laboral y prevención de riesgos laborales
	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
	Auditoria Sociolaboral
Profesionales	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
	Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas
	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales,
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

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

DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Instrumentales	Toma de decisiones
	Capacidad de organización y planificación
	Resolución de problemas
	Capacidad de análisis y síntesis
Personales	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Trabajo en equipos
	Compromiso ético
	Razonamiento crítico
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Liderazgo
	Adaptación a nuevas situaciones
	Iniciativa y espíritu emprendedor

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Disciplinares	Dirección y gestión de recursos humanos
	Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
	Organización y dirección de empresas
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
Profesionales	Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
	Capacidad para dirigir grupos de personas
	Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
	Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

GESTIÓN, MEDIACIÓN E INTERVENCIÓN MERCADO DE TRABAJO

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Instrumentales	Resolución de problemas
	Capacidad de organización y planificación
	Capacidad de análisis y síntesis
	Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
Personales	Compromiso ético
	Trabajo en equipo
	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
	Habilidades en las relaciones interpersonales
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Adaptación a nuevas situaciones
	Sensibilidad hacia temas medioambientales
	Aprendizaje autónomo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Disciplinares	Economía y mercado de trabajo
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Políticas Sociolaborales
	Dirección y Gestión de Recursos Humanos
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
Profesionales	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción
	Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
	Capacidad para dirigir grupos de personas
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Instrumentales	Capacidad de organización y planificación
	Capacidad de gestión de información
	Toma de decisiones
	Capacidad de análisis y síntesis
Personales	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Razonamiento crítico
	Trabajo en equipos
	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Adaptación a nuevas situaciones
	Iniciativa y espíritu emprendedor
	Liderazgo

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Disciplinares	Salud laboral y prevención de riesgos laborales
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
	Dirección y Gestión de Recursos Humanos
	Organización y dirección de empresas
Profesionales	Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
	Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Instrumentales	Conocimientos de informáticas relativos al ámbito de estudio
	Trabajo en equipo
	Capacidad de análisis y síntesis
	Capacidad de gestión de la información
Personales	Compromiso ético
	Trabajo en equipos
	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Razonamiento crítico
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Adaptación a nuevas situaciones
	Aprendizaje autónomo
	Sensibilidad hacia temas medioambientales

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Disciplinares	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Políticas sociolaborales
	Salud laboral y prevención de riesgos laborales
	Teoría y sistemas de relaciones laborales
Profesionales	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
	Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción
	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
	Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

AUDITORÍA SOCIOLABORAL

COMPETENCIAS GENÉRICAS

Instrumentales	Capacidad de gestión de la información
	Capacidad de análisis y síntesis
	Resolución de problemas
	Capacidad de organización y planificación
Personales	Compromiso ético
	Razonamiento crítico
	Habilidades en las relaciones interpersonales
	Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar
Sistémicas	Motivación por la calidad
	Adaptación a nuevas situaciones
	Aprendizaje autónomo
	Creatividad

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Disciplinares	Auditoria Sociolaboral
	Marco normativo regulador de las relaciones laborales
	Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
	Organización y dirección de empresas
	Economía y mercado de trabajo
Profesionales	Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoria sociolaboral
	Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
	Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
	Capacidad para seleccionar y gestionar información y
	Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
Académicas	Aplicar los conocimientos a la práctica
	Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

2.2 Evolución histórica

Una vez descrito el objetivo de la titulación, así como sus salidas profesionales y las competencias adquiridas durante la formación, se hace necesario indagar en los orígenes de la misma y cuál ha sido su evolución hasta configurar el plan de estudios vigente en nuestros días.

El Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos deriva de la extinguida Anterior Graduado Social Diplomado, aunque sus orígenes se remontan a la figura del Graduado Social. El primer Colegio de Graduados Sociales se creó en España en el año 1956, con la promulgación de la Orden del Ministerio de Trabajo del 30 de Octubre, pero no es hasta muchos años después cuando se enmarca como profesión mediante El Real Decreto 1837/2008, de 8 de Noviembre y la Orden PRE/1733/2012, de 27 de Julio. (Consejo General de Colegios Oficiales 2016).

Ya en el año 1925 D. Antonio Magaz Pérez, Jefe del Gobierno, justificaba la creación de los estudios de Graduado Social con las palabras *“El pasado es historia y el futuro son sueños”*. Fue en el año 1926, en plena dictadura de José Antonio Primo de Rivera, cuando nace el movimiento de las escuelas sociales, encontrándose la legislación laboral y la organización del trabajo en su primera fase de desarrollo. Estos primeros pasos surgen como consecuencia de la necesidad de difundir el conocimiento de los derechos laborales y crear expertos en la materia.

A partir de este momento se creó dentro del Instituto de Reformas Sociales una sección de Cultura y Acción Social que pasaría en poco tiempo a depender del Consejo de Cultura Social del Ministerio de Trabajo. Esta sección nace con un carácter de “Escuela Social” y será el origen de los actuales Colegios de Graduados Sociales. La primera escuela que se crea se ubica en Madrid, y en sólo un año se extiende a ciudades como Barcelona, Valencia, Zaragoza y Sevilla, entre otras.

Mediante la Real Orden de 12 de agosto de 1926, se crearon los títulos de Graduado Social; para aquellos que realizaran tres cursos se expedía el título de Graduado de la Escuela Social, y, aquellos estudiantes que superaran el cuarto curso pasarían a ser Graduado Superior de la Escuela Social, tal y como es la profesión en la actualidad.

Más adelante se aprobaría la Orden de 29 de diciembre de 1941 en la que se recoge el Reglamento de las Escuelas Sociales. Esta Orden desarrolla un plan de estudios más perfeccionado, siendo necesaria para la finalización del curso, la realización de una tesina

bajo la tutela de un profesor de la Escuela. En el año 1945 ya se consideraba a los estudiantes de las Escuelas Sociales como Universitarios, al ser obligatoria su afiliación al Sindicato Español Universitario (Consejo General de Colegios Oficiales 2016).

A mediados de 1948 en las Escuelas de Madrid, Barcelona, Oviedo, Granada, Salamanca, Zaragoza y Santiago, comenzaban a ser muchos los que ejercían dicha profesión, que tenían como única vía disponible la de agruparse en asociaciones. Con el Decreto de 22 de diciembre de 1950 se regula la gestión de los Graduados Sociales y se declara obligatoria la inscripción en los Colegios Profesionales de Graduados Sociales, debido al amplio número de profesionales que comenzaban a existir en España. Unos años más tarde, en 1956, se constituían los 8 primeros Colegios Profesionales en Andalucía, Cantábrico, Castilla, Cataluña, Ebro, Extremadura, Galicia y el Levante, abarcando entre ellas todas las provincias de la geografía española.

No fue hasta el año 1986, con el Real Decreto de 1524/1986, cuando se regula la incorporación de los Estudios de Graduado Social a las universidades como título oficial, denominándose Graduado Social Diplomado. Como salvedad, aquellos que ya ejercían tendrían que realizar una prueba de equivalencia. Un año más tarde en el Real Decreto 1497/1987 se otorgó a las universidades la competencia de impartir dichos estudios.

En comparación con el resto de países europeos, nuestro país se adelantó en la inclusión de contenidos de carácter jurídico laboral en la formación académica, lo que demuestra que España es uno de los países pioneros en el estudio y enseñanza universitaria de las Relaciones Laborales. Sólo se contempla algunos precedentes a finales del siglo XIX en los Estados Unidos, donde algunos centros aislados impartían docencia relacionada con los Recursos Humanos. (Libro blanco. Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos 2005)

En las últimas décadas, la titulación sufrió otro cambio importante con el Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre, reemplazando el título de Graduado Social Diplomado, existente hasta el momento, por el nuevo Diplomado en Relaciones Laborales.

Con esta última reforma cambia de forma significativa los contenidos docentes. Se produce una diversificación del perfil profesional para los estudiantes con la finalidad de proporcionar una formación más completa, tanto teórica como práctica, en la

organización del trabajo y de la gestión del personal, además de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social.

Con esta realidad asumida, las universidades donde se impartía la Diplomatura de Relaciones Laborales comenzaron a desarrollar una propuesta de Licenciatura a través de un segundo ciclo, debido a las siguientes razones:

- Poder ofrecer a los estudiantes de la Diplomatura de Relaciones Laborales, la posibilidad de ampliar sus conocimientos y cubrir las nuevas demandas sociales.
- No existía la posibilidad de ofertar una formación que permitiese conocer en profundidad la complejidad que estaba alcanzando en mundo del trabajo.
- Por último, fomentar la investigación en el campo sociolaboral, pero manteniendo la multidisciplinariedad que tenía la Diplomatura de Relaciones Laborales.

El objetivo de esta Licenciatura consistía en que las universidades pudieran formar a expertos capaces de captar y analizar la complejidad que presenta el mundo de las relaciones laborales y dar así una mejor respuesta. Era necesario crear una nueva titulación oficial con la finalidad de completar el catálogo de titulaciones como respuesta a las demandas surgidas de las necesidades sociales que no estaban siendo atendidas. Finalmente, con el Real Decreto 1592/1999 de 15 de Octubre, se aprueba el nuevo título de enseñanza universitaria de grado superior, comúnmente conocido como Licenciado en Ciencias del Trabajo.

Tras la creación de las figuras del Diplomado en Relaciones Laborales y del Licenciado en Ciencias del Trabajo como títulos universitarios, se produce una sustancial modificación a raíz del Real Decreto 1393/2007 de 29 de Octubre. En él se establece la nueva ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales, lo que conocemos como “Plan Bolonia”, con el objetivo de crear para el año 2010 un Espacio Europeo de Educación Superior, y lograr así la convergencia y comparabilidad de los títulos universitarios europeos, en aras de mejorar la empleabilidad, la movilidad y el reconocimiento de los títulos universitarios en toda Europa. El título universitario de Diplomado en Relaciones Laborales, con un plan de estudios de tres años, y el de Licenciado en Ciencias del Trabajo, con una duración de dos años adicionales a la

diplomatura, pasaron a fundirse en el actual Graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. La duración de los estudios de la nueva titulación pasó a ser de cuatro años, ampliando de esta forma también sus competencias profesionales, como especialista en recursos humanos, aunque su principal salida la profesional siga siendo la de Graduado Social.

