

YO, DIPLOMAD@ EN RELACIONES LABORALES

Investigación cualitativa sobre la trayectoria laboral de diplomados y diplomadas en Relaciones Laborales

LUIS BELAUSTEGI

Departamento de Sociología II

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales/Lan Harremanen Unibertsitate Eskola
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT

■ *El artículo que sigue a estas líneas tiene como origen una investigación impulsada por la Escuela de Relaciones Laborales de la UPV/EHU y orientada a obtener referencias significativas para elaborar los perfiles de egreso del nuevo título de grado. Se trata de una investigación sencilla pero intencionadamente profusa en citas —dar la palabra a los egresados y egresadas— basada en entrevistas semiestructuradas, que explora y estructura las opiniones y realidades vivenciales expresadas por diez diplomados y diplomadas en Relaciones Laborales, con la intención de inferir elementos procedentes de dos órdenes: las historias de vida laborales y las opiniones expertas, estas últimas tanto de tipo evaluativo sobre las enseñanzas recibidas en su momento y sobre el Centro, como de tipo prospectivo en torno a factores del entorno —empleabilidad, futuras relaciones con la Escuela o, sobre todo, competencias a integrar o enriquecer en el diseño del nuevo título de grado—.*

■ *Lerro hauen ondoren datorren artikulua UPV/EHUko Lan-Harremanetako Eskolak sustatutako ikerketa da. Ikerketa honen norabidea erreferentzia esanguratsuak lortzea da, horrela titulu berria eskuratuko duen pertsonaren ezaugarriak lantzeko. Ikerketa sinplea da, baina aipatu ugari duazka —titulua eskuratuko dutenei hitz egiteko aukera ematea—. Elkarrizketak erdi-egituratuak dira eta ikerketak*

Lan-Harremanetan diplomadunak diren hamar pertsonen iritzia eta bizipenak aztertu eta egituratzen ditu. Hori eginez, bi arlotako elementuak ondoriozta daitezke: lan-bizitzari buruzko istorioenak eta adituen iritzienak. Azken arlo honetako iritziek bere garaian jasotako hezkuntza eta eskola ebaluatu ditzakete, edota inguruko ezaugarriei buruzko etorkizuneko ikuspegia eman: lan aukerak, etorkizunean izango den eskolarekiko harremana, eta batez ere, graduako titulu berriaren diseinua aberasteko erantsiko diren gaitasunak.

■ *The following article is based on the research under the aegis of the School of Industrial Relations at the UPV/EHU (University of the Basque Country) that seeks to obtain significant references to prepare the graduation profiles of the new degree qualification.*

It is straightforward research but intentionally number-heavy, with the graduates being allowed to have their say, based on semi-structured interviews, which explore and structure the opinions and situations experienced by ten graduates in Industrial Relations, in order to deduce aspects from two sources: the working records and expert opinions. The opinions are both evaluative about the teaching received and the Centre, and prospects regarding the environment-employability factors, future relations with the School or, above all, competences to integrate or enrich the design of the new degree qualification.

1. Introducción: estudiar, trabajar y vivir

El presente artículo tiene como origen una investigación realizada desde la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU durante el año 2007, diseñada con el objeto de obtener referencias válidas para elaborar el perfil de egreso del nuevo título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Los resultados, sin embargo, ofrecieron más puntos de interés que los previstos en principio, algo que suele ser habitual cuando se investigan realidades complejas. Algunos de estos puntos de interés, justo es reconocerlo, implican específicamente al mencionado Centro universitario, a su historia, a sus docentes, a sus prácticas; sin embargo, otros resultados son más generales y pueden resultar de un interés más directo, sin la mediación del caso concreto de nuestro Centro.

El texto que aquí se presenta tiene precisamente la motivación de compartir algunos de esos resultados y reflexiones, expuestos dentro de las posibilidades y limitaciones propias tanto de su origen como investigación cualitativa sobre la trayectoria laboral de graduados y graduadas sociales y de diplomados y diplomadas en Relaciones Laborales, como de su destino necesariamente adaptado en tanto artículo para su publicación en Lan-Harremanak.

Parece un lugar común que las implicaciones y los matices de una indagación sobre los resultados de la docencia a largo plazo pueden resultar sumamente interesantes desde la perspectiva de la gestión de esa misma docencia; pero si, además, consideramos que los sujetos cuya historia laboral queremos conocer son personas, profesionales consagrados con perfecta capacidad para evaluar críticamente la formación recibida y para apreciar su trayectoria laboral a partir de aquella, entonces, esa indagación se vuelve un instrumento apasionante para conectar comunidad universitaria y mercado de trabajo actual, además de aportar nociones sobre las formas que adquiere un desempeño laboral específico, conocimientos con los que evaluar y orientar el trabajo de esa misma comunidad universitaria.

Al conocer a nuestros egresados y egresadas conocemos también, en buena medida, cómo es la Universidad. Y, lógicamente, ello está fuertemente unido a las elaboraciones, a los balances, a los juicios críticos, que ellos y ellas realizan sobre el trabajo que durante años realizamos en la institución universitaria como docentes. Pero además, desde el punto de vista de la docencia, sería ilícito dejar de mencionar que esta tarea de investigación no está exenta de una importante carga ética, puesto que sus resultados nos ponen frente a un espejo que devuel-

ve la imagen de lo que realmente somos como institución, al tiempo que dibuja con nitidez la trascendencia de la tarea que realizamos puesto que, en definitiva, hablamos de proyectos vitales, hablamos de vidas humanas.

Para la correcta interpretación de lo que sigue hemos de hacer notar un elemento de significativa importancia, cuya trascendencia nos ha sido desvelada en el propio trabajo investigador y que ahora adelantamos: los alumnos y alumnas entrevistados comparten un *link afectivo* con la Escuela, incluso aunque hayan perdido el contacto con ella durante largos periodos. Esto es debido a que los años de estudio y de convivencia entre nosotros han pasado a formar parte de su recuerdo, es decir, se trata de una memoria dotada de sentido y significación emocional mediante la que se construyen las explicaciones de sus circunstancias actuales. Este factor humano debe ser permanentemente tenido en cuenta puesto que es la llave que nos permitirá compartir —y con ello entender— la forma en la que los sujetos interpretan sus experiencias, algo que puede ser un descubrimiento para quienes configuramos nuestro día a día laboral en la rutinizada tarea de la producción de títulos.

¿Cómo dar cuenta de un objeto de estudio —los resultados subjetivamente interpretados del proceso formativo— con tantas y tan complejas implicaciones? Los métodos cualitativos de investigación pueden ayudarnos en este empeño puesto que son los adecuados para dar cuenta de este tipo de realidades subjetivas, vivenciales, interpretativas, dinámicas, tácitas y, en definitiva, con un elevado componente intangible (Martínez Carazo, 2006: 175).

Pensando en las lectoras y lectores procedentes de áreas de conocimiento donde no se hace uso de este tipo de metodologías, o que no estén familiarizados con ellas, hemos incluido explicaciones sobre el particular oponiendo las formas cuantitativas a las cualitativas —algo muy al uso en manuales y textos cualitativos—, así como sobre la técnica de entrevista semiestructurada, que nos ayudarán a definir y enmarcar la acción de investigación realizada.

Después de dejar explicitados los aspectos metodológicos —incluida la muestra—, presentaremos a los y las protagonistas, sabremos sobre su trayectoria profesional hasta llegar a sus desempeños actuales; sabremos la motivación que les llevó a cursar los estudios de Relaciones Laborales o Graduado Social, su recuerdo del Centro y qué valoración hacen de las enseñanzas recibidas y de la Escuela desde la perspectiva de los años pasados; les solicitaremos su opinión como expertos y expertas sobre las posibilidades de inserción laboral y posibles nuevas áreas de desarrollo profesional desde su experiencia; les pedimos que compartan sus reflexiones sobre qué papel podría tener en su futuro la Escuela de Relaciones Laborales, si pudiera tener alguno; pedimos que nos expresen sus percepciones sobre la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida laboral y familiar en sus entornos más cercanos; pero, sobre todo, les pedimos que evalúen y aporten ideas sobre materias a impartir, metodologías docentes y cua-

lificaciones. Terminaremos esta aportación con un resumen y algunas ideas cuya consideración creemos de interés para los nuevos títulos de grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Las páginas que siguen contienen los resultados de diez entrevistas realizadas a otros tantos antiguos alumnos y alumnas —egresados y egresadas— de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la UPV/EHU. No se trata, sin embargo, de resultados al estilo de las investigaciones de tipo cuantitativo realizadas mediante muestras representativas, sino que hemos pretendido aprehender, más allá del dato numérico categorizado, la interpretación que de su propia situación y trayectoria realizan las personas entrevistadas. Además, quien lea las páginas que siguen apreciará la abundancia de transcripciones literales que contienen; esa intencionada prodigalidad, superior a la que se puede encontrar en muchos informes al uso, persigue no solo la intención de transparencia propia del trabajo científico, sino también la de humanizar este estudio dando literalmente la palabra a los y las protagonistas, y la de *enganchar* a docentes y egresados/as no necesariamente familiarizados con los informes cualitativos.

Entrevistamos a nuestros diez ex alumnos y ex alumnas desde una doble calidad: en primer lugar como personas con una trayectoria laboral cuyas vicisitudes queremos conocer y, en segundo lugar, como expertos y expertas capaces de elaborar juicios e ideas sobre sí mismos, sobre la Escuela, la docencia, la Universidad, el mercado de trabajo, la profesión, etcétera. En las páginas que siguen pretendemos desmenuzar y reestructurar lo más importante de su bagaje, *aprehender* para *aprender* con la mirada situada en los nuevos retos, incertidumbres y oportunidades que la reforma de las enseñanzas universitarias implica. En esta tarea las personas egresadas nos aportarán su visión de la realidad y sus ideas, algo de esencial importancia en la configuración del perfil de egreso correspondiente a la nueva titulación que substituye a la Diplomatura en Relaciones Laborales y a la Licenciatura en Ciencias del Trabajo.

2. Objetivos y algunos apuntes metodológicos

Es, ante todo, necesario reiterar que la presente es una investigación cualitativa basada en entrevistas semi-estructuradas. Esto tiene múltiples implicaciones a la hora de valorar los resultados obtenidos, su importancia y riqueza, pero también sus limitaciones. No es posible considerar las investigaciones cualitativas desde el mismo prisma que las cuantitativas. No encontrará quien lea estas páginas, cuadros estadísticos repletos de porcentajes o coeficientes de correlación. No encontrará tampoco muestras representativas del universo del colectivo de egresados y egresadas de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU, ni ningún tipo de resultados estadísticos, por lo que no podemos decir que el contenido de este trabajo represente al colectivo estudiado en esos términos. Pero sí

encontrará, creemos, un universo de reflexiones, vivencias, ideas, inquietudes, certidumbres, dudas, que constituyen también una panoplia de conocimientos provechosos tanto para visibilizar la figura de la persona diplomada en Relaciones Laborales —necesario incluso en el ámbito académico más cercano—, como para orientar la reflexión sobre las nuevas titulaciones de Grado universitario, o estimular posteriores investigaciones sobre este ejercicio profesional.

¿Cuáles son, por lo tanto, los objetivos operativos que guían este trabajo? Queremos saber *qué ha sido* de nuestros egresado y egresadas, cómo han desarrollado sus trayectorias profesionales, cómo evalúan la enseñanza recibida en relación a su desempeño actual, cómo perciben las posibilidades del mercado de trabajo con respecto a su profesión y, en fin, en qué y como puede mejorar la Escuela de Relaciones Laborales su tarea de formación a la luz de todo lo anterior.

Para situar a quien lea este informe en la naturaleza las técnicas cualitativas y la entrevista semiestructurada daremos una explicación de su naturaleza, pretensiones y utilización; no es este el lugar para abundar en reflexiones metodológicas, pero aclarar algunos aspectos sobre la naturaleza y utilización de estas técnicas puede ayudar a situar este trabajo en el marco de sus intenciones u objetivos y de sus posibilidades.

2.1. Las metodologías cualitativas

Es habitual, en la literatura sobre métodos, escuchar la formulación de que son dos las concepciones metodológicas a las que las Ciencias Sociales recurren para producir conocimiento: la cuantitativa o positivista que busca las causas de los fenómenos sociales y la cualitativa, que busca aprehender la explicación, la visión del mundo de los actores que intervienen dichos fenómenos.

Así, existen, brevemente, dos posturas sobre los métodos de investigación cualitativos: aquellos que «reclaman una “alternativa” científica ajena a la una concepción naturalista de la sociología» —una aproximación «resentida»—, y quienes realizan una «apología de las técnicas cualitativas [que] se reviste de fundamentalismo científico y adopta un carácter maximalista que pretende atribuir a la metodología cualitativa una capacidad epistemológica superior (cuando no exclusiva) a la que puede ofrecer el método cuantitativo» (Ruiz Olabuénaga y Ispizua, 1989: 16).

El debate sobre la validez de las técnicas o metodologías cualitativas en oposición a las cuantitativas, es decir presentados ambos como paradigmas opuestos, es clásico y habitual en la literatura desde el inicio mismo de la configuración del movimiento cualitativo¹. Así el «paradigma cuantitativo se caracterizaría

¹ Buena parte de los manuales y literatura metodológica —no así en la bibliografía sobre técnicas de investigación cuantitativas— comienzan con el mencionado debate (Cabrero García y Richart Martínez, 1996; Conde, 1990; Flick, 2004; Mejía Navarrete, 1999; Patton, 2002; Ruiz Olabuénaga, 2003; Ruiz Olabuénaga y Ispizua, 1989; Silverman, 2006b; Valles, 2003; Valles Martínez, 2005).

por una concepción global asentada en el positivismo lógico, el uso del método hipotético deductivo, su carácter particularista, orientado a los resultados, el supuesto de la objetividad, y es el paradigma de las ciencias naturales. El paradigma cualitativo asume una postura fenomenológica global, inductiva, estructuralista, subjetiva, orientada al proceso y propia de todas las disciplinas que tienen como tema de estudio la dimensión psicosocial de lo humano.» (Cabrero García y Richart Martínez, 1996: 213).

La principal ventaja de este planteamiento reside en la claridad con la que aparecen representados los extremos en las clasificaciones bipolarizadas, algo que puede ser de utilidad tanto para reivindicar socialmente el papel de lo cualitativo, como para explicar sus ingredientes básicos a un público habituado entender por conocimiento verdadero el conocimiento científico según el modelo de las ciencias naturales —positivismo lógico— y aplicado a las sociales mediante un uso sistemático de la estadística; sin embargo, la dicotomización es vista por muchos como insatisfactoria, dando origen al menos a tres tipos de razones: a) la dicotomización obvia que ambos tipos de investigación tienen la misma lógica inferencial y características mixtas (King *et al.*, 2007: 14-15); b) que en realidad los dos paradigmas pueden ser complementarios desde su mutuo respeto si se encuentran espacios comunes donde se puedan intercambiar sus lógicas (Conde, 1990); c) que ambas pueden aportar desde sus lógicas particulares compartiendo objetos de estudio comunes².

Quienes hemos realizado investigaciones de tipo cuantitativo sabemos que la elaboración del cuestionario es, en última instancia, un trabajo en primera instancia artesanal que refleja —consciente y/o inconscientemente— desde qué postulados se concibe el objeto de estudio o, dentro de ello si es el caso, qué idea previa de persona a entrevistar tenemos, qué *cualidades* pre-supuestas queremos *contar*. De lo que se trata en los métodos cualitativos es de no presuponer sino de descubrir esas cualidades, descubrir la estructura de significados en interacción con el investigador que se ve *enrolado* en el proceso de obtención de conocimiento.

Además, la interacción como proceso cambiante que es, impedirá que se sigan exactamente las mismas reglas en todos los casos, ante lo cual la experiencia y cualificación tácita de quien investiga resultan recursos imprescindibles. Para Bisquerra (1989: 261) «El trabajo de campo puede considerarse como una especie de mística, que por esencia no puede ser enseñado». Es decir, un *arte*.

² De forma que se establecería una «división del trabajo» entre las dos diferentes aportaciones: «las metodologías útiles para la fase heurística o de descubrimiento son las cualitativas, mientras que las utilizadas para la fase de justificación-confirmación son las metodologías cuantitativas.» (Martínez Carazo, 2006: 170); o bien, «la estrategia de una investigación cualitativa va orientada a descubrir, captar y comprender una teoría, una explicación, un significado, al paso que la de una cuantitativa va más orientada a contrastar, comprobar, demostrar la existencia de una teoría previamente formulada.» (Ruiz Olabuénaga, 2003: 57).

Creo que desde una perspectiva mixta, pragmática, como la de Ruiz Olabuénaga e Ispizua es más fácil comprender la ya antes mencionada noción de «arte» que Taylor y Bogdan (1987: 23), asignan a los métodos cualitativos como último —y sinóptico— punto de un decálogo que busca definir la tareas de la investigación cualitativa, en su clásico y citado manual sobre el tema *Introducción a los métodos de investigación*.³

De todas formas es conveniente no olvidar, en el fragor de la lucha entre las diferentes aproximaciones metodológicas cualitativa o cuantitativa, que ambas pueden aportar conocimiento en el ámbito de las Ciencias Sociales, dependiendo del problema que se quiera investigar y de la fase en la que se encuentre la investigación. Silverman defiende esta posición al afirmar que:

«(...) en función de la hipótesis que se quiera comprobar, los conductistas pueden en ocasiones utilizar métodos cualitativos, por ejemplo en la etapa exploratoria de la investigación. Igualmente, los interaccionistas pueden usar a veces métodos cuantitativos simples, sobre cuando quieren encontrar pautas generales en sus datos.» (Silverman, 2006a: 15).

Sin embargo, es cierto que si algo tiene la metodología cualitativa, por su propia naturaleza, es la borrosidad de fronteras entre una técnica y otra —incluso hay quien mantiene que no son propiamente técnicas sino principios axiomáticos, o ni siquiera eso sino una serie de «métodos de interpretación» (Ruiz Olabuénaga, 2003: 22)— y que muchos proponen combinar las visiones *cuanti* y *cuali* en la misma investigación, que es a lo que se denomina *triangulación* (Ruiz Olabuénaga, 2003: 22 y 28).

En efecto, en el mundo de las investigaciones cualitativas conviven distintas perspectivas teórico-metodológicas⁴. No hay una categorización universalmente aceptada que ofrezca un mapa unívoco (Patton, 2002: 79) pero son habituales, también aquí, las clasificaciones bipolares (no necesariamente basadas en la oposición como la descrita por Hammersley y Atkinson (citado por Amezcua y Gálvez Toro, 2002: 426) en las que se diferencia entre estudios cualitativos *descripti-*

³ Los diez puntos del decálogo sobre la investigación cualitativa son resumidamente: 1) Carácter inductivo; 2) Carácter holístico (escenario y personas como un todo); 3) Sensibilidad del investigador a la distorsión que su acción genera en las personas estudiadas; 4) Comprensión de las personas dentro de su propio marco de referencia; 5) Apartamiento de las propias creencias; 6) Valor a todas las perspectivas (no búsqueda de verdad absoluta); 7) Humanismo; 8) Énfasis a la validez (ajuste entre datos y lo observado); 9) Importancia a todos los escenarios y personas (de todas partes se puede obtener información); 10) Es un arte (no un método estandarizado). (Taylor y Bogdan, 1987: 20-23).

⁴ Valles habla de paradigmas y de perspectivas, especificando que «un *paradigma* suele englobar varias perspectivas teórico-metodológicas, y además se caracteriza por una serie de principio o supuestos generales (ontológicos, epistemológicos, metodológicos). Las *perspectivas* podrían denominarse también, si se prefiere, paradigmas de rango inferior o “miniparadigmas”» (Valles, 2003: 52) [el subrayado es del autor].

vos (sobre todo la etnografía) y los *interpretativos* (sobre todo la *Grounded Theory*); o por Tesch (1990: 58) quien después de recopilar una nómina de 46 denominaciones distintas para métodos cualitativos, los resume en *análisis estructural* (búsqueda de estructuras y reglas a descubrir en los datos) y *análisis interpretacional*, contemplando este último los métodos orientados a construir teoría (por ejemplo la *Grounded Theory*) y los interpretativo-descriptivos, como propios de la etnografía (Amezcuca y Gálvez Toro, 2002: 427; Tesch, 1990: 99; Valles Martínez, 2005: 386-387).

Este asunto de la reducción clasificatoria de los métodos ha sido abordado con resultados más pormenorizados, ofreciendo clasificaciones más ricas y completas por otros autores⁵. No obstante la intención esclarecedora de estos intentos, en muchas ocasiones el encaje clasificatorio de los métodos requiere de tal nivel de abstracción que, aunque académicamente valioso, el resultado se vuelve pedagógicamente opaco, al menos para las pretensiones de indagaciones como la que presentamos en estas páginas.

Además también hay quienes, como Van Maanen (citado por Ruiz Olabuénaga, 2003: 56) argumentan que cuanto menor sea el marco teórico previo mejor. También desde la *Teoría Fundamentada* (*Grounded Theory*) se pretende que la teoría, la explicación, esté precisamente fundamentada en los datos sistemáticamente elaborados a lo largo de la investigación, y no en deducciones lógicas derivadas de asunciones apriorísticas (Glaser y Strauss, 1967: 3).

En esta línea de liberación relativa de la práctica empírica con respecto a los marcos teóricos previos Patton afirma que «en la práctica del mundo real, los métodos pueden ser separados de la epistemología fuera de la cual han emergido» (Patton, 2002: 136). Esta postura es también defendida por Coffey y Atkinson amplían esta idea al afirmar que no es necesario circunscribir el análisis a un único enfoque, ni tampoco a unas técnicas específicas y determinadas, sino que hay que ejercer la imaginación, sagacidad, la flexibilidad y la reflexividad. Aunque «también debe ser metódico, académico y con rigor intelectual» (Coffey y Atkinson, 2005: 26).

Y es esa la consideración que ha guiado la indagación que presentamos aquí. Utilizaremos la entrevista semiestructurada, como explicaremos en el apartado siguiente, para aprehender un fenómeno complejo que implica vivencia, interpretación de los sujetos e implicaciones afectivas; para cuestionarlos en tanto personas que poseen una información experiencial que nos es valiosa, pero también en tanto personas capaces de elaborar un juicio crítico complejo sobre esa misma experiencia, algo que es aun más importante para los objetivos del estudio. Se trata de describir, pero también de teorizar en la

⁵ Por ejemplo, Ruiz Olabuénaga (2003: 57-62), y sobre todo Valles (2003: 52-59) quien elabora una completa metatipología que integra versiones de dos, tres y cuatro paradigmas.

medida de lo posible, para extraer conclusiones aplicables a la nueva situación de las enseñanzas universitarias. No se trata tanto de validar hipótesis sino, fundamentalmente, de describir comprensivamente las vivencias y los juicios de las personas egresadas.

2.1.1. *La entrevista*

Taylor y Bogdan (1987: 101) entienden por entrevista cualitativa en profundidad:

«(...) reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras».

Los autores describen tres tipos básicos de entrevista no estandarizada o estructurada: a) *Historia de vida*, que trata de «aprehender las experiencias destacadas de la vida de una persona y las definiciones que esa persona aplica a tales experiencias (Taylor y Bogdan: 102). b) Aprendizaje sobre acontecimientos no observables directamente; los interlocutores serían informantes de acontecimientos que el investigador no puede observar personalmente, por lo tanto, no se trata solo de la forma de interpretar la realidad por parte de los entrevistados sino que la tiene que describir y contar cómo otros la han percibido. c) Entrevista de *cuadro amplio*, orientada a estudiar un elevado número de personas en relativamente poco tiempo.

Mientras que en el primer tipo interesa el relato subjetivo del entrevistado, en el segundo los hechos externos y relativamente objetivables ganan importancia (no en exclusiva); en el tercer tipo se persigue una visión más amplia de un conjunto de realidades, con lo que se podría pensar que existe la intención de que funcione a modo de *muestra*, con cierto nivel de representatividad y con objetivo de generalizar, aunque no, como es lógico, a la manera de los métodos cuantitativos.

Miguel S. Valles (2002: 15 y ss.), en su magnífico monográfico sobre la entrevista cualitativa, hace un recorrido no fácil de resumir por las raíces históricas y conceptuales de la entrevista cualitativa: la *sociedad entrevista* referenciada por un autor clásico de la investigación cualitativa David Silverman, la *entrevista terapéutica*, y la *entrevista focalizada* mertoniana; posteriormente diferencia entre las entrevistas estandarizadas no estructuradas y las no estandarizadas; distingue entre la entrevista etnográfica (estudio de casos etnográfico, trabajo de campo) y biográfica (relatos, historias de vida). Valles continúa resumiendo aportaciones de otros autores, abundando en las aproximaciones y denominaciones que las distintas formas de entrevista han adoptado, de lo que se colige que no hay fronteras absolutamente nítidas entre ellas.

Uwe Fick (2004: 89 y ss.) ofrece en su manual una visión más pedagógica de los tipos de entrevista, distinguiendo entre entrevistas semiestructuradas (focalizada, semiestandarizada, a expertos, etnográfica), las narraciones —que podríamos entender quizá como en profundidad— (entrevista narrativa, entrevista episódica).

Ruiz Olabuénaga (2003: 167 y ss.) es muy específico en su clasificación de los tipos de entrevista, que en realidad son *dimensiones* de la entrevista: a) entrevistas con un solo individuo, o con un grupo; b) entrevistas que cumplen un amplio espectro de temas (biográficas) o monotemáticas (enfocada); c) entrevistas en las que el actor (suponemos quiere decir investigador) tiene la iniciativa (estructuradas) y aquellas en las que sigue un esquema flexible de cuestiones (no estructuradas). La entrevista en profundidad sería individual, general, y no estructurada.

Las entrevistas semiestructuradas son un conjunto de técnicas basadas en preguntas abiertas entre las cuales están: la entrevista focalizada (el sujeto ha presenciado o vivido un estímulo uniforme (ver una película, asistir a la caída de las torres gemelas), la entrevista a expertos y, sobre todo, la que hemos utilizado en la presente investigación: la entrevista semiestandarizada (reconstruir el «caudal complejo de conocimientos» del sujeto). No es este el lugar para detallar todo lo que esta aproximación puede ofrecer, pero sí para señalar que Uwe Flick (2004: 89 y ss.) muestra un magnífico repertorio de métodos cualitativos que ejemplifican y aclaran el amplio panorama de las metodologías cualitativas⁶.

Lo que nosotros hemos utilizado aquí, considerando las limitaciones existentes, sobre todo de tiempo, recursos y objetivos buscados, ha sido la *entrevista semiestructurada* entendida con dúplice intención: conocer la vida laboral y la interpretación que de ella hacen las personas entrevistadas, pero también recabar de ellos sus consideraciones en calidad de expertos y testigos del mercado de trabajo de los diplomados y diplomadas en Relaciones Laborales, y de otras realidades vinculadas al mundo empresarial en el que están incardinadas.

La técnica de la entrevista nos permitirá incorporar algunos rasgos de distintos *miniparadigmas*, en terminología de Valles antes mencionada. Así, la entrevista permite indagar a cada entrevistado o entrevistada como una realidad específica e irrepetible, acercándonos a los *estudios de caso*⁷ ligeramente —no se trata de un conocimiento exhaustivo de cada persona realizado desde variadas aproximaciones y métodos—. La entrevista está focalizada en la vivencia del desarrollo laboral de los sujetos, aunque no exclusivamente; además ese «foco» es tan am-

⁶ Entre los tipos de entrevista semiestructurada Flick describe las focalizadas, las semiestandarizadas, las entrevistas *centradas en el problema*, las entrevistas a expertos, las entrevistas etnográficas.

⁷ Berry y Otley (2004: 233) elaboran una acertada consideración de la pluralidad de los estudios de caso según teoría (qué se estudia), ontología (asunciones sobre la naturaleza de la realidad), epistemología (como se entiende el conocimiento) y método (cómo se conduce la investigación).

plio que tampoco permite catalogarlas como entrevistas *focalizadas* en el sentido mertoniano (Valles Martínez, 2005: 184).

Técnicamente, el tipo de entrevista utilizado —*entrevista de investigación* según Valles (2005: 183)— sería el de *entrevista semiestructurada orientada a expertos* (Flick, 2004: 104-105), con la variante de que sí ha sido considerada relevante la trayectoria profesional, e incluso parcialmente vital, tal y como ha sido vivida y contada o *narrada* por los sujetos, por lo que hemos integrado elementos de la *entrevista narrativa* (preguntas amplias que generan narración) adecuada sobre todo para la obtención de datos biográficos (Flick, 2004: 110-118) y de elaboraciones amplias sobre los temas suscitados.

En nuestro caso el interés por la biografía profesional es doble, puesto que además de formar parte del objetivo de la investigación es un medio para conseguir *rapport*, que según una de las varias definiciones ofrecidas por Taylor y Bogdan (Taylor y Bogdan, 1987: 55) sería «lograr que las personas se “abran” y manifiesten sus sentimientos respecto del escenario y de otras personas» (el subrayado es de los autores). Por lo tanto significaría una forma de «romper el hielo» establecer la complicidad necesaria para toda comunicación fluida y creativa.

También se puede elaborar una clasificación de las entrevistas según (Valles, 2003: 186-188): a) su *estandarización*, que implica seguir (o no) el mismo guión o realizar las mismas preguntas a todas las personas entrevistadas (mismo significados para todas ellas), y b) su *estructuración* o *programación*, que significa (en su versión extrema) la utilización de un cuestionario determinado y con preguntas cerradas que siguen un orden o rutas de respuesta específicas y preestablecidas. Lógicamente, la estructuración de la entrevista puede variar en grado.

Como referencia, la típica encuesta cuantitativa elaborada con criterios de representatividad estadística y preguntas cerradas estaría basada en entrevistas estandarizadas programadas. Las elaboradas para esta indagación podrían clasificarse, entonces, como *entrevistas estandarizadas no programadas*, puesto que de los temas planteados en el guión (en principio, con igual significado para todos los casos) son desarrollados libremente, no se interrumpe la libre expresión para forzar un orden preestablecido y se presta atención a las aportaciones que amplíen y el enriquezcan el guión de temas.

De esta forma podríamos salir relativamente airosos de la maraña terminológica concluyendo que nos alejamos menos a la verdad si definimos el método utilizado como: *entrevista semiestructurada orientada a expertos mediante narrativa*, al menos si seguimos a Uwe Flick.

Con esos objetivos genéricos se ha confeccionado una muestra de egresados y egresadas —proporcionada en su casi totalidad por la Dirección de la Escuela— que corresponde a las áreas de desempeño profesional más habituales de los diplomados y diplomadas en Relaciones Laborales: funciones de Graduado So-

cial, Recursos Humanos, prevención de riesgos laborales e intermediación laboral, así como otras no privativas de la titulación, que en este caso son educación e igualdad de oportunidades.

Puesto que, como queda referido, la metodología utilizada es la entrevista semiestructurada se ha elaborado un guión de entrevista —no un cuestionario cerrado— con preguntas abiertas y sin un orden estricto necesario en el que más adelante abundaremos.

Las entrevistas han sido realizadas y grabadas digitalmente durante agosto, septiembre y octubre de 2007, para posteriormente ser transcritas, con el resultado total de 188.057 palabras. Las respuestas han sido codificadas y agrupadas según los objetivos de la investigación. Obviamente, se ha obtenido la información de —y codificado— todo aquel contenido susceptible de proporcionarla, no solo de respuestas a preguntas específicas sino también de cualquier otro momento de la entrevista. En este sentido, en ocasiones la entrevista adquiere carácter de conversación, pero siempre orientada a obtener la mayor cantidad y variedad de información posible mediante *feedback* interactivo, con el objeto de evitar futuras sesiones. Así, ha sido una técnica habitual resumir a la persona entrevistada lo afirmado por ella, para buscar confirmación o aclaración; o proporcionar al sujeto información colateral de la que carecía cuando opinó sobre un tema en primer lugar para que pueda añadir o corregir lo que estime oportuno. Esto supone una mayor implicación del entrevistador, y un consiguiente riesgo de exceso de influencia en la persona entrevistada; conscientes del posible riesgo, no creemos haber incurrido en él.

