

LA FORMACIÓN EN ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS EN LOS ESTUDIOS DE RELACIONES LABORALES

Ana Alfaro de Prado Sagrera
Universidad de Sevilla

1. EL ÁREA DE “ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS” EN LOS DIFERENTES PLANES DE ESTUDIO: DE GRUADO SOCIAL A DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES

Es incontestable que, el peso dado al área de “Organización de Empresas” en los diversos planes de estudios tiene un alcance limitado. Haciendo un balance histórico podemos comprobar cómo en los aprobados en 1925¹ y 1929² no aparece ninguna asignatura relacionada directamente con esta temática. No es hasta el Plan denominado “Sangro” de 1930³, reproducido en 1931, cuando nos encontramos con una asignatura (tercer curso) denominada “Tecnología y Organización Industrial” que puede considerarse el primer paso en la incorporación del campo organizacional a la formación en los Estudios Sociales⁴.

1. Real Decreto Ley de 17 de agosto de 1925 (Gac de 20 de agosto).
2. Real Decreto-Ley de 7 de septiembre de 1929 (Gac de 11 y rect.12).
3. Decreto de 19 de octubre de 1930 (Gac de 21 y 22 de octubre).
4. No hace falta decir nada para destacar la importancia de las nociones descriptivas de las industrias para quienes se preparaban en las materias de Política Social, eje de los primeros planes de estudios de las Escuelas Sociales.

En esta línea continúa el plan de 1941⁵, en el que aparece una asignatura obligatoria en segundo curso denominada “Organización Científica y Seguridad en el Trabajo”, que podría ser contemplada como un precursor de los posteriores estudios dedicados a la Dirección de Personal⁶. Además, dentro del tercer curso y con carácter optativo, aparece la asignatura denominada “Ciencia y Técnica de la Administración”. De esta forma podemos afirmar que se comienza a conceder cierto peso específico al área de “Organización de Empresas” y, en concreto, a la gestión de la empresa y de los recursos humanos, siendo una constante la orientación de los factores de personal en el sistema económico de aquellos años⁷.

Abundando en esta dirección, pocos años después, concretamente en 1956, se aprueba el primer Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales (Orden de 21 de mayo de 1956, BOE del 23), en cuyo artículo 1b) se afirma que “los Graduados Sociales son competentes para desempeñar en las empresas o centro de trabajo, con carácter permanente o transitorio, cometidos y cargos de índole técnico-social”. Fiel exponente de esta tendencia, es la Orden del Ministerio de Trabajo de 13 de marzo de 1961, art.1 (BOE del 27), reiterada en el Decreto de 22 de octubre de 1964, (BOE de 10 de noviembre), que dispone en su artículo 1d), que “el Graduado Social, como técnico en el ámbito de lo social, puede realizar en la empresa funciones de organización, control, asesoramiento en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, retribución del personal, horarios de trabajo, descanso, etc”.

En 1967 se aprueba un nuevo plan de estudios⁸ que continúa en esta dirección, es decir, fomentado la formación en el área de la organización y los recursos humanos, a través de la inclusión de dos asignaturas anuales, una en primer curso denominada “Estructura y Organización de la Empresa” y otra en segundo con el nombre de “Técnicas de Administración y Dirección de Personal”.

Aunque pudiera parecer que se estaba reconociendo claramente la importancia del campo de la “Organización de Empresas” para la formación de los Graduados Sociales, curiosamente, el siguiente plan de estudios, aprobado en 1980⁹, va a

5. Orden de 29 de diciembre de 1941 (BOE de 3 de enero).

6. A este respecto en el cuadro de convalidaciones del Plan de 1941 al de 1967 se adapta la asignatura “Organización Científica y Seguridad en el Trabajo” por “Técnicas de Administración y Dirección de Personal”.

7. En relación con la importancia de este tema la Asociación Nacional de Graduados Sociales en su primera asamblea proponía que en el Plan de Estudios se adicionase una asignatura de “Administración de Empresas”. Ver, ASOCIACIÓN DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA (1948): *Primera Semana Social y Primera Asamblea Nacional de Graduados Sociales de España*. Gráficas Barragán, Madrid. Pág.20.

8. Ver Orden de 7 de abril de 1967 (BOE de 13 de abril).

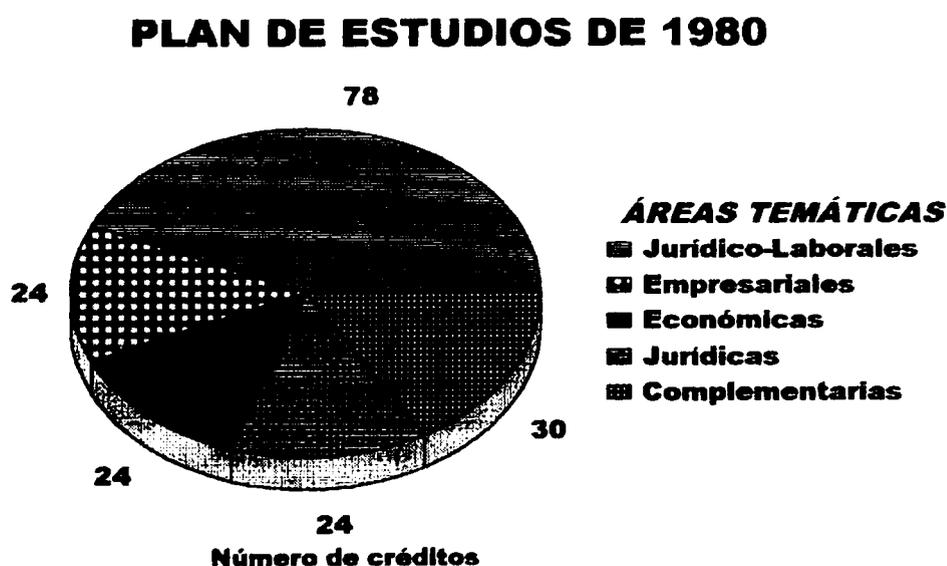
9. Ver Orden de 28 de septiembre de 1980 (BOE de 11 de octubre)

suponer un retroceso en el camino andado hacia la instrucción en esta materia, reduciendo a la mitad el peso de dicha área, aún cuando están latentes, entre las funciones del Graduados Social, las anteriormente descritas, como dispone el artículo 1d) de la Orden de 28 de agosto de 1970 por la que se aprueba el Reglamento de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales (BOE de 24 de octubre).

Entrando en el análisis de la materias contempladas en el plan, nos encontramos con una única asignatura específica denominada "Organización de Empresas y Administración de Personal" de 12 créditos anuales (9 destinados a contenidos teóricos y 3 prácticos), lo que supone tan sólo un 6,6% de la carga lectiva global (180). Bajo esta denominación se contiene el estudio del proceso de gestión empresarial, toma de decisiones y control, lo cual incluye estudiar desde las principales escuelas de administración, estructura organizacional y diseños de puestos de trabajo, etc., hasta los temas más específicos de gestión de Recursos Humanos, como liderazgo, grupos, motivación, selección y formación. Como se puede comprobar se trata de un programa amplio y ambicioso, puesto que pretende dar cabida a numerosos temas que, aunque de gran importancia, prácticamente no son tratados en otras asignaturas de corte económico o sociológico, lo que ya apunta la necesidad de ampliar el número de créditos.