2.3 El Graduado Social como profesión regulada

En la actualidad, en España existen un total de 43 Colegios Profesionales, casi un colegio por provincia, en la que se puede encontrar cuatro modalidades de colegiación. Solo podrán optar aquellas personas que hayan finalizado o estén cursando los últimos años de estudios de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y así lo demuestren con el certificado acreditativo (Consejo General de Colegios Oficiales, 2016). Las modalidades de colegiado son (EXCMO. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante, 2017):

- *Colegiado ejerciente libre*: Ejerciendo la profesión por cuenta propia o por cuenta ajena llevando el asesoramiento de varios clientes.
- *Colegiado ejerciente de empresa*: Aquel profesional bien por cuenta propia o por cuenta ajena que lleva el asesoramiento de un solo cliente.
- *Colegiado no ejerciente*: Aquella persona que en la actualidad no se encuentra ejerciendo como Graduado Social.
- *Precolegiación*: En aquellos colegios donde existen convenios de colaboración con las universidades, cuya finalidad es que los estudiantes de últimos años puedan realizar la precolegiación, conocer su futuro colegio y beneficiarse así de ventajas que ofrecen y del uso de sus servicios.

Según datos oficiales facilitados por el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales, en mayo del 2017 en España hay un total de 17.965 colegiados, de los cuales 11.443 son colegiados ejercientes libres y de empresa, siendo el resto 6.522 colegiados no ejercientes. Cabe destacar que dicha profesión a principios de los años 2000 alcanzó su máximo con más de 25.000 colegiados entre ejercientes y no ejercientes. Como

podemos comprobar esta cifra se ha visto reducida con el paso de los años considerablemente. (Consejo General de Colegios Oficiales, 2016).

Una vez finalizado el marco histórico y su contexto legal, profundizaremos a continuación en la implantación y desarrollo del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en las universidades españolas.

2.4 Universidades españolas donde se imparte la titulación con denominador común Relaciones Laborales

Según los datos publicados por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en 2017, en el territorio español se imparte la titulación de Relaciones Laborales en un total de 59 municipios de la geografía española, entre universidades y centros adscritos a las universidades.

Respecto a la distribución de los mismos, 54 de ellos pertenecen a gestión pública y sólo 5 de ellos a gestión privada, como así refleja la tabla 2 con las universidades españolas públicas y privadas donde se imparte dichos estudios universitarios.

Se puede observar en la tabla 2 una cierta variabilidad en la denominación del título, dependiendo de la universidad (Ministerio de Educación, 2017). Generalmente, se oferta con el nombre de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la mayoría de universidades, pero también encontramos otros títulos como:

- Grado en Relaciones Laborales y Desarrollo de Recursos Humanos (Universidad de Castilla La Mancha).
- Grado en Relaciones Laborales (Universidad Autónoma de Barcelona).
- Grado en Relaciones Laborales y Empleo (Universidad Carlos III).
- Grado en Ciencias del Trabajo, Relaciones Laborales y Recursos Humanos (Universidad a Distancia de Madrid).
- Grado en Relaciones Laborales y Ocupación (Universitat Oberta de Catalunya).

Tabla 2. Universidades españolas públicas y privadas donde se imparte el Grado con denominador común Relaciones Laborales (Ministerio de Educación, 2017).

Universidad Autónoma de Barcelona	Universidad de Jaén
Universidad Carlos III de Madrid	Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (2 Centros)
Universidad Complutense de Madrid	Universidad de La Laguna
Universidad de A Coruña (2 Centros)	Universidad de Oviedo
Universidad de Alicante (2 Centros)	Universidad de Zaragoza
Universidad de Almería	<i>Universidad a Distancia de Madrid</i>
Universidad de Barcelona	<i>Universidad Católica San Antonio (Murcia)</i>
Universidad de Burgos	<i>Universidad de Deusto</i>
Universidad de Cádiz (2 Centros)	<i>Universidad Francisco de Vitoria</i>
Universidad de Cantabria	Universidad de Sevilla
Universidad de Castilla-La Mancha	Universidad de León
Universidad de Castilla-La Mancha	<i>Universidad Oberta de Catalunya</i>
Universidad de Castilla-La Mancha (3 Centros)	Universidad de Valladolid (3 Centros)
Universidad de Extremadura	Universidad Pablo de Olavide
Universidad de las Islas Baleares	Universidad de Vigo
Universidad de Murcia (2 Centros)	Universidad Miguel Hernández de Elche
Universidad de Santiago de Compostela	Universidad de Salamanca (2 Centros)
Universidad de Santiago de Compostela	Universidad Rovira i Virgili
Universidad de Valencia	Universidad de Granada (2 Centros)
Universidad del País Vasco	Universidad de Córdoba
Universidad Jaime I de Castellón	Universidad de Lleida
Universidad Pompeu Fabra	Universidad de Málaga
Universidad Pública de Navarra	Universidad de Huelva
Universidad Rey Juan Carlos (2 Centros)	Universidad de La Rioja

Nota: Las que se encuentran en cursiva son las universidades privadas.

Una vez enumeradas las universidades españolas donde se imparte la titulación con denominador común Relaciones Laborales, vamos a centrarnos en aquellas que se sitúan en la provincia de Alicante y limítrofes a la Universidad Miguel Hernández de Elche, al ser dichas universidades, por cuestiones geográficas de accesibilidad, las que absorben estudiantes con interés por cursar los estudios universitarios de la titulación.

Por este motivo, parece coherente que su elección inicial sea la universidad más cercana a su lugar de residencia. Aunque en ocasiones también prime aspectos relevantes como la antigüedad de la institución o la publicidad que de la propia universidad llega a los estudiantes.

Se pueden observar tres centros en la provincia de Alicante:

- Universidad de Alicante, con turno de mañana y tarde.
- Escuela de Relaciones Laborales de Elda (Centro Adscrito a la Universidad de Alicante) con turno de tarde.
- Universidad Miguel Hernández, con turno mañana.

Limítrofes con la Universidad Miguel Hernández de Elche:

- Universidad de Murcia (UM) turno de mañana y tarde.
- Universidad Católica San Antonio de Murcia (UCAM) semipresencial.

Con estos datos, situando como centro neurálgico la Universidad Miguel Hernández de Elche, donde se imparte el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, comprobamos que a menos de 70 kilómetros de distancia, existe un amplio abanico de posibilidades donde el estudiante puede cursar dicha titulación, creando una competencia muy elevada entre universidades que se reparten el total de estudiantes que se decantan por estudiar este título universitario.

2.5 Evolución del número de matriculados del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad Miguel Hernández desde su implantación

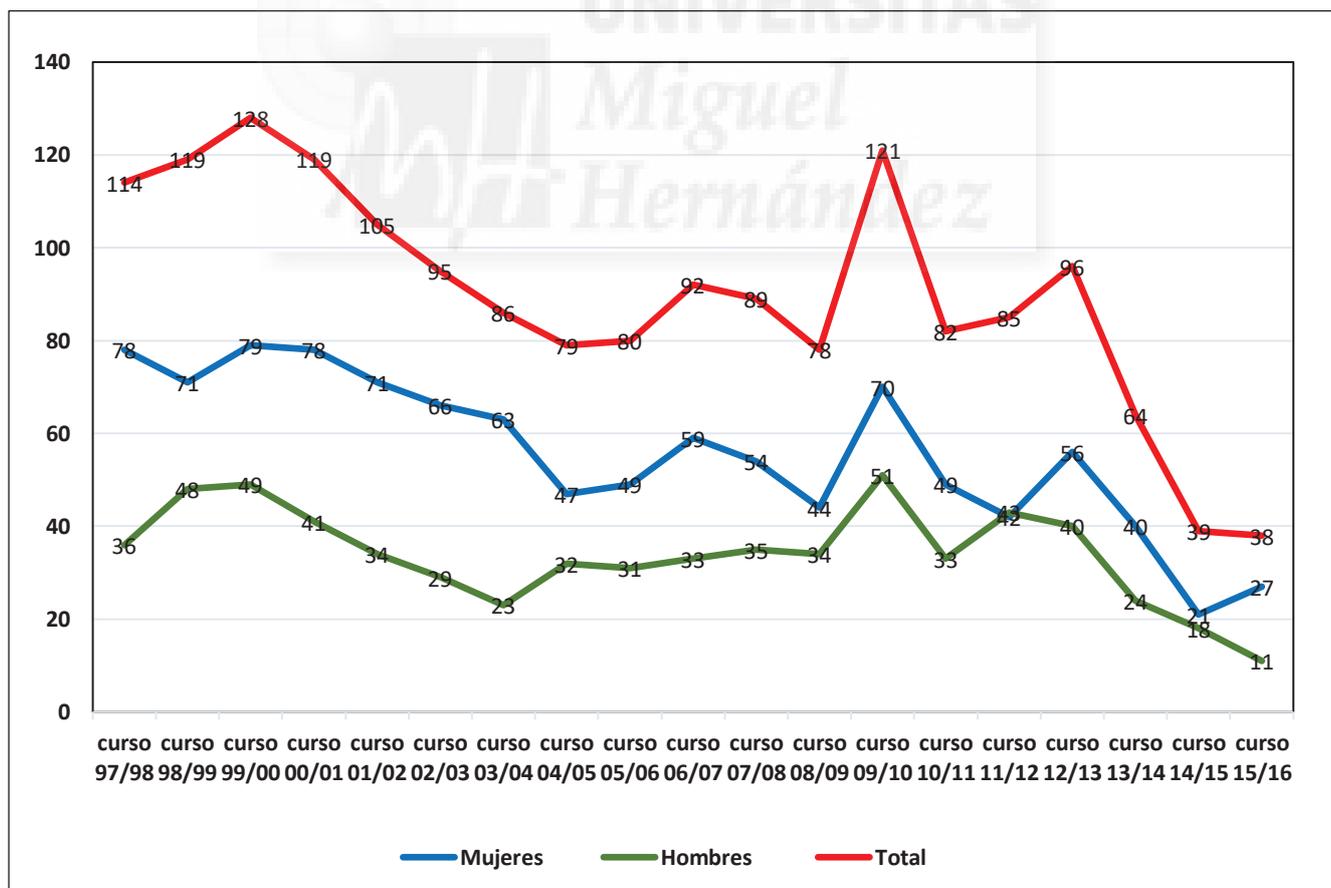
Una vez visto el título de Relaciones Laborales en las universidades españolas, nos vamos a centrar en este apartado en la Universidad Miguel Hernández (a partir de ahora nos

referiremos a ella como UMH), en el que hablaremos de la evolución que ha sufrido la titulación durante su trayectoria.