La presencia de la grabadora, que ocasiones puede ocasionar un cierto rechazo a suministrar información (Bédard y Gendron, 2004: 198; Hayes y Mattimoe, 2004), ha sido utilizada en nuestro caso siempre con consentimiento de las personas entrevistadas, y no parece haber supuesto ningún problema para su libre desenvolvimiento⁸. Sí les ha sido comunicado que tanto sus nombres como las referencias específicas (empresas en las que trabajan, etcétera) que podrían identificarles serán eliminadas o substituidas del informe final, pero siempre manteniendo el sentido de la narración, como es lógico.

Se ha tenido en cuenta, asimismo, que el *documento primario* para la investigación han sido las grabaciones, mientras que las transcripciones son *documento secundario* (Flick, 2004: 136-137); esto significa que en numerosas ocasiones ha habido que volver al primero para interpretar el segundo, puesto que en éste se

⁸ En algunos casos de entrevistas cualitativas se reporta que «los dispositivos mecánicos para el registro tienen un efecto enojoso para las personas.» (Taylor y Bogdan, 1987: 79). No ha sido ese nuestro caso, posiblemente debido a la actitud colaboradora de los sujetos y a que el tema en sí no era percibido genéricamente como excesivamente íntimo o susceptible de generar algún tipo de conflicto. Además, no se ha detectado disonancia entre las afirmaciones y consideraciones *online* y *offline*.

perdían algunos datos inevitablemente (entonaciones, ritmos) a pesar de la alta calidad de la transcripción, en la que se reseñan también sonidos y gestos.

Por último, es oportuno recalcar que en la redacción del presente informe se ha querido dar la voz a quienes realmente lo protagonizan, los egresados y egresadas, por lo que se hará un uso muy frecuente de citas textuales entresacadas de las transcripciones, citas que serán la encarnadura del esquema según el cual se desarrolla este informe. En realidad, son los propios egresados y egresadas quienes con sus palabras en mayor medida han contribuido a la redacción final del presente texto.

2.1.2. *La muestra*

En una investigación social cualitativa el concepto de muestra no tiene un significado eminentemente cuantitativo como en el caso de las muestras estadísticas o probabilísticas. Debido a la intención generalizadora (o *representativista*) de los métodos cuantitativos —y debido a la imposibilidad en muchos casos de investigar a todo el universo— se hace imprescindible el recurso a estudiar un menor conjunto de sujetos, estructurado o compuesto de forma que los resultados derivados de su estudio sean trasladables al conjunto de la población.

Sin embargo, el paradigma cualitativo no busca tanto saber cuantas veces ocurre algo como saber todos los detalles e implicaciones de lo que ocurre, bien para describirlo, bien para «armar» una explicación al respecto, o ambas cosas: «mientras que el estudio cuantitativo pretende generalizar algún aspecto, aunque sea éste marginal, el cualitativo pretende profundizar en ese mismo aspecto, aunque lo que acaece en este caso concreto no sea fácilmente generalizable a otros casos similares.» (Ruiz Olabuénaga, 2003: 63). Por ello, la importancia sería ahora más sustantiva que representativa.

Para Ruiz Olabuénaga (2003: 64) el *muestreo intencional* —donde los sujetos no son elegidos por el azar, como en el *probabilístico*— tiene a su vez dos subtipos: el *muestreo teórico*, ampliamente argumentado por los padres de la *Teoría Fundamentada* (Glaser y Strauss, 1967: 45-78), según el cual la muestra se construiría a la vez que se construye la teoría y según las necesidades y descubrimientos de ésta; y, el *muestreo opinático*, según el cual se entrevista a los sujetos que cumplan determinado criterio estratégico que quien investiga especifica.

Nuestra muestra sigue, en la terminología anterior, el modelo de *muestreo intencional opinático*, donde el criterio estratégico que ha orientado la selección de las personas integrantes procede de una combinación de: experiencia laboral dilatada y pertenencia a los perfiles profesionales o campos de actuación profesional habituales. En referencia a este último elemento, se han considerado e interpretado de forma posibilista los perfiles que recoge el proyecto titulado *Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos* (AA.VV., 2005), entendidos como *contextos relevantes para el problema de investigación* en terminología de Va-

Iles (2003: 91) con criterios de *variación máxima*, es decir abarcar prácticamente todas las áreas en las que una persona diplomada en Relaciones Laborales o Graduada Social puede ejercer. Al tomar esta opción hemos querido dotar a la indagación de una cierta «representatividad» entendida como la posibilidad de conocer datos provenientes de realidades diferentes, no en sentido estadístico.

Como decíamos, la investigación se basa en diez entrevistas realizadas a otros tantos egresados y egresadas. Esta cantidad es reducida y sin embargo tanto en el proceso de entrevista como en el de tratamiento de la información se han apreciado niveles relativamente elevados de reiteración y abundamiento en las áreas más importantes de indagación⁹ como se podrá comprobar en la misma estructura del trabajo que ha permitido conformar categorías relativamente bien nutridas por sujetos, aunque este hecho en la investigación cualitativa es importante también relativamente. Además, la información obtenida —ya prolija— hubiera sido aun más difícil de estructurar y gestionar, para un rendimiento marginal con toda probabilidad decreciente.

La actitud de las personas entrevistadas ha sido de absoluta colaboración e interés sinceros, incluso a pesar de los habituales problemas de tiempo y agenda que los profesionales de las características de estos egresados y egresadas tienen. Se ha optado por realizar las entrevistas, en la medida de lo posible, en los lugares de trabajo habituales —incluso aunque supusiera desplazamiento por parte del entrevistador— puesto que ello ha proporcionado alguna información adicional de tipo contextual —técnica de observación— que nunca debe ser despreciada por el investigador cualitativo de cualquier tipo.

En concreto, en ocho casos las entrevistas se han realizado en las empresas en las que los sujetos desarrollan su actividad laboral en la actualidad, en otro caso se ha utilizado un despacho de las Aulas de la Experiencia del Casco Viejo en Bilbao, y en uno más un despacho de profesor de la Escuela de Relaciones Laborales (no tenía sentido visitar su despacho puesto que la persona entrevistada trabaja físicamente casi todo el tiempo en las empresas a las que asesora).

La muestra real según desempeños profesionales ha resultado como sigue:

- Ejercicio como Graduado Social: 2.
- Recursos Humanos: 2 + 1 (incluye gerencia).
- Prevención de riesgos laborales: 1.
- Asesoramiento en calidad: 1.

⁹ Refiriéndose a la técnica de observación participante Taylor y Bogdan (1987: 90) afirman: «Los observadores participantes casi nunca llegan a un punto en que se sienten han completado sus estudios. Siempre queda una persona más por entrevistar, una hebra suelta por atar, un área más por abordar. Pero la mayor parte de los investigadores llegan a una etapa en que las muchas horas pasadas en el campo les procuran resultados decrecientes. (...) Ese es el momento de dejar el campo.» También en nuestro caso podemos aplicar la mencionada idea, al menos desde la técnica y los objetivos que esta investigación se propone.

- Asesoría en sindicato: 1.
- Administración pública: 1.
- Educación: 1.

Es necesario aclarar inmediatamente que dicha muestra ha resultado mucho más enriquecedora de lo que a primera vista pudiera parecer. Los motivos para ello son tres: de un lado, recordando que se trata de focalizar trayectorias laborales, nos hemos encontrado con que éstas pueden ofrecernos información de otras áreas en las que los sujetos no trabajan en la actualidad pero en las que trabajaron en el pasado y que, por ello, no aparecen en la distribución de la muestra; en segundo lugar, también se aprecia que las personas entrevistadas poseen conocimientos o criterios sobre desempeños profesionales que no son los propios debido a que bien en su trabajo habitual o mediante otro tipo de relaciones (amistad, matrimonio, pareja...) mantienen contacto con titulados y tituladas que desarrollan esas otras tareas, al menos en algunas ocasiones y áreas; en tercer lugar, los ámbitos no son mutuamente excluyentes de modo que, por ejemplo, las asesorías pueden realizar algunas tareas que también hacen quienes trabajan en Recursos Humanos. Debido a lo anterior las categorías de la muestra no corresponden en todos los casos al desempeño laboral real con total exactitud; sino que la realidad ha ampliado la capacidad de los sujetos entrevistados de suministrar información válida más allá de la distribución *a priori* de la muestra. Y, también por ese motivo, los datos no han sido clasificados según esas categorías al modo de los estudios cuantitativos (edad, sexo...) sino que se han construido las tipologías tomando como fundamento (*grounded*) la información obtenida.

Recordamos otra vez que en las técnicas cualitativas la muestra no representa con criterios estadísticos a la globalidad del colectivo estudiado, y que tampoco lo pretenden. Lo que recogemos de nuestras personas entrevistadas es lo que refieren que les ocurre, que piensan, que sienten y lo que ven o creen que les acontece a otras personas que en su momento obtuvieron el título de Diplomado/a en Relaciones Laborales, o Graduado Social.

La muestra final, creemos, ofrece un variado abanico de las posibilidades de ejercicio profesional de las personas diplomadas en Relaciones Laborales cuya riqueza de matices no hubiera podido ser aprehendida con una aproximación cuantitativa, y que es plenamente válida para satisfacer los objetivos de la investigación.

2.2. Los objetivos y el guión de la entrevista

2.2.1. *Los objetivos*

Las características ideales que la investigación debía de cumplir, y que podemos interpretar también a modo de objetivos, eran las siguientes:

1. Debe permitirnos asimilar elementos experienciales de los sujetos referidos a la realidad del ejercicio profesional (funciones desempeñadas).

2. Debe ser sensible a detectar nichos de mercado emergentes en relación a aspiraciones laborales.
3. Debe estar referenciada a la realidad laboral próxima, al ecosistema empresarial en el que los futuros diplomados y diplomadas ejercerán sus funciones profesionales.
4. Debe permitir una aproximación evaluativa programa formativo.
5. Debe posibilitar la recogida de ideas de mejora desde el nivel más abstracto —opiniones expertas— hasta el más específico referido, por ejemplo, al programa formativo y la metodología docente.
6. Debe reflejar la percepción de la competencia profesional propia y en comparación con otras titulaciones.
7. Debe incorporar la visión de género y el ajuste entre vida laboral y vida privada/familiar.
8. Debe recoger balances y expectativas de formación futura sobre todo en referencia a la universidad y específicamente a la E. U. de Relaciones Laborales.
9. Deberá tener en cuenta el reordenamiento de las enseñanzas universitarias con el objetivo de un espacio educativo europeo unificado.
10. Debe ser una metodología flexible y abierta que permita incorporar y modificar objetivos, incluso rehacer enfoques, en el mismo transcurso de la investigación, puesto que se trata de aprehender una realidad en proceso.

2.2.2. *El guión de entrevista*

El proyecto inicial contemplaba articular la entrevista según los siguientes ejes genéricos, siempre modificables y complementables:

1. La historia laboral.
2. El presente: funciones desempeñadas: variedad, complejidad...
3. Perspectivas de futuro. Funciones futuras.
4. La empresa: inserción en la red de relaciones, identificación, valores y elementos emocionales.
5. La E. U. de Relaciones Laborales: crítica desde la perspectiva histórica y vinculación actual.
6. La cualificación: actualización y mejoras, formas en las que se ha obtenido, proyección futura.
7. Comparaciones: con otros egresados/as, con varones/mujeres, con otros titulados/as.
8. Consejos desde la visión de experto: qué contenidos específicos se debieran enseñar, qué cosas no, desde su opinión y desde la perspectiva de otros.

En efecto, el guión final ha resultado de algunas modificaciones del propuesto, pero en líneas generales lo respeta y lo desarrolla en otras 25 áreas espe-

cíficas. De esta forma el guión final de la entrevista —hay que reiterar que no se entiende como un conjunto de preguntas cerradas o de ubicación necesariamente fija— es el que sigue:

1. Recuerdos del centro	<ol style="list-style-type: none"> 1. La decisión de estudiar Graduado Social / Relaciones Laborales. 2. Recuerdos de los años de estudiante. 3. Balance: cumplimiento de expectativas.
2. La vida laboral	<ol style="list-style-type: none"> 4. Trayectoria laboral hasta el puesto actual. 5. Las prácticas cuando estudiaba. 6. El primer trabajo: dificultades y sensaciones 7. Mejora y ascenso profesional, retribuciones 8. Autodefinition del trabajo actual. 9. Continuación de la formación, después del egreso.
3. El programa formativo y metodología docente	<ol style="list-style-type: none"> 10. Evaluación de asignaturas y metodología docente. 11. Contenidos a añadir o eliminar. 12. Ideas para mejorar la metodología docente.
4. La empresa	<ol style="list-style-type: none"> 13. Percepción del título en el entorno laboral. 14. Sentimiento de integración en la empresa.
5. Mercado de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 15. Percepción de inserción laboral y desarrollo profesional de los diplomados. 16. Nuevas áreas de desarrollo profesional o infraexplotadas. 17. Características diferenciales de la titulación y del ejercicio profesional con respecto a otros.
6. Igualdad de oportunidades	<ol style="list-style-type: none"> 18. Percepción de diferencia de oportunidades por motivo de género en el entorno.
7. Adecuación vida laboral-familiar	<ol style="list-style-type: none"> 19. Conciliación entre vida laboral y familiar. Caso propio y percepción del entorno.
8. Futuro	<ol style="list-style-type: none"> 20. Papel formativo futuro de la Escuela con respecto a los egresados. 21. Papel de la Escuela en el fomento del asociacionismo y otros.
9. Visión de experto/a	<ol style="list-style-type: none"> 22. Autoposición: Universidad, formación generalista o especialista. 23. Consejos para mejorar la formación, desde la experiencia. 24. Aptitudes (conocimientos, capacidades) y actitudes (disposiciones) sería necesario promover. 25. Otros juicios críticos u opiniones.

En la mayoría de las ocasiones las áreas específicas han sido formuladas a modo de pregunta, para favorecer la comprensión. No se ha impuesto a las personas entrevistadas que siguieran estrictamente el orden anterior, es decir, si al hablar sobre su trayectoria laboral valoraban el programa formativo y la metodología docente utilizada por el profesorado cuando estudiaban en la Escuela no han sido interrumpidos. Así, se ha intentado respetar y tener en cuenta las asociaciones de ideas que explicitaban, con independencia de que posteriormente se les solicitaran más detalles, concreción, abundamiento o reconsideración. Por el mismo motivo, tampoco se ha limitado la expresión o tratamiento de otros temas e ideas que los y las entrevistadas mencionaban fuera de las áreas de nuestro interés. Además, con cierta frecuencia, el entrevistador resumía las ideas expresadas y sometía el resumen al visto bueno de la persona entrevistada con objeto de confirmar una correcta comprensión.

Duración media de las entrevistas es de 115, 14 minutos (1,91 horas), totalizando 1.151,5 minutos grabados.

Es necesario decir, asimismo, que el contenido del presente informe contempla la mayor parte de la información —en sentido amplio— recogida en las entrevistas, pero que no la agota. Esto es así puesto que por necesidades prácticas ha habido que soslayar algunos aspectos (abundamiento en la vida laboral particular, o juicios críticos y opiniones generales) cuya presencia ha habido que restringir y que no han tenido desarrollo como apartados específicos del informe. No obstante, han sido tenidos en cuenta al estructurar el trabajo y desarrollar los contenidos que contempla.

2.3. Sobre la estructura de este informe

Merece una breve mención la idea con la que el presente informe ha sido estructurado; se ha realizado siguiendo dos directrices principales: la estructura o esquema de primer nivel —los capítulos— corresponde de forma aproximada a la estructura de los ejes genéricos del cuestionario. A partir del segundo nivel y sobre todo del tercero, la estructura está directamente construida a partir de los contenidos que las personas entrevistadas nos han transmitido, de sus narraciones, de sus ideas, clasificadas y ordenadas meticulosa y exhaustivamente.

Por lo anterior, y en consonancia con la intencionalidad del trabajo, los fragmentos de entrevista convenientemente seleccionados y clasificados tendrán un especial protagonismo en la composición del texto, como hemos mencionado con anterioridad; se tratará de dar la palabra a los y las protagonistas, y de acercar la pulsión vivencial de la realidad a docentes, egresados y egresadas, y a quien quiera conocer qué son y qué hacen los y las Graduados Sociales y Diplomados y Diplomadas en Relaciones Laborales.

Los resultados son los que empezamos a desgranar a continuación.

3. Quién es quién: vidas y trabajos

Las personas a las que hemos entrevistado, por cuyas vidas laborales nos hemos interesado son, en primer lugar, personas; y lo que nos ha interesado de ellas son precisamente sus vidas. Como decíamos en la presentación de este trabajo, al hablar de vidas laborales estamos hablando de vidas en sí, puesto que lo laboral no es en realidad independiente del resto de circunstancias que acompañan al ser humano. Esto nos sitúa ante el vértigo trascendente de la vida humana, de las posibilidades vitales y de los proyectos de vida. Pero, ¿qué vidas? Comencemos insuflando ánima a lo que hasta ahora eran solo fríos sujetos integrantes de una muestra, entrevistados, egresados o individuos sin raigambre ni posibilidad de generar empatía en nosotros y, en consecuencia, capacidad comprensiva.

3.1. *Alejo*, Graduado Social

Alejo tiene 44 años, y lleva 10 años ejerciendo como Graduado Social desde que se diplomó en 1997. Sin embargo, su vida profesional se prolonga durante más de 20 años porque estudió la carrera mientras trabajaba en el despacho familiar con sus hermanos abogados. Alejo entró en la Universidad mediante el acceso para mayores de 25 años, conoce lo que es el trabajo duro compaginado con el estudio, y hoy en día es un profesional consagrado en un negocio boyante de consultoría del que es socio y gerente, puesto que también las labores de gerencia del despacho recaen en él.

En realidad, nuestro entrevistado comenzó su vida laboral muy joven, con 14 años, realizando diversos trabajos de tipo manual. Como tenía problemas de trabajo y sus hermanos habían estudiado o estaban estudiando derecho, decidieron montar entre los tres un despacho. Alejo tuvo que hacer algunos cursillos de nóminas, de contabilidad, de asesoría fiscal, para después ponerse a trabajar; esto significa que es un conocedor profundo de las funciones que desempeña un Graduado Social, puesto que ha realizado casi todas las actividades incluidas en el catálogo correspondiente, desde hacer nóminas hasta tareas de comercial visitando y consiguiendo clientes.

Puesto que es socio del negocio familiar sus posibilidades de ascenso profesional están ligadas a la prosperidad del bufete, aunque no contempla un gran crecimiento a partir de ahora ya que:

«Date cuenta que ahora nosotros nos hemos... éramos siete personas y ahora somos trece y nos hemos cambiado de local porque no entrábamos en el otro sitio, entonces pues bueno, estamos en un nivel bastante majo ahora... pues eso estamos bastante céntricos, bastante reconocidos por los clientes que tenemos, tenemos bastantes clientes, entonces pues bueno... hemos llegado al punto este de que no es importante tampoco hacerte más grande porque ya lo que tienes es suficiente y a lo mejor si nos

hacemos más grande no podríamos atenderlo en condiciones; tenemos para coger... esto se ha hecho para que entren tres o cuatro personas más y ese sea el... el tope, sí, porque más tampoco puede ser...» (Alejo)

Alejo responde al perfil de alumno, relativamente común, que estudia relaciones laborales como complemento al trabajo pero también con un elevado nivel de vocación. Las aportaciones que realizará en la entrevista estarán mediadas tanto por su amplio conocimiento de las funciones que el o la Graduado Social debe desempeñar en un despacho, como por su rica experiencia con las empresas a las que asesora.

3.2. *Imanol, Graduado Social*

Imanol tiene 37 años y 8 de ejercicio profesional desde que terminó Relaciones Laborales. Sin embargo, hace 15 años que comenzó a trabajar porque consiguió diplomarse mientras trabajaba en el despacho familiar, despacho en el que no solamente realiza funciones de Graduado Social hoy en día, sino que para adaptarse a las necesidades y peticiones de los clientes también trabaja como abogado, porque después de obtener diplomatura Imanol estudió la licenciatura en Derecho.

Nuestro interlocutor conoce el trabajo de despacho muy bien porque en primer lugar estudió formación profesional en Administración de Empresas, y estuvo llevando contabilidades hasta que se montó el despacho familiar, en el que entró como administrativo. Sus compañeros le animaron para que fuera a estudiar a la Universidad Relaciones Laborales, se diplomó y puesto que tomó conciencia de que el derecho es más que Derecho Laboral decidió estudiar la licenciatura en derecho, con la intención de dar a los clientes todos los servicios posibles (contable, fiscal, laboral, mercantil).

3.3. *Elisa, Recursos Humanos*

Elisa tiene 31 años, terminó de estudiar relaciones laborales en el 2000, pero en realidad ella empezó a trabajar con 18 años, en el año 95 como dependienta en un establecimiento. En la actualidad trabaja en una importante ONG en el departamento de Recursos Humanos:

«Pues mira; yo en este momento... ¿qué hago en mi trabajo? Pues mira, la gestión pura y dura de RRHH, que son nóminas, seguros sociales... todo lo que sería papeleo, contrataciones, estudio de contratación y luego algo que a mí me llena... tu si eres un amigo y me preguntas la parte que me llena más... la parte que me llena más es el desarrollo de personal en cuanto a la formación, planes de formación, de tal, de carrera... eh... formación también; estoy en la Comisión Paritaria de Formación y luego en prevención de riesgos laborales pues también soy la Técnica en Prevención de Riesgos Laborales y... ahí pues hombre, evaluaciones de todos los centros de trabajo que tenemos 20, de todos los puestos de trabajo... estoy colaborando en un estudio de riesgos psicosociales del sector social con la Asociación X ...» (Elisa)

La trayectoria laboral de Elisa hasta su trabajo actual es larga y dinámica: estudió formación profesional, realizó prácticas como administrativa pero rechazó un puesto de trabajo para ir a estudiar Relaciones Laborales a la Universidad. Hizo parte de sus prácticas universitarias en una asesoría laboral y aunque los resultados fueron positivos optó por el área de Recursos Humanos como campo de desarrollo profesional. Tras finalizar la diplomatura comienza a trabajar como administrativa pero de nuevo lo deja para realizar dos masteres, uno de ellos en Recursos Humanos. Realizando las prácticas de este último master toma contacto con la ONG en la que actualmente trabaja, no sin que previamente se produjera una cierta puja de esa organización con otra ONG que también quería hacerse con sus servicios.

3.4. *Jokin*, Recursos Humanos

Tiene 38 años, terminó la diplomatura en Graduado Social en 1992. Comenzó a trabajar en una asesoría fiscal y contable, sin ninguna experiencia, sin contrato y cobrando tan poco que ni siquiera podía darse de alta como autónomo. Sin embargo, esos dos años y medio en la economía sumergida significaron una gran experiencia, sobre todo en seguridad social, altas, bajas, nóminas, etcétera. Posteriormente hizo un master en Recursos Humanos y después de concurrir en numerosas entrevistas de trabajo ha ido desplazándose de una a otra empresa en tareas relacionadas con los Recursos Humanos. En la actualidad Jokin es un alto ejecutivo en una multinacional, una de las mayores empresas radicadas en el País Vasco, y va a trasladarse a otra importante empresa para promocionarse al puesto de Director de Recursos Humanos, dando forma a un currículum laboral que no deja de mejorar en todos los sentidos.

Cuando se le pide que trate de definir su trabajo, lo hace de la siguiente manera:

«Yo creo que en Recursos Humanos lo he hecho absolutamente todo pero aquí soy el jefe de la Administración Central de Salarios (...) entonces yo lo que hago es... soy el motor, generador, organizador, gestor, es decir, de todo lo que es retribución en el concepto amplio, no sólo lo que es nómina sino también es el Sistema Hay, aquí estamos con el Sistema Hay, o sea aplicación de convenios, negociación colectiva, administración laboral de todo lo que es X, X España.» (Jokin)

3.5. *Hugo*, Recursos Humanos y alcalde

Hugo tiene 32 años, terminó su carrera en 1998 y nueve meses después de terminar los estudios comenzó a trabajar. Trabajó dos años y medio en una empresa de construcción en tareas de comercial, y posteriormente en el área de Recursos Humanos de la misma empresa que había crecido mucho en poco tiempo, realizando altas, bajas, ingresos. Posteriormente, ayuda a organizar el departamento de personal de una Unión Temporal de Empresas, y de ahí a ge-

renciar un polígono industrial (industrialdea) y posteriormente pasa a gerenciar otro polígono de una sociedad con capital público, trabajo que desempeña en la actualidad.

«Ten en cuenta que por mi trabajo yo igual he centrado más desde el aspecto urbanístico, porque igual es lo que más me gusta o más esto... porque lo que más tiempo igual, no, sin igual, lo que más tiempo le dedicas. También hay otra parte que es la parte financiera... eh... que es tan importante como las... en el día a día es más importante la parte financiera que el aspecto urbanístico porque al final hay que gestionar recursos, hay que gestionar dinero... Y hay que llevar un control sobre ese dinero... entonces, en la parte financiera evidentemente que sí hay... que es la formación que hemos adquirido con los estudios pues sí que es la que se puede llevar a cabo, la materializas o la llevas a la práctica a través de ahí, ¿no? (...)» (Hugo)

El trabajo de Hugo tiene una clara vinculación con la política, puesto que desempeña un segundo trabajo no remunerado que es el de ser alcalde de un pequeño municipio, con todas las connotaciones que ello implica sobre dominio de la contabilidad, gestión de Recursos Humanos (incluyendo selección de personas), etcétera.

3.6. *Ismael*, Prevención de Riesgos Laborales

Ismael tiene 36 años, y terminó sus estudios de Graduado Social en 1993. Como muchos hijos de pequeños comerciantes tuvo un cierto contacto con el mundo laboral a partir de los 14 años ayudando en el negocio familiar. Mientras estudiaba la diplomatura en la Universidad tuvo que gerenciar durante dos años el negocio en sustitución de su padre que había caído enfermo, lo que motivó que se retrasara un año en la obtención del título puesto que tenía que compatibilizar trabajo y estudios. Posteriormente nuestro entrevistado consiguió trabajo en una empresa de seguridad donde desarrolló habilidades relacionadas con el trabajo en equipo que luego lo han sido muy útiles en las tareas de prevención de riesgos laborales y de gestión de empresa que realiza la actualidad. Para ello, no obstante, tuvo que realizar distintos desempeños, como comercial de prevención, técnico en prevención, hasta llegar al puesto de director de una empresa de prevención de riesgos surgida por iniciativa de un grupo de compañeros del que él formaba parte, y que es una más de las sociedades integradas en un importante grupo empresarial que también se dedica al trabajo temporal.

Durante el tiempo que trabajó para la empresa de seguridad hizo un Master en Dirección de Empresas y otro en Prevención de Riesgos Laborales, que fueron de gran importancia para el cargo que ostenta en la actualidad:

«(...) País Vasco y Cantabria, y ya claro estamos hablando de la dirección técnica, de gestión comercial... aunque tengo mis técnicos y tengo mis comerciales... eh... pero ya tienes que tener conocimientos financieros, laborales... técnicos de prevención...

o sea tienes que tener una serie de conocimientos y al final todo, toda tu experiencia laboral te va enseñando para llegar a este punto ¿no? Los conocimientos de contratación los aporta la carrera... los conocimientos técnicos te los aporta el Master de Prevención y el de gestión digamos de relaciones humanas, y el de gestión digamos de personal, te lo va dando tu experiencia, ¿no?» (Ismael)

3.7. *Marta, consultora en calidad*

Tiene 37 años y terminó sus estudios de Graduado Social en 1996, pero previamente a cursar la diplomatura ya se había licenciado en psicología y había realizado un master en Recursos Humanos. Al finalizar, hizo un curso municipal para emprendedoras con el objetivo de montar una empresa junto con otras dos compañeras; trabajaban en el ámbito de consultoría de calidad, organización, sistemas de información y comunicación interna, y Recursos Humanos, pero ella se dedicaba fundamentalmente a los temas de calidad.

Después de cinco años las socias de la empresa decidieron ponerse a trabajar cada una por su cuenta, puesto que ya tenían una cartera individualizada de clientes y se habían especializado en áreas concretas. En este punto, Marta comenzó a buscar una empresa que le diera libertad de movimientos, no tuviera que fichar a horas determinadas, y que disminuyera la incertidumbre de estar trabajando por cuenta propia. De esta forma, comenzó a trabajar para una consultoría de calidad y es ahí donde ejerce desde hace dos años.

La definición que hace de su trabajo es la siguiente:

«Si, pues consiste en ayudar a las empresas a implantar sistemas de gestión cuando no tienen dentro recursos suficientes para ello, o no tienen un responsable o no tienen tiempo o no tienen los conocimientos necesarios, pues haces un poco de asesor, de consultor, pero para implantar sistemas de gestión; o sea, no es una asesoría puntual como puede ser una asesoría fiscal o una asesoría, una gestoría que te lleva los papeles y tal sino que son proyectos; tienen un objetivo y entonces te contratan para cumplir ese objetivo y una vez que acaba el trabajo está acabado.» (Marta)

Marta no espera ascender profesionalmente en la empresa, pero está satisfecha con su posición actual puesto que tiene las condiciones que pactó con la compañía en la que trabaja actualmente. Además, valora muy positivamente las grandes posibilidades de formación (promoción horizontal) que se le ofrecen:

«... hay muchas posibilidades de promoción desde el punto de vista de desarrollo de formación, o sea, de promoción horizontal que es lo que te comentaba; si ahora estoy trabajando en calidad, de aquí a un par de años estaré trabajando en Recursos Humanos y estaré trabajando en medio ambiente; o sea, sí tienes posibilidades de ampliar un poco la vida profesional, porque sino, si te especializas demasiado al final acabas...» (Marta)

3.8. Mercedes, trabajo en un sindicato

Tiene 37 años y terminó los estudios de Graduado Social en 1994, es decir, hace 13 años. Previamente había estudiado Formación Profesional en la rama de administrativo, y fue seis meses después de empezar a trabajar cuando decidió continuar estudiando. Mientras cursaba la diplomatura seguía trabajando en temporadas libres en tareas de contabilidad y como telefonista. Unas Navidades la llamaron para realizar una entrevista de trabajo en un sindicato y, aún sin haber finalizado los estudios, fue seleccionada para desempeñar tareas que ella misma define de la siguiente manera:

«Yo trato de resolver los problemas que la gente se encuentra en su trabajo y cuando digo que trato de resolver puede ser que simplemente con una aclaración, porque claro, corren demasiados bulos en la calle respecto al trabajo, y cuando digo que corren demasiados bulos es porque no hay información; realmente el trabajador muchas veces desconoce sus derechos; unas veces por ignorancia, otras veces por desconocimiento y otras veces pues por aquello de que mientras no me encuentre ningún problema, yo simplemente me dedico a levantarme por la mañana, voy a trabajar, me pagan a final de mes y no sé más; entonces claro, los problemas pueden ser muy diversos... entonces yo soy a una persona a la que acude la gente cuando tiene algún tipo de problema, duda, cómo hacer, cómo resolver, pleitear, porque claro, las fases pueden ser diversas; puede ser simplemente desde una conversación con un trabajador de aclarar una serie de cosas como efectivamente haber un gran conflicto y tener que acabar en un Juzgado para que un señor Juez decida quién de las dos partes tiene razón en la contienda ¿no?... eso es un poco mi trabajo básicamente.» (Mercedes)

Mercedes no tiene aspiraciones de promoción laboral ni ve que existan posibilidades de ello. Pero está contenta con su trabajo, se siente un componente más de una familia y está realizando aquellas tareas que siempre quiso realizar cuando era estudiante: trabajar en un sindicato.

3.9. Rocío, técnica de igualdad en la administración local

Tiene 31 años, y su trayectoria refleja una constante búsqueda para descubrir su objeto de interés laboral, es decir, para saber en qué quería desarrollar sus capacidades profesionales, en qué quería trabajar. Cuando Rocío comenzó a estudiar Relaciones Laborales no tenía claro a qué se quería dedicar al finalizar sus estudios, a pesar de lo cual muestra una trayectoria académica y profesional muy dinámica: durante el último curso de la diplomatura obtuvo una beca para el Servicio de Prácticas de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, obtuvo el título de Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales, consiguió una beca intercampus para estudiar la situación de la mujer en una región de Argentina, consiguió el título de Técnico Superior de Prevención de Riesgos junto a una beca para ayudar a gestionar el postgrado que otorga ese mismo tí-

tulo, y trabajó en distintos ayuntamientos y una Diputación Foral como Técnica en Igualdad de Oportunidades, función que realiza en la actualidad con un empleo estable en un ayuntamiento vizcaíno.