Reproducimos a continuación un gráfico que muestra las distintas áreas temáticas contempladas en el plan de estudios de 1980 (Figura 1), plan de estudios que continúa vigente actualmente en todas aquellas escuelas de Graduado Social que no han comenzado a impartir aún la Diplomatura en Relaciones Laborales.

Figura 1.
Áreas temáticas contempladas en el plan de estudios de 1980.



2. REFORMA DE LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS: LA DIPLOMATURA DE RELACIONES LABORALES

El R.D. 1497/1987, de 27 de noviembre¹⁰, reformado en 1994¹¹, supone el inicio de un proceso generalizado de reforma del contenido de los estudios universitarios en nuestro país, estableciendo las distintas variedades de éstos, su contenido y su procedimiento de elaboración.

En el nuevo sistema se combina dos tipos de normas. Las denominadas "Directrices generales comunes", definidas en el art.2.1 del R.D. como "las aplicables a todos los planes de estudios conducentes a cualquiera de los citados títulos oficiales" y las denominadas "Directrices generales propias", de aplicación a los planes de estudio conducentes a los títulos universitarios específicos para los que se establezcan.

En consecuencia, la articulación de los planes de estudio conducentes a la obtención de títulos oficiales en cada Universidad debe incluir una serie de materias troncales (art.7.1.a) del R.D.1497/1987), asignaturas obligatorias (art.7.1.b) 1º del R.D. 1497/1987), asignaturas optativas (art.7.1 b) 2º del R.D. 1497/1987) y materias de libre elección (art.7.1b) c) del R.D. 1497/1987).

Así, pues, el R.D. 1429/1990, de 26 de octubre¹², estableció el título universitario de Diplomado en Relaciones Laborales, así como las directrices propias a las que debían sujetarse los planes de estudio conducentes a la obtención de dicha titulación.¹³

10. Vid. BOE de 14 de diciembre de 1987 y corrección de errores de 15 de diciembre.

11. Vid. R.D. 1267/1994, de 10 de junio, por el que se modifica el R.D. 1497/1987, de 27 de noviembre, por el que se establecen las directrices generales comunes de los planes de estudios de los títulos universitarios de carácter oficial y diversos Reales Decretos que aprueban las directrices generales propias de los mismos (BOE de 11 de junio de 1994 y corrección de errores de 14 de junio); Acuerdo de 18 de diciembre de 1996 del Consejo de Universidades, por el que se formula a las Universidades recomendaciones, en relación con la organización de los planes de estudio conducentes a títulos universitarios oficales (BOE de 17 de enero de 1997).

12. Vid. BOE de 20 de noviembre de 1990.

13. Sobre el contenido de este R.D., vid. FUNDACIÓN UNIVERSIDAD-EMPRESA. *Los nuevos estudios de ciencias sociales y políticas*, Edit. Consejo de Universidades, Madrid, 1993; CIRCULO DE PROGRESO UNIVERSITARIO, *Estudios y salidas universitarias II: Derecho, Economía y Ciencias Sociales*, Madrid, 1994; GONZÁLEZ ORTEGA, *Informe sobre la valoración de los actuales estudios de Relaciones Laborales y propuesta para un eventual segundo ciclo para dichas enseñanzas*, Universidad Carlos II, Getafe, Madrid, 1995; RODRÍGUEZ-PIÑERO Y ROYO y UGALDE GONZÁLEZ, *Situación actual de los planes de estudio de la Diplomatura en Relaciones Laborales y posibilidades de ampliación de estos estudios*, Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Juntas de Gobierno de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales, Las Palmas de Gran Canaria, mayo, 1995; CASQUETE DE PRADO, UGALDE, CALVO, RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, *La enseñanza del Derecho del Trabajo en la Diplomatura en Relaciones Laborales: balance provisional de una investigación*, Revista Relaciones Laborales, 1995, núm.15-16., págs.182 y ss.

Por lo que se refiere a la ordenación de todo plan de estudios, para esta titulación, las directrices establecen que estas enseñanzas deben articularse como estudios de primer ciclo, con una duración de tres años y una carga entre 180 y 207 créditos¹⁴. Así mismo, y siguiendo la técnica habitual en estos supuestos, un artículo único establecía este título universitario, “que tendrá carácter oficial y validez en todo el territorio nacional”, a la vez que aprobaba las directrices generales propias, que aparecen en un anexo del Real Decreto.

En la siguiente tabla (Tabla 1), aparecen recogidas las distintas materias troncales incluidas en las Directrices Generales Propias conducentes al título de Diplomado en Relaciones Laborales, así como la carga lectiva en créditos, tanto teóricos como prácticos.

Tabla 1.
Directrices generales propias (1990).

TÍTULO DE DIPLOMADO EN RELACIONES LABORALES

Materias troncales	Créditos		
	Teóricos	Prácticos	Total
Derecho de la Seguridad Social	6	4	10
Derecho Sindical	6	4	10
Derecho del Trabajo	8	4	12
Dirección y Gestión de Personal	6	4	10
Elementos de Derecho Público y Privado	8	4	12
Historia Social y Política Contemporánea	5	1	6
Organización y Métodos del Trabajo	8	3	11
Prácticas Integradas	-	-	12
Psicología del Trabajo	6	3	9
Seguridad en el Tr. y Acción Social en la Empresa	8	3	11
Sociología y Técnicas de Investigación Social	8	3	11
TOTAL	69	33	114

14. Según el art.9.2.7 del R.D. 1267/1994, de 10 de junio.

3. CAMBIO EN EL PERFIL DE LA TITULACIÓN

Un elemento previo a determinar, antes de entrar en el estudio de los contenidos de la formación que se pretende asegurar con el Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre, es la relación existente entre la titulación que establece, la Diplomatura en Relaciones Laborales, con la anterior de Graduado Social y, sobre todo, con el perfil profesional de este colectivo¹⁵. En otras palabras, si lo que se pretende formar es exclusivamente un graduado social, como hacía el plan de estudios de 1980, o si por el contrario el perfil profesional del Diplomado en Relaciones Laborales es más amplio, abarcando otras posibles salidas profesionales, amén de las de las propias del graduado social.

Desde el punto de vista del valor de la titulación, la equiparación entre ambas titulaciones es completa. Según la Disposición Adicional del Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre "los efectos propios del título de Diplomado en Relaciones Laborales establecido por este Real Decreto se predicarán asimismo del actual título universitario de Graduado Social Diplomado". Esta equiparación ha sido reiterada por el Real Decreto 1954/1994, de 30 de septiembre (BOE de 17 de noviembre), cuyo Anexo, que contiene el Catálogo de Títulos Universitarios Oficiales, establece la homologación del título de Graduado Social Diplomado con el de Diplomado en Relaciones Laborales. Así las cosas, la Diplomatura en Relaciones Laborales sería la "heredera" de la antigua de Graduado Social, a la que habría venido a sustituir, asegurando una formación similar, y permitiendo el acceso al ejercicio de la profesión de graduado social mediante la correspondiente colegiación en alguno de los Colegios Profesionales de Graduados Sociales ya existentes.

Esta sucesión ha sido generalmente aceptada y, desde este punto de vista, se habla de que a partir de 1990 existirá una doble denominación para una misma realidad: "Graduado Social Colegiado" para el profesional ejerciente, y "Diplomatura en Relaciones Laborales" para la titulación que permite acceder a tal ejercicio¹⁶.