EL Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos (a partir de ahora la citaremos como Grado en RRL y RRHH) de la UMH se remonta a los inicios de la propia universidad, en el año 1997 la etapa de la transformación de la Diplomatura a Grado.

Según los datos oficiales registrados y actualizados, facilitados por Centro de Gestión del Campus de Elche (CEGECA), durante sus 20 años de historia, en la titulación se han inscrito un total de 1761 estudiantes de nuevo ingreso, desde su inicio en el curso académico 97/98 hasta el presente curso 16/17, manteniendo una media de 88.05 estudiantes por curso lectivo.

Gráfico 1. Evolución del número de matriculados del Grado en RRL y RRHH desde su instauración en la UMH en el curso académico 97/98 hasta 15/16.



Fuente: Elaboración propia partiendo de los datos facilitados por el Centro de Gestión del Campus

Como se puede observar en el Gráfico 1, sobre la evolución del número de matriculados en la titulación, la línea de color rojo muestra el total de matriculados de ambos sexos durante los años que lleva implantada la titulación.

Si nos fijamos en los tres primeros años, desde el 97 al 99, existe un ligero aumento del número de matriculados, siendo en el curso académico 99/00 el mayor índice de matriculados desde su nacimiento, con un total de 128 estudiantes de nuevo ingreso.

A continuación, se aprecia una tendencia de declive durante unos años, hasta el curso 04/05 con solo 79 estudiantes, un descenso de 49 matriculados menos desde el curso académico 99/00, aunque en años siguientes podamos apreciar un pequeño repunte.

Al comprobar el curso académico 09/10 vemos un aumento muy significativo en comparación con los años anteriores, pasando de 78 nuevos matriculados a 121. Este incremento parece deberse al nuevo sistema educativo implantado a través del Real Decreto 1393/2007 de 29 de Octubre en el cual se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales comúnmente llamado “*Plan Bolonia*”, que se haría efectivo en el siguiente curso académico 10/11. Esto significaba que era el último curso de Diplomatura de tres años, a partir del curso siguiente se transformaría en el Grado en RRLL y RRHH que como tal incorpora un año más de duración.

Con la implantación del nuevo sistema educativo de universidades se observa una disminución drástica del número de matriculados en comparativa con el año anterior, aunque en equilibrio con años previos, contabilizándose en el primer año 10/11 del Grado un total de 82 nuevos matriculados.

Seguidamente se puede observar cómo en los dos años siguientes hay un ligero aumento hasta el curso 12/13, siendo este el mayor número de matriculados desde su paso a Grado con un total de 96 alumnos de primer ingreso, pero posteriormente le siguen los peores datos registrados en la historia en la titulación, con una disminución considerable que persiste hasta el curso 15/16, suponiendo este curso lectivo el peor de los 19 años de historia de la Titulación, desde su creación, con tan solo 38 estudiantes de nuevo ingreso.

No obstante, si analizamos los datos detenidamente para obtener la media durante toda su trayectoria comprobamos que esta es de 89,95 estudiantes de nuevo ingreso. Pero, dicha media varía considerablemente si se analiza la Diplomatura y el Grado por separado. Contabilizando por un lado los 13 años de la Diplomatura la media se sitúa en 100,38 estudiantes, mientras que durante los 6 años de Grado la media disminuye

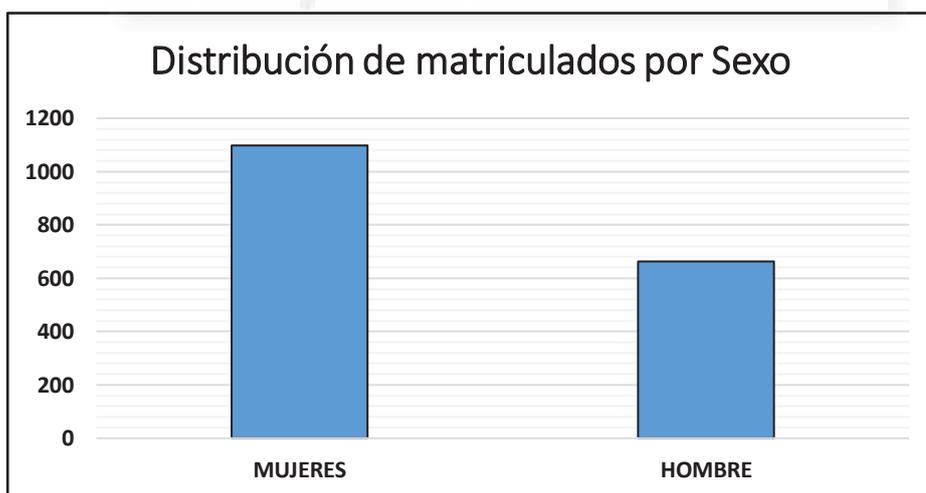
considerablemente situándose en 67,33 matriculados de nuevo ingreso por curso académico.

Con los datos obtenidos, podemos apreciar que el cambio de plan de Diplomatura a Grado afectó negativamente a la titulación, aunque se deben analizar otras causas que pudieron concurrir en la reducción del número de alumnos de nuevo ingreso, como la subida de las tasas académicas o la bajada de alumnado en las universidades españolas en general.

Por último, cabe destacar la evolución del número de matriculados en la titulación por sexo durante los últimos 19 años, representadas en el gráfico 1. Siendo la línea de color azul “mujeres” y la línea de color verde “hombres”. Comprobando que la mujer demanda más esta titulación que el hombre, aunque existen dos periodos de casi igualdad entre ambos sexos, correspondientes a los cursos académicos 11/12 y 14/15.

En el gráfico 2 disponemos del total de alumnado de primera matriculación distribuidos por sexo, desde el inicio de la titulación hasta el curso académico 16/17, reflejando el predominio de la mujer en esta titulación, siendo un total de 1.098 mujeres, frente a los 663 hombres. En términos porcentuales el 62'36 por ciento son mujeres y solo un 37'64 por ciento corresponde a hombres en los 20 años de creación de la titulación.

Gráfico 2. Total de estudiantes de primer ingreso separados por sexo.



Fuente: Elaboración propia partiendo de los datos facilitados por el Centro de Gestión del Campus

Debido al declive significativo del índice de matriculaciones de los últimos años, pese a ser una titulación con una amplia trayectoria, el Grado en RRLL y RRHH continúa siendo un gran desconocido en la sociedad actual y entre el alumnado potencial. Por este

cúmulo de circunstancias surge la necesidad de dar a conocer la titulación de la mejor forma posible, a través de un juego. Así se pondrá en marcha, a través de Vicedecanato, un proyecto pionero como es el Taller de Derechos Sociolaborales con una doble finalidad:

- En primer lugar, la proyección y divulgación entre la comunidad estudiantil, orientadores y docentes de los Centros de Educación, acerca de la capacitación que ofrece la titulación, así como sus salidas profesionales.
- En segundo lugar, pero no por ello menos importante, concienciar a los jóvenes de la importancia que tiene el conocimiento en materia de Derecho Laboral, además de otras muchas materias, al pasar como mínimo un tercio de sus vidas desempeñando una actividad laboral.

Por todo lo expuesto, el objetivo principal del presente trabajo consiste en conocer si existe una relación entre la realización de Talleres de Derechos Sociolaborales y el aumento del número de matriculaciones en el Grado de RLL y RRHH.

3. Método

Expuesto el objetivo del Taller sobre Derechos Sociolaborales, pasaremos a explicar el método utilizado en el conjunto del taller, concretamente detallaremos los procedimientos, participantes y la discusión.

El método utilizado en el presente trabajo consiste en una actividad dirigida tipo Juego de rol, en el que se hace posicionar al alumnado ante un problema o una toma de decisión muy acorde con la edad.

3.1 Procedimiento

En enero de 2016 se comenzó a promocionar y dar a conocer el Taller sobre Derechos Sociolaborales entre los Centros de Educación Secundaria, buscando la cercanía y la participación en el taller de los futuros estudiantes universitarios. Para ello se propuso que los talleres fuesen realizados en todo momento por estudiantes que estuvieran cursando el Grado y quisieran colaborar con el proyecto en cuestión, eliminando las posibles cohibiciones que pueda ocasionar que un profesor imparta el mismo taller. Se

utilizó para ello dinámicas cooperativas que permitían al alumnado resolver las cuestiones planteadas

Por último, se procuraba que los estudiantes del grado que imparten los talleres les dieran su opinión en primera persona sobre las experiencias vividas, consejos, recomendaciones...

El taller se comenzó a fraguar a mediados del mes de febrero, teniendo lugar el primero el 15 de marzo y el último el 13 de mayo. En menos de dos meses se impartieron un total de 9 talleres a distintos Institutos de la provincia.