En realidad Rocío ya venía participando activamente en grupos de mujeres en su localidad natal, por lo que el destino final de su búsqueda profesional estaba ya, de alguna manera, orientado en la misma dirección que la militancia que venía practicando desde su juventud. Así, ella define de esta forma su tarea:

«Eh... pues bueno, la encargada de elaborar las políticas... específicas de igualdad a nivel municipal y de asesorar al resto de áreas municipales en las políticas y proyectos que se llevan a cabo; así... muy, muy amplio.» (Rocío)

Nuestra interlocutora está satisfecha con su trabajo, pero también está valorando intentar moverse a un ayuntamiento de mayores dimensiones o bien participar en algún organismo internacional para trabajar el tema de género y desarrollo.

3.10. *Euken*, la educación en el sector privado

Euken tiene 31 años y está trabajando desde que terminó sus estudios de Relaciones Laborales, hace ocho o nueve años. En realidad, nuestro entrevistado interpreta como primer contacto con el mundo laboral unas clases que dio en la propia Escuela Universitaria, puesto que en ese momento adquirió plena consciencia de su vocación por la docencia. También hizo prácticas en el Departamento de Seguridad e Higiene de una empresa química, después montó una asesoría laboral, fiscal y contable, comenzó a dar cursos de prevención de riesgos laborales en empresas, con lo que profundizó su contacto con el mundo docente, hasta que dos años después de acabar los estudios le llamaron del centro educativo de enseñanzas medias donde él mismo se había formado, para trabajar como docente e impartir clases de Formación Profesional. En el centro educativo desarrolló, además, tareas de gestión, prevención de riesgos y calidad, y de docencia en materias relacionadas con la Diplomatura en Relaciones Laborales, como Formación y Orientación Laboral.

Además de lo anterior Euken obtuvo el título de Técnico Superior en Prevención y escribe libros, material docente; ha hecho muchos cursos especializados en calidad y pertenece a distintos organismos de fomento y evaluación de la calidad y la gestión.

Nuestro interlocutor valora su trabajo de la siguiente manera:

«A nivel profesional satisfactorio; a nivel de conocimientos... porque el impartir, sobre todo a estos niveles es satisfactorio hasta cierto punto; lo mío nunca es, bueno lo de nadie ;no? Nunca es hasta aquí sí y hasta aquí no; pero bueno, en primer lugar puedo decir que sí es satisfactorio en cuanto a conocimientos porque la diplo-

matura me da los conocimientos más que suficientes para poder impartir las asignaturas, los módulos formativos que imparto, con lo cual satisfactoria a ese nivel; a nivel de lo que es la profesión docente, a nivel personal pues muy enriquecedora; te encuentras con un montón de personas de diferente tipo ¿no? y entonces sí, es satisfactorio trabajar con chavales de 4.º de la ESO que tienen 15 años, que están en su edad crítica, como satisfactorio trabajar con gente de 20 años que ya tienen otras aspiraciones y otra forma de pensar, como trabajar en nocturnos, que también doy clases en nocturnos... con personas de 30, 40 años e incluso más... entonces a ese nivel sí; las relaciones personales, lo que conoces, la gente que conoces, el nivel en que te mueves y entonces conoces a un montón de gente, de instituciones, de tal, pues enriquecedor; y a nivel profesional como tal suficientes los conocimientos para... sí te ayuda la diplomatura para poder trabajar y poder desenvolverte; eso... sin problema.» (Euken).

Seguiremos conociendo en mayor profundidad a estas mujeres y hombres a lo largo de las líneas que componen el presente artículo ya que, en realidad, está configurado en base a sus vidas y sus pensamientos.

4. Aquellos años

Muchas cosas han pasado desde que nuestros interlocutores e interlocutoras decidieran estudiar la Diplomatura, participaran de la vida académica y, al fin, obtuvieran su título. Muchas cosas en todos los terrenos, puesto que el desempeño profesional sucede en el mismo área de juego temporal que las demás cosas que han sucedido en el transcurrir vital, formando una red de elementos difícilmente dissociables: matrimonios, hijos... Es época de cambios y movilidad vertical, por eso nos interesa saber cómo recuerdan los motivos de elegir estudiar Relaciones Laborales o Graduado Social, cómo recuerdan los años de estudiantes y el balance que hacen de todo ello, como decimos, desde la perspectiva de la madurez que dan los años transcurridos desde entonces.

Hay que decir, inmediatamente, que esos recuerdos y valoraciones no son unívocos, y no solo porque la interpretación de las vivencias forma parte de las vivencias mismas, lo que significa que se configuran de manera necesariamente subjetiva, sino porque sus referencias son objetivamente distintas: algunos y algunas son graduados sociales mientras que en otros casos el título que obtuvieron es ya el de Diplomatura en Relaciones Laborales, algunos no conocieron las instalaciones del nuevo edificio actual, mientras que para otros no existió la posibilidad de realizar prácticas... Así, las valoraciones están referenciadas a realidades distintas, pero a las que sin embargo tenemos que facultar el poder de constituir un todo, ya es esa totalidad la que tiene sentido para quienes queremos conformar una imagen —bien que dinámica en el tiempo— de lo que ha significado la Escuela de Relaciones Laborales.

4.1. ¿Por qué estudiar Relaciones Laborales? Configurado la idea de *vocacionalidad*

Podríamos responder a esta pregunta diciendo que la mayoría de nuestros egresados quisieron cursar estos estudios por *vocación*, pero ello podría resultar tan aclaratorio como oscurecedor, porque... ¿vocación a qué? ¿Al despacho de Graduado Social? ¿Al trabajo en Recursos Humanos? ¿A la labor sindical? ¿A la comprensión del trabajo como fenómeno humano? ¿A la defensa de colectivos desfavorecidos en el ámbito laboral?

Conocer más sobre cómo interpretar el concepto de *vocación* es lo que, entre otras cosas, nos permiten las conversaciones que hemos mantenido. Utilizaremos la estrategia de reconstruir esa noción para vertebrar distintos ingredientes, distinguibles pero interrelacionados, que toman presencia verbal en las entrevistas.

4.1.1. *Vocación como profundización en una trayectoria previa*

En ocasiones la vinculación a la temática laboral es previa al ingreso en la Escuela. Por ejemplo, Alejo e Imanol, ya tenían experiencia laboral, puesto que previamente a iniciar los estudios trabajaban en sus respectivos despachos familiares en tareas de comercial o de administrativo. Esto supone que conocían las tareas hacia las que estaba orientada la formación de Graduado Social y desearon expresamente los conocimientos específicos que sustentaban la práctica que ya realizaban, o veían realizar, en su entorno de trabajo.

«(...) hice acceso a mayores de 25 años, lo que pasa es que montamos esto porque mis hermanos los dos estaban estudiando Derecho y hace pues sí 20 años que decidimos. Mi tío tenía un negocio y le cobraban mucho por llevar los temas y aprovechando que se licenció uno de ellos [hermano], el mayor, pues entre los tres, uno que estaba estudiando, yo y él, yo hacía labores de comercial, montamos la asesoría y empezamos a funcionar a ver qué tal y empezó a funcionar bien; luego ya hice acceso a la Universidad para mayores de 25 años y tardé, no sé cuánto tardé, pero creo que siete años en hacer los tres años, porque iba primero a dos asignaturas porque no tenía tiempo con el trabajo...» (Alejo)

También Imanol tenía una clara noción de qué buscaba al matricularse:

«(...) hombre, yo aquí en este despacho estaba, vamos a decir de ayudante, sin tener los estudios previos, de un Graduado Social, y la verdad es que todo el tema de... laboral, Derecho Administrativo, Derecho Laboral, Derecho del Trabajo en su conjunto, de la Seguridad Social me gustaba y era sobre todo, trataba de ser yo su brazo derecho; entonces cogí unas nociones más que importantes en 5, 7 años que estuve con él aún no teniendo los estudios; entonces, claro, fue un paso por mi parte de decir “yo quiero ser algo más” académicamente hablando aunque en la práctica ya lo manejaba, pero quiero saber por qué esto sale de aquí; por qué esta normativa se interpreta así... y ese fue mi paso para apuntarme a la Escuela de Relaciones Laborales.» (Imanol)

Marta también tenía experiencia previa, pero no de tipo laboral sino de formación académica, puesto que había estudiado psicología; también ella sabía lo que estaba buscando para su diseño curricular cuando decidió cursar la diplomatura: profundizar en el mundo de la empresa y de los Recursos Humanos, que es la trayectoria por la que había optado ya previamente a la diplomatura, al realizar un master sobre el tema.

«Entonces, como no había trabajo en aquel entonces, en el 92, 93 por ahí, dije pues bueno ¿qué hago? Pues hago otra carrera que sea relacionada con los RRHH, porque yo hice Psicología Industrial enfocada a la empresa y luego hice el Master de Recursos Humanos porque me interesaba; entonces digo bueno, pues qué carrera o que estudios pueden complementar lo que he hecho yo para trabajar en un departamento de Recursos Humanos que era lo que me interesaba a mí... entonces digo bueno, pues el Derecho Laboral tiene mucho que ver con lo que entonces se demandaba en un profesional de los RRHH... como no quería estudiarme cinco años de Derecho porque tampoco me parecía que hiciera falta, pues digo, “hago Graduado Social y así complemento pues igual esa parte de legislación o más enfocada al Derecho, que la parte de Psicología ni tocaba”. Y el Master de Recursos Humanos sí hablaba de eso; ya se metía en la parte jurídica y tal, pero claro, un Master pinceladas. Entonces, como no tenía trabajo y me gustaba estudiar, pues digo me meto en Graduado Social.» (Marta)

Podemos entender, en algún grado, la postura de Elisa como una cierta posición intermedia entre las dos anteriores, puesto que quería seguir estudiando algo de superior nivel que la FP que había cursado. Precisamente, la experiencia de las prácticas de Formación Profesional fue lo que le animó a seguir profundizando en el mundo de la empresa.

«(...) de hecho en FP estudié Técnico especialista en informática empresarial, la rama administrativa y de ahí de las prácticas que hice pues también es donde veía que jo, que quería más; pues igual al venir de BUP, FP se me quedó un poquito corto; también... no sé, ese cambio; sí se me quedó un poquito corto y dije va “pues voy a ir a la Universidad”, y así fue.» (Elisa)

Así, la vocación puede ser entendida también como continuación, enriquecimiento o profundización en algo previamente conocido y hacia lo que siente inclinación o propensión, en la mayoría de los casos, puesto que se trataría de hacer un esfuerzo en una dirección deseada por el alumno o la alumna.

4.1.2. *Huyendo de las carreras largas*

El hecho de que la diplomatura sea una carrera corta no es algo desconexo del concepto de vocacionalidad que aquí estamos configurando. La atracción que suponen unos estudios de ciclo único aparece vinculada con aspectos cualitativos —elevada aplicabilidad práctica— y cuantitativos —años de estudio— de los contenidos que se le suponen, y estos a su vez, son vinculados con el

ejercicio profesional, de modo que duración y metodología —en lo que abundaremos más adelante— conforman un todo reticular. Esta es una idea que es necesario resguardar para consideraciones posteriores.

«El problema es que trabajando aquí si me hubiera metido en Derecho hubiera estado fastidiado cuatro o cinco años más; entonces, pero bueno, yo creo que con el Graduado Social es suficiente para la labor que yo quería desarrollar en sí...» (Alejo)

«Ahora, bueno pues yo creo que es una formación adecuada con lo que yo entonces pretendía ¿no? No quería estudiar una carrera de 5 años, quería estudiar una carrera de 3 años y entre las carreras de 3 años que podía estudiar estaba, entre lo que mis preferencias más se podían orientar era ésta y luego también te voy a decir, si...me sorprendió [risa] gratamente cuando fui a estudiar.» (Hugo)

Mercedes también hizo estudios de FP porque tenía claro que no quería ir a la Universidad, puesto que prefería alguna formación práctica no muy prolongada en el tiempo.

«(...) me parecía demasiado estudio hasta llegar a algo concreto que fuera de alguna manera práctico; con lo cual de ahí mi inicio en Formación Profesional fue precisamente por eso, por decir bueno “yo estudio unos años y tengo algo ya concreto con lo que empezar a trabajar”.» (Mercedes)

Posteriormente Mercedes cursa Relaciones Laborales, pero también en esta ocasión tendrá en cuenta la duración y practicidad de la formación por la que opta. Sobre la configuración de la noción de *practicidad* —«lo práctico»— hablaremos en otro lugar de este artículo.

4.1.3. *El componente de justicia social*

Las profesiones con mayor prestigio y eco social tienden a adornarse de una cierta aureola épica, una suerte de misión que las respalden socialmente, algo que se explique por, o tenga su destino en hacer un bien a las personas o al colectivo. Aunque haya a quienes pueda parecer en alguna medida sorprendente, debido a la reconocida y teorizada (Urruela Rodríguez *et al.*, 1999) escasa visibilidad social de la figura de Graduado Social y de Diplomad@ en Relaciones Laborales, también nuestra diplomatura tiene su pequeña cuota de participación en la imagen general de consecución del bien general, tan reconocida a la profesión médica, ingenierías, y otras.

La imagen del y de la Graduado Social defendiendo a trabajadores y trabajadoras, bien desde un sindicato, bien desde un despacho, o incluso defendiendo los derechos propios o de allegados es un icono con más repercusión entre nuestros interlocutores e interlocutoras de lo que quizá podemos imaginar quienes no hemos realizado esos estudios; sin embargo, de forma manifiesta o entrelineada, aparece con bastante frecuencia.

Alguna experiencia previa como la que relata Alejo puede ser el factor desencadenante.

«(...) en principio nosotros en la familia mi hermano el mayor, el que diríamos que inició todo esto, cuando se licenció empezó en un sindicato con el tema laboral; entonces nos empezó a inculcar digo casi a todos el tema laboral y a mí siempre me gustó. Tuve en mis épocas de trabajador por cuenta ajena tuve algún conflicto con algún empresario también que acabamos en el Juzgado y me gustó el tema cómo funcionaba; y eso fue lo que me tiró.» (Alejo)

Pero también cierta idea de la conciencia social, como expresa Hugo, que quizá esté, en algún modo, vinculada también a su vocación política.

«Cuando en primero de carrera estaba estudiando y demás dije pues esto es lo que me gusta a mí... diferentes sensibilidades de lo que estábamos estudiando ¿no?, de algunas asignaturas que parecían igual más esto y pero había igual 3 ó 4 asignaturas durante los tres años ¿eh? que siempre te... Un poco como que más involucrado te sentías o más te tocaban la sensibilidad de uno mismo o lo que fuera. No me considero un sindicalista ni un defensor del derecho de los trabajadores ni una cosa de éstas, ¿no? Yo creo más un poco en defender un poco la justicia social y que es lo que desde aquí muchas veces intento hacerlo, ¿no?» (Hugo)

O quizá pueda ser endosable al espíritu inconformista más frecuente en edades tempranas, según opina Ismael

«Y evidentemente lo que más me gusta, lo que más me gustaba era... digamos Sindical, ¿no? Parece mentira que siendo hijo de un empresario y demás... pero yo creo que va un poco con la edad y va un poco con la rebeldía de los 18, 20 años que tiene siempre, ¿no? Y... y... hombre a mí siempre lo he dicho: me hubiese gustado trabajar en un sindicato o así... o sea... esa era mi... en primera instancia ¿eh?... Era mi misión o lo que yo pretendía, pero... bueno, al final lo conseguí un par de años porque fui delegado sindical también en la empresa de seguridad privada que trabajé y... pero bueno... luego ya al final... dejé todo ese mundo y como te he comentado antes, y me dediqué a la prevención y aquí estoy.» (Ismael)

Por último, también cabría considerar, más allá de una edad concreta, una personalidad beligerante como motivo de encaje de un alumno o alumna en la diplomatura, según podemos extraer de la experiencia de Mercedes.

«(...) y encima yo siempre me he considerado muy peleona por decirlo de alguna forma, con lo cual para mí el que tendría la posibilidad de trabajar en un sindicato era mi gran anhelo; con lo cual ahí están mis compañeras de Universidad que a día de hoy mantenemos relación y se siguen acordando de aquella conversación inocente en primer curso de “dónde te gustaría trabajar” y yo dije que en un sindicato; y que de alguna manera mi sueño se ha convertido en realidad ¿no? Entonces ese fue el camino que yo hice para llegar a Graduado Social, que fue lo que yo he estudiado.» (Mercedes)

Por tanto, la *misión social* ofrece un banderín de enganche a los estudios de Relaciones Laborales. Además, este objetivo legitimaría la existencia de un ejercicio profesional con tareas específicas orientadas su satisfacción, y unos estudios que provean de las cualificaciones necesarias y regulen el acceso a la profesión.

4.1.4. *Considerando alternativas*

Tener un ejemplo previo del ejercicio profesional significa también tener información de primera mano antes de optar entre distintas posibilidades formativas. A veces, como en el caso de Imanol eso significó el decantamiento por estudiar Graduado Social.

«Barajé Empresariales en Elcano, pero... no sé, es que eso era lo que me gustaba. Igual era porque él [Graduado Social con el que trabajó], su forma de transmitírmelo me había gustado y fue por lo que me decanté.» (Imanol)

Mercedes había preferido una formación corta y con alta aplicabilidad práctica y por eso optó por FP. Pero debido a algunos conflictos con algunos profesores, su trayectoria académica hasta entonces relativamente buena se tuerce al final. Por eso, con la idea de recomponer su expediente, decide ir a la Universidad. Pero, ¿qué estudiar?

«(...) entonces claro, me planteé el decir que quería estudiar, seguir estudiando... a mí me atraía de siempre Derecho, pero me parecía aquello tremebundo... muchas horas de estudio... algo... en fin. Y entonces fue cuando surgió Graduado Social; porque en su momento yo empecé la carrera siendo Graduado Social, con lo cual me parecía el punto perfecto: saltaba de un administrativo, no tenía que ir por COU y entonces me dije que estupendo, que aquello era lo mío (...).» (Mercedes)

En la toma de decisión sobre qué estudiar son importantes aspectos situacionales (circunstancias específicas en un punto de un proceso) de la persona, y otros más genéricos o contextuales (otras carreras) que tienden a ser más estables e inciden de forma similar sobre el grupo; combinando ambos elementos el futuro alumno o alumna debe configurar escenarios entre los que optar.

4.1.5. *Llegar de rebote*

También tenemos que considerar que el hecho de llegar a Relaciones Laborales en segunda o tercera opción no significa necesariamente que la persona no le vaya a gustar esta titulación al avanzar en los estudios, o que carezca de predilección por alguno de los aspectos que en la diplomatura se tratan.

«Jo, de eso ya ni me acuerdo; de cómo... yo creo que caí en Relaciones Laborales... yo en realidad lo que quería haber hecho era Empresariales en Elcano y no me cogieron; entonces en aquella época salió Graduado Social... que fue en Bilbao, en

Magisterio, y resulta que era una carrera que no conocía... antes dependía de la Universidad de Gijón... o de Oviedo... de Oviedo... y bueno, pues salió esa nueva carrera. Tenía muchas cosas de financiero, como de finanzas, etcétera. En aquella época, también de derecho etcétera, y como no me habían cogido en aquella época pues bueno... me apunté a esta con otros dos amigos y... pues yo creo que salió en septiembre lo que es la convocatoria, o sea el... el ¿cómo se llama?... el ingreso... que nos cogieron en la primera promoción y... yo creo que me encontré allí y la verdad es que bueno, por suerte me quedé en eso, y la verdad es que creo que me ha ido muy bien (...).» (Jokin)

Una idea ampliada del concepto de vocación quizá debiera considerar —además de la situación *pre-ingreso*— tanto la afición surgida *post* ingreso, como la afición por contenidos parciales que se desarrollan en la carrera, sobre todo cuando hablamos de unos estudios que tienen como uno de sus rasgos definitorios el de ser pluridisciplinarios, es decir, que responden a la consideración de que el fenómeno laboral es poliédrico y requiere de la convergencia explicativa de muchas disciplinas académicas. Así, es muy lógico que esta realidad se refleje en aspectos como las asignaturas que componen el plan de estudios o la pluralidad de Departamentos universitarios que forman parte de la Escuela —13 exactamente—.

En algunos casos la trayectoria curricular sufre bruscos cambios, y no se puede entender como prolongación de estudios anteriores ni de desempeños laborales previos. Por ejemplo, Euken quería hacer medicina y no pudo porque la nota de corte de la Facultad ese año fue muy alta, de modo que comenzó enfermería. Por eso volvió a hacer selectividad y cuando pudo matricularse en medicina pensó de la siguiente forma:

«(...) al año hago la Selectividad pero al hacer la Selectividad estuve pensando: “jé, ahora otra vez Medicina seis años, y el MIR y todo este tema” ¿no? Y entonces fue cuando ya dije que cambiaba de carrera, que cogía el camino y cambio; entonces como siempre me ha gustado mucho el tema de las letras me tiraba el Derecho, pero no terminé de coger Derecho por el tema de decir “es que son cinco años; también es largo” y yo ya quería algo más corto y bueno, que tuviera algo de mezcla digamos: ni Derecho puro ni que tuviera... o sea, que también tuviera el mundo de la empresa. Y como veía que Relaciones Laborales era un poco de todo, yo así lo entendía, una mezcla de Empresa y de Derecho pues me dije que igual me habría más campo, más... tengo más oportunidades de encontrar luego un empleo, o de poder o bien ejercer libremente una profesión, o bien de dedicarme a la docencia, o bien de dedicarme a lo que sea; igual lo veía como con más salida... pero claro también pensaba que Derecho hoy en día, en cualquier perfil, un licenciado en Derecho entra en cualquier lado ¿no? pero no sé; le veía... algo añadido el que tuviera esa parte de Empresariales. Y eso fue lo que al final dándole vueltas pues dije “esta”...» (Euken)

De forma que el rebote, el rechazo de una carrera larga y la afición por la empresa y el derecho marcaron la elección de Euken, elección de la que no se

arrepiente como expresará en otro lugar de este informe. Es importante hacer notar que la combinación de derecho y empresa puede también resultar atractiva, paradójicamente, a quienes no querían cursar ninguno de esos estudios por separado.

Pero también es cierto que alguien puede optar cursar o Relaciones Laborales sin sentir una querencia especial por los ejercicios profesionales que implica o por alguno de sus aspectos parciales en cuanto a materias de estudio. En este caso, ¿por qué estudiar esta diplomatura?

Rocío no sabía qué estudiar. No venía de FP, ni tenía experiencia en empresa. Era simplemente una estudiante de tantas que carecía de información sobre qué podía encajar con sus inquietudes.

«Yo, cuando empecé, cuando yo estaba era Graduados Sociales, yo estoy en el... me sonaba algo de Derecho Laboral, que iba por ahí... dices, bueno, vale, bien no tenía yo muy claro de que iba aquello, qué hacía yo allí y luego fue muy bien en los tres años... pero... no sé si al resto del mundo le pasaría eso pero yo desde luego no tenía claro lo que quería hacer.» (Rocío)

Y, sin embargo, en ocasiones, la diplomatura puede tener los ingredientes necesarios para «engancharse» incluso a gente que llegó sin un conocimiento específico de en donde se metía. Quizá el hilo conductor en el caso de Rocío sea su trayectoria vital militante en grupos de mujeres, y la reivindicación de igualdad de derechos para el colectivo —justicia social, una vez más—. Es posible que una carrera corta sea más atractiva para los indecisos, y que un elevado componente jurídico sea el nexo con un currículo de militancia orientado en buena medida a salvaguardar derechos o para proteger al —y a la— más débil.

«A mí la carrera fue relativamente fácil; me resultó sencillo, sin demasiado esfuerzo para lo que, no sé, igual mis amigas durante la carrera estudiaban tanto; pues bueno, para mí fue bastante sencillo el ir sacando todo... me gustaba; el tema me gusta y de hecho me sigue gustando. Pensé en hacer la Licenciatura en Ciencias del Trabajo por la UNED, pero yo creo que es más porque me apetecía a mí que por luego yo verme trabajando de aquello, porque me acuerdo que al salir, al acabar los tres años, yo no me veía para nada trabajando en una asesoría, pues por como igual soy yo; pues igual en un sindicato sí que me vería... entré por lo de prevención de riesgos, pensando que bueno, que podría ser una salida para mí, que me viera yo trabajando en ese campo y luego tampoco me veía para nada y bueno, tiré por esta rama yo creo que por mi trayectoria personal y mi propia trayectoria de vida, de estar en grupos de mujeres, y así, pero yo... hice muy a gusto la carrera pero sin situarme en trabajar en ese ámbito...» (Rocío)

Recordemos que Rocío es Técnica en Igualdad de Oportunidades en la administración local.

4.1.6. *Vocación en estado puro*

Cuando existe un referente próximo —ya hemos visto el caso de los referentes en el trabajo— podemos considerar que elegir estudiar nuestra diplomatura es un acto consciente sujeto a expectativas bien informadas, tanto sobre el ejercicio profesional, como sobre las materias, y quizá incluso sobre las perspectivas de colocación. Este referente —*efecto demostración*— no tiene necesariamente que estar vinculado al mundo laboral de quien tiene que optar por una u otra carrera. Por ejemplo, Ismael conocía perfectamente qué era lo que deseaba estudiar y estaba dispuesto incluso a desplazarse a otra Universidad con el objetivo de ver cumplido su deseo. En este caso la referencia era familiar: un hermano era Graduado Social.

«(...) Y luego estábamos un grupo reducido que sí, que estábamos informados y queríamos realmente y sabíamos a qué realmente nos metíamos en Graduado Social. (...) Además en mi caso yo tenía el precedente de mi hermano que había estado viviendo en Madrid y ya había hecho la Diplomatura de Graduado Social, entonces claro, tenía más información también por parte de mi hermano que había ya cursado sus estudios en Madrid, ¿no? Entonces yo sí que me metí consciente de que sabía dónde me metía... qué es lo que me iba a encontrar... cuál era el programa... y qué tipo de salidas podía tener, ¿no?» (Ismael)

Como hemos visto en las transcripciones anteriores, los elementos citados se mezclan y entretrejen en la realidad, de forma que el componente social puede formar parte de la vocación pura de Graduado Social, o no formar parte de él claramente; llegar de rebote no es obstáculo para ver despertar la afición por algunas materias; o, la afición por la carrera como tal puede estar desvinculada del mismo nivel de apego por su ejercicio profesional, por citar algunos ejemplos.

El nuevo y enriquecido concepto de vocación al que hemos de llegar basándonos en el trabajo de campo con las personas egresadas reencuentra, como ya decíamos anteriormente, el conocimiento previo del ejercicio profesional o expectativas múltiples de ese ejercicio, con el conocimiento y las expectativas sobre los propios estudios; ambos aspectos forman una unidad de límites difusos y cambiantes.

¿Cuáles son los ingredientes que podríamos incorporar a una noción ampliada de vocación con respecto a la Diplomatura en Relaciones Laborales? Al menos serían los siguientes, sin que podamos establecer un orden de prevalencia:

- *Efecto demostración*, o capacidad de movilización de un ejemplo.
- *Carrera corta*.
- Combinación materias de *derecho y empresa*.
- *Arborescencia*: multidisciplinariedad o polivalencia relativa, que gestiona la articulación de las elecciones entre las opciones de desarrollo profesional.
- *Practicidad*, relación con la empresa.
- *Justicia Social*: carácter social y protección de derechos.

Además, la combinación de factores de motivación puede variar y también su grado de participación, de forma que existe un amplio elenco de posibilidades combinatorias para todas las cuales podemos utilizar el concepto de *vocación*, a la luz de la experiencia de las personas egresadas que hemos entrevistado.

4.2. Cómo era la Escuela de Relaciones Laborales

Los años transcurridos hacen flaquear la memoria, pero eso mismo es de especial valor para nuestros objetivos, puesto que sólo lo que destaca negativa o, según vemos, sobre todo positivamente, permanece en el recuerdo. Aquello que no tuvo impacto cuando alumno o alumna, o que no ha tenido su referencia cuando profesional —bien como tarea práctica, bien como reflexión—, pasa al olvido.

De alguna forma, las personas entrevistadas nos devolverán la imagen de la antigua Escuela Universitaria de Graduados Sociales y de la más actual de Relaciones Laborales.

4.2.1. *Un buen recuerdo*

En líneas generales las personas entrevistadas tienen un positivo recuerdo de su paso por la Escuela.

«Yo tengo muy buen recuerdo del centro y no es peloteo ni mucho menos; o sea la... no sé; yo nunca había estado en la Universidad y para mí fue una cosa genial académicamente hablando (...)» (Imanol)

«¿Y el centro? Pues lo recuerdo bien; de una forma como muy agradable; además un centro nuevo y jo... que, la verdad es que Relaciones Laborales entre las listas que tienes en las clases, en las aulas y... bien; lo recuerdo bien.» (Elisa)

El recuerdo va unido a aspectos como son el profesorado, las infraestructuras y los contenidos impartidos, y el interés que éstos susciten al alumno o alumna, además de los condicionantes personales (experiencia de estudios previos, por ejemplo).

«Entonces era pues como todo muy nuevo, y tal y los profesores en general a mí me parecieron muy buenos. Además es que como yo tenía ya tenía un hábito de estudio, pues no me fue difícil sacar la carrera. Entonces no es como la primera carrera que te pasas el día empollando y que tal y que no tienes un hábito y que te cuesta, pero ya cuando eres un poco más mayor y con el hábito y tal y además me gustaba, el Derecho me gusta, y entonces todo lo que íbamos viendo pues me interesaba y tal y no me era difícil estudiar. Entonces tengo buen recuerdo de la carrera. De hecho si no me hubiera puesto a trabajar igual hubiera hecho Derecho entero, por la UNED, así que... pero, al final dije “bueno, deja de estudiar y trabaja de una vez” [risas].» (Marta).

Como decimos, no se aprecia negatividad a la hora de hacer un balance global; es necesario profundizar en aspectos específicos para obtener evaluaciones más críticas.

4.2.2. *Difusas fronteras: asignaturas prácticas y asignaturas teóricas; asignaturas principales y complementarias*

Como es lógico las asignaturas son evaluadas inseparablemente de la utilidad en el ejercicio profesional posterior, pero también en la forma en ser impartidas. En este sentido se puede establecer que existen dos grupos principales: aquellas asignaturas de contenido *práctico* —en otro lugar profundizaremos este crucial concepto— o que se imparten con muchos ejemplos y referencias al mundo real, y aquellas otras de contenido más teórico o compuestas por contenidos abstractos a los que el alumnado más difícilmente puede asignar un sentido inmediato.

Marta refleja bien esta percepción cuando se opone a la simple división asignatura práctica-asignatura teórica:

«(...) pero no importa; pero no te sé decir ahora en concreto pero aunque fuera más de tipo teórico, si el profesor había estado en el mundo de la empresa se notaba porque te contaban pues Derecho Procesal es... ¡más teórico que eso! ¿no?; pero te contaban “y esto en un juicio y esto tal y esto cual”, entonces aunque fuera teórico se veía la aplicación... (...)» (Marta)

Desde la perspectiva del trabajo de despacho como Graduado Social, Alejo, cuando se le plantea la función de asignaturas como Historia, Psicología, Sociología o Relaciones Industriales, piensa que son materias complementarias aunque necesarias en un contexto. No obstante son otras como Derecho del Trabajo y Seguridad Social las que dan su carácter diferencial a Relaciones Laborales:

«Yo creo que son complementarias, que yo creo que tienen que estar ahí. Diríamos que las principales que pueden ser Derecho del Trabajo y Seguridad Social, que yo creo que son las más importantes, pues lo que nos diferencia de otras, diríamos de la licenciatura de Derecho, es que de Trabajo dan muy poquito, entonces nosotros yo creo que somos los que estudiamos más Derecho y más Seguridad Social que cualquier otra titulación universitaria; entonces, yo creo que se tiene que centrar en eso casi todo; y lo demás pues bueno, es accesorio y complementario, sin más.» (Alejo)

Rocío, recordémoslo, estudiaba Relaciones Laborales para desde ahí definir un ejercicio profesional de su gusto cuyo contenido desconocía en ese momento (luego se perfilaría como trabajo en igualdad de oportunidades). Su preferencia era hacia asignaturas de derecho pero estimando, una vez más, el aspecto práctico.