15. En cuanto a la equiparación entre el título de Graduado Social Diplomado y Diplomado en Relaciones Laborales, vid. Disposición adicional del R.D. 1429/1990, de 26 de octubre y R.D. 1954/1994, de 30 de septiembre. Ver esta cuestión en el apartado quinto de la ponencia de URRUELA RODRÍGUEZ, V. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, J. (1993) "Graduado Social versus Diplomado en Relaciones Laborales" *Ponencia. Congreso Nacional de Graduados Sociales*. Vitoria: Contestación del Servicio de Títulos del Ministerio de Educación y Ciencia de fecha 20/2/95 a escrito del Ilustre Colegio de Graduados Sociales y Diplomados en Relaciones Laborales de las Palmas, sobre título de Graduado Social, en RODRÍGUEZ SANTANA, F. y OJEDA MEDINA, M. (1995): *Historia Colegial, Profesional y Académica de los Graduados Sociales y diplomados en Relaciones Laborales de España*. Ilustre Colegio Oficial de Graduados Sociales y diplomados en Relaciones Laborales de Las Palmas. Pág.468.

16. Esta nueva denominación es más concreta que la de Graduado Social, define mejor las funciones profesionales y está en consonancia con los nombres similares con que se conoce en todo el

Sería una relación equivalente, se dice, a la existente entre la profesión de abogado y la licenciatura en Derecho. Una especie de relación de especie a género, en la que el colectivo de Diplomados en Relaciones Laborales podrá acceder a la profesión de Graduado Social, y será esta titulación la que habilite para el ejercicio de la profesión.

Sin embargo, y a diferencia de lo que ocurría con el plan de 1980, las directrices generales propias de 1990 sí contienen algunas indicaciones sobre el perfil profesional de los diplomados cuya formación preveía. De acuerdo con la primera de estas directrices, "las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Diplomado en Relaciones Laborales deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social". Dos grandes áreas o sectores de actividad aparecían, pues, en el objetivo formativo de esta titulación: la primera, todo el ámbito de los recursos humanos, como una de las grandes áreas dentro de la empresa, presuponiendo un ejercicio profesional, bien integrado dentro de una organización, bien como consultor externo especializado; la segunda, toda la materia jurídico-laboral, posibilitando el asesoramiento laboral en el ejercicio de la profesión de graduado social.

Desde este punto de vista, el perfil profesional del Diplomado en Relaciones Laborales se pretende más amplio que el del Graduado Social, al menos tal y como éste se concebía en el plan de 1980. En efecto, y con independencia de que esta profesión tenga unos límites más o menos abiertos, y que un porcentaje importante de los profesionales del área de recursos humanos sean Graduados Sociales Diplomados, la concepción del plan de 1980 era bastante más limitada, pivotando principalmente en el área jurídico-laboral, y con una formación muy escasa en el área de la empresa. El diplomado de 1980 tenía una preparación adecuada para el ejercicio del asesoramiento jurídico en Derecho del Trabajo, bien como ejerciente libre, bien en el seno de una empresa; pero ésta era claramente insuficiente para desarrollar una carrera en el campo de los recursos humanos.

Esta carencia debe ser puesta especialmente de manifiesto, pues puede servir de eje para toda la reforma de los estudios de Relaciones Laborales, tanto en el primer ciclo como, eventualmente en el segundo. Y es importante porque este déficit formativo no era exclusivo de esta titulación, sino que era predicable también de otras, como Psicología, Ciencias Empresariales o Derecho, de las que se nutrían también los departamentos de personal de las empresas. En este campo

mundo a profesiones equivalentes, ver CÍRCULO DE PROGRESO UNIVERSITARIO (1994):Op.Cit. Pág.71. Ver también R.D. 608/1996, de 12 de abril por el que se modifica el R.D. 3549/1977 de 16 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos de los Colegios Oficiales de Graduados Sociales (BOE 25 de abril).

concurrían diversas titulaciones que tenían en común la falta de una formación específica adecuada para su ejercicio.

Este déficit formativo pretendió ser solucionado por el Real Decreto 1429/1990, de 26 de octubre, que estableció como área prioritaria en la formación de estos Diplomados la de Organización del Trabajo y Gestión de Personal, que aparece en la primera directriz antes incluso que el área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

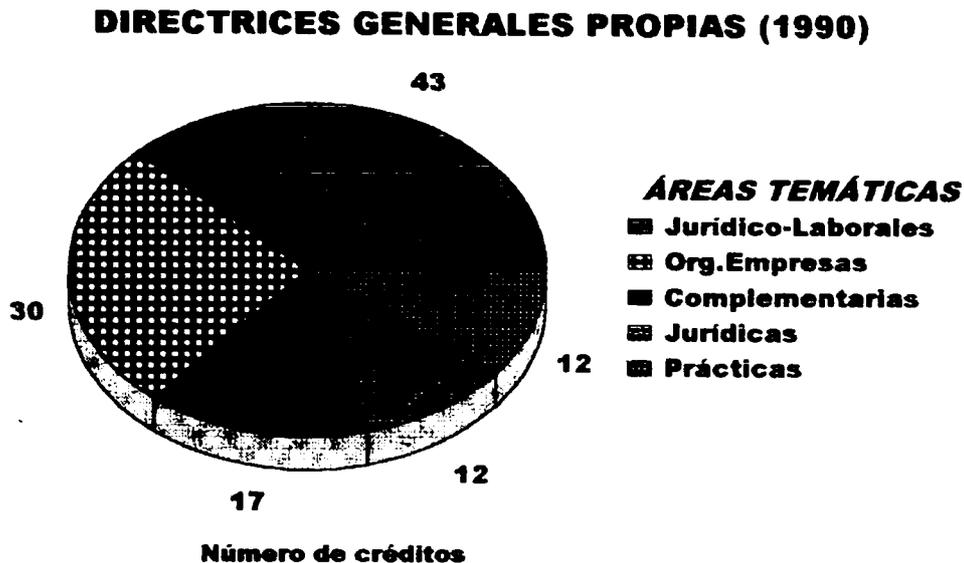
Por su parte, este último área no parece haber perdido importancia en el diseño de la titulación, ya que la propia primera directriz lo menciona como objetivo formativo a conseguir. En el diseño del legislador, lo que se pretende conseguir es ampliar la formación de estos diplomados, no reducirla; añadir todo el área de los recursos humanos, pero no a costa de la formación jurídico-laboral, que debe mantenerse en todo caso. La diplomatura pasa de tener un único centro de gravedad a tener dos, más o menos en pie de igualdad, que permiten un perfil profesional más amplio que el previsto en 1980.

Esta doble prioridad se corrobora en el listado de las materias troncales que se hace en el Anexo del mencionado Real Decreto 1429/1990. De los 114 créditos troncales que aparecen previstos, y que son el mínimo común que garantiza la uniformidad entre los distintos planes de estudio, un total de 30 créditos se refieren a materias directamente relacionadas con el área de la gestión de la empresa, lo que supone un 26% del total; a la materia jurídico-laboral se dedican hasta 43 créditos, un 37% del total. Donde más claramente se observa esta prioridad es en la definición de los créditos exclusivamente prácticos de la diplomatura –las “prácticas integradas” o “prácticum”–, que se dedican exclusivamente a estos dos bloques temáticos. En conjunto, el área de gestión del trabajo y de Derecho del Trabajo suponen un total de 85 créditos sobre 114, casi un 75% de la troncalidad de la Diplomatura, como se puede observar en el siguiente gráfico (Figura 2).