La duración de los talleres sería de cincuenta minutos a hora y media aproximadamente, buscando ajustar horario, preferencias y disponibilidad del centro educativo. Durante el taller se siguió una metodología que abogaba por la participación activa por parte del alumnado, a fin de evitar la pérdida de atención y monotonía. En lugar de utilizar una mera técnica expositiva (tipo Clase Magistral), se utilizaron diferentes recursos pedagógicos para estimular el interés y la participación del alumnado. Para este fin se emplearon diferentes elementos como vídeos, juego de rol a través de tarjetas y resolución final con la cooperación de todo el aforo.

Los talleres se componían de la siguiente secuencia de actividades:

- *Presentación de los monitores y objetivos del Taller.* Como introducción y para romper el hielo, los monitores comenzaban explicando, de una forma distendida, cuál fue su motivación para cursar estudios universitarios y cómo accedieron a ellos. Seguidamente se explicaba en qué iba a consistir el taller y la participación que se esperaba de ellos, haciendo hincapié reiteradas veces durante el desarrollo del mismo, que se trataba de un taller dinámico.
- *Lluvia de ideas (Brainstorming).* En primer lugar se solicitaba la colaboración de dos de los estudiantes para salir a la pizarra y anotar las ideas, que, de forma totalmente espontánea y sin orden aparente, ofrecían sus compañeros y compañeras a la pregunta: ¿En qué consiste el Grado en RRLL y RRHH?
- *Video Explicativo.* A continuación, se proyectaba una grabación audiovisual, realizado por los estudiantes de la titulación, en el que se explicaba la utilidad del Grado, sus salidas profesionales y el valor añadido que aporta la UMH.

- *Juego de Rol.* Cuya finalidad es conocer alguna de la casuística que pueden encontrar los estudiantes al incorporarse al mundo laboral. Para ello, el alumnado se disponía por parejas o grupos de tres, dependiendo del número. Se les facilitaba unas tarjetas con una pregunta y tres opciones de respuesta, que debían contestar, así como justificar su respuesta. Para poder ver las preguntas planteadas durante el juego de Rol (Véase Anexo 1)
- *Video motivador.* Seguidamente, se procedía a exhibir un audiovisual sobre la Ponencia de José Burgos, titulada “Recursos Humanos Ni contigo, ni sin ti” acerca de la importancia de los titulados en RRL y RRHH en la sociedad actual, aunque lo verdaderamente importante era la locución que hace el ponente a la motivación para que continuasen con su formación y elijan su propio camino para alcanzar las metas que se propongan. <http://relacioneslaborales.umh.es/presentacion/a-los-alumnos-de-rll-y-rrhh/>
- *Ronda de preguntas.* Previo a la finalización del taller, se desarrollaba un turno abierto de palabra en el que los alumnos participantes planteaban las preguntas y dudas que pudiesen haber surgido durante la realización del taller.
- *Encuesta de valoración del taller.* Por último, se entregaba al alumnado un modelo de encuesta anónima en la que podían valorar el conjunto del taller y el grado de satisfacción con el mismo. Se incluía un apartado de observaciones donde el alumno podía exponer su opinión personal. Esta encuesta se puede encontrar en el Anexo 2.

Una vez explicado el método utilizado para el desarrollo de los talleres, se procederá a explicar los criterios de selección de los alumnos y las alumnas participantes.

3.2 Participantes

Los talleres de Derechos Sociolaborales, por tratarse de un programa piloto, se enfocaron inicialmente hacia estudiantes de Bachillerato en general, pertenecientes a ambos sexos, con preferencia hacia alumnos de la rama de Humanidades y Ciencias Sociales, así como para Ciclos Formativos de Grado Superior en Administración y Finanzas, ya fuesen de primer año o de segundo.

Para ello, se realizaron los talleres a los institutos que tenían concertada la visita al Campus de Elche por el Centro de Atención al Estudiante de la UMH. Visita que tenía como objetivo el recorrido de las instalaciones de la UMH y la orientación a los estudiantes para la realización de las antiguas Pruebas de Acceso a la Universidad (Selectividad). También se incluyó a aquellos institutos con los que previamente los organizadores de los talleres hubiesen concertado una cita y estuviesen interesados en que estudiantes del Grado en RRL y RRHH fuesen a realizar un taller en su propio centro.

Los talleres realizados durante el curso académico 15/16 desde febrero a mayo, con un total de 9 en distintos centros, así como el reparto de la muestra por centros y sexo se puede ver en la Tabla 3.

Tabla 3. Reparto de la muestra por centro, curso y sexo.

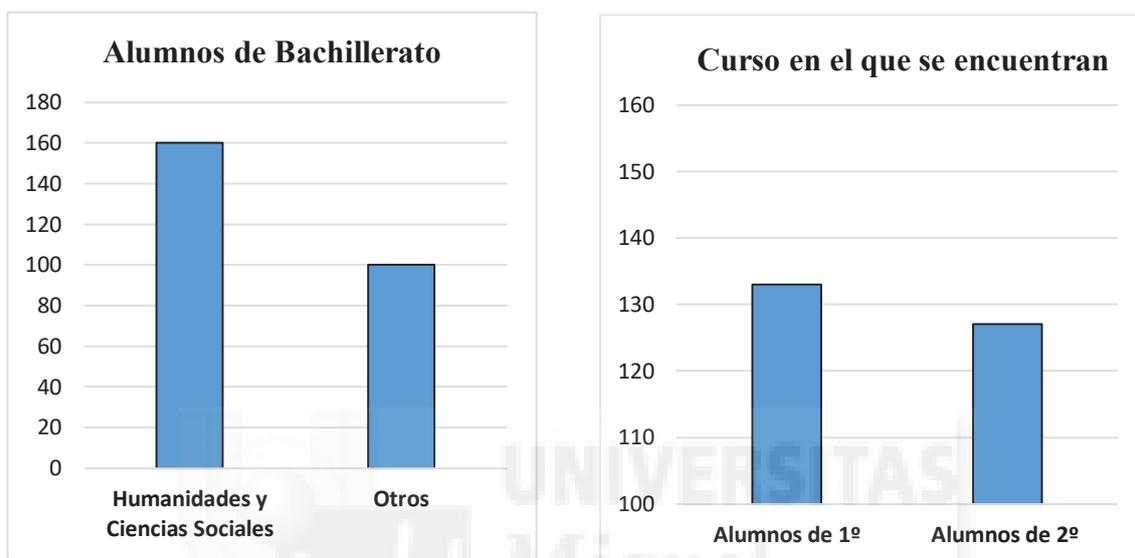
CENTRO	CURSO	Alumnas Mujeres	Alumnos Hombres	Total Alumnos
IES Canonigo Manchón (Crevillente)	1º Bachillerato	24	10	34
IES Torrevigia (Torrevieja)	2º Bachillerato	6	10	17
Colegio Carmelitas (Elda)	2º Bachillerato	10	10	20
IES La Torreña (Elda)	2º Bachillerato	12	9	21
IES Playa Flamenca (Torrevieja)	1º y 2º Bachillerato	27	19	46
IES Nit de l'Albà	1º y 2º Bachillerato	10	6	16
IES Cap de l'aljub (Santa Pola)	1º Bachillerato	21	12	33
IES Macià Bela (Crevillente)	2º Bachillerato	27	23	50
IES Victoria Ken (Elche)	1º Bachillerato	11	12	23

Respecto a la información obtenida mediante las encuestas recogidas en la fase final de los talleres, se obtuvieron un total de 260 valoraciones de alumnos, de los cuales 148 correspondían a mujeres y 112 a hombres, obteniendo unos datos que vamos a proceder a desarrollar.

3.3 Resultado y discusión

A continuación se expondrán los resultados obtenidos tras la realización del taller a partir de las encuestas (incluidas como Anexo 2) realizadas al alumnado. Estos resultados se presentan de forma gráfica para su mejor comprensión.

Gráfico 3. Estudios de los que proviene el alumnado. Gráfico 4. Nivel que están cursando el alumno.



En primer lugar analizaremos los datos del número de alumnos encuestados, la rama de estudios y curso en el que se encuentran. De esta forma, en el Gráfico 3 podemos observar que 160 personas encuestadas pertenecían a la rama de Humanidades y Ciencias Sociales y solo 100 personas eran de otras ramas. Por su parte en el gráfico 4 encontramos que 133 alumnos cursaban 1º de bachillerato y 127 estudiaban 2º de bachillerato, existiendo una similitud entre los estudiantes de primer y segundo año que han asistido al taller.

Gráfico 5. Opinión de los estudiantes sobre el juego de roll.

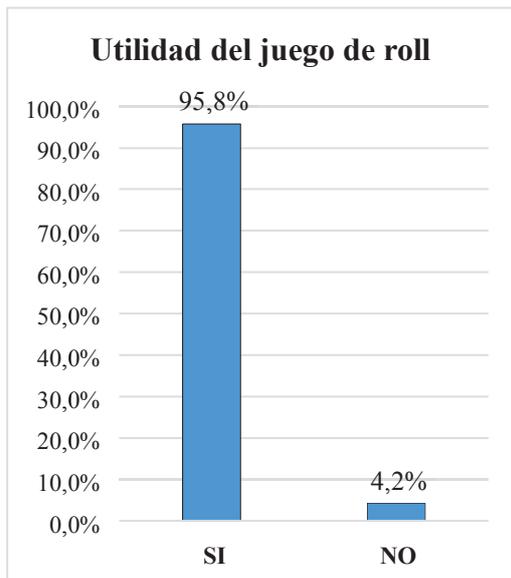


Gráfico 6. Valoración de los estudiantes sobre el conjunto del taller.



A continuación buscamos la relación entre las opiniones del juego de rol y la valoración del conjunto del taller.