«Sí, yo creo que eran el Derecho Laboral, Sindical, por ahí era lo que más me gustaba; a lo que más igual le veía como algo práctico o que dentro de lo que yo pretendía hacer o no sabía muy bien lo que quería hacer, pero que me situaba yo en el ámbito laboral, ¿no?» (Rocío)

4.2.3. *Dos tipos de profesorado*

No hay quejas sobre el trato de los profesores y profesoras, ni sobre su cualificación en líneas generales, aunque sí existe la idea bastante generalizada de que algunos utilizaban *materiales atrasados* para sus asignaturas, algo que estaría vinculado al carácter más aplicado las mismas.

«Sí, hombre, yo te puedo decir de la experiencia que yo tenía, a nivel de conocimientos diría que perfectos, lo que pasa es que algunos andaban con apuntes; yo que andaba puesto al día con ciertas cosas pues veía que estaban dando no sé si es por prontitud, estaban dando cosas que estaban derogadas...» (Alejo)

Y se intuye por parte del alumnado la «desubicación» o bajo nivel de apego de parte del profesorado por su asignatura, que se interpreta de la siguiente manera:

«Yo creo que en conjunto la mayoría de la gente está bastante bien preparada, bastante bien preparada; lo que pasa es que yo lo que observo, observé y observo ahora que yo creo, pero esto es una apreciación mía personal, que hay determinados profesores que no están el área que a ellos les gusta o el área más especializada para ellos...» (Imanol)

Pero la división principal, que ya ha quedado reflejada al hablar de la inexacta división entre asignaturas prácticas y teóricas, es la que divide al profesorado que aporta la experiencia del mundo real —a lo que suelen denominar *práctica*— y que ha trabajado en empresas, en contraposición al profesorado que solamente tiene carrera académica. Jokin quiere expresar algo así cuando recuerda que:

«Los profesores estaban divididos en dos: en muy buenos, excepcionales y gente que no tenía en absoluto experiencia... joe, yo me acuerdo que a mí me dio Derecho Laboral me dio... Amador creo que se llamaba y bueno, aquel se veía que era un Abogado Laboralista... (...) pues ese por ejemplo me pareció un buen profesor; luego también hubo un profesor del superpuerto de Bilbao, vamos que ese daba, daba, daba las charlas sin apuntes ¿no? Luego había profesores... no sé... recién licenciados o... que tampoco tengo mucha memoria de ellos pero bueno... eran copia y dicta...» (Jokin)

También Hugo aprecia esa diferencia, a la que suma la importancia de la capacidad de comunicación del y de la docente.

«Había algunos profesores que se notaba, bueno ellos nos decían que independientemente de que eran profesores después ejercían la práctica ¿no? A esa gente se le notaba. También a lo mejor a alguno de esos se le notaba que después no sabían

comunicarlo bien, o explicarlo bien... como por ejemplo, alguien que está dando una asignatura teórica y es mejor comunicador que alguien que tiene buena práctica y cae después... (...)» (Hugo)

Ismael, alumno de la primera promoción, achaca a la falta de medios lo que de negativo pudo tener la docencia en aquel tiempo. Aún así también valora en gran medida al profesorado con experiencia laboral.

«(...) o sea no había un temario; se cogían libros de aquí, de allá, del otro lado y ya te digo, que los recursos eran muy pobres pero yo creo que no era por culpa del profesorado, te lo vuelvo a repetir, porque yo creo que el profesorado estaba... sabía mucho, mucho, muchísimo. Además era gente que venía del mundo laboral, la mayoría de ellos... que habían empezado en esta aventura de dar clase en la Universidad y era gente que estaba ya profesionalmente muy bien, muy bien dotada y muy bien en sus puestos de trabajo... muy bien considerados en ese mundo, en el Derecho Civil, en el Derecho Laboral... en el Derecho Cooperativo, en el Derecho Sindical también... (...)» (Ismael)

Como es lógico, se identifica la imagen del profesorado con la de las asignaturas, y estas con la metodología docente. Siempre el conocimiento práctico, la experiencia en empresas de los profesores es el elemento más apreciado.

«En general pues bien, agradable... un profesorado... jo, demasiado quizás, a nivel general demasiado teórico... igual el que hubiesen estado, pero eso también lo veo ahora ¿eh?... pues el estar complementando con trabajo en la empresa, con la... pues eso hubiese sido muy bueno; de hecho algún profesor que estaba en empresa también, pues se veía diferencia en las clases; eso lo veo ahora ¿eh?» (Elisa)

Está muy extendida la idea de que existía buena relación entre profesorado y alumnado, de un profesorado joven y dinámico dispuesto a prestar su ayuda e incluso entusiasta:

«Entonces lo que es vida universitaria no la he vivido; pero esa relación sobre todo una de las cosas que más gustó es la relación de la mayoría de los profesores con el alumno; es decir que cualquier pega, cualquier cosa, esas tutorías... (...)» (Imanol)

«A ver, yo tengo muy buen recuerdo a nivel de profesores porque era gente joven, con entusiasmo y se les veía que tenían entusiasmo a efectos de dar las clases; yo por lo menos lo sentía de esa manera.» (Mercedes)

Rocío, por su trayectoria entiende que el profesorado era accesible y muy cercano. Además, el haber sido becaria en el Servicio de Prácticas le supuso conocer el ámbito de la gestión universitaria y mucha relación con el PAS y el profesorado, cosa que valora de forma muy positiva.

«Del profesorado tengo muy buen recuerdo, de hecho pues cercano; y luego jo pues yo creo que también en mi caso el tema de las becas, también me hizo estar más cerca

de ciertos profesores y profesoras también; entonces eso sí que lo recuerdo muy cercano.» (Rocío).

Koldo es docente en secundaria. Recuerda con especial agrado asignaturas como Derecho de la Seguridad Social y también Gestión de Recursos Humanos con sus profesores respectivos, pero incluso sobre otras no recuerda tener referencias negativas.

«Tampoco tengo recuerdos especialmente negativos, de verdad. Ya, es gustos de que me gusta más o menos esta asignatura, pero lo que es el centro educativo como tal, lo que es la Escuela universitaria, lo que es el profesorado, sin ningún problema... no recuerdo nada... igual tuve un pequeño... así... pero eso eran ya cosas de... en calificaciones y tal... nunca he tenido problemas en ninguna, te lo prometo, pero recuerdos negativos ninguno, de verdad.» (Koldo)

Así, el profesorado es considerado como accesible y preparado, pero sobre todo son realmente apreciados quienes practicaban la profesión fuera de la Escuela, por el conocimiento práctico —ejemplos, vivencias, amenidad...— que mostraban en la docencia.

4.3. La hora de hacer balance: cumplimiento de expectativas

Han pasado los años, y junto a ellos muchas más cosas; proyectos de vida han sido diseñados y, en su caso, realizados; y no es un planteamiento original suponer que la formación obtenida al cursar la diplomatura puede haber incidido en esa realización. Desde la perspectiva de los años, ¿Cuál es el balance? ¿Se arrepienten de haber estudiado Graduado Social o Relaciones Laborales? Y en lo que implica al personal docente, y por extensión a la Universidad, ¿hemos defraudado las expectativas que podían tener depositadas en nosotros y nosotras? No se nos oculta la importancia de esta valoración, que supone toda una evaluación, en el sentido más completo y elevado del concepto; probablemente la más importante que pueda hacerse.

El balance que las personas entrevistadas realizan es, en líneas generales, francamente positivo, por lo que los títulos de los subapartados que continúan a estas líneas no pueden seguir la lógica del continuo: bueno-regular-malo; el evidente sesgo hacia una valoración positiva es el realizado por los y las protagonistas mismos. De esta forma existe una valoración positiva, una positiva pero matizada, y una última posición crítica.

4.3.1. *Un balance positivo: expectativas cumplidas*

Hay quienes hacen un balance claramente positivo; sienten que las expectativas que en su momento tuvieron han sido cumplidas con el tiempo, como resultado del proceso formativo.

«Sí, yo creo que sí, sí, sí, si yo creo que en su totalidad. Yo buscaba sacar la diplomatura porque la necesitaba para el trabajo y para mí fue perfecto; me sirvió para aprender también, para tener una base diríamos, una formación teórica suficiente como para luego ampliarla en el despacho sí, sí. Yo no me arrepiento de lo que he hecho; además lo volvería a hacer como lo hice además; o sea, que en ese sentido no tengo...» (Alejo)

«No [me arrepiento], en ningún momento; no, no; [ahora] lo haría igual, igual, sí.» (Imanol)

Marta quería una mayor cercanía a la empresa de la que sus estudios previos de psicología le habían proporcionado. Relaciones Laborales satisfizo esas despectivas:

«Y entonces el Master y esta carrera me puso más en contacto con lo que es la empresa; o sea, por lo menos te pone, te coloca la cabeza de otra manera, además yo creo que los profesores o esa es la imagen que tengo, no sé si es así o no, tenían más contacto con la empresa que los que tenía yo en Psicología que tenían más experiencia clínica; por eso tengo balance positivo, por eso tengo buen recuerdo, yo creo.» (Marta)

Todas ellas y ellos, con la excepción de Rocío, volverían a estudiar Relaciones Laborales en la actualidad teniendo en cuenta su ocupación actual y la experiencia acumulada de estos años, y considerando que sus expectativas se han visto cumplidas.

«Yo cuando fui a estudiar... eh... era más de lo que esperaba [silencio] era más de lo que esperaba... era más de lo que esperaba porque veía más pragmatismo en las cosas, pragmatismo en la vida real, de la vida real de las cosas que estábamos estudiando. (...) Sí, si... y cuando entré yo, para mí, no me esperaba tanto; es más de lo que esperaba.» (Hugo)

Jokin observa sus estudios y su carrera profesional desde la perspectiva que le da ser diplomado de la primera promoción y muestra un balance marcadamente positivo.

«Hombre, se han cumplido... hombre, al salir no, hombre. Es que las expectativas ahora mías no me acuerdo... seguro que sí porque yo con terminar Graduado Social y terminar como Administrativo en un departamento de RRHH... yo hubiese sido feliz. Al de cuatro años de terminar fui jefe de personal de una empresa... por lo tanto ya pensé, dije "joe, ya estoy topado". Con 25 años, 27 dije "ya estoy topado". Luego fui jefe de departamento de una multinacional y dije "ya, bueno esto es lo máximo". Luego fui jefe de personal de otra multinacional. Ahora soy jefe de no sé qué y dentro de poco puedo ser Director de RRHH; o sea... yo creo que si me acuerdo diría que con tal de trabajar como administrativo me doy con un canto en los dientes... y ser mileurista, y ahora, vamos... [rie]... o sea voy a llegar casi, o puedo llegar casi a lo máximo con 38 años; o sea... ¿me dices si he cumplido mis expectativas? Ampliamente, ampliamente.» (Jokin)

Jokin e Ismael empezaron Graduado Social al mismo tiempo, por lo tanto ambos son de la primera promoción (Ismael se diplomó un año más tarde por problemas familiares); sufrieron la falta de material docente, inadecuadas instalaciones (magisterio y sótanos de medicina, profesorado novel y masificación) pero, como vemos, su balance del paso por la Escuela es marcadamente positivo, incluso a pesar de las dificultades, entendiendo que la carrera proporciona contenido mínimos que luego cada persona debe desarrollar.

«Sí, yo creo que sí se cumplieron las expectativas, sí que se cumplieron... pese a las dificultades y pese a eso, no, a que no teníamos pues unos temarios estructurados... no teníamos material y eh... pese a que estaban las clases masificadas y demás, yo creo que sí salías a la calle con unos contenidos mínimo... pero eso yo creo que pasa como en todas las carreras. Tú sales con unos contenidos mínimos que los que luego tú te tienes que desarrollar, te tienes que especializar luego, ¿no? Porque hoy en día tal y como está hoy el mercado que tengas una carrera no significa absolutamente nada... (...)» (Ismael)

El caso de Rocío es peculiar, aunque su perfil puede ejemplificar los de otros alumnos y alumnas. Ella no siente que sus expectativas se hayan visto frustradas por el sencillo motivo de que no tenía expectativas, no al menos como las tenían el resto de personas entrevistadas. Rocío buscaba un encaje profesional que casara con sus inquietudes, sin tener muy claros los vínculos entre ambos aspectos. Sin embargo, puede ser legítimo hacer la reflexión de que las expectativas «no conscientes» de nuestra entrevistada eran precisamente esas: unos estudios que le ayudaran a perfilar su futuro y que, al menos, no le alejaran de él (recordemos que trabaja en el área de igualdad de oportunidades). Relaciones Laborales satisfizo esas expectativas quizá por eso dice no arrepentirse, pero ya sabiendo su orientación ahora, elegiría otra carrera más acorde con su trabajo actual.

«No me arrepiento porque me ha ido bien, pero desde luego si volviera hacia atrás, ahora que sé lo que quiero y a dónde me dirigía, pues hubiera estudiado otra cosa, yo creo que sí. (...) Igual hubiera tirado por Sociología o Ciencias políticas.» (Rocío).

La valoración netamente positiva en el cumplimiento de las expectativas, que reflejamos en las líneas anteriores, puede ser resultado, en parte, del sesgo propio de la muestra: para cumplir los objetivos del estudio hemos entrevistado a profesionales que han tenido proyección efectiva en sus desempeños. Ciertamente es que precisamente ese tipo de profesional de dilatada experiencia está en disposición ofrecernos mayor número de referencias e ideas de valor para el nuevo título de grado, pero ello no obsta para que debamos tener en cuenta el posible sesgo, aun sin la pretensión de representatividad que los estudios cualitativos no pueden ofrecer. Por ello, es adecuado subrayar la importancia de los dos siguientes apartados.

4.3.2. *Un balance positivo, pero matizado*

Elisa matiza su impresión positiva sobre el cumplimiento de expectativas al estudiar Relaciones Laborales, en relación a la capacitación obtenida para desempeñar el trabajo en Recursos Humanos que deseaba y que realiza en la actualidad. La matización es en el sentido de que entiende la carrera como un paso en dirección a conseguir el trabajo deseado —que es la expectativa inicial—, pero teniendo claro que posteriormente sería necesario ampliar estudios y mucha experiencia laboral, como ya hemos oído de otros interlocutores e interlocutoras previamente. Esta necesidad de formación posterior matiza o empaña el balance positivo de algunas personas egresadas, algo —redordemos— que el grupo aceptaba con naturalidad.

«A ver... en ese... inicialmente se cumplieron algunas [expectativas]... quedaban muchas todavía por delante; pero también lo que me ha dado la experiencia laboral... pues es el ver que... la experiencia profesional al final lo que te da es el ver que esos años de estudio en la carrera no se terminan ahí... (...) sí; he hecho bien en estudiar esto pero sé que todavía me falta...» (Elisa)

No obstante, Elisa también volvería a elegir Relaciones Laborales si tuviera que decidir hoy en día.

Euken se muestra satisfecho con su paso por la Escuela y no parece arrepentirse de ello.

«para nada [arrepentido]; para nada porque me ha abierto otro mundo desde luego. Y gracias a eso descubrí el mundo de la Prevención de Riesgos Laborales, el mundo de la calidad en el que he estado aquí metido; empecé gestionando la calidad del centro y me ha abierto mucho camino; de hecho, ahora estoy terminando la licenciatura de Ciencias del Trabajo, con lo cual...a ratos, cuando puedo...» (Euken)

Pero si tuviera que decidirse en la actualidad repetiría sólo si fuera una licenciatura, puesto que aprecia que el hecho de ser solo diplomado le supone limitaciones de tipo profesional.

«Volvería a elegir Relaciones Laborales siempre y cuando fuera una titulación de grado superior... es decir, claro, las circunstancias no son las mismas hace unos años que simplemente era una diplomatura a lo que ahora se maneja, en lo que se está pensando en... con lo cual en estas circunstancias volvería a hacer lo mismo, por supuesto, sin planteármelo, más que nada por... lo único que ahora mismo determinaría mi decisión sería el si es una titulación de grado superior o de grado medio, porque en este mismo momento, por ejemplo aquí para la docencia me limita; el tener una diplomatura me limita a dar ciertas asignaturas... en Bachillerato no puedo dar, o lo que sea... incluso dar el salto a la Universidad; que eso también es uno de mis posibles objetivos.» (Euken)

Así, entendemos que la satisfacción de Euken está mediada por las posibilidades de ascenso profesional, no por los contenidos o las materias impartidas, matiz este al que concede gran importancia.

4.3.3. *Un balance crítico*

Las expectativas de Mercedes, eran que la Diplomatura la preparara para ejercer de Graduado Social en un sindicato. Ella no vio cumplidas esas expectativas en absoluto.

«No, no para nada. Yo recuerdo los primeros años que estuve aquí de auténtico sufrimiento total y absoluto, de pensar que de alguna manera lo único que me habían servido a mi los tres años de la carrera eran un poco... como abrir la puerta de un gran recorrido a hacer, ¿vale? Es decir, no aquello de tener una cierta seguridad y decir “bueno, estoy dominando un poco esta situación” independientemente de que la práctica va a ser lo que luego te haga aprender directamente ¿no?... sino todo lo contrario; de decir “pero bueno ¿yo a qué me he dedicado todos estos tres años; o sea pero ¿yo realmente no he aprendido nada?”; es decir... y no era una cuestión de no haber aprendido sino de que había muchos aspectos que se quedaban completamente cortos de la necesidad que yo tenía cuando empecé a trabajar, por esa parte práctica que te digo que yo noté total y absolutamente; es decir, mis primeros años yo recuerdo que al principio trabajaba muy pocas horas, digamos, es decir aquí se partía de una necesidad de empezar a pasar consultas y que surgieran casos poco a poco, y yo... si a día de hoy entro por la puerta y me encuentro con lo que ahora mismo manejo, si me lo encuentro en aquellos momentos, por mucha ilusión del trabajo que a mí me haría, salgo por la puerta diciendo “yo no voy a ser capaz”. Es decir, porque yo requerí mucho más tiempo de trabajo para prepararme que para el propio trabajo que tenía que desempeñar.» (Mercedes)

Cuando Mercedes estudiaba no existía la posibilidad de hacer prácticas en empresas. De todas maneras no se arrepiente de lo que estudió, y cree que para el trabajo que realiza en el sindicato es la carrera más adecuada; no obstante si tuviera que decidirlo en el momento actual quizá consideraría estudiar Derecho.

5. El título de Diplomado/a en Relaciones Laborales en el mercado de trabajo

5.1. Percepción sobre las posibilidades de inserción laboral de diplomados y diplomadas en la actualidad

Grosso modo podemos pergeñar dos visiones: la optimista y la pesimista. Quienes se pronuncian sobre la cuestión se reparten entre estas dos opciones a la luz de su experiencia personal, de su red de relaciones de amistad, de su relación profesional con las empresas.

5.1.1. *La visión optimista*

Para algunos y algunas entrevistadas la perspectiva de empleo hoy en día es buena, o substancialmente mejor que la que existía hace unos años. Así, un entrevistado argumenta que, por ejemplo, en la bolsa de trabajo del Colegio de Graduados Sociales no hay paro.

«(...) en el Colegio hay una bolsa de trabajo que no hay nadie en desempleo, o sea, quiero decir a mí están pidiendo Graduados Sociales y yo no puedo llenar todas las plazas que hay. O sea, tenemos una bolsa de trabajo, quiere decir que hay demanda y hay muchas empresas que piden Graduados Sociales; y se dirigen al Colegio para pedir Graduados Sociales y nosotros dentro de la gente que se apunta en el Colegio...». (Alejo).

Imanol y Rocío tienen también una sensación positiva, que relacionan con el contexto laboral general también positivo.

«Muchas [posibilidades de inserción laboral], todas; estamos en una situación ahora mismo en la que es casi de pleno empleo... eh... hace años no se veía años por las tiendas “se necesita dependienta”; yo lo vi hace 8, 9 años en Barcelona y me sorprendía. Hoy es el día en que das un paso por Bilbao y lo ves. El Graduado Social a nada que esté un poquito preparado se lo van a quitar de las manos; ahora, otra cosa es que entre como Graduado Social y con esa titulación aplicada a convenio a efectos de salario; otra cosa es que igual entra como administrativo, jefe de administrativo o una categoría un poco inferior; ahora, luego según su valía seguramente llegará a Graduado Social y a ejercer como Graduado Social dentro de esa empresa... y a aplicar sus conocimientos a esa empresa aunque los esté aplicando desde un inicio, digo salarialmente ¿eh? y yo la inserción la veo perfecta.» (Imanol)

«yo creo que ha mejorado; que cuando yo, cuando yo acabé... entre que no me veía en una asesoría y no sé que... y no me parecía como que la gente de alrededor... era muy contada la gente que me parecía que encontraba salida en una asesoría o tal; y de hecho, incluso después de haber estudiado lo de Prevención de Riesgos, pues lo que se veía en los periódicos que se solicitaba era Ingenieros, Técnicos Industriales o tal para ejercer como técnico en prevención y a mí me parecía que antes había menos salidas; sí que creo que ahora se está mejorando (...)» (Rocío)

5.1.2. *La visión pesimista*

Hugo es pesimista, pero se trata de un pesimismo matizado, puesto que no aprecia él que las personas diplomadas en nuestro Centro tengan más dificultades que otros titulados o tituladas afines.

«Está jodida; está jodida pero también en Empresariales o Derecho, en ese nivel: luego hay otras... Sociología... periodismo y algunas otras que puede haber por ahí... pues que están incluso por debajo en cuanto a un nivel de dificultad para incorporarse al mercado laboral, que están por debajo de las nuestras; entonces yo creo que la

nuestra está en un nivel intermedio ahí dentro de esa dificultad... está complicado, pero la misma dificultad que puede tener uno de Empresariales y uno que ha estudiado licenciado en Derecho ¿eh? Y en ese nivel ¿eh?» (Hugo)

Euken apunta el problema de la competencia como serio escollo para la empleabilidad de nuestros egresados y egresadas, sobre todo por dos aspectos específicos: el hecho de ser una diplomatura merma las posibilidades de colocación sobre todo en competencia con Derecho (aspecto este que ya ha sido referenciado con anterioridad), y en segundo lugar, en lo que son competencias distintivas de Relaciones Laborales la competencia vendría de los administrativos.

«Muy difícil [colocarse]... sinceramente... claro, mi punto de vista se limita a lo que conozco y las personas que conozco. Hablando de esa forma, los que conozco, mi misma cuadrilla de amigos, tengo otro amigo que es Graduado Social; y bueno... que no quiere decir nada, pero bueno... no está trabajando de ello; está trabajando en este caso en el aeropuerto descargando cajas y pero bueno... es que también él es como es; quiero decir que hay que moverse; no es todo tener una titulación; pero luego es cierto que muchos conocidos que han hecho conmigo en Lejona, tenían la perspectiva de que no se encontraba empleo; que era muy difícil encontrar trabajo con la diplomatura porque entre otras cosas también era una diplomatura y no era una licenciatura; siempre hemos tenido, igual es un mito, igual es algo que hemos creado nosotros mismos, pero que nos machacan los de Derecho por tener Derecho y los de Empresariales por supuesto, por el otro lado; entonces estamos en medio, ni una cosa ni la otra. ¿Hasta qué punto es cierto? Pues no lo sé. A nivel laboral es cierto que también que trabajos que igual son de un Relaciones Laborales a nivel administrativo o laboral hoy en día los hacen personas de ciclos formativos que yo los estoy formando... se piden administrativos por otras circunstancias, costes y tal ¿no? Pero bueno, es que es la realidad, con lo cual pues es difícil para un diplomado en Relaciones Laborales, que está ahí en medio... y ya encima, compite hasta con gente de administrativo... no porque tenga más conocimientos sino porque el sistema laboral es así... pues es muy difícil...» (Euken)

5.2. Nuevas áreas de desarrollo profesional

Las salidas profesionales más habituales para nuestra titulación son, como bien sabemos, ejercicio profesional como Graduado Social y Recursos Humanos. ¿Puede haber otras salidas naturales?

5.2.1. *Prevención de riesgos laborales, salida laboral natural de diplomados y diplomadas en Relaciones Laborales*

Es generalizada la creencia de que una salida natural para quienes estudian Relaciones Laborales puede ser el ejercicio profesional en el área de prevención; no está tan clara la postura en e lo que se refiere al ámbito de la calidad. Así, para Marta y Elisa la consultoría en prevención de riesgos laborales sí lo puede ser, pero no tanto en calidad.

«El de consultoría sí; igual enfocado a calidad no. Es que no sé ahora el programa que tienen. Pero por ejemplo consultoría en prevención de riesgos sí, por ejemplo ¿eh?, yo creo que eso y hacer el curso de postgrado por ejemplo para hacer consultoría o en un servicio de prevención o trabajar de consultoría para... empresas, sí; perfectamente. Lo que pasa es que para calidad nadie está preparado porque no hay ninguna carrera que te prepare para hacer consultoría de calidad; por eso te digo que es un poco cajón de sastre donde nos metemos todos los que no sabemos dónde meternos.» (Marta)

Mercedes también aprecia el potencial que puede suponer la prevención de riesgos.

«Hombre, yo creo que el tema de Prevención de Riesgos Laborales es algo como muy pendiente, como muy actual evidentemente (...) pero... sí que creo que hoy en día hay salida realmente para los diplomados de Relaciones Laborales que estés preparados en esa materia; o sea podría ser un curso específico de postgrado o de tal o cual más específico para esa materia concreta ¿no? porque yo sí que creo que es un campo amplio, que los accidentes laborales están ahí y que desde luego bajar no bajan (...).» (Mercedes).

También Euken ve claro que la prevención de riesgos laborales, salvo la parte técnica en su opinión, corresponde al ejercicio profesional del Diplomado o Diplomada y debería constituir un itinerario formativo.

«(...) la de Prevención de Riesgos Laborales; creo que es algo que tiene que ser de un Relaciones Laborales, independientemente de que la parte técnica le corresponda porque es así, a un Ingeniero, la parte de Relaciones Laborales a nivel de un marco normativo, es de un Relaciones Laborales porque está ligado a Derecho Laboral y punto. Y eso lo he discutido más en más de una ocasión, pero bueno. Entonces creo que eso todavía tendría que tener un impulso mayor; ya lo tiene, ya se está dando, en la UPV dais el Master, se está dando; entonces eso tendría que informarse y eso es un itinerario importante a desarrollar (...)» (Euken)

5.2.2. *El sector social como nicho de empleo*

Elisa trabaja en una ONG, como ya hemos recogido en su reseña biográfica. Desde su experiencia en el sector social cree que este puede ser un nicho de empleo a considerar para quienes obtengan el diploma en Relaciones Laborales. Sin embargo, aprecia que los estudiantes no tienen información sobre las posibilidades de colocación en este sector.

«Pues ahí; en este momento el tercer sector, el sector social sí; de hecho yo en las dos jornadas que he estado de orientación laboral en la UPV, les he hablado, porque claro, también lo veían como ONGs, no se cobra, voluntariado, y tal... y no; les he explicado pues lo que es un poco el sector social; el nicho de empleo que puede haber ahí, y que no se conoce; porque vamos más a la empresa privada y tal...

y bueno la empresa privada... pues al final ¿qué sucede? Pues que para Recursos Humanos generalmente es o gente conocida o... pero el tema de gente conocida es por el tema de la confianza, por los temas que se tratan, por la confidencialidad... entonces por eso se suele buscar gente de confianza y por eso va el tema de gente conocida (...» (Elisa)

5.2.3. *Otra ocupación emergente: técnic@s en igualdad de oportunidades*

«Y bueno, es otra forma de entrar en la empresa... también el de igualdad de oportunidades ahora mismo es otra área, otra posibilidad y yo he estado colaborando en la implantación del Plan de Igualdad en mi entidad también porque, bueno empecé a hacer experto en igualdad, experta en igualdad y sólo he hecho el primer curso; he estado un poco relajada y los otros dos los he... de momento no los he hecho, vamos.» (Elisa)

La opinión de Rocío es especialmente importante, puesto que ella ya trabaja profesionalmente en el tema de la igualdad de oportunidades.

«(...) yo creo que actualmente con la Ley de Igualdad, pensando que esto vaya a más y tal... se supone que las empresas deberían implantar planes de igualdad... entonces yo creo que por ahí, hay un área nueva que igual la Escuela podría, de hecho no sé si sabes, hay un Master en la UPV, en Psicología en Donosti, que yo ese Master también lo hice, después de tiempo y actualmente tiene tres especialidades: una es empleo o empresa, o no sé como le llaman; educación, políticas públicas y empresa; o sea, que yo creo que por ahí hay un área...» (Rocío)

En su opinión, la igualdad debiera de conformar una especialización o itinerario de algún tipo.

«Sí, que... hombre, como algún tipo de especialización, digo yo; no sólo... pero vamos que podría haber, se podría tocar algo de eso en la carrera; igual por ahí va saliendo gente que tira hacia profesiones como la mía, vamos.» (Rocío)

Y, sin embargo nos advierte de que es un ejercicio profesional en el que existen procedencias académicas muy diversas.

«Jo, es que el tema de igualdad también tenemos un potpurri elegante; yo creo que la mayoría de la gente es licenciada o diplomada en temas de Ciencias Sociales, Humanidades, pero yo conozco desde periodistas a psicólogos... a graduadas sociales, a licenciadas en Derecho, a...» (Rocío)

5.2.4. *Orientación laboral*

Elisa, que ha realizado tareas de orientación, cree que la mencionada también puede ser una posible salida laboral para las personas egresadas.

«Pero vamos, que hay varios campos ahí abiertos; está la orientación laboral; en orientación laboral yo creo que ahí hay mucho trabajo; o sea que bueno, que yo creo que los diplomados en este momento de Relaciones Laborales pues... yo veo bien. ¿Nichos de empleo? Pues, a parte de orientación laboral en un montón de... entidades...; lo que pasa que también muchas son a nivel de oposición pues porque es algo público; pues todo el servicio vasco de colocación y demás, pero bueno...» (Elisa)

5.2.5. *Consultoría de calidad total: necesidad de complemento formativo y disparidad de opiniones*

Marta no veía en la calidad una salida natural de quienes obtengan el título en Relaciones Laborales, al menos tan poco natural como para otros titulados o tituladas, puesto que para trabajar en calidad serían necesarios estudios posteriores. Sin embargo, Jokin no es de la misma opinión.

«Yo creo que sí que hay una cosilla que podrían hacer, de consultoría, de calidad total... porque eso es algo que todavía las empresas no... todo el mundo habla un poco de ello pero todavía no se está haciendo y sí que nos compete bastante a nosotros porque es... yo tenía en la empresa en que estuve en el Grupo A. [nombre omitido], no llamaban «formación» sino que le llamaban “educación” porque te educas en una nueva forma de trabajar; que es la de la calidad; la calidad entendida calidad en la gestión; una serie de ratios... indicadores de gestión etc... y yo creo que eso todavía no está lo excesivamente explorado aquí en el País Vasco» (Jokin)

5.2.6. *Desarrollo informático en relación a los Recursos Humanos*

Se trata de una posible salida que aprecia Jokin derivada de su experiencia en Recursos Humanos. El objetivo sería adaptar las herramientas de software al trabajo real en Recursos Humanos que los diplomados y diplomadas realizan.

«Desarrollo informático para RRHH, o sea porque generalmente la informática que nos dan ahora la hacen informáticos, pero no hay ninguna persona de Recursos Humanos con capacidad informática para dar algo, alguna herramienta que de verdad funcione... esas son las cosas que siempre me han quedado así para... pensar que aquí algo sí que tendría que haber.» (Jokin)

5.2.7. *Dirección de Recursos Humanos al más alto nivel*

Ismael propone orientar una de las salidas profesionales de los diplomados y diplomadas hacia la gestión estratégica de Recursos Humanos al más alto nivel, no solamente participación en ese departamento o encargarse de nóminas y otras tareas que hasta ahora desempeñan.