4. ANÁLISIS DE LOS NUEVOS PLANES DE ESTUDIO DE RELACIONES LABORALES

Como hemos señalado, el campo de la “Organización de Empresas” y de los Recursos Humanos experimenta un importante desarrollo en los nuevos planes de estudios de Relaciones Laborales, y así queda claramente reflejado en las directrices generales propias del R.D. 1429/1990: “las enseñanzas conducentes a la obtención del título de Diplomado en Relaciones Laborales deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión del personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social”. Como se puede apreciar, este campo se convierte en columna básica de la formación, siendo destacado por delante de las actividades propiamente

Figura 2.
Directrices generales propias.



te jurídicas, actividades que hasta el momento eran consideradas como las más representativas de la profesión del Graduado Social. Es en esta línea donde se formulan los intentos de fundamentar la renovación temática de la nueva diplomatura; pero rápidamente se pone al descubierto la continuidad didáctica de los elementos jurídicos del plan de estudios de 1980, siendo este un argumento que entorpece el cambio, cerrando frescas perspectivas profesionales.

Con la entrada en vigor del R.D. 1429/1990, se vuelve a producir un cambio de orientación en favor de la vigencia de la organización del trabajo y la gestión de personal.

Interesa destacar que es tal la preocupación del legislador por el problema que nos ocupa, que, menciona a tres áreas de conocimiento¹⁷ (“Organización de Empresas”, “Sociología” y “Psicología”) para lograr incardinar en los planes de estudios la exigencia de una correcta formación en este ámbito. Es importante señalar que la incorporación de esta última área constituye una valiosa innovación respecto a lo contemplado en el plan de estudios de 1980, no así respecto al de 1967 donde ya se incluía una asignatura denominada “Psicología del Trabajo”. Ello responde,

17. Pensando en aquellas Universidades donde no estuviese presente alguna.

como hemos apuntado, al interés por el estudio del comportamiento humano dentro de las organizaciones, trascendiendo lo meramente económico y jurídico. También con este mismo objetivo aparecen numerosas asignaturas, tanto troncales como obligatorias y optativas dentro del área de “Sociología”. Pero lo que ahora interesa, marginando la posible valoración de cada una de las otras áreas, es analizar la nuestra.

Como ya señalamos anteriormente, las directrices generales propias prevén la posibilidad de que las distintas Universidades amplíen el número de créditos a través de las asignaturas obligatorias y optativas. Como puede apreciarse en la siguiente tabla, que recoge los planes de estudios aprobados y publicados en el BOE hasta el 16 de diciembre de 1997 (Tabla 2), existen bastantes diferencias en este sentido entre unos y otros.

En función de los datos recogidos en la tabla anterior, vamos a realizar un doble análisis. En primer lugar, consideraremos las tres materias troncales que aparecen relacionadas directamente con el área de “Organización de Empresas” y las analizaremos de forma individualizada. En segundo lugar, y con objeto de tener una visión de conjunto acerca de cómo se han pronunciado al respecto las diferentes Universidades, realizaremos un análisis comparativo de las mismas, examinando el peso asignado en los distintos planes de estudio, tanto a las materias troncales, como a las obligatorias y optativas.

4.1. Análisis de las materias troncales

En las directrices propias de 1990, el área de “Organización de Empresas”, aparece mencionada en relación con tres materias troncales que son: “Organización y Métodos del trabajo”, “Dirección y Gestión de Personal” y “Prácticas Integradas”.

Dentro de la materia troncal de “*Organización y Métodos del Trabajo*”, con una carga lectiva anual mínima (según las directrices generales) de 11 créditos (8 teóricos y 3 prácticos), asignada por el Real Decreto al área de “Organización de Empresas”, nos encontramos con el estudio de los objetivos, principios y procedimientos de organización, así como la planificación, estudios, métodos y medidas del trabajo. En esta definición se condensa el análisis de la planificación y la productividad, estableciendo un marco para el desarrollo de las actuaciones empresariales, permitiendo el adecuado desenvolvimiento de las demás funciones administrativas, como la organización, la dirección y, sobre todo, el control. En concreto, está dirigida al estudio de conceptos y técnicas como “Desarrollo del pensamiento administrativo”, “División del trabajo”, “Diseño de la estructura organizativa”, “Medida y control de la productividad”, “Estudios de métodos y tiempos”, “Productividad Just in Time”, “Calidad”, etc... Como se puede apreciar comprende desde el estudio de los principios básicos de la organización hasta las más actuales técnicas de gestión de métodos de trabajo.

Tabla 2.
El área de "Organización de Empresas" en los diferentes planes de estudio.

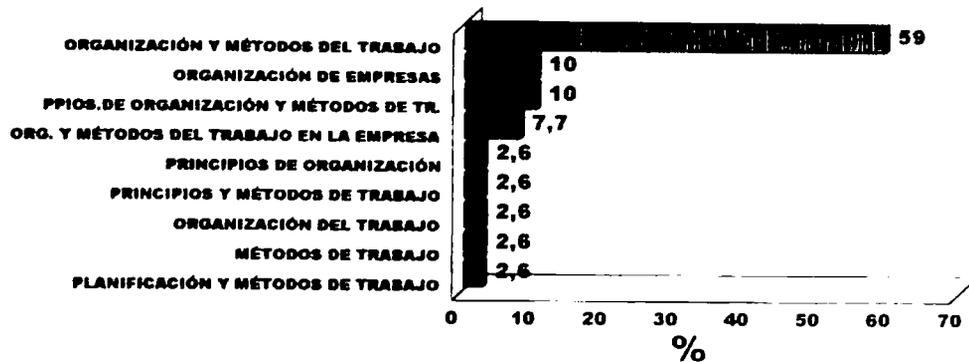
BOE	Universidad	Carga Área de Organización de empresas					
		lectiva total	Tronc.	Oblig.	% Sobre Total	Optat.	
91	13-VIII	Carlos III de Madrid	238	24	0	10%	0
	29-VIII	Jaume I de Castellón	200	21	0	11%	10
92	6-V	La Laguna	234,5	25	0	11%	8
	29-VI	Granada (Melilla)	180	21	0	12%	0
	20-X	Castilla-La Mancha (Albacete)	228	24	0	11%	0
	21-X	Castilla-La Mancha (Cuenca)	228	24	0	11%	0
	21-X	Castilla-La Mancha (Ciudad Real)	228	24	0	11%	0
93	6-I	Vigo	264	21	15,5	14%	0
	11-I	Salamanca (Zamora)	206	25	0	11%	0
	6-II	Cádiz	204	21	6	13%	0
	10-II	Islas Baleares (Palma de Mallorca)	208	25	0	12%	0
	31-V	Pública de Navarra	243	24	6	12%	6
	14-VI	Gran Canaria	214	24	6	14%	18
	12-XI	Valladolid (Soria)	208	28	0	13%	6
	12-XI	Valladolid	208	28	0	13%	6
	23-XI	Valencia	198	21	0	11%	15
	25-XI	Autónoma de Barcelona	190	24	4,5	15%	4,5
	30-XI	Pompeu Fabra (Modif. 16-XI-96)	180	21	0	12%	0
	2-XII	Santiago de Compostela	200	28	0	11%	0
94	18-V	Oviedo	198	27	9	14%	6
	21-VI	Valladolid (Burgos) (Modif. 26-VII-96)	207	28	0	11%	6
	19-VIII	Lleida	207	24	0	12%	0
	24-VIII	Granada (Modif. 23-VII-97)	197	21	0	11%	9
	5-X	Málaga	205	27	6	15%	4
7-X	Complutense (Modif. 9-XI-96)	207	30	0	12%	0	

Tabla 2. (Cont.)
El área de "Organización de Empresas" en los diferentes planes de estudio.