En el gráfico 5 observamos que casi un 96 por ciento de los encuestados opinan que SI les ha parecido de utilidad el juego de rol realizado, mientras que solo encontramos un 4 por ciento al que NO le ha parecido de utilidad. Estos datos son muy similares a los obtenidos en la valoración del taller. En el gráfico 6 encontramos que al 90 por ciento de los alumnos les ha gustado el taller frente a un 10 por ciento que opinaba lo contrario.

Con estos datos se puede determinar que la realización del juego de rol en el conjunto del taller ha podido mejorar la visión global de la titulación, de la conexión de ambas valoraciones se obtiene un resultado altamente positivo.

Gráfico 7. Opinión de los alumnos acerca de las explicaciones impartidas y la resolución de dudas.

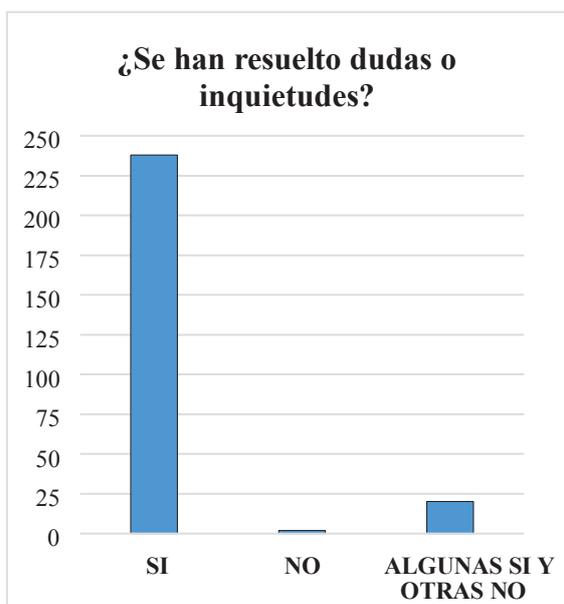
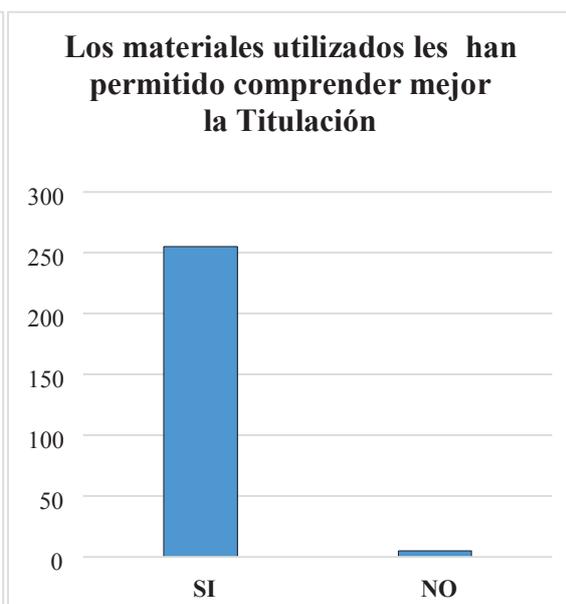


Gráfico 8. Valoración acerca de los materiales utilizados para la comprensión de la Titulación.



Seguidamente, en estos dos gráficos se intenta averiguar si las dudas e inquietudes fueron resueltas, y si los materiales para la realización del taller fueron los adecuados para conocer mejor la titulación.

En el gráfico 7 se pueden ver las contestaciones de los alumnos sobre, sobre si las personas que impartieron el taller lo realizaron con claridad y resolvieron sus dudas, se encuentra que existe una ligera diferencia. Del total de los encuestados 238 personas opinaron que SI se había realizado con claridad mientras que 20 opinaron que NO TODAS las dudas se habían solventado y solo 2 alumnos contestaron que NO se habían realizado las aclaraciones.

En el gráfico 8 comprobamos las respuestas de los alumnos a la cuestión de si los materiales que se han empleado en el taller son los más adecuados para comprender la titulación. Se ha extraído que al 98 por ciento del total de los encuestados les han parecido correctos, mientras que solo un 2 por ciento considera lo contrario.

Una vez analizados los gráficos del 5 al 8 se intenta averiguar si las respuestas negativas obtenidas en los cuestionarios van acompañadas de observaciones, donde el estudiante puede escribir y expresar sus opiniones personales acerca del taller, en qué aspectos se podría mejorar, qué es lo que no les había gustado, así como las dudas que tenían.

En las observaciones comprobamos que un encuestado, considera muy importante para la sociedad la titulación a pesar de no gustarle el Juego de Rol; en otra valoración, el alumno reconoce que el taller ha sido agradable pero que no es de la rama a la que quiere dedicarse. Tan solo en cuatro encuestas comentan que no hemos resuelto todas sus dudas, pero sin mencionar cuales han sido (esta información resulta contradictoria respecto a la obtenida con la pregunta 5 de la encuesta sobre resolución de dudas). Una alumna nos sugiere traer a expertos del campo para que pudiese exponer el punto de vista de un profesional de la materia, otra alumna sugiere aclarar mejor las salidas profesionales ya que no le habían parecido muy bien desarrolladas. Como última observación negativa un alumno que no considera este tema sea tan importante como para que exista una carrera universitaria que trate sobre RRLL y RRHH.

Cabe destacar que peses a los escasos comentarios negativos, en su mayoría podemos ver comentarios positivos, de los cuales detallamos algunos de ellos; uno estudiante opina que hemos sido muy cercanos y agradables, nos hemos expresado bien, es muy útil para la sociedad y sería interesante indagar y conocer más el grado, una chica nos deja que gracias al taller sabe que su vocación son los recursos humanos, también un chico recoge que la persona que impartió el taller era un gran profesional, que transmite seguridad y convicción a la hora de realizar el taller.

Gráfico 9. Valoración del taller en función de su utilidad para comprender el Grado de RRLL y RRHH

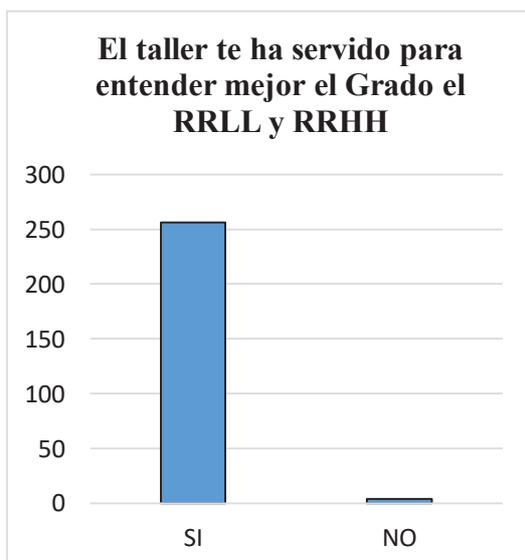
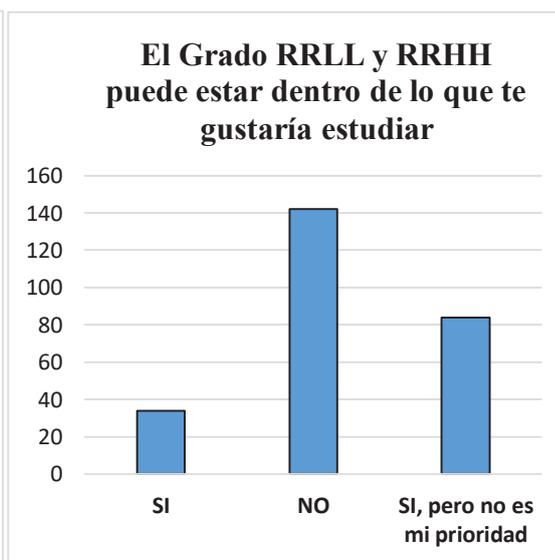


Gráfico 10. Opinión de los estudiantes acerca de si este grado está dentro de sus opciones de futuro.

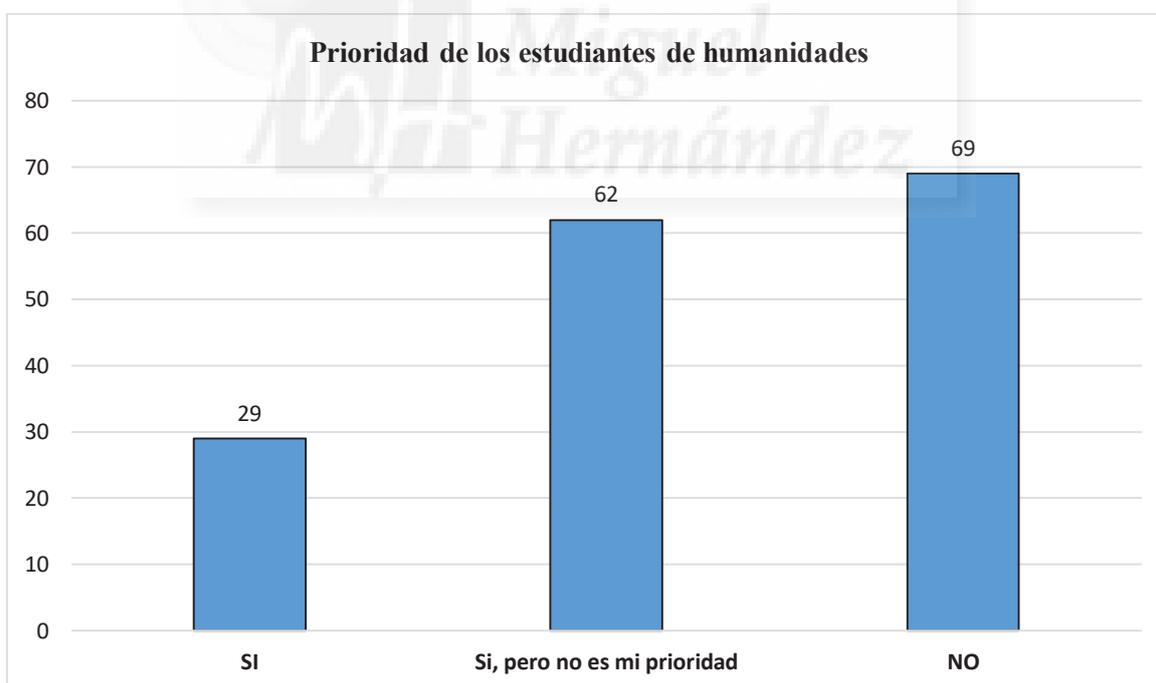


Posteriormente, analizamos los datos para determinar si el taller les ha servido para comprender la finalidad del Grado en RRL y RRHH, así como para conocer cuántos de estos alumnos estarían interesados en cursar esta titulación.