«Yo creo que habría que darle esa pequeña media vuelta a esa visión estratégica y yo creo que no entras en guerra ni con psicólogos ni con sociólogos, ni con economistas ni con nada de esto; quiero decir que también das Economía en Graduado Social y yo creo que es bueno tener esa base para que cuando te reúnas en el Consejo de Di-

rección de la Empresa, habla el financiero y evidentemente sepas de qué está hablando; de que cuando habla el de compras sepa de qué estás hablando; evidentemente es bueno tener esos conocimientos también; no sé; yo creo que es bueno dar esa media vuelta; es visión un poco más estratégica ¿no? de que hoy en día es la que se demanda en las empresas.» (Ismael)

5.2.8. *Comercial*

Ismael, también ha trabajado de comercial en prevención, y aprecia un área de desarrollo en ese tema. La persona diplomada una serie de habilidades sociales y conocimientos sobre la empresa que la harían idónea para las tareas de comercial, entendidas en un sentido amplio y versátil.

«Yo lo que veo son las tres posibilidades de inserción en el mercado laboral ¿no?... [oposición, RRHH] y comercial entendido en una amplia gama ¿eh?, me refiero a comercial tanto que puede ser de máquina de herramienta como comercial de prevención como comercial de... no sé... equipos de software, como comercial de RRHH... o sea, entendido un poco en su amplia gama porque yo conozco profesionales, comerciales que son Graduados Sociales o Relaciones Laborales. (...) El tema comercial por esas habilidades sociales y por esos conocimientos que tenemos de todos los ámbitos de la empresa ¿no? que antes comentábamos; esa versatilidad que comentábamos antes. Eh... por la salida de sociales y demás ¿no?» (Ismael)

5.2.9. *Intermediadores en negociaciones laborales*

Es una figura muy útil en opinión de Mercedes, pero habría que crearla, puesto que en la actualidad no existe tal y como ella la configura.

«A ver cómo explicarlo, a ver cómo explicarlo... se me acaba de... así ¿eh? O sea, me ha venido así como un ramal digamos; suele haber mucho conflicto a efectos de negociar convenios, es decir, van los sindicatos a negociar convenios con sus expertos, patatín patatán y luego están las empresas con sus también expertos en Derecho ¿no? Entonces hay siempre como una pelea; yo te doy el uno, tu me das el tal, rebajo, para arriba, para abajo y tal... no hay una figura intermedia para llegar a acuerdos; no hay alguien que de alguna manera sopesa y sabiendo los datos internos de la empresa, porque claro, quien va del lado de la empresa sabe los datos económicos, patatín patatán... pero claro, eso queda oculto, con lo cual juega con una ventaja que no se qué... el que va como trabajador lo único que persigue es que tiene que ganar más, que tiene que ganar más porque le explotan y no sé que; no hay alguien que haya en el medio de alguna forma para tratar de lidiar todos esos conflictos que hay ahí... entonces yo he estado en más de una mesa de negociación y realmente es algo complicado, complicado. Otra cosa es que efectivamente hay figuras cuando ya hay la... la digamos disputa respecto a la interpretación digamos de la, de los convenios ¿no? Es decir, hay una disputa de cómo se tienen que interpretar, pues bueno; ahí está el Consejo de Relaciones Laborales para los conflictos colectivos de interpretación etc. etc. Pero digamos que la negociación como que faltaría alguien.» (Mercedes)

5.2.10. *Auditorías sociolaborales*

En la Licenciatura en Ciencias del Trabajo se imparte la asignatura troncal Auditoría sociolaboral. En opinión de Euken esa competencia también correspondería a una persona graduada en los futuros estudios equivalentes a los de Relaciones Laborales.

«(...) y luego otro a nivel de auditorías sociolaborales creo yo... a nivel de auditorías sociolaborales pero claro, eso quizás lo estoy viendo más en el tema de la licenciatura, de Ciencias del Trabajo, pero que corresponde porque... está... es que es realmente Derecho Laboral y Derecho de la Seguridad Social ¿no?... Entonces a ese nivel y ese aspecto de auditorías sí... yo creo que le veo; le veo ahí desarrollo.» (Euken)

5.3. Percepción de las aptitudes y actitudes distintivas de la titulación y de su ejercicio profesional

En opinión de las personas entrevistadas, ¿existe algún elemento que distinga, bien por formación o por ejercicio profesional, el trabajo de los diplomados y diplomadas de otras titulaciones? Las respuestas varían en torno a tres ejes: no existe elemento diferenciador; sí existe y es de tipo *aptitudinal*; y, sí existe y es de tipo *actitudinal*.

5.3.1. *No hay diferencias significativas con otras profesiones liberales*

Para Alejo no existe ningún rasgo propio distintivo de los y las Graduados Sociales, aunque es cierto que se pone énfasis en el trato personal al cliente que entra en el despacho, pero esto es una característica compartida, afirma, con abogados y con otras profesiones.

«Yo en principio no veo ninguna diferencia... diríamos entre el ejercicio y la profesión, de cualquier otra profesión con la nuestra... más o menos yo creo que todas las profesiones liberales tienen su cosilla vamos, pero si comparáramos Graduado Social, pues lo que más se puede parecer al Graduado Social pues gente de... Licenciados en Derecho, Economistas, si es en ese sentido... hombre seguramente que tendremos una gran diferencia solamente con el trato de la gente pues de los médicos, de psicólogos... nosotros por lo menos el trato que tenemos es muy personal (...).» (Alejo)

5.3.2. *Sí existen diferencias aptitudinales y funcionales*

Para Ismael, desde su experiencia, el principal competidor del Graduado Social es el abogado, y las diferencias entre uno y otro quedarían establecidas de la siguiente forma: el Graduado Social *aplica* la norma, y el abogado la *interpreta*. Nuestro interlocutor no considera en este momento otras tareas menos ligadas a la norma jurídica que también pueden desempeñar quienes han cursado Relaciones Laborales.

«Entonces yo creo que el Graduado Social está, pues eso, más vinculado con el tema de la gestión; y luego pues bueno, comparándolo un poco con la licenciatura en Derecho, pues no sé, más... sería un tema más interpretativo normativamente hablando; es decir, al Graduado Social no se le enseña a interpretar una norma; se le enseña a aplicarla... y entonces claro, pues eso a veces te trae disgustos y otras veces alegrías pero lógicamente si sabes interpretarla sabes aplicarla...» (Imanol)

Ismael aporta que los Graduados Sociales son *versátiles* en sus funciones, al contrario que otras titulaciones/profesiones.

«La versatilidad; es decir yo creo la... los Graduados Sociales podemos hacer un poco de todo... los ingenieros son muy suyos, “yo soy ingeniero y como ingeniero no puedo hacer ciertas cosas”, o como el médico. yo creo que por nuestra formación, y vuelvo a ahondar un poco en lo de antes, que sabemos un poco de todo; tenemos esa versatilidad y podemos estar en distintos, distintas partes de la empresa; en la parte económica, en la parte financiera, en la parte comercial, en la parte de Recursos Humanos, tenemos esa versatilidad mientras que un ingeniero sólo quiere el tema técnico y háblale del tema técnico.» (Ismael)

Este aspecto poliédrico de la formación del Diplomado y la Diplomada en Relaciones Laborales es también mencionado por Mercedes, quien cree que el hecho de que sean estudios centrados en un único elemento —el trabajo— desde diferentes perspectivas le da un valor específico.

«Desde luego tiene un abanico amplio y centrado en un mismo aspecto y yo creo que eso te hace más conocedor de la materia y eso siempre va a significar ventaja respecto a otro que haya estudiado diversas materias ¿no? Yo creo que ese aspecto es lo que antes te decía como positivo, estar centrado en algo tan específico y que estamos todos rodeados de cuestiones de trabajo bien sea porque yo soy empresa y tengo trabajadores o bien sea porque yo soy el trabajador de una empresa; de alguna manera todos nos estamos moviendo constantemente en el asunto del trabajo... entonces yo creo que eso tiene que aportarnos ventajas.» (Mercedes)

Euken cree que el punto fuerte y distintivo —referenciándose exclusivamente con respecto a derecho— de la Diplomatura es el mayor dominio del Derecho Laboral.

«Es muy fácil de responder, facilísimo: en Derecho Laboral no nos gana un Abogado; eso por supuesto. Lo que ellos ven en cinco años, Derecho Laboral es, no sé cómo está ahora configurada la licenciatura pero era mínimo; era una asignatura y punto y el peso que tiene de Derecho Laboral y de la Seguridad Social, Derecho Laboral y de la Seguridad Social para un diplomado en Relaciones Laborales es el núcleo de la diplomatura y se ve muchísimo más, en profundidad y los conocimientos que tiene son superiores... por supuesto. Otra cosa es que a nivel social eso se sepa o a nivel empresarial no se debe conocer... la persona adecuada para poder llevar un juicio laboral es un Relaciones Laborales. Un Abogado si es especialista,

si se especializa en Laboral también, pero... yo he tenido experiencias habiendo trabajado además al principio en una asesoría, con la Abogada laboralista y tal y con gente Abogados laboralistas y... para nada, no tenemos nada que envidiar. Al contrario, ellos nos envidian. Pero claro, el problema es que ahí ya no puedes hacer más; Mercantil, Civil y tal... ahí no puedes, no sabes. Ventaja por lo tanto, esa, Derecho Laboral.» (Euken)

5.3.3. *Sí hay distinción; existe una idiosincrasia distintiva. Diferencias actitudinales*

Ya hemos oído con anterioridad la idea de la mayor versatilidad de funciones de las diplomadas y diplomados en Relaciones Laborales (Imanol). Es interesante este concepto porque remite a las nociones de flexibilidad y adaptabilidad, un aspecto muy a considerar bajo el paradigma de la organización reticular del trabajo (Castells, 2005). Añadido a lo anterior, ahora se trataría de subrayar el componente relacional y el carácter de la titulación de «conocimiento aplicado», práctico, e interactivo, una potencialidad que no estaría suficientemente desarrollada en los estudios, según aprecian Elisa y Euken.

«Sí... pues yo creo que lo que nos diferencia o nos... debería diferenciar... [piensa]... yo creo que es que tenemos que tener un poco de Derecho, un poco de Psicología, un poco de todo... pero nos debería de diferenciar en ser capaces de relacionarnos pues con todos los trabajadores de la empresa pero de cara a lo que te hablaba antes ¿no? a resolución de conflictos, a comunicación, a saber motivar... o sea; yo ahí pondría a Relaciones Laborales y en cambio no veo ese desarrollo en la carrera; que justo es de lo que te hablaba antes...». (Elisa)

Euken relaciona también el conocimiento especializado con el conocimiento global, poliédrico, de la empresa. Esto sería un rasgo propio de la diplomatura.

«(...) te da, te da una visión global de lo que es la empresa, que igual otras carreras como son más especializadas o dan un conocimiento más especializado, pues no recortan esa visión global que sí lo hace la diplomatura; en eso yo creo que no hay que discutir; yo lo tengo claro; al tener un poco de todo eso es muy positivo tal y como se configura la sociedad; y tal y lo que la empresa quiere hoy...» (Euken)

Jokin hace un esfuerzo por definir lo que para él supone el ejercicio profesional de Graduado Social, en sí mismo y en diferencia con otras titulaciones.

«Graduado Social tiene grandes cosas para la gente que es extrovertida, que habla, que tiene relaciones con las personas, que le gusta la negociación, que le gustan los números, que le gusta eso... es muy amplio. El Graduado Social no es sólo, aunque solamente estemos en un departamento que conozca yo de Recursos Humanos etc., las posibilidades personales y profesionales de autorrealizarte tu mismo en Graduado Social son amplias, muy amplias... o seas, generalmente en las ingenierías estás

tú, tu PC, tu Visual Basic, tus cosas etc. no te dan... a mí eso no me llena por ejemplo.» (Jokin)

Es de especial interés la implicación con la empresa y con el trabajo que en opinión de nuestro entrevistado, y según lo que ha visto en su variada trayectoria laboral, caracteriza a los y las Graduados Sociales.

«Hombre yo creo que sí; yo creo que... no sé... somos más... joe, yo noto que el Graduado Social es como más... tiene más amor propio a la hora de hacer las cosas; no sé, yo creo que el que hace finanzas pues... sé el ejemplo ese de que “¿qué prefieres ser, cerdo o gallina?” Y dice, “¿y qué diferencia hay?”, “joe, en un plato de huevos fritos con bacón, ¿quien pone más el cerdo o la gallina? Pues pone el cerdo ¿no? porque se deja la vida”. La gallina echa el huevo y se va. Nosotros somos el cerdo generalmente, en ese sentido; o sea, que nos dejamos la vida en el trabajo. Yo por lo menos con la experiencia que tengo de los que he estado, generalmente son de los que se dejan la vida». (Jokin).

Así, en su opinión el Graduado Social ejerce una profesión que se caracteriza por la importancia de la relación con las personas que integran la empresa, lo que explicaría una mayor implicación con los demás y con el trabajo, una cercanía personal. Es interesante la vinculación entre el aspecto relacional de la profesión y la implicación con la empresa, de la que hablábamos en la cita anterior.

«Yo creo que nosotros tenemos mucho contacto con las personas ¿no? y vemos determinadas cosas... joe... cuando una persona igual, una persona viene generalmente a trabajar, pero viene a trabajar para ganar un dinero para dar a su familia o para mantener un nivel de vida etc. entonces esa relación, cuando tiene un problema de esa índole ya el terrero personal invade el profesional, entonces... te das cuenta... la gente es más sensible a ese, a esa circunstancia personal y yo creo que eso es lo que nos hace... esa cercanía a las personas la que nos hace pues bueno, dejarnos la vida un poquillo en el trabajo... cuando alguien necesita algo... cuando alguien pide algo... cuando alguien... tiene algún problema... etc. Pues eso nos hace tener una cierta cercanía a las personas ¿no? entonces eso hace que nos sintamos más involucrados a la empresa, a las personas, etc.» (Jokin)

Así, los aspectos distintivos, en esta tercera opción, constituyen un conglomerado de elementos variados pero entre los cuales se puede trabar una cohesión lógica: la importancia de la multidisciplinariedad de los estudios —mayor que en otras carreras— es importante en la medida en la que dota al profesional de capacidades para operar en todas las dimensiones, en todos los niveles de la maraña relacional que es la empresa. En este papel de conexionador el diplomado o diplomada en Relaciones Laborales debe conectar el nivel individual-personal con el general-empresa y sus objetivos. Esa capacidad relacional específica y estratégica constituiría un intangible distintivo, y dotaría a su poseedor o poseedora de un valorado *mapa relacional* de la empresa.

6. La Escuela de Relaciones Laborales en mi futuro

Cuando se presenta a las personas entrevistadas la posibilidad de que la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales pueda tener alguna implicación, del grado que fuere, en su vida o desarrollo profesional nos parece apreciar una cierta sorpresa. Parece como si, de alguna forma, la parte del ciclo vital correspondiente a los estudios en nuestro Centro hubiera pasado ya, hace largos años. Y, sin embargo, más sorprendente puede resultar constatar la positiva acogida que tiene esta idea, quizá derivada a su vez, del grato recuerdo que guardan los años de formación. ¿Puede tener la E. U. de Relaciones Laborales algún papel en el futuro de nuestros egresados y egresadas? ¿Cómo puede el pasado volver a ser futuro? Es lo que nos interesa a continuación.

Ismael resume muy bien las acciones que nuestro Centro podría realizar. Nuestro interlocutor, en el mismo sentido que otros y otras entrevistadas, opina que existe la necesidad de que la Escuela sea dinamizadora en ámbitos como el reciclaje, promover reuniones de antiguos alumnos y alumnas para intercambiar impresiones, información o formación, visibilizar la profesión, o incluso trasladar la experiencia del ejercicio profesional al alumnado.

«Yo creo que debería tener un papel más activo y dinamizador... yo creo que debería tener otro papel, pues no sé, organizar seminarios, organizar jornadas técnicas, no sé... yo creo que debería tener más puestas en común dentro de los profesionales de Relaciones Laborales. Una vez de que has acabado eso, creo que... podríamos ser buen campo, o establecer talleres o así; gente que hemos vivido experiencias y que hemos acabado la carrera, podamos orientar a los chavales que acaban de acabar la carrera; y no solamente en eso sino que sea un foro de formación y de intercambio de información y de intercambio de, de... presentaciones.» (Ismael)

6.1. Trasladar la experiencia laboral al alumnado

Cuando se plantea este tema Alejo cree que la experiencia profesional puede ser de utilidad al alumnado, y que una buena conexión entre el Centro y las personas egresadas puede ser comunicar a los y las estudiantes la experiencia del mundo real. No se trata aquí, por lo tanto, de qué puede hacer la Escuela por las personas egresadas sino de qué pueden hacer éstos últimos por aquella. En esa intervención el Colegio de Graduados Sociales debería tener un importante papel.

«(...) yo creo que sí sería muy importante no perder la conexión y puesto que nosotros tenemos la experiencia, es importante trasladar esa experiencia a la gente nueva; eso yo creo que es un... hay muchos colegiados que tenemos muchos líos, que hacemos muchas cosas, que estamos en muchos sitios, y nosotros esa experiencia, lo que sabemos lo podemos enseñar diríamos o lo podemos explicar a toda la gente que esté estudiando o servir como ejemplo para decir «mira, yo empecé como tú y estaba aquí y a fuerza de hacer esto o de irme por estas vías he conseguido o ahora estoy aquí, estoy situado, trato tal, hago tales cosas para que veáis que esto se puede conseguir» y

luego además pues bueno, si hay que enseñarle técnica o cualquier cosa que nosotros tenemos la experiencia pues bueno, yo creo que tendría que haber siempre una conexión pues entre lo que es la Escuela de Relaciones Laborales y los propios Graduados Sociales ejercientes o... para que se vea que siempre hay una conexión, que no se pierde la conexión y para eso bueno, está también el Colegio que sería el que... sería el mediador vamos... (...)» (Alejo)

6.2. La importancia de la E. U. de Relaciones Laborales para dar visibilidad social a la profesión

La referencia universitaria es importante para prestigiar y dar a conocer el ejercicio profesional de Graduado Social, según Alejo.

«O sea, quiero decir que hay que hacer las cosas y se tiene que ver que se han hecho porque no vale sólo con hacerlas, por lo menos en esta sociedad en la que estamos; o sea tienes que hacerlas, sabes que las haces y están muy bien pero además tiene que, diríamos la opinión pública tiene que conocer que las has hecho, entonces... yo creo que la función nuestra como andamos, que no nos conocen a los Graduados Sociales o diplomados no nos conoce mucha gente, lo que tenemos que hacer es una labor entre el Colegio, los Graduados Sociales, la Escuela de Relaciones Laborales de fomentar la figura del diplomado en Relaciones Laborales que es un profesional más, que es un experto en tales temas...; eso tiene que quedar...» (Alejo)

La Escuela también podría ser referencia de Derecho Laboral. Imanol incluso cree que nuestro Centro tiene un cierto deber de ser referencia en ese campo, aunque en realidad de sus palabras se aprecia que concibe a la Escuela como el núcleo dinamizador de una red de instituciones temáticamente centralizada en el Derecho Sociolaboral.

«Si, vamos; yo creo que la Escuela de Relaciones Laborales lo que siempre tiene que estar es en la cúspide del Derecho Laboral a nivel del País Vasco, de Bizkaia; es decir, estando ahí pues como una institución para y por el alumno, para otras instituciones, contactos con el Gobierno Vasco, contactos con la Seguridad Social, contactos con el Colegio de Graduados Sociales... tiene que estar ahí, si no está ahí, no se da a conocer; es lo que comentábamos antes... entonces bien por los profesores, bien por los alumnos que hacen prácticas, bien por las empresas de esos alumnos que enseñamos y ellos nos enseñan a nosotros a los alumnos en prácticas, no sé; tenéis que tratar, pues eso, que ese *puch* de la propia Escuela, de que esté visible como un ente fuerte del Derecho Socio-Laboral a nivel de Bizkaia.» (Imanol)

6.3. Fomento del asociacionismo

6.3.1. *Unir fuerzas: construyendo la red*

El Colegio de Graduados Sociales puede ser una institución que agrupe, para Alejo, distintos ejercicios profesionales que se derivan de la Diplomatura actual, no solo el de Graduado Social. Sería un crecimiento interno que para

nuestro interlocutor es especialmente importante ahora que el nuevo título de grado universitario puede tener especializaciones diversas.

«Sí porque yo soy partidario y es la opinión que hemos dado desde el Colegio de Bizkaia de no crear más entes porque si tú tienes un colegio, tienes un ente creado diríamos, una entidad corporativa de Derecho Público está creada, utilízala; claro, es decir, si el Colegio puede aglutinar tranquilamente todas las versiones de la diplomatura de Relaciones Laborales sin ningún tipo de problema si hace falta. (...) Pero yo soy partidario de que dentro del Colegio, es decir, que quepa todo el mundo (...).» (Alejo)

También Marta piensa que habría que llegar a acuerdos porque ello puede ser positivo.

«Pues no sabría decirte. Todo lo que sean acuerdos con entidades externas, pues con el mismo Colegio, igual con Euskalit. O no sé, con todo lo que tenga que ver con el mundo empresarial, con asociaciones de empresarios pues para colaborar o no sé, desde ese punto de vista... es que tampoco sé las relaciones que tiene la Universidad con la Escuela con asociaciones o con tal, pero establecer acuerdos o con asociaciones de empresarios o con asociaciones de calidad o, desde mi punto de vista... (...)» (Marta)

6.3.2. *Asociaciones de egresados y egresadas*

Tienen una función a caballo entre el afecto nostálgico y la construcción de redes de interés. Otras titulaciones las tienen y pueden desempeñar un papel importante, no solo para obtener ventaja competitiva (mutuo apoyo, información...) sino para competir efectivamente con otros profesionales cuyos egresados y egresadas sí tienen una red social.

«Pues cada uno te va contando un poco su experiencia, como le va... no sé, es una forma bonita de volver a recordar; en todas, se han juntado como mínimo tres o cuatro profesores... de Derecho, mínimo, tres o cuatro profesores, entonces yo creo que eso es una cuestión súper positiva.» (Imanol)

Jokin echa de menos aspectos lúdicos que tengan la función de estrechar lazos entre personas egresadas; él ve que en otras titulaciones se da mucha importancia a estos aspectos, y piensa que siendo el ejercicio de Graduado Social algo «caliente» sin embargo, la carrera le resulto algo apagada en este aspecto.

«(...) nosotros... yo sí que echo de menos... hay por ejemplo, oyes de otras carreras, etc. que sí que tienen una cierta relación, se llaman los de las carreras y van a no sé qué... y hombre pues sí que se te queda un poco de... un poco de envidia, ¿no? Joe, acabas y parece una carrera fría cuando nuestro terrero propio en sí no es precisamente frío ¿no? Siempre es bastante caliente, tratamos con personas, con sindicatos... parece que tienes más relación hoy con el sindicalismo que... con tus compañeros.» (Jokin)

Sin implicarse, desde una perspectiva externa, puesto que su especialización se ha alejado del ejercicio habitual de quienes estudiaron Relaciones Laborales, Rocío cree que es muy positivo constituir asociaciones, sobre todo con la idea de que organicen actividades formativas y de información.

«Yo algún curso ya hice [organizado por ELHIDE], pero poca cosa; pero supongo que siempre vendrá bien que haya una asociación que siempre puede organizar cursos o dar información de becas, de tal de cual con interés hacía gente que ha estudiado... sí me parece bien ¿eh? Otra cosa es que a mí no me interesa ¿eh?» (Rocío)

6.4. Actualización de conocimientos, charlas y jornadas

Se trata de una función muy aludida por las personas entrevistadas. Ello es lógico puesto de la Escuela de Relaciones Laborales es ante todo una institución formativa, pero también se añaden multitud de pequeños detalles e ideas que recogemos a continuación. Esas aportaciones son realizadas desde las distintas necesidades de los diferentes ejercicio profesionales, lo cual añade no hace sino añadirles valor.

Imanol nos propone cursos y jornadas sobre temas de interés en colaboración con otras instituciones, sufragadas quizá por mutuas, y aprovechando los recursos materiales y humanos disponibles.

«Pues aquí se podrían hacer muchos vínculos y muchos lazos; es decir, se me ocurre “Colegio de Relaciones Laborales-Universidad del País Vasco, léase Escuela de Relaciones Laborales conferencia o congreso, charlas informativas sobre el Estatuto del Trabajador Autónomo”, súper en boga y que va a entrar en octubre; a ver, a quién cogemos... pues vamos a coger a este señor que se lo sabe bien, no sé que, no sé cuantos y se hace una charla; ¿dónde? Pues en la Universidad; ¿dónde? Pues en el Colegio de Graduados Sociales... que no creo que os pongan ninguna pega y tal... si al final es una publicidad buena. Si al final esa publicidad buena la construye uno mismo; si no hace falta hacer marketing; es cuestión de tener unos buenos profesores como los tenéis, unos buenos catedráticos, un local, que lo tenéis que es la propia Universidad... jo, unos entes que os apoyen y cuatro profesionales en la calle, pues que os pueden ayudar, yo que sé, en un momento dado para un tema de actualidad (...)» (Imanol)

Ismael comparte esta idea, tomando como ejemplo a los ingenieros. Cree que, en colaboración con el Colegio, se deberían realizar jornadas técnicas y seminarios.

«Lanzo esa iniciativa... jornadas técnicas... como pueden ser más seminarios más técnicos, no sé, relativos a nuevas legislaciones fiscales, a nuevos temas de prevención, ¿porque no?, a aquellas relaciones laborales que estén dentro de la prevención; aquellas relaciones laborales que estén en el mundo de la asesoría, y por qué no en un momento dado, yo aunque me dedico a la prevención. ¿Por qué no voy a poder también ir a ese simposio, y poder estar actualizado de los temas fiscales que puedan atañer a mi empresa?» (Ismael)

Organizar eventos, cursos jornadas técnicas es algo de lo que hablan nuestros egresados y egresadas, y sobre lo que abundamos en otro punto de este mismo capítulo. Sin embargo, al igual que sucede en otros momentos de este informe, los discursos de las personas entrevistadas realizan dinámicamente importantes vínculos entre elementos diferenciables. Por ejemplo, Ismael opina que realizar cursos y jornadas sería un importante elemento de publicitación de la Escuela de Relaciones Laborales.

«Y, y que... no sé, no; yo, por ideas, un montón. Yo creo que podría ser, y que se diese más a conocer la carrera ¿no? yo creo que eso también podría ser un instrumento luego a parte de poder salir en diarios de información de trabajo... en publicaciones, en diarios... (...)» (Ismael)

Marta también demandaría formación, información sobre la misma, y —un elemento novedoso— que sea a un *precio asequible*.

«Pues no lo sé, no lo sé... cuando tienes necesidades de formación lo que necesitas es enterarte de qué formación hay y luego que te salga lo más barato posible; entonces por ejemplo si este curso de postgrado que hay estuviera subvencionado yo lo habría hecho aquí en vez de hacerlo en una academia, por ejemplo; pues igual necesidades de formación pueden ser; no lo sé, para formación ¿eh? No lo sé, ¿eh? Igual hablo por hablar...» (Marta).

Hugo también querría que la Escuela ofreciera cursos para reciclaje profesional y actualización de conocimientos y proporciona como ejemplo a seguir la actividad de la Cámara de Comercio.

«Yo sí que veo más cursos como aquel que pude dar yo en la Cámara de Comercio, más cursos de esos de actualización de la normativa, que ha podido cambiar en el mercado laboral, en la seguridad social, más en ese sentido... o las normas internacionales de contabilidad que también nos han dado a nosotros un curso en la empresa ¿no?... más asignaturas... no sé... es una cosa que se me está ocurriendo ahora ¿eh? No es... en cuanto a formación de ir actualizando los conocimientos que hemos adquiriendo... y una vez que ya estás ejerciendo tu profesión puedas ir actualizando, no adquirir más o no adquirir conocimientos teóricos y luego ir a un examen y olvidarte de ellos ¿no? Pero sí actualizar conocimientos y reformas que se dan en el Derecho Laboral...» (Hugo)

Lo que la Escuela puede aportar a las personas egresadas es, en la línea que venimos indicando en este lugar, cursos con un componente esencialmente práctico, algo en lo que esta Graduado Social que trabaja en un sindicato ha insistido de forma permanente. La idea sería poder defender a los trabajadores y trabajadoras en un entorno cambiante y difícil.

«Te parecerá mentira, pero yo seguiría pidiendo cosas prácticas; quiero decir, ha habido un momento de esta charla que te he comentado que de alguna manera el capital

sigue avanzando, es decir; sus... formas de alguna manera han seguido evolucionando y sin embargo la... la defensa digamos, de los derechos del trabajador o de alguna manera la dinámica de cómo, de cómo, de cómo... subsistir en este capitalismo de alguna manera no han evolucionado de la misma forma; quiero decir, yo me puedo plantear y puedo hacer un repaso de todos los casos que a lo largo de estos años he podido manejar en las manos... y... sigue habiendo casos que me hacen sudar tinta por decirlo de alguna forma; no sudar tinta por la casuística en concreto sino porque... a ver cómo explicarte... porque no hay, no hay... o sea, hay infinidad de supuestos... (...)» (Mercedes)

La idea de la Escuela como centro de actualización profesional es mantenida también por Euken, pero sin olvidar el elemento de relacional humano que es también tenido por positivo.

«(...) hay que seguir manteniendo un poco el contacto; sería bueno, sería positivo a nivel quizás de reciclaje de esas personas; que se les pudiera ofertar cursos para ponerlos al día a nivel técnico, eh... e incluso a nivel humano porque no y si fuese actualización, reciclaje; así, en principio lo que me viene; no sé...» (Euken)

6.5. Asesoramiento y servicio de orientación laboral

Elisa aporta una función más que la Escuela podría realizar por sus alumnos y alumnas egresadas: asesoría para quienes ejercen y tienen dudas en aspectos específicos y asesoramiento en orientación laboral.

«Por ejemplo, un servicio de asesoramiento bien fuera cuando estás trabajando ya sería a empresa, pero sería porque has estado en la Escuela de Relaciones Laborales. Imagínate que pagas una cuota, yo que sé, por decirte algo; sí, algo de asesoramiento y tener también un servicio de orientación laboral... más hacia la orientación laboral cuando todavía no tienes trabajo y en esa orientación laboral incluiríamos también la parte de “quiero seguir estudiando y no sé qué, no sé hacia dónde orientarme”; no sólo la parte de hacia, o sea, “en que convocatorias de puestos de trabajo voy a llevar mi currículum” sino también, “bueno esta parte formativa sé que todavía me queda coja pero no sé muy bien”... o sea, que haya un poco de asesoramiento ahí, antes de empezar a trabajar y una vez que estás trabajando pues un asesoramiento laboral de resolución de dudas ¿no?» (Elisa)

Ese trabajo de asesoría podría realizarse desde una asociación surgida en la Escuela, y sería por teléfono o de forma virtual por internet, para Elisa.

«(...) donde puedas hacer tus consultas y sea para todos los diplomados en Relaciones Laborales... si desde tanto desde la práctica o desde... quien no tiene experiencia; desde la experiencia o sin experiencia: o sea “¿cómo creéis que me puedo orientar en mí...?” O bueno, “se me ha dado esta duda hoy en el trabajo”... pues sí, mira, algo virtual que se haga por Internet...» (Elisa).

7. Familia, trabajo e igualdad

En este apartado nos interesa conocer las realidades, propias u observadas, y las interpretaciones subsiguientes que hacen las personas egresadas sobre dos aspectos que inciden especialmente en la calidad de vida laboral y en las posibilidades de promoción o mantenimiento de empleo. Se trata de la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida laboral y profesional.

El interés por estos temas, y la decisión de incluirlos en este estudio, tiene dos fuentes principales: de un lado se trata de la preocupación por las condiciones laborales de nuestras y nuestros egresados; pero de otro lado, nos preocupa este tema porque Relaciones Laborales son estudios con niveles de feminización que suelen situarse en torno al 70% en cada promoción, lo que supone que los problemas de las mujeres diplomadas en el cumplimiento de sus funciones profesionales configuran la parte más importante de la problemática de los diplomados en sentido genérico.

Así, y como resultado de las entrevistas mantenidas en este ámbito, dividimos esta sección en dos apartados: la igualdad de oportunidades y la adecuación entre la vida familiar y laboral.