BOE	Universidad	Carga Área de Organización de empresas					
		lectiva total	Tronc.	Oblig.	% Sobre Total	Optat.	
4-XI	Huelva (Modif. 27-V-97)	200	23	0	12%	24	
14-XI	Alicante	205,5	24	0	12%	13,5	
21-XII	La Coruña (La Coruña)	207	24	0	10%	6	
21-XII	La Coruña (El Ferrol)	207	24	0	10%	5,5	
95	14-II	Barcelona	207	22,5	9	15%	0
	14-II	La Rioja	193	21	0	11%	9
	14-II	Cádiz (Jerez de la Frontera)	204	21	6	13%	6
	14-II	Cádiz (Campo de Gibraltar)	204	21	6	13%	0
	2-III	León	207	21	0	10%	0
	11-IX	País Vasco	207	31,5	0	15%	0
	6-X	Sevilla	207	24	0	12%	0
	18-XI	Santiago de Compos- tela (Lugo)	200	26,5	0	13%	0
	18-XI	Córdoba	207	23	0	11%	0
	5-XII	Zaragoza	207	22,5	0	11%	6
	5-XII	Zaragoza (Huesca)	207	22,5	0	11%	0
	5-XII	Zaragoza (Teruel)	207	22,5	0	11%	6
	20-XII	Jaén (Modif. 30-IV-96)	200	28	0	11%	0
	96	8-V	Rovira i Virgili	190,5	22,5	0	12%
		Media	208,08	24	1,72	12%	4
		Mediana	207	24	0	12%	0
		Máximo	264	31,5	15,5	18%	24
		Mínimo	180	21	0	10%	0

Al analizar los diferentes planes de estudios contemplados en la tabla 2, hemos podido comprobar la enorme variación que existe entre las denominaciones empleadas para designar las asignaturas contempladas dentro de esta troncalidad (Figura 3), aunque en la mayor parte de las escuelas se ha mantenido la denominación establecida en las directrices propias.

Figura 3.
Diferentes denominaciones empleadas en las asignaturas de la



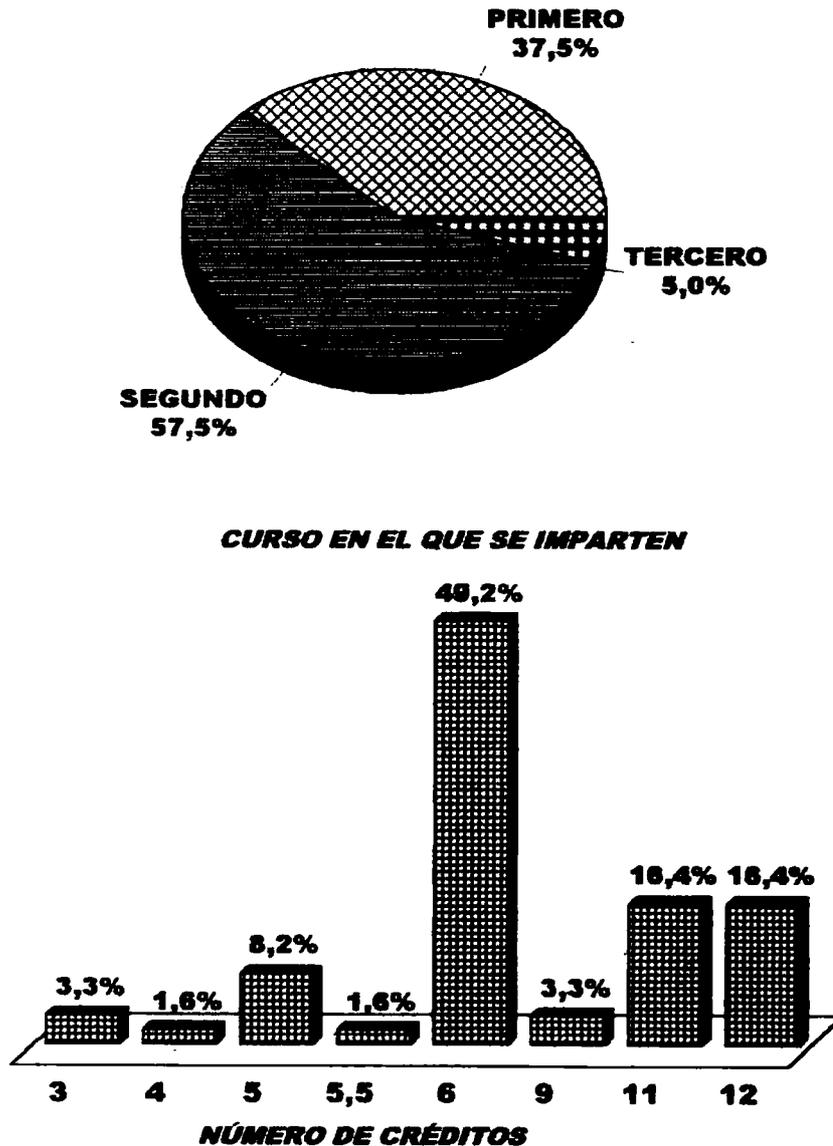
También hemos comprobado que existe una clara tendencia a situar dichas asignaturas en el segundo curso de la diplomatura (57,5%), seguido de primero (37,5%), y en muy pocas ocasiones en tercero (5%) (Figura 4).

Por último, hemos constatado cómo el peso que se suele asignar a estas asignaturas es, mayoritariamente, de 6 créditos, ya que así aparece en casi la mitad de los planes de estudio (49,2%). A continuación aparecen con el mismo porcentaje (16,4%) las asignaturas con una carga lectiva de 11 y 12 créditos; el resto de las opciones presenta un porcentaje muy poco significativo (Figura 4). Si consideramos que las asignaturas de hasta 6 créditos son cuatrimestrales y, a partir de ahí anuales, vemos que muy importante porcentaje de las universidades (63,9), se decantan por configurarlas como cuatrimestrales, mientras que en el resto (36,1) se desarrollan de forma anual.

Dentro de la troncalidad "*Dirección y Gestión de Personal*", con una carga mínima de 10 créditos anuales (6 de ellos teóricos y 4 prácticos), asignada en las directrices propias a las tres áreas de conocimiento citadas, se incluye el estudio de objetivos, política y planificación de personal, puestos de trabajos y plantillas, selección, formación, promoción y evaluación. El hecho de que esta materia pueda ser impartida por tres áreas distintas de conocimiento, nos indica hasta qué punto pueden cambiar los enfoques y la elección y tratamiento de los temas concretos.

En cualquier caso se trata de formar al alumno en cuestiones referentes al factor humano en la empresa y, en concreto, acerca de todo el proceso mediante el cual los individuos son reclutados, seleccionados, formados e incorporados eficazmente a la empresa. Algunos de los temas que con más frecuencia aparecen en los distintos programas de los planes de estudios analizados son: "La función del

Figura 4.
Curso en el que se imparten las asignaturas de la troncalidad "Organización y Métodos" y número de créditos asignados a las mismas.