Como se puede observar en el Gráfico 9, la realización del Taller de Derechos Sociolaborales ha servido para que los alumnos comprendieran mejor en qué consiste el Grado de RRL y RRHH con una mayoría muy amplia que opinan que SI, un total de 256, solo tenemos 4 estudiantes que han considerado que NO ha sido suficiente dicho taller para entender mejor en qué consiste el Grado.

A pesar de la información y la aclaración de dudas, se puede comprobar en el gráfico 10 que esta titulación no se encuentra entre las opciones de 142 encuestados, sin embargo hay 84 estudiantes que no lo consideran su prioridad pero estaría dentro de sus opciones, y solo tenemos 34 personas que sí estarían interesados en el Grado de RRL y RRHH como primera opción.

Gráfico 11. Listado de alumnos de humanidades interesados en el Grado.



Por último, analizamos la prioridad de los estudiantes por la carrera dentro de la rama de Ciencias Sociales, eliminando los estudiantes de otras ramas.

En el Gráfico 11 podemos ver que del total de los 160 alumnos encuestados, de primero y segundo de bachillerato de la rama de Humanidades y Ciencias Sociales, sí estarían interesados en cursar el Grado en RRL y RRHH un total de 29 personas. Por otra parte, los estudiantes que consideran que sí estarían interesados pero que no es su prioridad suponen un total de 62 alumnos. Por último, la barra correspondiente a no estar interesado en el grado es la más elevada de las tres columnas, con un total de 69 estudiantes.

Como puntualización a tener en cuenta tras comparar los resultados de los gráficos 10 y 11, se puede afirmar que existe un reducido número de alumnos (5) de otras ramas diferentes a las de Humanidades y Ciencias Sociales que sí estarían interesados en realizar la titulación.

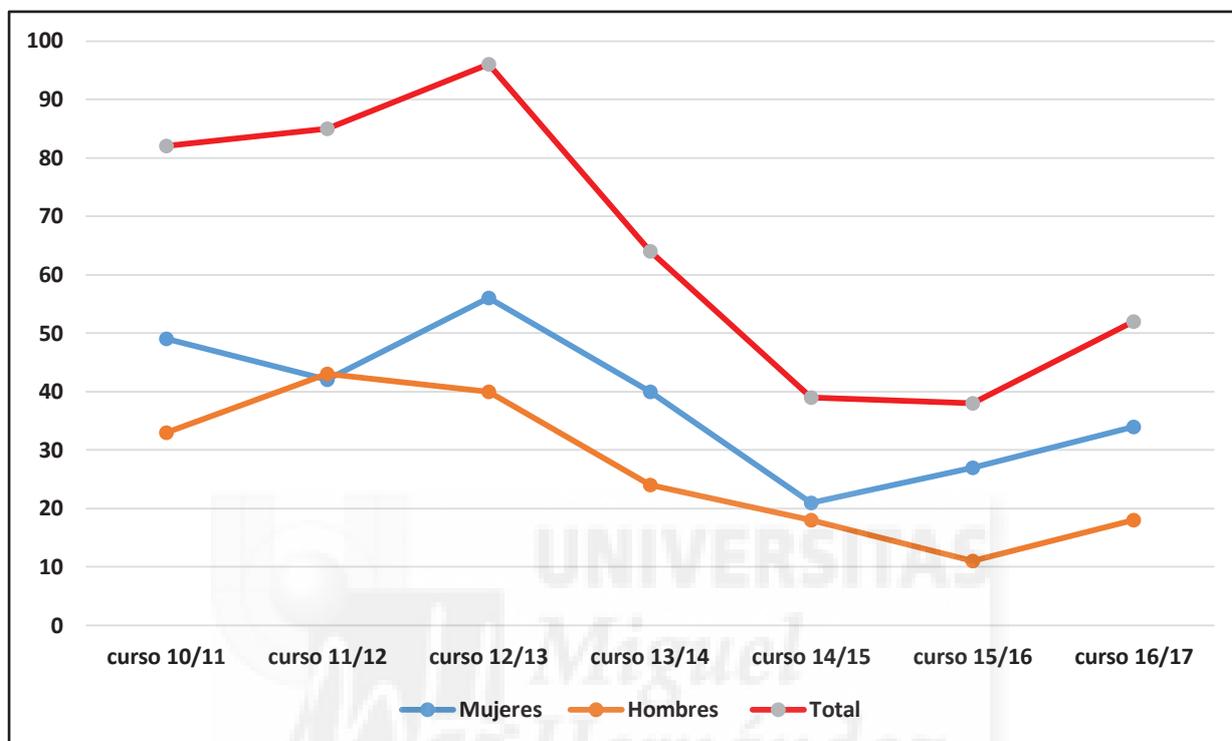
También debemos tener en cuenta las opiniones de los docentes que acompañaba al alumnado a pesar de no disponer de una encuesta específica dirigida hacia ellos, tras la realización de los mismos, nos manifestaban sus opiniones acerca de los talleres, con unas valoraciones muy positivas incluso participando en el juego de rol. Informándose más profundamente sobre el Grado en RRL y RRHH. En cambio otros nos solicitaban que continuásemos en los próximos cursos académicos con el taller, al considerarlo interesante, todo ello nos indica que para posteriores ediciones también se podría pedir la opinión en una encuesta a los docentes u orientador que acompaña al alumnado.

Una vez analizados detenidamente los datos, queremos saber si existe una relación directa entre los talleres realizados y el número de matriculados del curso actual 16/17, para lo que deberemos tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- En primer lugar, muchos de los estudiantes a los que se realizaron los talleres son de primer año de bachillerato, por lo que no podrán verse reflejados en los datos del curso académico 16/17 al estar en este momento cursando su segundo año de bachillerato.
- En segundo lugar, para aquellos que sí están en segundo curso, en conversaciones con ellos, en su mayoría ya sabían los estudios universitarios que deseaban cursar, aunque, cabe destacar que muchos de ellos lo consideraron como una alternativa a sus preferencias iniciales.
- En tercer lugar, los alumnos de los centros donde se realizaron los talleres pueden optar por cursar sus estudios en otras universidades más cercanas

a su localidad como es la Universidad de Alicante, su Centro adscrito en Elda o la Universidad de Murcia, y la posibilidad de elección de turnos de mañana y tarde.

Gráfico 12. Evolución del número de matriculados desde su paso a Grado en RRL y RRHH



Fuente: Elaboración propia partiendo de los datos facilitados por el Centro de Gestión del Campus

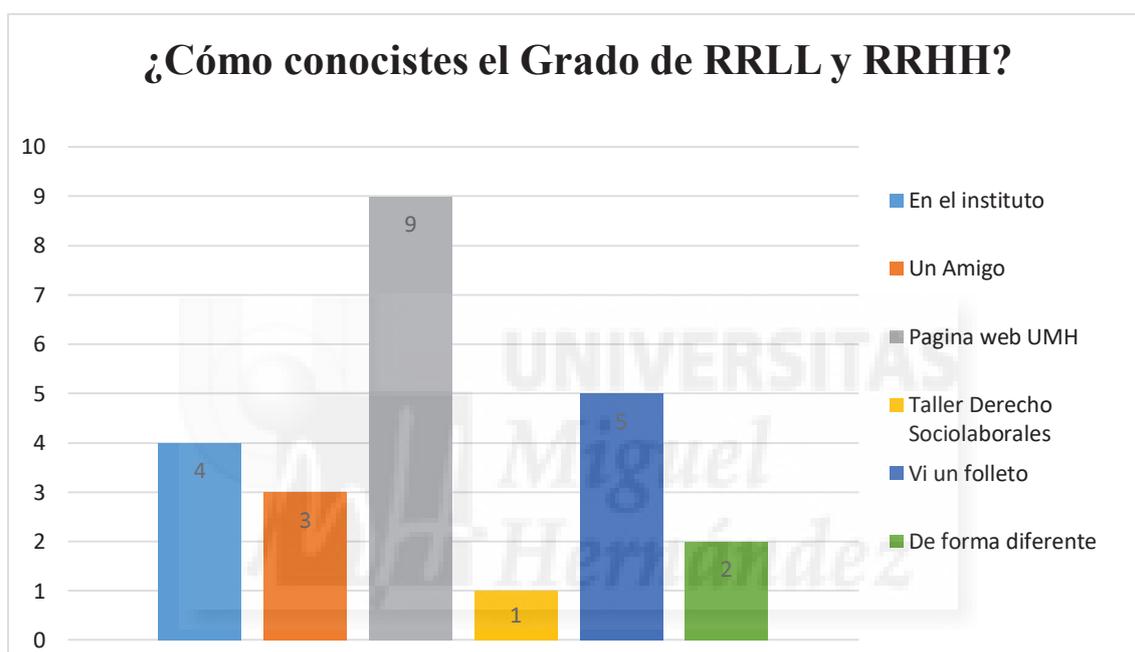
Según los datos facilitados por el Centro de Gestión del Campus de la UMH en este último curso 16/17, se reflejan la existencia de una sutil mejoría, con 52 nuevos matriculados de nuevo ingreso, de los cuales 34 eran mujeres y 18 hombres, obteniendo un aumento significativo de 14 estudiantes más en comparación con el curso académico 15/16.