7.1. Igualdad de oportunidades

Hemos podido constatar tres tipos de aproximaciones al tema: una que recogemos en primer lugar, compuesta exclusivamente por hombres, en la que se niega la existencia de diferencias en casi todos los ámbitos laborales cercanos y que dice apreciar positivamente, sin embargo, la cualificación y la ascendente presencia laboral femenina; Una segunda aproximación, mixta pero fundamentalmente femenina en su composición, se nutre de opiniones que aprecian diferencias y discriminaciones en las circunstancias laborales de las mujeres, pero en el ámbito de una evolución positiva; por último, también existe una visión claramente negativa de la situación. Veamos al detalle estas aproximaciones a tema.

7.1.1. *No existen desigualdades, lo importante es el desempeño*

Alejo e Imanol son copropietarios de sus empresas. Ellos afirman que en sus respectivos negocios las oportunidades son independientes del sexo del empleado o empleada, si bien manifiestan que en ambas empresas los puestos elevados los ejercen hombres. La intención de nuestros interlocutores es valorar a cada persona, su dedicación y su trabajo, sin vincularlo negativamente con su género ni éste con sus posibilidades de promoción.

«Yo creo que lo tengo muy claro, es decir, aquí en nuestra empresa en sí las oportunidades las tiene independientemente de su sexo quien realmente tenga interés, quien realmente trabaje, quien realmente se preocupe por la sociedad... (...)» (Alejo)

Sin embargo, para Alejo sí existen diferencias adscriptivas entre el trabajo del hombre en general y de la mujer en general, diferencias como la *capacidad multitarea* o la constancia femeninas que hacen que nuestro entrevistado se decante por ellas a la hora de emplear.

«(...)...yo nunca, incluso me podría inclinar más por las mujeres siempre porque tienen más capacidad de diríamos de trabajo, más capacidad para hacer varias cosas a la vez, eh... los chicos somos un poco más... vamos a ver una cosa sólo y si... ellas son más constantes y eso; yo normalmente prefiero mujeres... pero bueno, independientemente de eso si prefiero mujeres es porque creo que su capacidad es mayor (...)» (Alejo)

Alejo no entiende la igualdad como una cuota de participación paritaria, ni está de acuerdo con la discriminación positiva que supone favorecer la contratación de mujeres con distintas ayudas al empleo para ese colectivo.

«(...) coño, es que no puede ser; yo entiendo que estamos llegando a un punto de... de... de igualdad en el cual hemos puesto a la mujer aquí y al hombre aquí; yo entiendo que tenemos que ser todos iguales, que lo que hay que hacer es buscar el equilibrio; el equilibrio no se busca diciendo “aquí tiene que haber el 50% de mujeres y el 50% de hombres”. No. Aquí tiene que haber el 50% de responsables y el 50% de responsables, independientemente de que sean hombres o mujeres, y si una empresa tiene que tener 25 hombres y una mujer pues lo tendrá que tener y si es al contrario también; yo creo que eso no se puede imponer... (...)» (Alejo)

Sin embargo, no existe ningún rechazo a emplear mujeres e incluso las perspectivas son que haya cada vez más en sus empresaS.

«Mira, yo aquí, ahora mismo estamos tres nosotros y dos cinco y uno seis. Estamos seis hombres y siete mujeres... pero bueno, seguramente que la gente que vayamos cogiendo sean mujeres... Uno está a punto de jubilarse ya y, dos están a punto de jubilarse; uno se jubilará en dos años y el otro se jubilará en cuatro o así con un contrato de relevo y seguramente que serán sustituidos casi con toda probabilidad por mujeres.» (Alejo)

Imanol reconoce la mayor capacidad académica de las mujeres, pero cree que en su empresa no hay diferencia de oportunidades —ni en su empresa ni en el exterior— de forma que asigna a «opciones personales» las divergencias en las carreras profesionales de unos y de otras.

«¿Y en otras empresas? Pues sinceramente yo creo que tampoco. Yo creo que cada vez la mujer está teniendo una posición más dominante; académicamente es muchísimo mejor que el hombre; los resultados ahí están; y... luego, pues hombre, yo creo que a nivel de oportunidades de puestos de trabajo cada vez está siendo mejor. Lo que pasa es que claro, muchas veces la propia vida personal trunca la profesional por aspectos

como la maternidad, el cuidado de un hijo, y todo eso; entonces... igual hay determinados empresarios que se lo piensan, se lo piensan a determinados cargos que sea una mujer; igual cargos que sean más difíciles de suplantar no son mujeres mientras que hay cargos que sean más fáciles de suplantar sí pueden ser mujeres.» (Imanol)

El panorama que se ofrece es el de una consideración positiva sobre la igualdad de género pero realizada desde la desigualdad. No se trata, sin embargo, de una desigualdad expresamente buscada sino producto del sesgo de género que en la sociedad en general existe, quizá incluso en una menor medida en los sectores de actividad económica a los que nuestras egresadas y egresados se dedican. No se entienden los fundamentos estructurales de las desigualdades de género, y tampoco las subsiguientes políticas de discriminación positiva. Así, la paulatina incorporación de mujeres es vista como algo natural (no vinculada a las políticas mencionadas) y relacionada con capacitaciones adquiridas (estudios) pero sobre todo vinculada a supuestas características positivas innatas o a elecciones individuales libremente tomadas.

Jokin, desde el departamento de Recursos Humanos de una multinacional, tampoco ve discriminaciones en su departamento, mayoritariamente femenino; para él lo importante es la forma de trabajar, el currículum y cuando tiene que seleccionar personal no considera si es varón o mujer.

«(...) a mí nunca me ha... siempre me da igual que sea una mujer o un hombre, no... nunca... vamos, yo cuando he seleccionado he seleccionado por currículum, por actitud o por... yo nunca... es que a mí una mujer o un hombre, la verdad no... pero yo creo ahora que lo dices que he trabajado con más mujeres que hombres; casualmente igual con más mujeres que con hombres; igual en Recursos Humanos las mujeres están más, tienen más penetración que los hombres pero... nunca... (...)» (Jokin)

Aunque, puesto que la suya es una gran y antigua empresa, sí ve que en algunas áreas prefieren, aun hoy en día, varones. Considera que ello es debido al tipo de trabajo que hay que realizar, y en otros casos —cada vez menos— a jefes de sección con ideas trasnochadas.

«(...) en Recursos Humanos yo creo que es difícil encontrar esas personas [que prefieren contratar solo chicos]; nosotros somos gente que precisamente la, la... igualdad y la desigualdad nos ha tocado mucho porque la hemos tenido que llevar a cabo, entonces yo creo que eso... en RRHH, o sea para contratar Recursos Humanos quitando determinadas cosas yo nunca lo he visto; en producción sí que lo he visto, pero bueno, en producción es... esto de la igualdad y desigualdad es un poco... yo por ejemplo aquí creo que una cubierta pesa 54 kilos y hay que moverla, entonces ellos en producción prefieren chicos que chicas porque hay que mover mucho peso; en cambio en la G. A. preferían chicas que chicos porque ellos tenían que remachar en unas ventanitas [pequeñas] entonces los chicos tenemos demasiada mano, las chicas tenían menos mano y podían llegar más, podían remachar mejor.» (Jokin)

Tampoco Hugo aprecia discriminación en su entorno (es gerente y alcalde), ni en el ejercicio laboral ni al incorporarse al mercado de trabajo.

«No, no; no veo ningún tipo de discriminación hacia el hecho de que una diplomada, un diplomado en Relaciones Laborales... no veo en ese sentido a la hora de incorporarse en el mercado laboral... no hay ninguna...» (Hugo)

Como último integrante de este primer grupo Euken, tampoco ha visto desigualdades en su ámbito de trabajo, que es la enseñanza secundaria.

7.1.2. *Sí existen desigualdades, pero hay mejoría*

La percepción del tema es muy diferente en el caso de Ismael. En este caso la empresa de la que es directivo está sensibilizada, y aunque no aprecia desigualdad de oportunidades en ella, sí ve esas desigualdades en las demás... y son muchas, porque en su tarea diaria visita gran número de centros de trabajo.

«Yo es que he visto injusticias en el trato de la mujer respecto al hombre; yo he visto discriminación en ese sentido de no contratar a mujeres porque sabían que se iban a quedar embarazadas y... y... y he visto también mujeres que haciendo el mismo trabajo que un hombre cobran bastante menos.» (Ismael)

Pero esta circunstancia, que está empezando a cambiar positivamente en las empresas, no es privativa de las diplomadas en Relaciones Laborales, por el hecho de haber cursado esos estudios.

«No; yo creo que eso pasa en todas las titulaciones. Yo creo que afecta igual a todas las carreras; no creo que porque sea Relaciones Laborales afecte más o menos.» (Ismael)

Marta cree que en la ONG en la que trabaja existe igualdad, porque existe un convenio que se cumple a rajatabla, aunque quedan algunos aspectos puntuales sin subsanar.

«Sí; pues porque los pluses de responsabilidad en ciertos programas son diferentes a otros aunque existe un convenio y se cumple el convenio a rajatabla, eso es cierto, pero justo la diferencia entre el plus A y el B, ¿cuál es, no? Casualidad que los del A son todos hombres y han sido siempre hombres, ¿no?» (Elisa)

Además Elisa aprecia que tanto fuera como dentro de su empresa los puestos de responsabilidad suelen ser en mayor medida de hombres que de mujeres, aunque en el caso de su empresa sí hay avances en este sentido.

«Pues mira; con los que mantengo contacto... chicos... en este momento es uno, dos, de Relaciones Laborales ¿eh?; con chicas más, y sí que es cierto que puestos de responsabilidad son más de hombres en cuanto a responsable de departamento; en este momento son más de hombres... todavía.» (Elisa)

Mercedes no ha tenido ningún problema por el hecho de ser mujer en el sindicato en el que trabaja, y cree que lo mismo que ella fue seleccionada en su momento también podría haberlo sido un varón. No obstante, su experiencia le indica que los cometidos profesionales a los que ella se dedica sí existe desigualdad.

«Yo creo, y digo creo porque no sé exactamente la titulación que tiene la gente con la que yo suelo tratar, pero yo creo que ha habido mucho puesto cubierto por Graduados Sociales mujeres, pero para trabajos meramente administrativos; administrativos, de recepción, de solventar problemas telefónicos, de tratar con los trabajadores para tal o para cual... Ahora bien, cuando ya hablamos de una reunión al respecto para negociar algo concreto o cuando hablamos de acudir al Juzgado, normalmente son hombres los que representan; no sé si porque no hay mujeres pero desde luego siempre me ha llamado la atención en ese sentido...» (Mercedes)

Además constata que en el mismo sindicato la participación de las mujeres es inferior. La explicación es que ellas realizan una doble jornada que les resta tiempo para la acción sindical.

«... y además hay grandes problemas realmente para la participación activa de las mujeres en cualquier ámbito de la sociedad; por ejemplo en el sindicato muchas veces comentamos que cómo no hay mujeres que se acerquen; es decir, tenemos muchas afiliadas en el sector de hostelería; hay un grupo de mujeres trabajando por aspectos de mujeres dentro del sindicato y sin embargo las mujeres no se acercan. ¿Por qué? Pues la primera causa que te dicen es “no tengo tiempo”.» (Mercedes)

Rocío, que se dedica profesionalmente al tema, sí nota un pequeño nivel de desigualdad en el ayuntamiento en el que trabaja, aunque considera que en general es una excepción positiva a este respecto.

«Este Ayuntamiento es una excepción porque casualidad hay una arquitecta y la interventora es mujer, que en muchos sitios son puestos que suelen estar ocupados por hombres... y bueno, pues en los Ayuntamientos se dan esas cosas de que todas las auxiliares administrativas son mujeres... los... aquí hay muchos puestos de auxiliar administrativo y administrativos y los auxiliares administrativas son todas mujeres, y los administrativos menos dos, son todos hombres, porque es un rango ya más... pero luego cuando llegamos a las Técnicas, hay muchas técnicas, pero no suele ser así en la mayoría de los Ayuntamientos; o sea, esas cosas se dan... y supongo que se dará en la empresa privada y será más cantoso todavía...» (Rocío)

De todas formas, y reflexionando sobre la propia carrera, realiza una interesante reflexión sobre Relaciones Laborales como estudios buscados y cursados, en ocasiones, con un bajo nivel de tensión en la orientación hacia el ejercicio y el encaje profesional efectivos.

«(...) de hecho yo haría una lectura de que es una carrera como de mujeres, de alguna manera; yo creo que se ha vivido así; que bueno, has hecho una carrera, tie-

nes unos estudios pero luego si no ejerces como que no... no sé... yo creo que hay muchas chicas además, que seguramente los pocos chicos que han estudiado al final han acabado ejerciendo de Graduado Social en algún sitio, y que muchas de ellas pues bueno... tienen unos estudios pero o no van a ejercer nunca o... están haciendo otra cosa.» (Rocío).

7.1.3. *Existen desigualdades, y la situación empeora*

Para Marta, aunque interpreta la situación en su empresa como buena, la realidad con respecto a la igualdad de oportunidades es ahora tan negativa como siempre, pero además con el agravante de que existe ocultamiento por parte de las empresas, por lo que en ese sentido entiende que hay un empeoramiento. Nuestra entrevistada llega a esta conclusión a partir de las muchas visitas que realiza por su profesión de consultora en calidad.

«Porque... creo que cada vez se hace ver como que está bien y seguimos igual de mal; entonces cuando se está mal y se dice, por lo menos sabes a qué atenerse; pero cuando vamos de que hay planes de igualdad y tal y no se que, y las empresas retrógradas son las de siempre y no van a cambiar nunca, o sea, todos esos indicadores que nos da el Gobierno Vasco y tal es mentira todo, porque luego tú vas, ves el tejido empresarial de verdad todos los días y sigue igual de mal. Pero se vende como que está bien; por eso te digo que va a peor porque entonces ya no se hace nada.» (Marta).

7.2. Conciliación de vidas laboral y familiar

En este ámbito, y también relacionado con lo anterior, quienes no tienen problemas son aquellos varones cuyas esposas realizan las tareas que a ellos les podrían acarrear un problema de conciliación, o bien son varones y mujeres sin hijos o hijas y que, por lo tanto, tampoco notan este problema de forma muy intensa. Además de cada caso personal nuestros egresados también nos comentarán cómo se realiza esa conciliación en las empresas en las que trabajan o dirigen. Es de interés constatar que la vida familiar se suele entender centrada en la satisfacción de las necesidades de hijos e hijas.

7.2.1. *Conciliación familia-trabajo en primera persona*

a) *La conciliación tradicional*

En realidad, la conciliación tradicional no lo es estrictamente, puesto que supone que la mujer realice el papel tradicional de encargarse de los niños o niñas y del hogar, con o sin la ayuda de otra persona empleada para ello, y trabaje o no fuera del hogar. Esta es una forma de conciliación es, en la práctica, exclusivamente masculina.

Alejo es un hombre entregado a su trabajo, lo que supone estar muchas horas «encerrado». Sin embargo, esto no le supone ningún problema porque su

mujer, que trabaja a media jornada, se encarga de tareas que le podrían distraer de sus ocupaciones laborales.

«(...) aquí entramos, yo vengo a las 8 de la mañana, yo suelo venir el primero porque no tengo problemas; tengo una niña de 20 años, tengo otra de 9 pero tengo a mi mujer también que se ocupa de... yo no me ocupo de nada, pero bueno...» (Alejo)

Imanol se coordina bien con su mujer y dice no tener ningún problema, a pesar de que los horarios de él varían notablemente en relación a la carga de trabajo del momento y de que su mujer también trabaja.

«En absoluto, ninguno. O sea, yo tengo unos horarios, los establezco o trato de establecerlos, y lo mismo que un día puedo salir a las siete otro día pues igual me tengo que quedar hasta las 10 de la noche; entonces... trato de los fines de semana no llevarme trabajo a casa y no sé, a ver, cada familia es un mundo, entonces yo tengo esas pautas, me está funcionando muy bien con mi mujer y no hemos tenido ningún problema.» (Imanol)

Jokin también es un hombre entregado a su trabajo. En su caso no hay problemas de conciliación porque del cuidado de su hija y demás tareas se encarga su mujer (que también trabaja), aunque todas las mañanas él la lleva al colegio. Es consciente de ello y se siente afortunado. Eso sí, aprendió a reservar para sí mismo y para su familia los fines de semana, en los que antes sí trabajaba.

«Yo en eso tengo suerte; mi mujer me conoce, sabe cómo soy y me deja hacer lo que me da la gana... no puedo decir otra cosa; yo en eso tengo suerte, o sea, mi mujer sabe cómo soy y me deja... antes me pedía que si iba a llegar después de las 21 h que la llamase, ahora ya ni me dice eso.» (Jokin)

b) *La conciliación problemática*

El ajuste puede resultar también problemático, y vivido además con preocupación. Ismael cree que es así en su caso a pesar de las medidas pro-conciliatorias que se han tomado en su empresa.

«Pues... es un tema bastante agobiante porque tienes que conciliar la vida familiar y laboral pero, claro tampoco quieres sesgar absolutamente nada de tu vida profesional, no quieres dejar de lado que puedas crecer profesionalmente por ser padre de familia ¿no?» (Ismael)

Marta es madre de una niña y solucionó el problema mediante la guardería y pagando a una chica. Cree que es la única vía factible de conciliación en su caso.

«(...) yo concilio porque hay guarderías y porque pagas una chica, sino no hay conciliación que valga.» (Marta)

Hugo reflexiona en el sentido de que no existen, en su caso y para los Diplomados y Diplomadas en Relaciones Laborales, diferencias de conciliación con respecto a otras titulaciones (su pareja es también Graduado Social).

«Uf, al final los mismos problemas que tiene cualquier otro que se ha formado en cualquier otra... tanto en FP como en otra carrera universitaria. (...) Vamos, las mismas condiciones que cualquier otro que se ha formado en cualquier otra carrera ¿no? Yo no le veo, desde luego.» (Hugo)

También identifica la conciliación familia-trabajo con la reducción a las 35 horas semanales de trabajo, aunque piensa que eso es para la administración únicamente.

Euken vive con gran preocupación su situación con respecto al tema, y le lleva a pensar que una conciliación real es imposible, y que las medidas que se pregonan son electoralistas.

«Pues muy mal; como puedo... [sonrie]; como puedo; además, septiembre es el peor mes, septiembre con el periodo de adaptación de la guardería. Eso ya lo mata todo. Eso de la conciliación de vida familiar y laboral, eso es... pura... electorales. Ayudarnos no ayudan nada; ni 1.500 € ni tonterías de esas pero bueno... por una simple razón: es imposible el sistema productivo, el sistema empresarial que se lleva y llevar una vida familiar; joe, si yo entro a trabajar aquí a las ocho, empiezo a dar clase aquí a las ocho, bueno, en este caso ahora estoy en euskera, pero empiezas a las ocho, tu mujer tiene que trabajar porque se necesitan dos sueldos para poder mantener la familia, a ver cómo llevo yo a la niña a la guardería de 9 a 10, de 10 a 11, de 11 a 11:30, de 12 a... durante un mes para empezar; segundo: los horarios; luego ya sean a nivel de primaria o lo que sea, los horarios no coinciden con los laborales, con lo cual si tengo que meter a la niña a las 9 en la ikastola, qué... ¿no vengo una hora a trabajar o vengo más tarde? Si no puedo... o sea, que eso de la vida familiar y laboral es... eso es mentira...» (Euken)

c) *Sin problemas*

Otra forma de conciliación no problemática es la no necesidad de conciliación. Sin embargo implica como características no tener un entorno familiar-convivencial al uso (pareja e hijos/hijas) y ser femenina, al menos entre las integrantes de nuestra muestra.

Por ejemplo Mercedes no tiene problemas debido a dos circunstancias: no tiene familia y gestiona su propio tiempo porque está sola en el despacho y no existe una supervisión directa y pautada sobre su desempeño.

«¿Al respecto de mi vida? Pues evidentemente como te decía, yo no tengo familia pero... yo tengo por suerte o por desgracia la tranquilidad de que yo el horario me lo manejo yo; para bien y para mal; es decir, nadie sabe el trabajo que yo hago ni el trabajo que dejo de hacer de alguna forma. Yo soy responsable de mi trabajo; nadie se mete en él.» (Mercedes).

En su vida personal Rocío no tiene problemas de conciliación, pero en este caso se debe a que ha convertido su profesión en militancia, es decir, hace lo que le gusta y no tiene compromisos familiares. En todo caso admite que una excesiva confusión entre el ámbito personal y el profesional puede resultar desorientadora.

«Yo no veo mayor problema; yo lo que veo es que mi trabajo es como una... a veces se me confunde el trabajo con la militancia.» (Rocío)

7.2.2. *La conciliación en el entorno laboral cercano*

En calidad de conocedores de su realidad laboral cercana pedimos que nuestro panel actúe a modo de informadores de la situación en las empresas en las que desempeñan sus actividades. En este punto no nos es posible establecer una clasificación detallada y rigurosa de las respuestas, pero sí podemos mencionar, a modo de potpurri, algunas ideas de interés sobre la conciliación: a veces se ve como una adaptación forzosa a los cambios del entorno; el trabajo por objetivos puede ser una solución, evitando con ello el absentismo que supone la falta de conciliación; la adaptación tiende a ser sobre todo femenina, con lo que se evidenciaría un sesgo de género; puede ser una buena estrategia para retener personal en el puesto y disminuir la rotación; existen diferencias en el mundo real entre el discurso sobre el tema y la realidad (ocultamiento). Apreciamos lo anterior en labios de las personas entrevistadas.

En la empresa de Alejo la conciliación se realiza de forma pactada y natural, basada en la flexibilidad de horarios y en la mutua colaboración. Todo ello configura una situación que es interpretada como satisfactoria.

«Entonces en ese sentido la flexiseguridad esa que hablan por ahí ahora, que está muy de moda, es que yo entiendo que hay que aplicarla en todos los sitios y es una cuestión de organización y de mentalización... que el trabajador no tiene que entrar a las 8.30 y le tienes que poner ocho horas, aunque nosotros tenemos un calendario y fijamos las horas que establece el convenio y más o menos se hace un calendario a primeros de año para que haya, para que de alguna manera se haga un orden dentro de esto... pero luego cada uno expone sus circunstancias personales y no hay ningún problema (...）」 (Alejo)

Imanol tiene un negocio familiar de consultoría que implica a 5 ó 6 personas. También aquí actúan de forma flexible, pero se trata de una flexibilidad sobrevenida, una suerte de «adaptación a la fuerza» no exenta de ciertas complicaciones, o eso parece entenderse de las palabras de nuestro entrevistado:

«No hemos tendido problema; tenemos una persona que ha estado de baja por maternidad 3 meses antes de coger la baja por maternidad; tuvo problemas con el embarazo y hoy es el día en que después de tener a la criatura ha pedido una reducción de jornada al 50%, con lo cual pues yo lo he tomado desde el punto de vista diciendo

pues bueno, si hacemos cada uno un 10 ó un 15% más, suplantamos a esta persona... durante la tarde y ese plus pues lo trabajamos entre todos y bueno, pues por la paz un Ave María.» (Imanol)

En la empresa que dirige Ismael se han tomado medidas de conciliación, facilitadas por el hecho de trabajar por objetivos. El resultado parece haber sido muy positivo.

«(...) empezamos a tener flexibilidad con los horarios los padres, tanto las chicas como los chicos; entonces nuestro horario siempre es de 9 a 14 y de 16 a 19 y bueno, la primera medida que se tomó hace ya un par de años fue el podernos acoger los padres de familia a un horario para conciliar la vida familiar y laboral de 9 a 14 y de 15 a 18, en vez de tener dos horas para comer, comes en una hora y luego sales una hora antes ¿no?... pero luego aparte se han tomado otra serie de medidas que llamamos nosotros la flexibilidad horaria ¿no? por maternidad o por paternidad. Se trata de meter las 37 horas y media que tenemos estipulada por convenio pero tú te marcas el horario: si quieres entrar una hora más tarde a trabajar porque tienes que llevar tu crío a la guardería o lo que sea, pues luego sales una hora más tarde, por ejemplo, igual estás de 10 a 15 y de 16 a 20. Es un poco ese tipo de flexibilidad. Además por nuestro tipo de trabajo te lo permite, por lo menos en mi caso que llevo el tema de prevención te permite el poder llegar a eso ¿no?» (Ismael)

Además resulta interesante la opinión de Ismael, en el sentido de que el absentismo laboral oculta en muchas ocasiones falta de conciliación. Para evitarlo propone negociar individualmente, adaptadamente, las condiciones de trabajo.

«Yo creo que al final las empresas vamos a tener que tomar cartas en el asunto y negociar personalmente con cada empleado que es lo que yo estoy haciendo ya; negociar esas condiciones de trabajo ya con cada uno de ellos... porque sino al final el trabajador lo que te hace es coger una baja; pero no es un absentismo provocado por una enfermedad en realidad sino que es para... y se ha detectado que hay un treinta y tantos o cuarenta y tantos por ciento, no me acuerdo de un estudio que ha hecho el Gobierno Vasco, que ese tipo de bajas están encubiertas así. Es un tema curioso.» (Ismael)

Marta piensa que el trabajo exige disponibilidad. Es lo que ve tanto en su empresa como en las demás que suele visitar, pero también aprecia que no existen mecanismos efectivos de conciliación, de forma que la adaptación corre a cargo de las personas empleadas, con especial peso en el sector femenino, si quieren seguir con su empleo.

«Hay empresas muy grandes o total pues que pueden tener, yo que sé, servicio de guardería y cosas de esas, pero cuando los niños son pequeños o tiras de abuela o tiras... si quieres trabajar en las mismas condiciones que un hombre, porque no hay, desde la sociedad no hay mecanismos de conciliación... hombre, puede haber pues eso: a mí si me hacían fija pues le subvencionaban al empresario pues un, no sé, la

Seguridad Social durante un año y tal no se qué, pero eso no es un mecanismo para que tú puedas estar con tu hijo. Es un mecanismo para que te contraten pero para estar con los, si tu... si el trabajo está montado de una manera, o trabajamos todos de 8 a 15, pero no; las empresas trabajan a otras horas, no sé cómo decirte, entonces si quieres trabajar en las mismas condiciones que un hombre, o te amoldas, o buscas una empresa que tal o no hay nada que hacer.» (Marta)

Elisa trabaja en una ONG, como hemos comentado, y nos dice que en su empresa, en el sector social, parece haber mayor tolerancia —no hay problema para excedencias o reducciones de jornada—, lo que supone una circunstancia afortunada, y también una forma de retener personal pues se trata de condiciones de trabajo.

«(...) en ese sentido fenomenal; por ejemplo de cara... yo he estado pensando en cambiarme a la empresa privada o ver... no cambiarme ahora mismo ¿no? pero posibilidades y tal... y jo, por ejemplo este tipo de medidas conciliadoras... pues al final... vamos que... las condiciones laborales para mí tienen muchísimo peso... que igual en salarios es cierto que en el tercer sector se cobra menos pero te compensa con otras cosas que igual hoy en día valoramos más.» (Elisa)

Como asesora de trabajadores y trabajadoras en el sindicato, Mercedes constata que la conciliación es fuente de problemas, y lo es cada vez en mayor medida. Además, insiste en denunciar que tras la fachada pro-conciliación existen actitudes muy opuestas.

«Constantemente, constantemente [es fuente de problemas] y yo diría que cada vez más; es decir, sigue saliendo normativa, parece que las cosas como que son para solucionar pero bueno... como evidentemente las leyes no son tan sumamente claras si una coma en un sitio, que falte o se ponga una coma puede dar pie a diversas interpretaciones, pues sí que efectivamente yo voy encontrando estos últimos años con discusiones en ese sentido, con discusiones en ese sentido y realmente con cierta oposición por empresas que... por ejemplo, los bancos ahora mismo están vendiendo los grandes planes de igualdad que tienen. Tienen Comisiones de Igualdad y todo este tipo de cosas y por detrás las actitudes que están teniendo son contrarias completamente; pero claro, cara a la prensa queda muy bien que en Banco X se haya constituido una Comisión de Igualdad para vigilar los derechos y los intereses... ya, ya; pero, por detrás a lo mejor estamos en el Juzgado discutiendo cosas que supuestamente están reconocidas.» (Mercedes)

En el ayuntamiento en el que trabaja Rocío las medidas de conciliación tienen un claro sesgo de género, porque generalmente son adoptadas por las mujeres.

«(...) pero vamos, desde luego que reducciones de jornada, excedencias y ese tipo de cosas las han pedido las mujeres en este Ayuntamiento; en paro ahora mismo con reducción de jornada además, que han pedido anteriormente una excedencia, han vuelto al trabajo pero...» (Rocío)

8. Reconsiderando los estudios desde el mundo real

Uno de los elementos que mayor importancia tiene, desde el punto de vista de los objetivos de este trabajo, y que en mayor medida nos puede ayudar para establecer el futuro perfil de egreso, es la opinión derivada de someter a juicio crítico las materias y las metodologías que en su momento fueron utilizadas, o estaban en vigor, cuando nuestras entrevistadas los estudiaban.

A este respecto no se puede ser exhaustivo en el sentido de solicitar una evaluación para cada materia, en parte porque en muchos casos las asignaturas y metodologías docentes han variado y en parte porque la memoria no alcanza a todo lo cursado. No se nos escapa, no obstante, el hecho de olvidar unas materias y no otras puede ser algo interpretable en sí mismo. En cualquier caso, sí hemos preguntado sobre qué contenidos eliminarían o añadirían y cómo mejorarían las metodologías docentes, todo ello desde sus respectivas experiencias laborales, desde su visión del mundo empresarial, y desde la madurez que suponen los años transcurridos. Conoceremos estas contribuciones recogidas en el primero de los apartados que siguen. Las personas entrevistadas nos aportarán su idea sobre qué conocimientos y materias deberían impartirse, o hacer en mayor medida que cuando estudiaban; nos aconsejarán sobre la metodología docente a seguir y la actitud que el profesorado debe tener con el alumnado. Estas aportaciones, pensamos, resultan sumamente elocuentes y enriquecedoras.

Además, también hemos recogido una serie de profundas reflexiones sobre las *actitudes* necesarias para desarrollar con ciertas garantías las trayectorias laborales. De ellas derivan consejos para trasladar al alumnado, con la constatación de ser ésta una difícil tarea, pues no se trata de conocimientos específicos, sino de disposiciones y habilidades. Sin embargo, nuestro panel es casi unánime al reseñar la importancia de este factor y la necesidad de su inclusión, de alguna forma, entre las habilidades de los egresados y las egresadas. Cuales son esas actitudes y habilidades que habríamos de incorporar en el perfil de egreso es algo a lo que dedicaremos el segundo de los próximos dos epígrafes. Por otro lado, el tema de las de las actitudes o cualificaciones comportamentales nos acerca al concepto de las cualificaciones tácitas, un intangible, sin embargo, de especial importancia en entornos laborales intensivos en conocimiento. A la consideración de las actitudes necesarias o valiosas para diplomados y diplomadas en Relaciones Laborales dedicaremos la segunda parte de este apartado octavo.

Las personas entrevistadas despliegan en su consideración de los estudios, siempre desde sus propias experiencias, un rico y variado arsenal de percepciones y opiniones. En las páginas que siguen hemos intentando reflejar esa variedad, de forma estructurada y sistematizada, para consolidar una lectura transversal de la exuberante información disponible. Hemos considerado de interés para docentes, y también para egresados, conceder especial atención a las expresiones de las personas entrevistadas en este apartado.

8.1. El qué y el cómo: materias y metodologías docentes

Nuestros entrevistados y entrevistadas opinan sobre contenidos y metodología que debieran existir o que, existiendo, debieran tener mayor presencia en el diseño curricular de Relaciones Laborales o el título que lo pueda sustituir. De entre lo manifestado destaca la importancia de un conocimiento específico, la elaboración de nóminas, y la reivindicación de una metodología más práctica; concepto éste último —pródigamente aludido— sobre el que no perderemos la ocasión de generar consideraciones teóricas fundamentadas en la abundancia de material al respecto.

8.1.1. *La importancia de saber de nóminas*

El conocimiento de la confección de nóminas, lo adelantamos, es estratégicamente considerado por la mayoría de entrevistados y entrevistadas. Se trataría de un rasgo propio y distintivo, una baza sobre los que se suelen considerar competidores naturales —licenciados en derecho—, una forma de acceso a la empresa sobre todo en el área de Recursos Humanos, un factor proporcionador de polivalencia para un entorno laboral caracterizado por las PYMEs y la flexibilidad funcional, y un modo de visibilizar la profesión de Graduado Social.