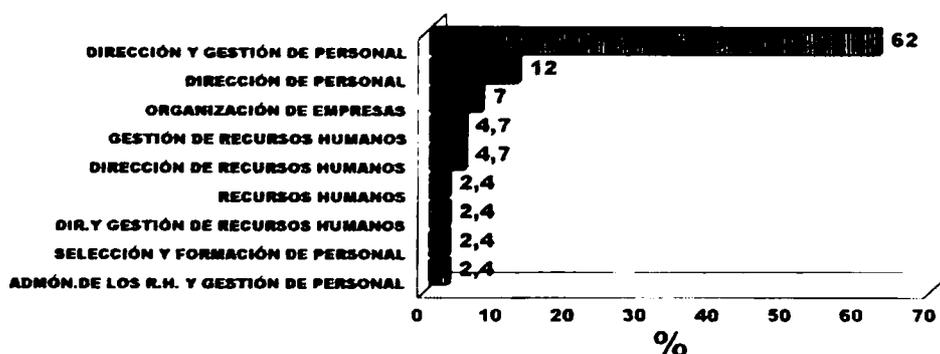
personal en la empresa”, “Política de empleo”, “Descripción y valoración de puestos de trabajo”, “Planificación de carreras”, “Auditoría de Recursos Humanos”, “Comunicación en la empresa” “Dirección y liderazgo”, etc.

Como ya hemos señalado, las directrices propias de 1990 reconocen la competencia de tres áreas de conocimiento para la impartición de esta asignatura y así aparece recogido en los distintos planes de estudio analizados, aunque es importante señalar que en aquellos planes que (cumpliendo o incumpliendo la normati-

va¹⁸) se decantan claramente por la adscripción a un área de conocimiento, lo hacen a la de "Organización de Empresas" (ejemplo de ellos son las Universidades de La Laguna (abril, 1992), Cádiz (diciembre, 1992), Las Palmas de Gran Canaria (junio, 1993) y las Escuelas de Burgos (mayo 1994), Jerez de la Frontera (enero, 1995), Campo de Gibraltar (enero, 1995) y Sevilla (octubre, 1995). o toman esa denominación para organizar la asignatura troncal (como en las Escuelas de Albacete, Cuenca y Ciudad Real).

Siguiendo el procedimiento establecido previamente, hemos analizado los diferentes planes de estudios y también aquí aparece una gran diversidad en las denominaciones empleadas para designar las asignaturas contempladas dentro de esta troncalidad (Figura 5); aunque prevalece, como sucedió anteriormente, la denominación original.

Figura 5.
Diferentes denominaciones empleadas en las asignaturas de la troncal
"Dirección v Gestión de Personal".

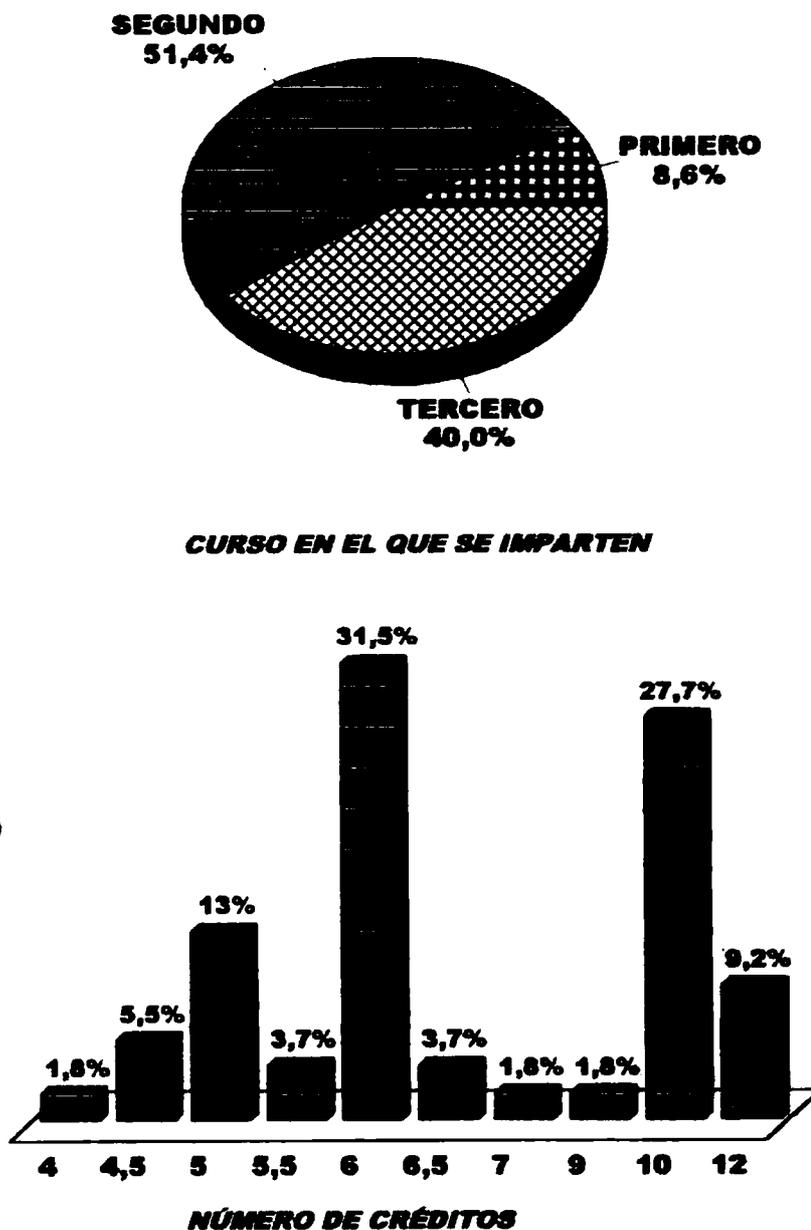


Respecto al curso en el que se imparten estas asignaturas, en cierto modo se mantiene la tendencia de situarlas en segundo (51,4%), aunque se invierten las proporciones respecto a las otras dos opciones. En este caso le sigue la tendencia de colocarlas en tercer curso (40%), siendo muy poco frecuente su impartición en primero (8,6%) (Figura 6).

Para terminar, podemos señalar cómo el peso que se suele asignar a estas asignaturas es, mayoritariamente de 6 créditos, seguido de la opción de 10 créditos. (Figura 6). Si consideramos que las asignaturas de hasta 6,5 créditos son cuatrimes-

18. Ver art.7.2c) del R.D 1267/1994, de 10 de junio, que da una nueva redacción al R.D 1497/1987, de 27 de noviembre. Acuerdo de 28 de junio de 1993, del Consejo de Universidades sobre homologación de los Planes de Estudio (apartado tercero).

Figura 6.
Curso en el que se imparten las asignaturas de la troncalidad "Dirección y Gestión de Personal" y número de créditos asignados a las mismas.



trales y, a partir de ahí anuales, vemos que el 59,2% de los planes de estudio se decantan por configurarlas como cuatrimestrales, mientras que el resto (40,8) se desarrollan de forma anual.