Aunque en un primer momento los datos pueden sugerir que dicho aumento puede deberse a la realización de los talleres, se observan los datos obtenidos en una encuesta realizada por parte del Vicedecanato de la titulación a los alumnos de nuevo ingreso en el curso 16/17 (disponible en el Anexo 3), a la pregunta de ¿Cómo conoció el Grado en RRL y RRHH? lleva añadido como respuesta múltiple la opción de “*Mediante el Taller de Derechos Sociolaborales*”. Con la finalidad de conocer la existencia de una relación directa

entre la realización de los talleres con los estudiantes que acaba matriculándose en la titulación.

Cabe destacar que, solo una de las personas manifiesta haber conocido el Grado a través de los Talleres de Derechos Sociolaborales, y fue gracias al mencionado taller lo que hizo finalmente que se decantara por matricularse en la titulación, aunque cabe puntualizar que solo se pudo obtener una muestra de 21 personas, quedando el resto de estudiantes (hasta los 52) pendiente de la recogida al no asistir de forma regular a las

Gráfico 13. Pregunta sobre como conocieron la titulación



Fuente: Encuestas del Vicedecanato de la titulación

Es por ello que entendemos que a corto plazo no pueden obtenerse resultados que estén directamente relacionados con los talleres, al ser este un proyecto de largo recorrido, con una perspectiva para comenzar a obtener datos concluyentes a tres años vista. Sin embargo, podemos deducir que el aumento del número de matriculados no guarda una relación directa pero si indirecta, con las siguientes actividades que se llevaron a cabo durante el curso 15/16 que citamos a continuación:

- Por un lado la creación por parte de la Universidad Miguel Hernández del Vicedecanato de proyección con el objetivo de promover y divulgar de los grados, entre otras funciones. A partir de este momento, en Enero de 2016 se creó el proyecto pionero entre todas las titulaciones, como fue la realización de los Talleres de Derechos Sociolaborales.

- Otras de las medidas fue la difusión y acercamiento de los jóvenes a través de las redes sociales de la titulación, como son Facebook (Grado en RRL & RRHH) y Twitter (@relabUMH), plataformas que permiten ver, compartir e interactuar con las actividades o publicaciones que se realizan en la red, sobre temas de interés relacionados con la titulación y sus competencias profesionales. En estas redes sociales se ha aumentado de forma considerable el número de seguidores, desde una simple imagen subida con los alumnos en uno de los Talleres con 321 impresiones hasta otras de 1.237 impresiones con nuestros Tuits.
- Otro de los factores influyentes a considerar fue la actualización y mejora del tríptico de la titulación, para poder entregarlo a los futuros estudiantes y repartirlo en los talleres.
- Se creó un nuevo video con antiguos estudiantes ya profesionales en ejercicio donde se podían observar casi todas las salidas profesionales que tiene la titulación.
- Se puso en marcha la colaboración con el proyecto del Aula Urbana en la promulgación y difusión de la titulación.
- Ese mismo año se firma un convenio de colaboración con la Asociación de Graduados Sociales de Elche, Baix Vinalopò y Vega Baja para realizar conferencias y cursos en las instalaciones de la universidad, impartidos por profesionales de reconocido prestigio del sector, dirigidos hacia los profesionales que están ejerciendo, donde los estudiantes de la titulación pueden asistir de forma gratuita para estar informados de la actualidad, a la vez que conocen e interactúan con los que en un tiempo cercano serán sus compañeros o superiores, así como la conexión con el servicio ALUMNI para ayudar a los antiguos alumnos a reciclarse a través de las jornadas formativas.
- La difusión mediante el colegio de Graduados Sociales de Alicante, así como en la Asociación de Graduados Sociales de Elche, Baix Vinalopò y Vega Baja, donde se contempla como deben realizar una empresa que lo deseen la formalización de convenios de prácticas de estudiantes de la titulación y darles la oportunidad de obtener experiencia profesional a nuestros estudiantes.
- Por último, la firma de un convenio con la empresa Wolters Kluwer, en el que se otorga un premio al emprendimiento dirigido a los estudiantes que estén en el

último curso y quieran emprender una idea de negocio. Dotado con una cuantía económica de 600'00 Euros, siendo esta titulación la única en la UMH que otorga un premio de estas características.

4. Conclusiones

Tras la interpretación de los datos obtenidos en los resultados y la evolución de la titulación, podemos obtener las siguientes conclusiones:

Primero, podemos suponer que el cambio de plan de Diplomatura a Grado afectó negativamente a la carrera, aunque no fue este el único factor determinante de la reducción del número de alumnos de nuevo ingreso. Si bien es cierto que al equipararlo en duración con otras titulaciones como Derecho, (que con el anterior plan eran cinco cursos y ahora pasan a ser cuatro, mientras que la Diplomatura de Relaciones Laborales aumenta de tres a cuatro años), otros factores, como el aumento de las tasas universitarias y la reducción del número de becas ofertadas por la Administración, pueden haber contribuido al descenso de matriculaciones.

Segundo, hemos podido comprobar que en el Grado en RRL y RRHH mayoritariamente se inscriben más mujeres que hombres, existiendo un dominio constante de la mujer a lo largo de la historia de la titulación.

Tercero, la información e imagen pública de esta profesión continúa siendo desconocida para la sociedad, a pesar de ser una titulación con una larga trayectoria en España, pionera en Europa a la hora de la implantación de las Relaciones laborales como estudios universitarios, así como su gran importancia en el mundo de las relaciones laborales.

Cuarto, con los datos obtenidos en las encuestas podemos concluir como satisfactorio la realización de los talleres en su conjunto, a pesar de no demostrarse relación directa, la realización de los mismos ha supuesto un acercamiento a los potenciales alumnos de la titulación.

Quinto, dentro de las observaciones una de las estudiantes sugería traer a expertos de la materia de cada una de las salidas profesionales, esta opción la consideramos que no es viable debido al elevado coste material y humano que supondría invitar a cada uno de los talleres a un experto. No obstante, sería aconsejable modificar ciertos materiales

empleados para clarificar las salidas profesionales de la titulación, actualizando el vídeo promocional en el que se muestran casi todas las profesiones que se derivan del Grado en RRLI y RRHH. (En el momento de realización de este trabajo, se ha iniciado las modificaciones al video gracias a la colaboración de alumnos egresados que realizan ejercicio profesional.)

Sexto, ha sido de gran utilidad a la hora de aumentar la difusión de información de la titulación entre los jóvenes, la utilización de la Redes Sociales, mediante Twitter y Facebook, aumentando en número de seguidores en dichas redes en más de 100 personas.

Séptimo, la actualización y mejora del tríptico de la titulación, se ha revelado como una muy buena herramienta de divulgación, que entregábamos al alumnado una vez finalizado los talleres.

Por último, como mejora que se están llevado acabo en aras de buscar la mejorar las cifras obtenidas este curso académico 15/16 se propuso las siguientes:

Primero, se sugiere buscar una aproximación hacia los futuros estudiantes que acceden mediante la Prueba de Acceso a la Universidad (PAU) para mayores de 25, 40 y 45 años respectivamente, con otro tipo de charlas informativas que expliquen la finalidad de la titulación y sus salidas profesionales.

Segundo, como mejora la difusión sobre los talleres entre los propios estudiantes del Grado, con el fin de contar con mayor número de monitores/colaboradores. Mediante esta participación y su implicación, los estudiantes podrían además desarrollar una serie de habilidades que son necesarias para la profesión como son: la transmisión del conocimiento aprendido, al explicar materia que se imparten durante la titulación, habilidad de hablar en público, el trabajo en equipo, trabajar bajo presión, capacidad de organización, mejora del lenguaje no verbal, fomento de la creatividad e improvisación. Para ello sería necesario únicamente un convenio de prácticas con la titulación, a fin de mantener las coberturas prestadas a los estudiantes también en sus salidas fuera de las instalaciones de la UMH. Estas colaboraciones podrían ser reconocidas con créditos de libre designación.

Tercero, para que la promoción de la titulación sea más eficaz y efectiva, puede ser aconsejable para los próximos cursos comenzar con los talleres desde mediados de octubre hasta inicios de mayo, repartiéndolos a lo largo del curso académico, así como

aumentar de forma considerable el número de talleres que se realiza, centrándonos única y exclusivamente en aquellos alumnos que cursan el bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales y los alumnos de Módulo Superior afines a la rama de conocimiento como puede ser el de Administración y Finanzas.

Cuarto, mantener la actividad en la redes de forma dinámica y actualizada, con publicaciones diarias. Puntualizar que también se pueden llevar a cabo, a fin de dar difusión, concursos esporádicos a través de las redes sociales, sobre temas de actualidad, como el día de la mujer, reivindicando la igualdad de trato entre ambos sexos...



5. Bibliografía y web grafía

Consejo General de Colegios Oficiales (2016). Historia de los graduados sociales. 3r ed. Madrid: Cívitas.

Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales (2017). [online] Colegio Graduados Sociales. Disponible en: <http://www.graduadosocial.org/> [Accessed 26 May 2017].

EXCMO. Colegio Oficial De Graduados Sociales de Alicante (2017). Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Alicante. [online] Consultor.com. Disponible en: <http://www.consultor.com/colegiacion/modalidades> [Accessed 26 May 2017].

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, U. (2017). Universidad Miguel Hernández. [online] Umh.es. Disponible en: http://www.umh.es/contenido/Estudios/:tit_g_137_R1/datos_es.html [Accessed 26 May 2017].

Lerma Montero, I. (2005). *Libro Blanco Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. [online] Disponible en: http://www.aneca.es/var/media/150308/libroblanco_rrhh_def.pdf [Accessed 14 Jun. 2017].