Como decimos, para la mayoría habría que da a las nóminas mayor importancia, pero también hay, justo es decirlo, quién relativiza su importancia, en la idea de que unos conocimientos básicos son suficientes:

«Yo entré en la Universidad de la diplomatura de Relaciones Laborales sabiendo hacer cualquier tipo de nóminas y lo máximo que vi en la Universidad fue a hacer nóminas con baja, con baja médica. De todas formas, a ver si me explico, las nóminas hoy por hoy yo creo que no es tarea, siempre hemos enfocado las nóminas, los boletines de cotización con los Graduados Sociales... las nóminas y los boletines de cotización yo creo que al final te los hace un ordenador y un administrativo con unos conocimientos básicos en nóminas y seguros sociales corrige perfectamente unas nóminas y unos seguros sociales que casi, casi no hace falta ni corregirlos salvo en determinadas nóminas un poco complicadas o una doble baja, vamos a decir, de accidente y enfermedad en un mismo mes... pues una cosa ya un poco rebuscada ¿no?» (Imanol)

Pero, sin embargo, la idea más generalmente compartida es la de carencia formativa en lo que respecta a esta materia.

«Fíjate; no sé... bueno, yo, de hecho, en la Universidad estoy justo ahora dando también un curso de nóminas y seguros sociales; he dado los dos últimos años... nada, un... pues como complementario; pero es que es curioso. O sea, fue una casualidad también, ¿eh? una casualidad y unas chicas que conozco que han estado estudiando Relaciones Laborales por casualidad me dijeron lo mismo; y le dije “¿también seguís con la misma historia?” y ese año estuve dando una charla en la UPV de Orientación Laboral y ahí, hablando con la profesora X, pues salió el tema de que se podía organi-

zar este curso; bueno me dijo ella, vamos; y yo le dije “pues fijate qué casualidad que yo hablando con unas chicas que estaban ahora mismo aquí, pues tienen la misma... o sea, esa carencia notan”.» (Elisa)

De entre quienes sostienen que más nóminas *es importante* podemos extraer los siguientes argumentos:

a) *Nóminas como gancho para conseguir clientes y como diferenciador con respecto a los abogados*

Saber de nóminas constituiría una parte consustancial del acervo profesional del Graduado Social; sería una de las bases de su formación e incluso un adecuado comienzo de la trayectoria profesional.

«Pues yo pienso que saber hacer nóminas es un 80% de, de la, diríamos, del éxito que vas a tener como Graduado Social; es decir, ahora mismo como está el mercado, que hay tantos Abogados por los menos aquí en Bizkaia, que por otra zona no sé, aquí el Graduado Social no está reconocido y está más reconocido el abogado, aquí a mucha gente le dices que eres Graduado Social y no saben lo que es. Se piensan que tienes el graduado escolar o alguna cosa de esas, que es lo que suele pasar; entonces como para asistir al Juzgado está cubierto por los abogados porque lo están copando todo aunque nosotros podemos estar también, representar a los clientes en el Juzgado, el hacer nóminas es una cosa muy importante porque es una cosa no sé porqué, no quiere complicarse, es muy complicado y la gente no quiere complicarse la vida. Y normalmente nosotros aquí en el despacho, el tema de nóminas nos ha traído el resto de las cosas; es decir una nómina que es mecánica y eso, pero el tema de las nóminas te trae los despidos de los trabajadores, ya llevas el asesoramiento laboral y luego pues va un poco en conjunto con el tema fiscal que también...» (Alejo)

«Yo entiendo que hay que conocer las cosas desde el punto más bajo; es decir, si tu adquieres una experiencia, todos los Graduados Sociales yo creo que tendrían que empezar haciendo nóminas, y sólo nóminas, para que ven cómo es el funcionamiento de las cosas.» (Alejo)

«Que empieces haciendo nóminas... pues yo empecé haciendo nóminas, y que luego lo dejas porque coges empleados, porque las hacen otros, pero tú tienes que saber también cómo se hacen para seguir y como director de esa gente que está haciendo las nóminas tienes que conocer el funcionamiento, si no es imposible que puedas hacer algo; o sea, que yo creo que como formación para cualquier Graduado Social es importantísimo.» (Alejo)

Mercedes también enfatiza el elemento diferenciador con respecto a los abogados que se deriva de un profundo conocimiento de las nóminas.

«Hombre, yo creo que un documento básico de un trabajador es su nómina y los trabajadores no entienden su nómina; no tienen ni puñetera idea; ellos saben que a final de mes cobran y punto y se ha acabado. Y por lo censo cualquiera que de dedique a

lo que yo me dedico personalmente tiene que dominar nóminas; es algo básico; y es algo que evidentemente llevamos ventaja sobre los de Derecho. Es decir, los que han estudiado la carrera de Derecho no tienen ninguna asignatura práctica de Seguridad Social y Nóminas, con lo cual sí que es un punto que nosotros llevamos por delante, pero siempre y cuando la formación haya sido medianamente adecuada, porque si no vale, tengo una asignatura en un currículum pero luego resulta que a la hora de la práctica no la tengo.» (Mercedes)

b) *Nóminas como forma de conseguir empleo para recién egresados y egresadas*

En realidad, se exigen dos tipos de conocimientos: hacer nóminas de forma manual, que implicaría una comprensión profunda, y el dominio de programas informáticos para el mecanizado y gestión práctica. Hemos seleccionado tres pasajes que ilustran lo antedicho con claridad, aunque se trata de una idea muy recurrente en las entrevistas realizadas.

«(...) porque aquí ahora como estamos...yo lo digo como salida para los nuevos alumnos... y es si tú aprendes como funciona por ejemplo el tema de nóminas, si tú aprendes cómo funciona cierto programa que puede ser cualquiera Logic Control o A3software que utilizan la mayoría de las asesorías y la mayoría de las empresas, cuando tú salgas al mercado si tienes ese conocimiento te va a costar muy poquito encontrar trabajo...» (Alejo)

«(...) lo que no puedes saber son todos los programas que hay en el mercado pero mira, porque hay estadísticas por ahí, de cuales son los programas que más están en boga o que más se venden o que más se utilizan... si quieres trabajar en una asesoría, si quieres trabajar en una empresa y hazte un cursillo de ese programa... de esta forma tú presentas el currículum y dices «cursillo formativo en programas de nóminas por ejemplo, de contabilidad o de lo que sea, de tal programa» con eso... eso es lo que yo voy a valorar y como yo la mayoría de las asesorías que hay.» (Alejo)

(...) [Nóminas] porque es la entrada; es la entrada también muchas veces a una empresa; es la entrada como administrativo; luego de ahí te vendrá la promoción pero muchas veces es la entrada; me parece, pero es que, es que me parece importantísimo.» (Elisa)

c) *Nóminas porque en muchas PYMEs las personas empleadas deben ser polivalentes*

Este argumento se basa en la idea de que las pequeñas empresas no pueden contratar personal específico para cada tarea, sino que necesitan personal polivalente; así, puede no existir un administrativo para hacer nóminas, de forma que sea el Graduado Social quien se encargue de los Recursos Humanos, quien tenga que hacer todo lo referente a nóminas.

Marta, desde la consultoría en calidad en la que trabaja, tiene cumplida experiencia de la necesidad de polivalencia en las empresas:

«Te quiero decir o los sitúan de Graduados Sociales pero en el departamento de Recursos Humanos hay una persona que eres tú, que eres el Director de RRHH, pero

no tienes Secretaria; entonces estás de Director de Recursos Humanos pero tienes que hacer las nóminas...» (Marta)

Además, es precisamente el conocimiento en nóminas lo que esperan las empresas en primer lugar.

«Y de hecho, es que las empresas, el 90% de las empresas de Bizkaia por ejemplo son Micro Pymes y es que tú vas a la empresa y si hay alguien de Recursos Humanos vas que chutas... o sea, si encima consigues tener un departamento tuyo... como para pedir un auxiliar, es que... se ríen... porque que pasa, no, no... y de hecho yo creo que si piden un Graduado Social para el departamento de Recursos Humanos lo primero que le piden es que sepa hacer las nóminas y que tal... luego todo lo que pueda hacer de más, estupendamente y si negocia el convenio y si te hace un plan de formación y si te hace un montón de cosas...» (Marta)

d) *Nóminas como conocimiento básico para trabajar en el área de Recursos Humanos*

«Ya te comento yo; mira, nóminas más porque la nómina es la estructura o cualquier proceso de Recursos Humanos más importante que existe; o sea, si un Graduado Social quiere trabajar en Recursos Humanos que sería lo lógico digamos, sería su hábitat normal, el proceso lógico más importante, cualquier proceso que haya en ese departamento, el más importante siempre será la nómina; siempre; no existe otra cosa más importante porque si no hay nómina primero ya nadie va a trabajar.» (Jokin)

En el fragmento siguiente Jokin, además, argumenta de forma extensa y elocuente, los dos tipos de funciones que contemplan los Recursos Humanos, y la importancia que en ellos tiene el conocimiento de las nóminas y, más allá aun, la figura del Graduado Social en la empresa:

«Recursos Humanos está dividido en digamos... los que nos dedicamos un poquillo... en la empresa estamos divididos en la parte *soft*, que es esto de formación, calidad total, comunicación, etc. Y ahí están metidos los sociólogos, psicólogos, p... todos estos; luego la parte *hard*. Que es nómina, negociación colectiva, Ley Orgánica de Libertad Sindical, seguros sociales, presupuestación, etc. que ahí estamos... vamos, que es más hábitat nuestro, de los Graduados Sociales. La nómina digamos es inicio y final de todo ese proceso; inicio te digo porque para calcular las nóminas futuras necesitas una nómina, o sea, para calcular cualquier negociación colectiva, saber dónde estás etc. necesitas la nómina y final, porque después de toda esa negociación, de toda esa parte, de todo ese proceso siempre habrá una nómina. Por lo tanto si no sabes hablar de ello, si no sabes lo que es un plus de turnos, si no sabes lo que son datos variables, si no sabes lo que es un salario de calificación, no sabes lo que es una categoría profesional... pues malamente vas a hacer bien tu trabajo, por mucho que el FP II tenga su proceso; el FP II claro que tiene que saber sus nóminas pero igual de otra parte de nómina, o sea igual mucho más datos variables, qué es una incapacidad temporal, un absentismo, etc., pero la estructura de una nómina, qué parte son fijos, qué parte son variables, los complementos, la parte de IT, la

base reguladora, etc. el Graduado Social tiene que estar ahí, es que es digamos, casi su arma, o sea, y el de FP II sabrá de nóminas pero el de Graduado Social tiene que saber mucho más (...)» (Jokin)

Por lo tanto, el conocimiento de nóminas se conforma como saber estratégico dentro de un proceso más amplio que configura la misión misma del Graduado Social en la empresa.

8.1.2. *Metodología docente: el clamor por una enseñanza más práctica. Configurando el concepto de lo práctico*

Una vez reconstruido el concepto de *nóminas* como conocimiento estratégico, podemos hacer algo equivalente con la noción de *práctica*.

La primera constatación es que la reivindicación de una enseñanza más práctica el algo generalizado entre la muestra de egresados y egresadas. Además, está muy extendida la opinión de que la propia esencia del ejercicio profesional es la práctica; sería, por lo tanto, una profesión eminentemente práctica, aplicada, orientada al ejercicio aplicado. Y también es esa la imagen que los alumnos y alumnas que vienen a nuestro Centro a estudiar tienen de los estudios. A continuación recogemos cuatro fragmentos que sostienen esta idea.

«Claro, eso no te lo van a decir nunca; te van a decir partes, cositas que son muy llamativas, que eso sí... esas cosas tan especiales que hacen mucha gracia y que son pues bueno, que no sirven para mucho pero bueno, que hacen la clase amena y todo esto... pero luego el día a día es diferente; y eso es importante, las prácticas yo creo que para cualquier diplomado en Relaciones Laborales es importantísimo.» (Alejo)

«No sé, me parece que hay que tratar, que la diplomatura de Relaciones Laborales sea aún más práctica que cuando la hice yo... (...) yo entiendo que la diplomatura tiene que ser amplia, para tratarlo... pero yo creo que hay determinadas asignaturas o que bien tendrían que ser con un, de menos tiempo, y otras que tendrían que ser de más tiempo y haciendo más, machacando más el tema de prácticas.» (Imanol)

«Yo creo que de conocimientos andáis, bueno igual, siempre faltan cosas ¿no? Y luego pues insistir en lo del tema de las prácticas; insistir en que eso es elemental, pero claro es elemental siempre y cuando tengas esas bases, esos conocimientos; por eso lo que hablábamos antes de tres años; vamos a suponer una hipotética carrera de tres años de base y vamos a decir dos de especialización con muchas, muchas, muchas prácticas. Al final es como el alumno llega y como me preguntabas antes, no tiene ese miedo a firmar o a tal ¿por qué? porque ya lo “domina” de la propia carrera; ya sabe lo que está haciendo...» (Imanol)

«Por lo menos para mi profesión, la profesión según la ejerzo yo a día de hoy, es bastante más práctica que sólo letras; no solamente es aquello de una carrera relacionada con el Derecho, el mundo de las letras, sino que también tiene mucho de práctico ¿no? pues porque es algo relacionado con el trabajo estrechamente, con lo cual... dinámica completamente y constantemente ¿no? Entonces sí que me parece que tendría que ser más práctica de alguna manera.» (Mercedes)

Elisa puede comparar la Diplomatura con el Master en Recursos Humanos que realizó para poder desempeñar las funciones que actualmente son su medio de vida, y la diferencia que aprecia es que el segundo ofrecía la conexión con el mundo real, la transmisión de experiencia, no tanto de teoría:

«Bueno, era el Marhum, y ese master muy bien porque todos los formadores, los profesores estaban trabajando en empresa; entonces era totalmente práctico y eso sí; eso sí, para mí eso... por eso te decía antes cuando he empezado con... cuando me has hablado al principio de la carrera pues qué veía que faltaba... respecto a los profesores... yo creo que claro, la comparación con el Master... que todos eran trabajadores de empresa... que todos te traían casos prácticos y no te hablaban de teoría sino de todo práctico; hombre, también de teoría pero bueno, de teoría como apoyo ¿no? Y bueno, pues a mí eso es lo que más... es vamos, la relación directa que puedo tener en cuanto a formación adquirida y el puesto actual (...) quiero decir que era un Master también innovador; o sea, en cuanto había algo nuevo estaba en el Master los profesores; o sea que, y sí, pues por ejemplo *coaching* o conocimiento de gestión de las empresas... jo, pues sí, para mí ese master fue... desarrollos formativos... planes de carreras... era muy práctico... selección... selección pero haciendo las entrevistas allí...» (Elisa).

¿Qué se entiende por prácticas? La idea de práctica parece aludir más bien a un factor de tipo metodológico. Es bien cierto que las asignaturas más técnicas y aplicadas tienen un «coeficiente de practicidad» más elevado, pero así como ese tipo de asignaturas pueden impartirse de forma más teórica también es cierto que para nuestros entrevistados y entrevistadas las asignaturas teóricas pueden ser impartidas, asimismo, de forma más práctica.

A continuación, como forma de comprender a qué se está aludiendo cuando las personas egresadas se refieren a *prácticas*, recogemos las distintas connotaciones —actividades incluidas— que tiene el concepto. Como se verá, resulta claro que no se trata de categorías excluyentes, sino que pueden —y en los discursos así aparecen muy frecuentemente— solaparse, implicarse, acompañarse o subsumirse las unas a las otras.

a) *Prácticas con casos complejos «no de manual»*

Se acusa a la formación académica de estar orientada a la enseñanza misma, y no tanto al ejercicio profesional; el profesorado orienta el esfuerzo de enseñanza al proceso formativo mismo —utilizando ejemplos y categorizaciones simples y no problemáticas—, y no al fin que supone el ejercicio laboral.

«Hombre, yo lo que echaba en falta, yo no porque estaba trabajando, pero para el resto de la gente, pues las prácticas, porque al final la teoría estaba muy bien pero en supuestos prácticos es cuando realmente te encuentras las pegas, claro, y lo que no nos dicen los libros ni nos dicen nada son los problemas que no vienen en ningún sitio, es decir cualquier supuesto práctico no habitual porque los habituales están, los puedes consultar en cualquier sitio, entonces es pues un profesional que se dedi-

que a esto y diga “pues mira esto es un supuesto que la Seguridad Social o el INEM o quien sea o la Administración o... no sabe por dónde salir; unos contestan una cosa, hay disparidad de criterios”... eso es importante que se sepa, o sea que todo el mundo sepa que no porque tú vayas a la Seguridad Social y te diga que esto es así, realmente tiene que ser así... en ciertas cosas, ciertos supuestos muy complicados; entonces pues bueno eso sí sería importante que se plantearan y decir “pues bueno, vamos a hacer un supuesto complicado”.» (Alejo)

Una idea para soslayar este problema podría ser reconstruir toda una vida laboral virtual inspirada en supuestos reales.

«Lo que puede fallar es que nos vamos todos, en la explicación de cierta materia, nos vamos a lo más fácil, a lo que todos... porque nadie se moja; cuando escriben casos prácticos de Seguridad Social se van a lo sencillo y tú vas a mirar ahí cuando tienes una duda realmente y eres incapaz de... averiguarlo; tienes que... pues eso... con uno, con otro, para aquí, para allá, moverte...» (Alejo)

«Yo si tuviera que poner alguna asignatura pondría una exclusivamente de prácticas, es decir, de empezar de un supuesto cero de contratación de un trabajador dentro de la empresa hasta que es despedido en el Tribunal Supremo; o sea, yo en la diplomatura de Relaciones Laborales nunca había oído hablar de la oposición al Recurso de Suplicación; si bien es cierto que al TSJPV no puede acceder un Graduado Social pero me da igual; en el 90% de los casos lo hace un Graduado Social que es el que ha visto desde el inicio el procedimiento y al final tiene siempre un Abogado que le firma ese trabajo (...)» (Imanol)

b) *Prácticas para aprender a trabajar en equipo: aprendizaje colaborativo*

Aprender a trabajar en equipo es una necesidad, como más adelante veremos, pero además es considerado un conocimiento que pertenece al ámbito de *lo práctico*. Un buen comienzo sería abrir la *caja negra* de los trabajos grupales y enseñar a dividir el trabajo, a gestionar y coordinar tareas y tiempos; es decir construir equipos de trabajo, y no valorar solamente el *output* resultante en forma de escrito final.

«Al que se ha pasado cinco horas en la biblioteca durante cuatro días, buscando, información, recopilando, escribiendo y los otros lo único que igual han hecho ha sido pasarlo al ordenador... pues eso es un trabajo en grupo entre comillas (...) es una práctica positiva si los cuatro trabajan; si trabaja uno y los otros tres viven de las rentas, como el profesor no se va a enterar de eso, es muy difícil porque se presenta el trabajo... otra cosa es que luego lo expongan... entonces se les ve el plumero a los tres que no lo han hecho.» (Imanol)

«Yo creo que, no sé, ¿eh? Por aportar algo, no me pareció mala la metodología ni mucho menos; yo creo que deberían organizarse más grupos de trabajo para presentar trabajos, por ejemplo. Yo no presenté creo en toda la carrera, ni un trabajo en grupo, y eso en Psicología sí se hacía; pues sacar un tema y decir “organizar grupos de trabajo y presentáis y la nota, es obligatorio el trabajo, y la nota se añade a la nota vuestra,

pero la nota es para el grupo”. Eso yo no recuerdo haber hecho; no sé ahora si se hará ¿eh? que yo creo que es buena metodología para aprender pues porque te obliga a buscar documentación, a trabajar en equipo, tal...» (Marta)

En los primeros años de la diplomatura en la UPV/EHU, con grupos de más de doscientas personas por aula, no era factible la exposición de trabajos en grupo. A pesar del tiempo transcurrido, Marta aun recuerda aquella carencia.

«Pues trabajar un poco más en equipo porque en la Universidad no se trabaja en equipo, y me parece además que es algo que tenemos que aprender, a trabajar en equipo para salir al mundo laboral.» (Elisa)

Hugo avanza un paso más cuando deslinda el trabajo en grupo del trabajo en equipo. Este último requiere coordinación y acuerdo entre los integrantes orientado a la consecución de un objetivo. Este tipo de tarea es la no existiría en la Universidad.

«Sí... yo echo de menos el trabajo en equipo. Yo creo que es básico y fundamental hoy en día en las empresas, el tener, el poder trabajar con otras personas, no el que tú aportes... o sea... está claro que hay una diferencia brutal entre lo que es un grupo de trabajo y lo que es un equipo de trabajo ¿no? En un grupo de trabajo las personas aportan su grado de arena, se pone en común y punto. Yo creo que el equipo es algo más, ¿no? Un equipo de trabajo es que se debata, todas las partes lleguen a un acuerdo... ¿no sé si me explico? O sea, el equipo de trabajo se diferencia en eso ¿no? De que todos trabajan con un objetivo, con unos medios, todos aportan unos medios para lograr ese objetivo. Esa es la diferencia entre equipo y grupo. Yo en la Universidad lo que veo es que se trabaja en grupo; no se trabaja en equipo. Yo creo que esa es la gran diferencia. Y lo que tenemos que enseñarles es a trabajar en equipo.» (Hugo)

Las aplicaciones informáticas que proveen de aulas virtuales pueden potenciar el trabajo colaborativo, como expresa Euken, también dedicado a la docencia.

«Yo creo que sistemas, el sistema de aprendizaje es muchos más colaborativo, es mucho más basándose en PDL o en aprendizaje por desarrollo de proyectos, creo que eso es clave; yo es lo que intento aplicar claro; es decir tener un espacio a parte del espacio físico de la Escuela como tal, también tener sí un soporte que viene muy bien, un soporte informático, un aula virtual en el que el alumno pueda ahí también trabajar sus materiales y tal... también no viene nada mal, y como mecanismos para que ellos busquen información y tal, dándole un tratamiento de esa información y la utilización para hacer trabajos, que las asignaturas estén organizadas más a ese nivel (...))» (Euken)

c) *Visitas al exterior y «patear calle»*

Uno de los componentes conceptuales que implica *lo práctico* en la docencia radica en salir al exterior de la Universidad y cotejar los dos ámbitos. Las salidas tienen un gran poder incentivador y preparatorio para la realidad porque las

funciones de Graduado Social implican también mucha presencia fuera del despacho.

«Entonces para qué quieres que te haga un trabajo, yo que sé, sobre el sindicalismo en el siglo XIX... para qué; pues igual sí te interesa pero... yo creo que sería más bonito hacer unas jornadas abiertas enfocadas vamos a los Juzgados de Bilbao que a veces se ha hecho, se va, se acompaña al alumno, se le enseña, se le enseña dónde está el Colegio de Graduados Sociales en los propios Juzgados, se entra en una sala, se ven cinco, seis, cuatro juicios... no sé, eso antes que hacer un trabajo, práctica, sales, que hagan, tomen unas notas, comentar cuatro cosas del juicio, a ver lo que ellos han entendido del juicio, que es muy difícil entender algo de un juicio sin tener previamente la demanda, pero bueno... tratarla de conseguir, todas esas cosas...» (Imanol)

«Más prácticos, más en plan de defensas, más en plan de juicios figu... más, eso estaría bien; me acuerdo que hacíamos las visitas al... a los actos de conciliación extrajudicial; allí... fuimos a Bilbao y eso estuvo muy bien; estuvo muy bien porque primero te motiva un montón como alumno y luego que le ves la aplicación y dices “joe... a eso supuestamente tengo que llegar o voy a llegar”; entonces te motiva mucho (...)» (Euken)

«(...) una clase práctica pero... pero no sólo de Universidad sino incluso de salir de la Universidad; de obligar a los alumnos a salir de la Universidad, a moverse realmente en la calle, no aquello de tú vas a ir a un juicio y me vas a contar la historia que se han peleado en un juicio...» (Mercedes)

«Una salida profesional puede ser la misma que la que estoy ejerciendo yo y eso significa mucha más práctica; entonces significa salir a la calle, es decir... “y te vas a ir y vas a estar con un Inspector de Trabajo o te vas a ir a no sé donde o vas a patearte, en fin; si tendrías que hacer esto cómo lo harías”; porque claro, no solamente es un trabajo de despacho; yo al final me paso muchas horas fuera del despacho haciendo un montón de gestiones más, con lo cual ahí hay mucha práctica.» (Mercedes)

d) *También las asignaturas teóricas pueden y deben ser más prácticas*

En efecto, el concepto de *práctica* no significa para las personas entrevistadas un conocimiento no abstracto, instrumental, o mecánicamente aplicable.

«Pero no importa; pero no te sé decir ahora en concreto pero aunque fuera más de tipo teórico, si el profesor había estado en el mundo de la empresa se notaba porque te contaban pues Derecho Procesal es ¿más teórico que eso no? pero te contaban “y esto en un juicio y esto tal y esto cual”, entonces aunque fuera teórico se veía la aplicación...» (Marta)

«Eso lo he encontrado después; la lógica; pero sí, a mí por ejemplo esa asignatura, toda la práctica, está claro que para hacer la práctica necesitas la teoría, pero sólo la teoría no; te quiero decir que se quede sólo en teoría no vale.» (Elisa)

Las asignaturas se entienden como más prácticas si se hacen en equipo, algo que ya veíamos en un apartado anterior. Así, el coordinarse y buscar informa-

ción conjuntamente se concibe como práctica, también si tienen como objetivo una asignatura teórica, y no únicamente la práctica laboral.

«Vale, sí; pues trabajar un poco más en equipo porque en la Universidad no se trabaja en equipo, y me parece además que es algo que tenemos que aprender, a trabajar en equipo para salir al mundo laboral. (...) Pues por ejemplo en Historia que es un poco complicado; bueno en Historia pues desde hacer un trabajo pues que... en equipo pues desde una época a otra, no sé, por decirte algo o de un tema concreto pues hacer un desarrollo o tal... pues de cara a lo que puede ser el programa de la asignatura ¿no?» (Elisa)

Además parece conveniente que se permita libertad al elegir la temática de los trabajos en la mayor medida de lo posible. La idea sería vincular unos conceptos abstractos y externos con una interpretación y desarrollo propios sobre esos conceptos. Este relacionar los conceptos teóricos de las materias con los núcleos de sentido propios de cada alumno o alumna es considerado también como un aspecto integrante de *lo práctico*.

«Ahí intentar dejar un poco de vía libre pero dentro de unos límites que sea el programa de la asignatura ¿no? para hacer algún trabajo en equipo a lo largo de la asignatura y demás y claro, pues la teoría no puede faltar tampoco; es que eso... lo básico que se quiera.» (Elisa)

Otra opción aportada sería utilizar documentales.

«Pues mira, por ejemplo una de las asignaturas que a mí me costó mucho como te decía antes, era Historia y a mí me parece que con documentales, con, con... es decir, que hay mucho documento visual de alguna manera, a parte de escrito que puede dar ejemplo de todo lo que aquel profesor nos trataba de transmitir ¿no? Que yo no sé si a lo mejor hubiera resultado mucho más cansino, aburrido, no sé; pero hubiera sido una forma complementaria, no voy a decir sustitutiva sino complementaria, ¿no? para poder ver toda un poco más pues bueno, toda aquella lucha social que hubo en su momento etc., etc.» (Mercedes)

La idea dominante es que los contenidos de las asignaturas teóricas deben de «tener significados» para el alumnado, que ayuden a comprender el mundo, que los pueda relacionar con su posición y sus funciones en el trabajo, que ayuden a explicarse su ubicación en el mundo laboral y no laboral.

e) *Traslado de la experiencia de profesionales al alumnado sobre en qué consistirá su trabajo*

Este aspecto se entiende relacionado con visitas a empresas; en algunos casos esas visitas se podrían sustituir por charlas sobre distintas funciones profesionales, para mostrar opciones, posibles problemas, etcétera. Hay que recordar que

la egresada que sostiene esta idea —Marta— casi no va al despacho, por eso en casos como el suyo tendría menos sentido verla en su empresa.

«Pues igual visitas a empresas o cosas de esas también... desde ese sentido, lo que pasa es que es difícil ver el... más que visitar la empresa pues que la gente que trabaja de Graduado Social pues que enseñe un poco en qué consiste su trabajo y por dónde le van pedir y tal...» (Marta)

f) *Prácticas como requisito para aprobar la asignatura*

Lo práctico tiene tanta importancia que, incluso, tendría asignada la carga de legitimidad suficiente para justificar el suspenso en una asignatura.

«Sí; añadiría más práctica, más práctica; de hecho si no se sabe hacer la práctica yo suspendería la asignatura...» (Elisa).

g) *Debates en el aula como práctica*

Una forma de práctica dentro del aula es realizar debates sobre temas previamente preparados por el alumnado. También aquí la idea clave parece ser la vinculación propia con lo abstracto, pero en forma de autoconstrucción del *output*, autoconstrucción de una idea final —conocimiento— como resultado del proceso interactivo.

«Jo, intentar que los alumnos se involucren más en la formación, o sea, no dejar sólo ocupara una silla pues no te voy a decir con trabajos fuera del aula porque al final siguen ocupando la silla en el aula pero dentro del aula pues si hay que hacer más práctica, no más práctica; es que yo cuando hablo de práctica pues igual son preguntas, o igual es que no se quien diera el discurso el profesor y ya está, sino que también se hagan debates, se hable de temas... de la asignatura; pues igual hay que leerlo antes en casa que para leer todos sabemos y hacer un debate en clase, y al final formar un criterio y que la persona salga con criterios propios, con ideas propias; o sea, no sólo aprender esto de memoria y ya está... (...) claro, es que ahora me he dado cuenta que no lo he enfocado desde el principio sólo, o sea, bien, que luego he ido a la parte técnica ¿no? cuando hemos hablado de práctica, pero no sólo eso, también en las asignaturas pues que haya que debatir, pues que se debata.» (Elisa)

h) *Prácticas como actividad y dinamismo del alumnado*

De alguna forma, Hugo resume muchas de las características que componen el concepto de práctica que hasta ahora hemos recogido: participación-interacción, más equipo, implicación personal, experiencia fuera del aula, compartir. *Lo práctico* debiera así constituirse en actividad dinámica y relacional.

«Yo creo que la metodología debería ser más participativa y más de hacer el alumno; más de hacer... no tanto de dar tantos contenidos teóricos, más lo que estamos co-

mentando sino más trabajo en equipo, más, más compromiso por parte del alumno para realizar tareas y trabajos, y poder ponerlos en común y poder hacer experiencias concretas o bien trabajos o bien prácticas en empresas; no sé si me explico... lo que... quiero yo decir es que hagan más cosas, que sean más activos los alumnos; eso es lo que yo echaba de menos cuando era estudiante (...» (Hugo)

i) *Menos memoria y más escenificación*

Hay conceptos que pueden delimitarse no solamente mediante su positivo, sino también mediante su negativo. Ello puede resultar de ayuda para delimitar nociones complejas como la que nos ocupa. En efecto, más *práctica* es interpretado como menos memorización. Si la idea es conseguir asignar sentido a lo complejo parece lógico, para nuestros entrevistados y entrevistadas, restar importancia a las actividades memorísticas, y asignársela en cambio a las que implican reproducir situaciones parecidas a las reales.

«Eso es. Yo soy un profesional y yo no me sé la Ley de Prevención al dedillo; me sé 3 ó 4 artículos que son los que usas todos los días; luego si tienes que consultar algo, vas y tiras de base de datos, o sea, y... hombre, me imagino que si haces 50 Recursos de Amparo, pues al final sabes cuánto tiempo tienes para elaborar el recurso pero sino lo tendrás que consultar, o si es un Recurso de Alzada o lo que sea ¿no? Y yo creo que asignaturas como esas no creo que debiera darles tanto sentido a lo memorístico, sino que igual lo que habría que hacer es ese tipo de trabajos que te comento como por ejemplo... yo que se... no sé... escenificar un Juzgado en una clase con una parte demandante y otra demandada y no sé... algo así se me ha ocurrido de pronto.» (Hugo)

j) *Prácticas como forma de adaptar los contenidos de las asignaturas al interés particular de cada alumno o alumna*

Sabemos que la aproximación al fenómeno laboral es multidisciplinar, y por ello son muchas las áreas de conocimiento implicadas en la Diplomatura en Relaciones Laborales. Esto significa también, que los ejercicios profesionales, en alejamiento progresivo de los dos ejes medulares que corresponden a Graduado Social y a Recursos Humanos, pueden ser configurables como adaptación al entorno y a la preferencia de cada alumna o alumno.