Con las dos materias troncales analizadas nos encontramos con una carga mínima de 21 créditos de los también mínimos 114 de la troncalidad (18,5%). En

relación con la tercera de las troncalidades, "*Prácticas integradas*", con una carga de 12 créditos, aparece asignada, además de a "Organización de Empresas", a dos áreas más de conocimiento: "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" y "Personalidad, Evaluación y Tratamiento psicológico".¹⁹

En general, del análisis de los diferentes planes de estudio, no se puede deducir claramente a cuál de estas áreas se asignan los 12 créditos. Hay, sin embargo, una serie de escuelas (51,2%), como las de La Laguna, Zamora, Palma de Mallorca, Las Palmas de Gran Canaria, Valencia, Lleida, Granada, Málaga, Complutense, Burgos, Soria, Valladolid, Santiago de Compostela, Oviedo, Alicante, Barcelona, La Rioja, País Vasco, Lugo, Jaén y Rovira i Virgili, que descomponen las prácticas en diferentes bloques temáticos, entre los que reparten los 12 créditos disponibles, por lo que es fácil suponer que una parte de estos créditos puedan ser asignados al área de "Organización de Empresas".

4.2. *Análisis conjunto de los distintos planes de estudio*

Una vez examinadas las tres materias troncales que aparecen relacionadas con el área de "Organización de Empresas", vamos a analizar ahora de forma conjunta y comparativa los distintos planes de estudios y cómo han asignado las cargas lectivas a las distintas asignaturas de dicha área.

Asignaturas troncales

En relación a las asignaturas troncales, nos encontramos que la media de carga lectiva asignada a las mismas es de 24 créditos. Esto supone que, si consideramos que las troncales de "Organización y Métodos del Trabajo" y "Dirección y Gestión de Personal" suman un mínimo de 21 (aparte de los que se pudieran obtener a través de las "Prácticas integradas", como ya comentamos anteriormente), la media obtenida supone un muy pequeño aumento sobre el mínimo establecido. No sólo esto, nos encontramos con que una serie de Universidades (11), que suponen el 25,6% de las analizadas, se han limitado a mantener éste número mínimo de créditos sin añadir ninguno más.

19. En relación a las prácticas integradas es una constante adscribir una parte de la carga docente al área de conocimiento de "Organización de Empresas", dividiendo el correspondiente descriptor. Así por ejemplo en la Universidad de La Laguna (3 Cr), Escuela de Zamora (6 Cr), Universidad Rovira i Virgili (6 Cr), Islas Baleares (6 Cr), Las Palmas de Gran Canaria (6 Cr), Escuela de Soria (6 Cr), Escuela de Valladolid (6 Cr), Escuela de Valencia (6 Cr), Escuela de Burgos (6 Cr), Escuela de Santiago de Compostela (3 Cr), Escuela de Oviedo (4 Cr), Escuela de Málaga (3 Cr), Universidad de Lleida (6 Cr), Escuela de Granada (5.5 Cr), Universidad Complutense (6 Cr), Alicante (6 Cr), Escuela del Ferrol (3 Cr), Autónoma de Barcelona (6 Cr), Rioja (3 Cr) y Rovira i Virgili (6 Cr).

Asignaturas obligatorias

Respecto a las asignaturas obligatorias, sólo aparecen en un 23% de los planes analizados. Teniendo en cuenta únicamente estos planes, obtenemos un media de 7,3 créditos y una mediana de 6.

Es interesante destacar, a diferencia de lo que sucedía con las materias troncales, la gran coincidencia que existe entre los distintos planes de estudio en la denominación de estas asignaturas obligatorias. Así, las escuelas de Oviedo, Málaga, Vigo, Autónoma de Barcelona y Gran Canaria, proponen la asignatura de “Economía de la Empresa” y las de Cádiz, Jerez, Campo de Gibraltar, Barcelona y la Pública de Navarra, la de “Organización y Administración de Empresas”. La carga lectiva de estas asignaturas oscila entre los 15,5 créditos de la Universidad de Vigo, hasta los 4,5 de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Asignaturas optativas

En relación a las materias optativas ofertadas por las diferentes Universidades, es necesario señalar que 20 de las 43 Escuelas analizadas (un 46,5%), no proponen ninguna optativa en el área de la “Organización de Empresas”. Considerando las que sí ofertan asignaturas optativas, nos encontramos con que la media de créditos de las mismas es de 9 y la mediana de 6.

Entre las escuelas que incluyen materias optativas en este área, se pueden destacar con un mayor número de créditos la oferta de la Universidad de Huelva con 24, Gran Canaria con 18, Valencia con 15 y Alicante con 13,5. En el extremo opuesto aparecen los 4 créditos de la Universidad de Málaga, los 4,5 de la Universidad Autónoma de Barcelona, los 5,5 de Ferrol, y los 6 de las Universidades de Navarra, Valladolid, Burgos, Soria, Oviedo, La Coruña, Soria, Zaragoza y Teruel.

Dentro de este reducido número de créditos optativos, podemos destacar como una de las materias más frecuentes la que hace referencia a la “Creación, Gestión y Estrategias de Administración de Cooperativas” (Universidades de Navarra, Valencia, Huelva, Alicante y La Rioja). Aunque con menos frecuencia, aparecen materias como la “Gestión Estratégica de Recursos Humanos” (Escuela de Soria, Burgos, Granada y Alicante), la “Organización y Administración de Empresas” (Universidades de Castellón, Valencia y Granada) y la “Gestión informática de los Recursos Humanos” (Universidades de Valladolid y Huelva). Por último señalar algunas materias muy concretas que sólo son impartidas en una de las escuelas analizadas, como son “Administración del Sindicato” (Universidad de La Laguna); “Gestión de Pequeñas y Medianas Empresas” (Universidad de Gran Canaria); “Gestión de Empresas de Servicios” (Universidad de Oviedo); “Formación Ocupacional” (Universidad de Málaga); “Técnicas y Métodos de Búsqueda de Empleo” (Universidad de

Huelva); “Modelos de decisión empresarial” (Universidad de Zaragoza) e “Informática de gestión y dirección” (Universidad de Zaragoza-Teruel).