Ministerio de Educación, C. (2017). Qué estudiar y donde en la Universidad (QEDU) - Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. [online] Educacion.gob.es. Disponible en: <https://www.educacion.gob.es/notasdecorte/busquedaSimple.action> [Accessed 26 May 2017].

ANEXO 1. Preguntas realizadas en el taller

PREGUNTA 1 Un amigo ha venido a estudiar a España, pero con la beca de estudios no cubre sus gastos y necesita trabajar. ¿Podría hacerlo?

- a) Si, si es residente comunitario.
- b) No si es extracomunitario, salvo que tenga permiso de trabajo.
- c) Un extranjero no puede trabajar en España.

PREGUNTA 2 Tengo 17 años y voy a aceptar un trabajo de dos horas llevando las RRSS de una empresa. No les diré nada a mis padres para darles una sorpresa, quiero regalarles un viaje. ¿Podré hacerlo?

- a) Si, a partir de los 16 años se puede trabajar en España.
- b) Está prohibido trabajar por cuenta ajena hasta la mayoría de edad, que son 18 años.
- c) De 16 a 18 años se puede trabajar, pero es necesario tener permiso de los padres o tutores legales, o estar emancipados.

PREGUNTA 3 Me gustaría que mis empleados se sientan parte de la empresa desde el primer día, ¿cómo puedo conseguirlo?

- a) Con un plan de acogida que contenga presentación de sus compañeros, visita a las instalaciones, explicación de las tareas a desarrollar....
- b) Con un informe que contenga todos los beneficios sociales, permisos y uso de nuevas tecnologías en la empresa.
- c) Las dos respuestas anteriores son correctas.

PREGUNTA 4 Me ha tocado la lotería y me gustaría pasar un año sabático viajando, pero a la vuelta quisiera regresar a mi trabajo, donde llevo diez años. ¿Podré hacerlo?

- a) Si, si solicito una excedencia voluntaria.
- b) No, si me marcho durante tanto tiempo, la empresa dará por finalizado mi contrato.
- c) No, sólo podría ausentarme del trabajo en caso de estar enfermo/a.

PREGUNTA 5 Una vez puesta la fecha de exámenes, hemos iniciado una protesta para suspender o posponer el del próximo jueves porque ya tenemos tres ese día. ¿Cuál será mi estrategia de negociación?

- a) ponemos los estudiantes la fecha o nos plantamos y no vamos al examen.
- b) Vamos a buscar la mejor alternativa posible para nosotros.
- c) Vamos a buscar la mejor alternativa posible a un acuerdo negociado.

PREGUNTA 6 Compagino mis estudios de RRLL y RRHH en la UMH con un trabajo por las tardes, para la próxima convocatoria de exámenes he detectado que algunos me coinciden con mi turno de trabajo. ¿Tendré derechos a presentarme?

- a) No, como trabajo me tendrán que realizar los exámenes en otro momento.
- b) Tendré que coger días de vacaciones para poder presentarme a los exámenes.
- c) Los trabajadores tienen derecho al disfrute de los permisos necesarios para realizar exámenes oficiales.

PREGUNTA 7 Tengo 18 años y por un problema de salud deben trasladarme para ser operado en un hospital de Valencia. Me gustaría que mis padres me pudieran acompañar los dos días que voy a estar sin moverme a penas, pero no sé si les darán permiso en el trabajo....

- a) No tienen derecho a permisos, pues soy mayor de edad.
- b) Al necesitar desplazarte, el ET reconoce 4 días para acompañar a cualquier familiar hasta 2º grado.
- c) No tendrá más remedio que solicitar días de las vacaciones para acompañarme.

PREGUNTA 8 Estando de baja médica por lumbalgia me han invitado a pasar el fin de semana en PortAventura. Tras un día fantástico subí mis fotos a Facebook. ¿Se podría utilizar esas fotos de mi perfil para despedirme?

- a) No, son privadas y forman parte del derecho a mi intimidad y mi propia imagen (art. 18 CE)
- b) Cualquier prueba es válida en derecho porque no se está actuando debidamente.
- c) Si, se podría utilizar estas imágenes porque estaban “colgadas” y se podía acceder a ellas sin necesidad de utilizar clave ni contraseña, además están en un lugar público.

PREGUNTA 9 Tengo una pequeña empresa y necesito incorporar trabajadores para poder ampliar mi negocio. ¿Qué puedo hacer para encontrar a los trabajadores adecuados?

- a) Iniciar un proceso de selección y anunciar las ofertas en los principales medios de empleo.
- b) Tirar de familiar y amigos para cubrir esos puestos.
- c) Poner un cartel anunciando la necesidad en la puerta de la empresa, así las personas que vengan ya saben dónde van a trabajar.

PREGUNTA 10 ¿Qué es un Graduado Social?

- a) Un Graduado Social es un asesor laboral, especializado en todo lo relacionado con el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- b) Su profesión está basado en la práctica y la disciplina social, promueve el cambio y desarrollo, la cohesión social y los principios de la justicia social.
- c) Ambas son correctas.



ANEXO 2. Encuesta realizada por el alumnado sobre los talleres

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS DE ELCHE GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Esta es una encuesta sobre el Taller de Derechos Sociolaborales, es anónima, por favor marca con un círculo la respuesta correcta.

1) ¿Qué estudias?

- a) Bachillerato
- b) Ciclo formativo

2) (Solo para los alumnos de Bachillerato) ¿Eres estudiante de Humanidades y Ciencias Sociales?

- a) Si
- b) No

3) ¿En qué curso estas?

- a) 1º
- b) 2º

4) El taller sociolaboral, ¿te ha servido para entender mejor en que consiste el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y sus salidas profesionales?

- a) Si
- b) No

5) ¿La/s persona/as que han impartido el taller han explicado con claridad y han resuelto tus dudas e inquietudes?

- a) Si
- b) No
- c) Algunas si y otras no

6) ¿Considerarías ahora que el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos puede estar dentro de las titulaciones que te gustaría estudiar?

- a) Si
- b) No
- c) Si, pero no es mi prioridad

7) ¿Los materiales utilizados te ha permitido comprender mejor en qué consiste el Grado en RRL y RRHH?

- a) Si
- b) No

8) ¿Consideras que el juego de Roll ha sido útil?

- a) Si
- b) No

9) ¿Qué te ha parecido en conjunto el taller realizado?

- a) Me ha gustado
- b) No me ha gustado
- c) Ni una ni la otra
- d) Otros.....

10) En qué localidad resides.....

11) ¿Cuál es tu sexo?

- a) Mujer
- b) Hombre

12) Qué edad tienes.....

13) Añade en el recuadro las observaciones que consideres oportunas

Observaciones:



The logo of the Universidad Miguel Hernández is centered within the observation box. It features a stylized 'U' and 'M' on the left, and the text 'UNIVERSITAS Miguel Hernández' on the right.

Muchas gracias por su atención y dedicación, con tus respuestas se buscan mejorar el taller.

ANEXO 3. Encuesta realizada por los estudiantes de nuevo ingreso



Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Esta encuesta es anónima, sus respuestas nos sirve para seguir mejorando.
Por favor lea detenidamente las preguntas y responda con sinceridad.

Nº 1	¿Cómo conociste el Grado de RRLL y RRHH?		Seleccione una o varias respuesta de como conoció el Grado
	A) Me informaron en el Instituto	<input type="checkbox"/>	
	B) Un amigo me comentó la existencia de este grado	<input type="checkbox"/>	
	C) Conocí esta titulación a través de la Pagina de la UMH	<input type="checkbox"/>	
	D) Me informaron a través de un taller de Derechos Socialaborales realizado por los alumnos de la titulación	<input type="checkbox"/>	
	E) Ví un folleto informativo del Grado. ¿Dónde?	<input type="checkbox"/> En una feria de estudios <input type="checkbox"/> Selectividad <input type="checkbox"/> Universidad	
F) De otra forma distinta ¿Cómo?			
Nº 2	Accedí al Grado mediante	<input type="checkbox"/> A) Bachillerato <input type="checkbox"/> B) Ciclo Formativo Superior <input type="checkbox"/> C) Acceso Mayores de 25, 40 y 45 <input type="checkbox"/> D) Otra carrera ¿Cuál?.....	
	El Grado en RRLL y RRHH ha sido desde siempre mi titulación elegida. ¿Por qué?	<input type="checkbox"/> SI NO <input type="checkbox"/>	
	Durante la carrera, ¿Te gustaría hacer un intercambio/movilidad a otra universidad?	<input type="checkbox"/> SI NO <input type="checkbox"/>	
	Si la respuesta es SI marque donde le gustaría	<input type="checkbox"/> A) España <input type="checkbox"/> B) Europa <input type="checkbox"/> C) Fuera de Europa	
Nº 5	¿Tienes previsto hacer prácticas en empresas?	<input type="checkbox"/> SI NO <input type="checkbox"/>	
	Si la respuesta es SI ¿En qué curso te gustaría comenzar?	1º <input type="checkbox"/> 2º <input type="checkbox"/> 3º <input type="checkbox"/> 4º <input type="checkbox"/>	
Nº 6	Estarías interesado en estudiar ingles u otro idioma mientras cursas la titulación dentro del programa IRIS de la universidad	<input type="checkbox"/> SI NO <input type="checkbox"/>	
Nº 7	La titulación, al menos de inicio ¿responde a tus expectativas?	<input type="checkbox"/> SI NO <input type="checkbox"/>	
	Justifique su respuesta		
Nº 8	En la actualidad estas trabajando	<input type="checkbox"/> SI NO <input type="checkbox"/>	
Nº 9	¿Cuál es tu sexo?	<input type="checkbox"/> A) Mujer <input type="checkbox"/> B) Hombre	
Nº 10	En que localidad vives	(Si has alquilado un piso en Elche para estudiar dínos de donde vienes) En	

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