4.3. Consideraciones finales

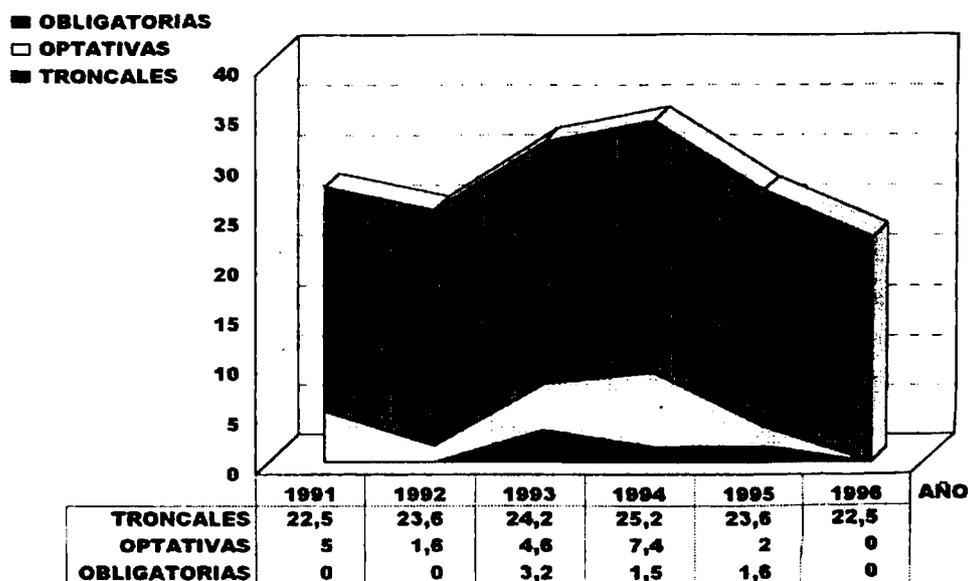
Queremos destacar, como uno de los datos más significativos del análisis realizado, el referido a la cantidad de escuelas (25,6) que se han limitado a mantener en la troncalidad los 21 créditos mínimos de los establecidos en las troncalidades de “Dirección y Gestión de Personal” y “Organización y Métodos de Trabajo”. De ellas, un 7% (Melilla, Pompeu Fabra y León) consideran “suficiente” la formación obtenida a través de las materias troncales establecidas en las directrices propias, por lo que no añaden ningún crédito más al área de “Organización de Empresas”, ni por la vía de las asignaturas obligatorias ni optativas. Este hecho no deja de ser sorprendente si se tiene en cuenta que esta carga no supone más que un 10-12% de la carga lectiva total del plan de estudios, carga que se nos antoja bastante reducida si tenemos en cuenta la importancia concedida a la formación en organización del trabajo y gestión del personal en las citadas directrices.

El resto de las escuelas que también mantienen esos 21 créditos troncales mínimos, los compensan de diferente manera. Un 7% (Vigo, Cádiz y Campo de Gibraltar) los completan a través de la inclusión de materias obligatorias, mientras que el 11,6 restante (Castellón, Valencia, Granada, La Rioja y Jerez de la Frontera), lo hace mediante la oferta de asignaturas optativas.

Otro dato que también resulta significativo, tal como lo demuestra la figura 7, es que, al analizar la evolución de los diferentes planes de estudio a lo largo de los años (el primero se publica en el BOE de 13 de agosto de 1991 y el último el 8 de mayo de 1996), encontramos una clara tendencia a conceder poco peso al área de “Organización de Empresas”. Así, observamos que, tras el descenso en la media de créditos de este área en 1992, hay una pequeña recuperación en 1993 y 1994, para terminar disminuyendo, incluso por debajo del mínimo inicial en 1996.

Si realizamos un análisis por separado de las distintas asignaturas, hallamos que respecto a las troncales, la media de los créditos asignados a éstas en 1996 son exactamente los mismos que se asignaron en 1991 (22,5). Respecto a las materias obligatorias y optativas, hay que matizar que existe una gran dispersión entre los datos, ya que éstas sólo aparecen en unos cuantos de los planes analizados. En cualquier caso son un claro reflejo de la tendencia existente entre los mismos, ya comentada con anterioridad. Así, en relación a las materias obligatorias, que no obtenían ningún crédito en los planes de 1991 y 1992, experimentan un pequeño aumento, casi insignificante en 1993 (3,2), 1994 (1,5) y 1995 (1,6), para volver a ser de 0 créditos en 1996. Por su parte, las optativas, experimentan un cierto crecimiento que alcanza su máximo en 1994 (7,4 créditos), para acabar desapareciendo en 1996.

Figura 7.
Tendencia en la asignación media de créditos a las distintas materias.



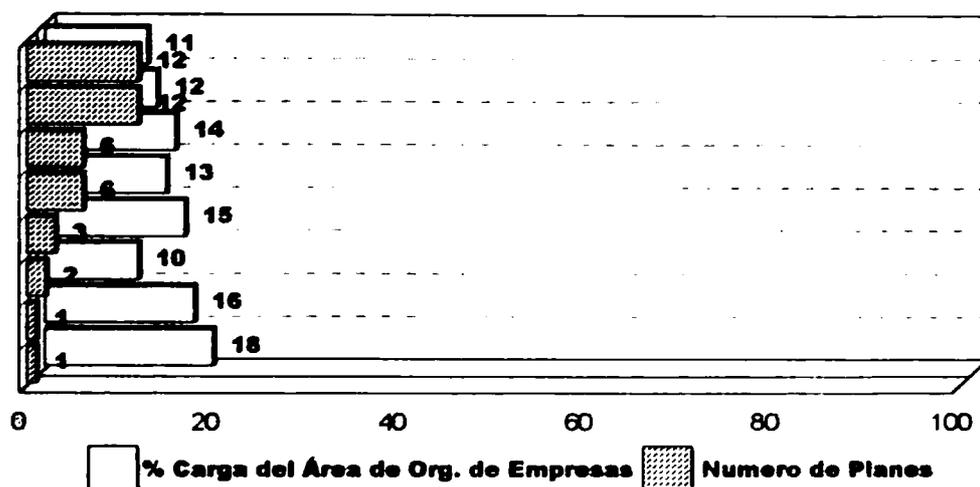
5. CONCLUSIÓN

Partiendo de los datos expuestos hay que preguntarse si los planes de estudio se adecuan al contenido de la disposición primera del Real Decreto 1429/1990 de 26 de octubre, que opta claramente por una formación en las bases teóricas y en las técnicas de organización del trabajo y de la gestión del personal. A nuestro juicio, y ateniéndonos a los planes de estudios vigentes, la cuestión es clara y bastante simple de resolver. Podemos afirmar que, como sucede frecuentemente, las interpretaciones de la voluntad legislativa llegan a suplantar a esa propia voluntad, conduciéndonos a resultados opuestos a los previstos.

Así, parece claro que el peso específico previsto de esta materia no tiene una correcta ordenación en los planes de estudios analizados, que cómo se puede observar en la figura 8, oscila entre una carga lectiva del 10-18% del peso total de los diferentes planes de estudio. Más en concreto, los datos muestran que el 90,7 de las escuelas conceden un peso entre 10-14% al área de "Organización de Empresas", y sólo el 9,3% restante aumenta dicho peso hasta el 18%.

Todo ello nos lleva a considerar que la formación proporcionada en dichos planes, no prepara adecuadamente a los Diplomados en Relaciones Laborales para el desempeño de las competencias en el ámbito empresarial que están previstas en el planteamiento de las Directrices Generales Propias.

Figura 8.
Peso del área de "Organización de Empresas" en relación a la carga lectiva total.



En conclusión, pensamos que esta evidente deficiencia formativa nos conduce a la necesidad de una revisión de las Directrices Generales Propias de la Diplomatura de Relaciones Laborales en esta materia, deficiencia que debe ser corregida por la vía de la ampliación de estudios, o lo que es lo mismo, por la vía del segundo ciclo²⁰ y que debe ir encaminada, entre otros aspectos, en el sentido de la ampliación de las materias del área de "Organización de Empresas" en la troncalidad. Esta ampliación supondría el reconocimiento de la existencia de una formación global y específica para un concreto cooperador en el mundo empresarial: el Graduado Social Colegiado, ya sea como Diplomado en Graduado Social o Diplomado en Relaciones Laborales.

20. Esta posibilidad también es anotada por URRUELA RODRÍGUEZ, V. y URRUTIKOETXEA BARRUTIA, J. (1993): Op.Cit.; COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA (1992): *Proyecto de Plan de Estudios de segundo ciclo*. Madrid.