Así, ofrecer la posibilidad de modular en alguna medida la formación mediante el componente práctico de ésta puede ser también una idea positiva. La trayectoria profesional de Rocío aporta esta reflexión.

«¿La metodología?... [silencio] no te voy a decir lo de que sea más práctico y ya está, pero... a ver... algo así como... por aquello que me pasaba a mí; el poder, el que cada cual de alguna manera según en qué asignaturas creo que se podría hacer o no, pero su propio interés personal o la trayectoria que tiene en la cabeza, a ver que metodología podría ser que pudiera en una asignatura, sea Derecho Laboral o

Procesal o no sé que... el materializar de alguna manera ese interés que tienes en esa asignatura; no sé, se me ocurre que Derecho Procesal puedes ir viendo cómo, bueno que de eso además se habla de algunas cosas de la inversión de la carga de la prueba que tiene mucho que ver con temas de discriminación y tal... pero esa oportunidad de que ese tema que te interesa lo puedas plasmar en las asignaturas; no sé si me explico ni sé qué tipo de metodología podría ser eso, pero tiene que ser algo como muy abierto que te dé a ti la oportunidad de elegir justo esa línea; porque yo creo que yo por ejemplo en lo que yo me podría interesar pues yo sí creo que en Derecho Laboral pues el leer sentencias sobre casos de discriminación en el trabajo, el...» (Rocío)

8.1.3. *Quitando y poniendo asignaturas*

No hay grandes propuestas sobre quitar asignaturas, y sí la consciencia de que el trabajo en despacho es una de las salidas posibles, pero no la única, por lo que para resguardar la flexibilidad —y en consecuencia empleabilidad— de los egresados/as todas las asignaturas pueden ser necesarias.

En cualquier caso, se apuntan algunas directrices y materias, pero también opiniones contrapuestas, que reflejamos a continuación.

Imanol cree que habría que dar más importancia a las asignaturas que corresponden a las dos salidas profesionales típicas: despacho y Recursos Humanos. Incluso propone una nueva asignatura para impulsar sobre todo la primera de las áreas mencionadas: Jurisdicción Social.

«Pero yo creo que el diplomado en Relaciones Laborales tiene que estar más enfocado [que a nóminas] a lo que es el Derecho Laboral, el Derecho Sindical y el Derecho de la Seguridad Social y darle caña por ahí; pero claro, yo te lo estoy diciendo desde un punto de vista de despacho; si vas a la Coca-cola y hay un Graduado Social y es el que está en tema de Recursos Humanos haciendo captación pues te pedirá más Psicología, mas temas de reclutamiento...» (Imanol)

«(...) por ejemplo una asignatura que se llame Jurisdicción Social que sea desde cómo y cuándo que al final es Procedimiento Laboral que lo ves en Procesal pero no lo ves porque en Procesal ves...» (Imanol)

Imanol restaba importancia a las nóminas (en otro lugar, no obstante, enfatiza el saber programas para gestión de nóminas), pero Marta por ejemplo añadiría más prácticas, entre las cuales estaría el tema de nóminas.

«Yo añadiría sí, quitar no; bueno igual Derecho Civil pero yo creo que es obligatorio, hay que darlo pues para colocar la cabeza a lo que es el Derecho y lo que hemos hablado antes de aprender a leer un texto legal. ¿No? pero... añadiría más tema de prácticas, pues eso, cómo hacer nóminas, cómo... no sé si ahora se da pero entonces... o sea... más de la parte de asesoría, de la parte menos de Derecho Laboral y más de asesoría que yo creo que es una salida para el Graduado Social y más de estar en el Departamento de Recursos Humanos (...)» (Marta)

¿Se podría incorporar Calidad, el título de Técnico en Calidad, a los futuros estudios de Grado? Marta, que es Técnica en Calidad, opina de forma negativa, porque cree que son dos cosas distintas:

«Claro, pero tú ves el curso de postgrado que tenéis en Técnico de Prevención... es un año entero para... es que es lo mismo... o sea, es como... Técnico en Calidad es como si fuera Técnico en Prevención... entonces si tú haces un postgrado en calidad, haces el postgrado entero en calidad... es como si dices "¿el Graduado Social está facultado para ser un Técnico en Prevención?" Sí pero si se hace esto... bueno, para ahí está más enfocado que para calidad, pero el puesto de trabajo es el mismo; o sea, como si dijéramos la categoría profesional de un Técnico en Prevención de Riesgos y de un Técnico en Calidad es lo mismo; entonces si tú quieres ser Técnico no hay una homologación oficial pero la... el tiempo que tendrías que dedicar a aprender es como si diéramos el mismo; entonces para eso ya hay Master en calidad; o sea, no tendría sentido que lo sacaseis vosotros... es que no sé si me estoy explicando...» (Marta)

Sin embargo, contenidos de calidad, una buena formación en calidad total, además de informática e inglés, parecen muy convenientes para quienes quieran desempeñarse en Recursos Humanos, según Jokin:

«Lo más importante que he hecho son cursillos, he hecho uno de calidad total... que yo creo que todo el mundo de Recursos Humanos tiene que tener una experiencia, no una experiencia sino una formación muy fuerte en calidad total, somos motores de ello en la empresa, en la compañía.» (Jokin)

«Hombre, yo pondría más cosas de informática, inglés y sobre todo calidad total; calidad total; cosas de calidad, el FQM etc.; yo eso sí que lo pondría; yo creo que eso sí que es gratificante... cualquier empresa hoy en día está tirando sobre calidad en la gestión, etc. sobre lo que es selección, formación, reconocimiento, etc. Todo lo que es el ambiente este de calidad total yo creo que sí lo pondría; haría un especial hincapié.» (Jokin)

Euken apoya que la formación en calidad puede ser una interesante aportación.

«Porque luego por mi cuenta hice el...¿no? y... pero, igual calidad; antes te decía dos, tres; una era prevención y tal y es que prevención quería decir también... en prevención se meten también sistemas de gestión, calidad, prevención y medioambiente ¿no?; entonces calidad y medio ambiente; pero calidad sí; no estaría mal; yo lo habría agradecido porque bueno, a mi me ha valido mucho; pero luego es igual; el ejercicio libre de la profesión en una asesoría si podías también ofrecer asesoramiento y calidad y prevención y tal... pues mejor ¿no?, con lo cual eso es bueno para un relaciones laborales que sepa de eso...» (Euken)

Marta demanda una enseñanza más integral que incluya informática, idiomas, y otras capacitaciones en la misma Universidad, es decir, en la misma ubicación física.

«No sé; pero todo lo que es... claro, yo creo que la parte que es de Graduado Social, yo creo que estaba en mis tiempos estaba bien organizado; pero todo lo que sea fuera de eso; o sea, la parte informática, idiomas, todo eso pues como más no sé si dentro de la propia carrera o tal... pero sí en el mismo centro de trabajo, en el mismo... poder organizar en aulas por ejemplo “inglés no sé que”; que salgas de una clase y vayas a otra; no sé si dentro de la misma carrera o simplemente que se organice aquí; visto la Universidad como algo más integral no que en la Escuela de Relaciones Laborales se estudia la carrera de Relaciones Laborales; entonces si quieres hacer algo a parte te tienes que ir a Bilbao a una academia de no sé qué; no sé, más eso... y en concreto no se si... pues... informática yo hice, en tercero hice a la vez un curso de microinformática aplicada a la empresa, que estuve un año entero en una academia de Erandio; eso no sé si te lo he comentado (...» (Marta)

La informática también parece algo fundamental, específicamente Excel, Access y Visual Basic, en relación a las nóminas, al menos en tareas de Recursos Humanos:

«En Excel, en Access pero Visual Basic; y la verdad es que el Visual Basic yo lo he aprendido... lo poco que sé, con un libro, yendo donde un informático y luego también el Excel y el Access, yo nunca he dado ningún cursillo de Excel ni Access pero bueno... yo tengo un nivel muy alto de las dos cosas por pura necesidad. Todo el mundo que de dedique a parte sobre todo de nóminas etc. vamos, eso es fundamental; y eso sí que lo he echado de menos...» (Jokin)

La importancia de psicología desde los Recursos Humanos y otros ejercicios profesionales, aparece vinculada a habilidades de tipo relacional.

«¿Y Psicología por qué me parece imprescindible?... pues porque yo creo que en Recursos Humanos si te dedicas a Recursos Humanos un poco de psicología tienes que tener; o sea, es que... me parece... pero es que yo creo que Psicología me parece imprescindible en todas las carreras...» (Elisa)

«¿Sabes al final con algo que te encuentras, yo... uf... es un poco en el mundo laboral, en el mundo en que te relaciones... al final... es un poco ese aspecto de Psicología de las Organizaciones... ese aspecto psicológico del comportamiento de la gente... es ahí un poco donde...» (Hugo).

Además de las nóminas Elisa piensa que se podrían añadir más contenidos:

«Y luego algo de programas informáticos también, de Recursos Humanos o así, aunque sea una optativa, una asignatura optativa, pero sí... (...) hoy en día con las nuevas tecnologías, o sea es que algún programa de RRHH; aunque la cojas como optativa, ya te digo, o de libre elección...» (Elisa)

Y sin embargo, Jokin no cree que la prevención de riesgos sea importante, al menos en lo que respecta al ejercicio —o, en su caso, itinerario— de Recursos Humanos según su experiencia:

«Sí; te digo porqué. Porque mira, en esta empresa tienen un Ingeniero Superior con 50 años de experiencia en Prevención; es más, ya incluso hay empresas que prevención empiezan a dependerlo o de producción o de calidad o de calidad, no de RRHH; eso es una especie de marea que nos la metieron y poco a poco ya se... antes era como una especie de coste; ahora... ya la gente está metida en lo que es la prevención etc. sobre todo cuando el absentismo está creciendo tanto sobre todo de año en año... pues yo creo que ya la gente se lo está tomando más en serio y nosotros es que ahí no pintamos nada; o sea no pintamos nada porque es un proceso que entra en producción, que es más de Ingeniero que de Graduado Social... bueno, sí que pintamos algo poco más, pero vamos... yo lo de prevención... hombre, quitarlo no; todo el mundo tiene que tener unos conocimientos de prevención, de la normativa etc. pero vamos... hoy en mi trabajo, en los trabajos en los que yo he estado o he contratado o lo ha hecho otro; no ha dependido en absoluto de mí...» (Jokin)

Hay que considerar, sin embargo, que Jokin trabaja para una gran multinacional donde el trabajo puede estar muy especializado, y que quizá en empresas de menor tamaño la división de funciones pueda ser diferente. En cualquier caso si la tendencia es a que los temas de prevención dependan de producción, la información puede resultar interesante.

Contabilidad, y los programas informáticos específicos para llevarla, parece que también causan problemas a las personas egresadas, de forma que Hugo, que se dedica a tareas gerenciales, aprecia en este terreno una carencia:

«Pero claro lo que quiero decirte es que al final estás igual a lo mejor... sin igual, los estudios se dan sin incidir demasiado en los aspectos contables, en los supuestos prácticos de contabilidades y tal, no sé qué... no sé cuantos... jo... luego (suspiros) muchas veces, yo lo he visto en mi caso, en el caso de mi novia [asimismo Graduada Social] también al final alguien que se dedica a meter datos y que tienes que controlar, lo que tienes que controlar es el programa contable...» (Hugo)

De entre las asignaturas que se ofertan sobrarían, para Hugo, los aspectos financieros o de contabilidad general.

«Todos los aspectos macroeconómicos, los aspectos generales de contabilidad, de no se qué, de no se cuantos... el negativo, el pasivo, el no sé que, el no se cuantos al final no van a ser ellos los que... eso es responsabilidad del Gerente o del Departamento Financiero o de quien sea, ¿no? Que yo no veo que ... no es nuestra carrera igual... como por ejemplo puede ser Empresariales, pero sí que puede haber en nuestra carrera aspectos que... que igual incidimos y que luego no van a ser una función nuestra, ¿no?» (Hugo)

Euken está parcialmente de acuerdo, pero se da cuenta de que el trabajo en una asesoría puede necesitar de esos conocimientos que para Hugo podían sobrar.

«Contabilidad es importantísimo; pero había una parte que era Análisis de Balances que yo eso no lo oía ni lo sigo ni... porque eso es más de un licenciado en Empresariales... pero claro, si tú tienes una asesoría y haces un asesoramiento fiscal y contable tienes que dominar también lo de los balances, con lo cual...» (Euken)

Gestión del tiempo y técnicas de negociación podrían ser nuevas asignaturas para Hugo:

«Gestión del tiempo... como... como... negociación, podrían ser buenas asignaturas, negociación; temas como... se me está ocurriendo ahora también... eh... pues... lo que comentabas tú: cuando te llama un cliente enfurecido y tal, cómo gestionar ¿no? ese encabronamiento del cliente, y me da igual que sea de tema fiscal, de prevención, de... humano, cliente interno o externo; o que fijate también que le has hecho mal la nómina a un trabajador; igual le has quitado 100 €, imagínate, a un compañero tuyo porque has hecho una nómina mal porque ese día has venido torcido porque has discutido con la mujer y en vez de darle a un 0 le has dado a un 1 y la has liado y eso son 100 €... y saber gestionar esa persona que te viene de mala leche, que le has quitado 100 €, que él ya los ha trabajado y tal y cual... ese tipo de dificultades saberlas gestionar... yo creo que debería de salir de la Universidad.» (Hugo)

Mercedes piensa que debatir sobre diferentes temas podría ser una buena forma de hacer práctica, pero lo concibe a modo de asignatura:

«Yo creo que tendría que haber una asignatura de debate...es decir, donde de alguna manera se expongan... a ver cómo explicarlo... [silencio]... es decir, si se plantean clases prácticas de debate de alguna forma bien sea con un debate que esté preparado, es decir con una cuestión preparada o bien, que perfectamente puede estar relacionada con la carrera, porque claro lo ideal sería un poco en ese sentido ¿no?, pero...pero que abra un poco horizontes (...) yo creo que [debates] llevados a cabo en la Universidad y entre los alumnos; que haya foros realmente de debate y que sea además de obligado cumplimiento; por ejemplo que de créditos, que sea parte de la carrera en sí (...) Tiene que ser participativo de algún sentido; que el alumno de alguna forma se forme pero se forme... equivocándose, discutiendo con el otro, o generando su propia opinión; es decir... puede ser lanzado a través del profesorado, que pueda venir un experto a decir cuatro pinceladas o que el propio profesor lance las cuatro pinceladas del debate que luego se origine pero que, que sea participativo.» (Mercedes)

Para Rocío deberían existir contenidos referentes a igualdad, al menos desde un punto de vista legal, ya que ello parece coherente con los estudios de Relaciones Laborales.

«Claro, pues a mí me hubiera gustado igual durante la carrera haber aprendido algo más sobre... pues hoy en día está la Ley de la Igualdad. Yo no sé si se cuenta algo en la carrera; supongo que sí, que se debería ¿no?, pero saber algo más sobre planes de igualdad y tal; que yo todo eso además de por el Master anterior, por mi trayectoria

personal lo he ido sabiendo y en [un Ayuntamiento] me tocó tirar por ahí, pero bueno; yo hoy en día lo pienso y creo que en una carrera como Relaciones Laborales debería haber un hueco para esta área ¿eh? el área de igualdad, que son los Planes de Igualdad; además que ya hay planes de igualdad en empresas, con lo cual ahí hay un área...» (Rocío)

Incluso una cierta especialización, o más de una asignatura podría facilitar la obtención de empleo.

«Sí, que... hombre, como algún tipo de especialización, digo yo; no sólo... pero vamos que podría haber, se podría tocar algo de eso en la carrera; igual por ahí va saliendo gente que tira hacia profesiones como la mía, vamos.» (Rocío)

Además, aporta la idea de un tratamiento de género transversal a todas las asignaturas.

8.1.4. *¿Qué actitud con el alumnado?*

Los antiguos alumnos y alumnas quieren también aportarnos algunas opiniones —no se les ha cuestionado directamente a este respecto— sobre la actitud que los o las docentes deben tener con el alumnado. En general se pide al profesorado una postura afable pero de recta exigencia.

«No sé; yo creo que habría que jugar un poco con la doble cuerda, como si fuera una cometa, tiro y aflojo ¿no? entonces... ser afable pero al mismo tiempo ser “duro”; es decir, saber que las clases son amenas pero no es un cachondeo, que las clases engancho pues no sé, tratar de alguna forma de premiar a aquel alumno que te está, te continua pero que el otro lo vea, pero como una postura de envidia; “jo, éste le está premiando; cago en la leche, si yo hubiera estudiado la lección 20...”» (Imanol)

«(...) y al trato, es decir, que no llegue un niño de 16,17 ó 18 ó 19 años y trate de chulear al profesor como se ve en la vida diaria. Yo si fuera profesor llegaría el primer día y diría “yo soy el profesor, tú eres el alumno; nos vamos a tratar perfectamente con un cierto tal...” Eso el primer día; luego trataría de darle esa confianza pero sobre todo al que se la vaya ganando no solamente por trato sino por dedicación y esfuerzo; lógicamente al que me viene dos días a clase pues le haré «menos caso» porque no está creando él un grupo; entonces si viene e incordia pues lógicamente le hablaría y le comentaría eso. Eso... es dinámica de grupo y tú como pastor tienes que mover un poco a las ovejas ¿no? pero no sé... que vean que si estás subido en la tarima es por algo, aunque sea solamente por conocimientos... y luego pues siempre un respeto.» (Imanol)

Se considera un valor positivo el que la Diplomatura sea exigente, y que prepare bien a futuros y futuras profesionales. Hay una legitimación para ello, y sigue la lógica de que aquello que se estudia y se trabaja, se aprende. Es decir, el esfuerzo debe tener y tiene sus frutos positivos. Esta lógica de esfuerzo a cam-

bio de recompensa positiva genera un marco de previsibilidad y de expectativas pueden legitimar una mayor exigencia académica, puesto que forma parte de la lógica misma.

«Muy exigente; o sea, no aprobar a todo pichichi... cuanto más exigente mejor... al final un buen universitario, bien preparado, se nota la diferencia aunque creas que no; o sea... yo las asignaturas, mi parte, o sea digamos las zonas de mi profesión que mejor las he llevado son las que estudié; son las que más tensión puse en ellas; de dónde leches coges luego el... parece que no, que el universitario sabe de todo de nada o eso... lo que tú has preparado sí lo sabes, te da un olfato por lo menos.» (Jokin)

8.1.5. *También del alumnado se aprende*

Elisa realiza una interesante aportación, al significar, tal y como nosotros lo entendemos, que el proceso enseñanza aprendizaje se basa en la interacción entre las partes. Se trata de un aprendizaje en red, de tipo interactivo, donde todas las partes se enriquecen mutuamente. Nótese lo cerca que está este concepto de la idea de *práctica*: se está reivindicando la enseñanza como un proceso interactivo de comunicación, mutuo estímulo y mutua construcción.

«Yo parto de la base de que un docente sabe enseñar, entonces luego en cuanto a metodologías y demás pues quizás cambiar un poco las metodologías. Que no sea al profesor que viene a soltar la chapa, sino que sea más participativo, más pues bueno, en lo que te he dicho antes, en asignaturas que sean más teóricas pues más participativo desde el debate, desde ahí ¿no? Desde trabajar el tema en clase pero trabajarlo todos juntos y muchas veces aprender todos de las opiniones de todos; porque muchas veces igual dices, igual piensas que los alumnos no te van a enriquecer nada por edad y demás y te llevas sorpresas, ¿no?, pues entonces, yo creo que un poco desde el enriquecimiento mutuo, no sólo desde el profesor porque entonces queda muy pobre ese aprendizaje.» (Elisa)

8.2. **Cualificación actitudinal y relacional**

Existe un amplio elenco de habilidades que el o la Graduado Social, o Diplomad@ en Relaciones Laborales deben de dominar. La mayoría de estas cualificaciones referidas por las personas a las que hemos entrevistado no son de tipo meramente técnico —de ellas hemos hablado ya— sino de tipo actitudinal y relacional. Este tipo de cualificación es, al parecer, altamente valorada, y no tiene una enseñanza específica en forma de asignatura.

Las habilidades actitudinales y relacionales serían las que enunciamos a continuación y que vertebran este apartado, en el bien entendido de que las fronteras entre las mismas son difusas y, por lo tanto, no estamos ante categorías siempre mutuamente excluyentes, aunque sí identificables.

8.2.1. *Saber hablar en público*

Es muy valorada la habilidad para hablar en público, y no solo frente a un auditorio, sino también expresarse correctamente frente a los clientes. Esta habilidad de tipo comunicativo aparece relacionada con el ámbito de la psicología y de las prácticas de escenificación, en algunos fragmentos.

«Sí, yo creo que prácticas sería importante, lo de... pues algún curso o alguna especialidad si dices o Psicología o algo para hablar en público; eso es importante, (...) de conocer a las personas pues porque... te hablo de Psicología, es decir, saber cuándo tienes que decir algo, cuándo no tienes que decirlo, saber expresar eso que quieres decir... eso es importantísimo en este trabajo; el conocer a la gente cuando se sienta delante tuyo y te pide algo, saber ofrecérselo... o sea, no vale con que te sientes y te pongas a trabajar como un animal ahí porque eso no te va a servir para nada; al final tienes que tratar con gente, tienes que con el cliente y yo creo que hay que aprender a tratar con... aunque al final aprendes con la experiencia a fuerza de hablar y no hablar, pero bueno, si alguien te da unas pequeñas pautas, unas pequeñas indicaciones o vías a seguir pues bueno, si das, estarás más seguro de lo que realmente dices...» (Alejo)

Otra denominación identificable con «hablar en público» es tener «don de gentes». En ambos casos las personas entrevistadas se están refiriendo a la capacidad comunicativa, importante prácticamente todos los desempeños profesionales correspondiente a nuestra diplomatura, y vinculada en ocasiones con tener iniciativa, capacidad de liderazgo o de convencimiento.

«Luego tiene que tener hombre, lo de don de gentes y etc. No sé cómo haréis ahora pero habría que acostumbrar a la gente a hablar en público... yo creo que es una de las cosas... carencia de todo el mundo; o sea, yo por ejemplo nunca he tenido problemas; no sé porque, pero el otro día aquí nos hicieron un cursillo de formación de formadores y para hablar en público y todo el mundo decía que uno tiene que tener cierta prestancia a hablar en público ¿no? y con eso sí que... quitar ese miedo a hablar en público si que se coge don de gentes, no miedo a hacer el ridículo etc. ¿no? Pero la iniciativa, no sé; es que yo siempre he tenido iniciativa y no sé... siempre he... no sé, igual explicándole a la gente que no pasa nada por decidir... no sé, no sé; no se me ocurre, de verdad...» (Jokin)

8.2.2. *La importancia de la red social*

En el trabajo del Diplomado en Relaciones Laborales, el aspecto relacional —*relaciones* laborales— es muy importante, por ello puede ser clave construir una red estable de relaciones, de información, de negociación.

«O sea, echas mano de Internet, de los libros, de los amigos... de pues si han tenido algún problema parecido... bueno ya cuando empiezas a conocer gente ya como tratas al director del INSS, al jefe de la inspección, al otro y al otro y al otro y siempre tienes que preguntar; cada uno te da su opinión, sin mojarse también... pero bueno, de todo eso lo que sacas es una conclusión...» (Alejo)

No hay en este informe un apartado específico de evaluación de prácticas en empresas, bien porque muchas de las personas entrevistadas no pudieron realizarlas en su momento, o bien porque ya trabajaban en una empresa mientras estudiaban. No obstante, es importante reseñar que una de las formas de comenzar a construir la red puede ser a través de esas prácticas en empresas.

«O sea, yo creo que también el tema de ir haciendo prácticas, que te conozcan, que... yo creo que al final pues bueno; está un poco también en lo que tú quieras apostar; y en lo que tú quieras dar de ti.» (Elisa)

Para construir la red es necesario abrir los canales de información, tan importantes también para ofrecer respuestas acertadas en situaciones de elevada incertidumbre.

«Pues al final es saber abrir los canales de información, que luego eso te va a servir para... que esto que lo abres hoy te va a servir dentro de cinco años para otro caso, otro supuesto que se te vaya a dar ¿no?... entonces el tener información... compañeros con los que has estudiado... o que están trabajando en otro sitio, llamarles oye y decirles el caso que te pasa y preguntarles qué es lo que se puede hacer, que es lo que no puedo hacer, cómo, qué es lo que harían ellos... no sé. Yo en ese sentido sí que... por ejemplo, yo sé... yo lo que veo que para mí es una virtud yo veo que en otros en un defecto ¿no? Que tú no siendo conocedor de determinada... Secretaría, igual ¿no? Que en algunos aspectos no eres conocedora de determinada materia, joe, pues no descuelgues el teléfono para llamar al Secretario de ahí abajo, ¿no?» (Hugo)

8.2.3. *La importancia de las habilidades relacionales dentro de la empresa y del trabajo en equipo. Comunicación*

Alejo, en tanto empleador, deja clara la importancia de las habilidades sociales, la importancia de *encajar* correctamente en el grupo de trabajo; tan significativo es este elemento que otras carencias de formación pueden ser compensadas por la capacidad de congeniar en un grupo.

«Ese es el problema: tienes que tratar con todos de tal forma que ellos estén a gusto, porque eso es importantísimo porque nosotros a la hora de trabajar lo que hemos primado es que haya buen ambiente de trabajo y casi cuando hemos cogido a una persona, la hemos tenido en prácticas por el hecho de que sea una persona normal y que haga grupo con el resto de la gente para que no se separe de la gente, para que veamos que congenia con el resto de la plantilla, casi nosotros hemos primado más eso que los conocimientos incluso...» (Alejo)

La actitud de escucha puede ser importante como habilidad relacional en la empresa y también cara al exterior.

«Relaciones Laborales para qué; para estar en un Sindicato, para estar en un Departamento de RRHH, para estar como orientador laboral, orientadora laboral... es

que ahí depende ¿no?... por ejemplo... como orientador, orientadora laboral, ¿qué aptitudes tienes que tener? Pues de escucha, bueno eso sería una actitud ¿eh?, eso en cualquier puesto de trabajo que se me ha olvidado antes.» (Elisa)

Y también es importante la capacidad de mantener la confidencialidad sobre temas sensibles, aspecto que está íntimamente unido a la gestión de la información en red, y a las habilidades relacionales en la empresa, uno de cuyos *outputs* más preciados es, añadimos, el de la generación de confianza.

«Tienes que tener don de gentes (...) don de gentes, tienes que ser extrovertido; tienes que saber guardar muy bien un secreto... o sea, confidencialidad a tope; entra dentro del ADN.» (Jokin)

«Yo es lo que eché de menos y ¿en cuanto a conocimientos técnicos? Igual, eso, lo que te estaba... vuelvo a antes también, a lo anterior: a... a desarrollar esas habilidades sociales y de comunicación ¿no? Eso... eso... no, no, no se da en la carrera y yo creo que sí se debería de dar.» (Hugo)

8.2.4. *La importancia de las habilidades relacionales desde la dirección y organización de equipos, liderazgo e iniciativa*

Pero la habilidad de relacionarse no solamente es apreciada para formar parte, como un igual, en un grupo de trabajo; también es importante para dirigir, para liderar ese u otro grupo. Aspectos como la capacidad de liderazgo, la iniciativa al tomar decisiones, son también muy positivamente valorados como cualidades con aplicación laboral, y no suelen tener su correlato formativo en la Universidad.

«Las relaciones y el trabajo. Centrándote puramente en la tarea aunque seas un borde, pero tú para liderar equipos de trabajo tienes que saber organizar la tarea y luego gestionar personas y lo que quieras; pero sólo en el aspecto de organizar tarea ya, eso ya, no lo sabemos hacer. Entonces mucha gente, mi sobrino y sus amigos y tal “yo soy licenciado y tal”; le digo, “pero si tu no sabes hacer la O con un canuto; tú sabrás mucho de técnica pero luego cómo te organizas tú...”. Yo les presento un planning de tal, no se qué el primer día y jo que qué complicado. ¿Cómo que qué complicado? “Pues eso es lo que vas a tener que hacer si estás al mando de un departamento; tú no vas a ser el que apriete el tornillo; igual sí, pero te tienen que enseñar yo creo, desde apretar el tornillo hasta organizar el trabajo de otro. Y no; te enseñan sólo la parte, la mitad y al final te quedas sin hacer la parte operativa pero tampoco sabes gestionar.”» (Marta).

«Aquí como esto es una empresa antigua el error era la leche; un error era... yo creo que ahora el error ya pasa a segundo término y lo que la gente quiere es gente que se mueva, que decida, que no le de miedo arriesgar... el otro día oí una frase “hay que decidir aunque se acierte”... simplemente para hacer esto; que sea decisiva, que tenga esto... yo por lo menos, en las empresas que he estado siempre me han echado la bronca más por la indecisión que por la propia decisión en sí; toda decisión tiene su aspecto bueno y su aspecto malo; nunca hay buenas ni malas; lo importante es decidir... o sea, eso es fundamental y eso se consigue con iniciativa y con ganas de hacer cosas.» (Jokin)

8.2.5. *La importancia de las habilidades relacionales en la atención al público*

Un tercer elemento relacional es el orientado, no ya a los compañeros y compañeras o a los subordinados, sino al público, y abarca más que saber hablar en público.

«Yo creo que tienes que ser a veces hasta psicólogo; es decir, a veces tienes que enfriar al trabajador de alguna forma; es decir que hay veces que las situaciones que vive el trabajador son de verdadera indignación: “es que le perseguiría, es que le colgaría de un pino; cómo se le ocurre despedirme con los favores que yo he hecho por la empresa...”; es decir, hay veces que hay posturas sumamente... entonces también ahí tienes que, que tratar de apaciguar un poco los intereses y de... entonces sí.» (Mercedes)

8.2.6. *Estar en el trabajo a gusto*

El clima laboral idóneo es valorado positivamente, y por lo tanto, el aprendizaje orientado a conseguirlo puede ser una fructífera forma de cualificación.

«Sí, yo creo que eso se podría hacer con un pequeño curso de orientación al empleo; o sea es decir, además de la formación teórica y práctica que se le da a alguien, hay que sentarlo y decirle “oye, tu actitud ante el trabajo, ante la vida, para el trabajo tiene que ser esta; o sea, tienes que ir con buena gana, tienes que participar, tienes que tal...” y enseñarle cómo se hace eso; decirle que se consiguen más las cosas apoyándose en tu compañero que intentándole pisar... y eso se ve muy claro (...). Es decir, si tú mimas una cosa y tú mimas tu empresa que es la que te da de comer, donde estás la mayor parte del día, porque al final nos tiramos todos aquí más tiempo que en casa, entonces por lo menos, ya que tienes que estar ocho, nueve horas o las horas que tengas que estar, que estés a gusto... eso es importantísimo; que estés a gusto con lo que realizas.» (Alejo)

8.2.7. *Constancia, autodisciplina y gestión del tiempo*

La constancia y la autodisciplina son considerados elementos formativos que una carrera universitaria puede y debe proporcionar. Como es lógico, se trata de habilidades no puramente técnicas pero que son de utilidad también en el entorno laboral. Saber hacer un cálculo costo-beneficio, saber invertir/gestionar el tiempo y el esfuerzo necesarios para lograr la meta deseada es una capacitación estimada.

«Pues lógicamente... yo tenía una compañera pero ésta estudió Derecho en Deusto, y ésta me decía y la verdad «yo de Derecho... hombre, he estudiado y soy licenciada en Derecho, pero es que me lo han hecho pasar las de Caín y sobre todo, he aprendido a ser constante y a tener, a saber estructurarme las horas de estudio y tal y eso me ha venido súper bien luego para organizarme en el trabajo. Entonces cada uno tiene que mirar para sí lo que cree que es lo más apropiado, entonces...» (Imanol)

Y, no obstante ser una habilidad apreciada e incluso necesaria, no se enseñan técnicas de gestión del tiempo, control y estimación de tiempos y tareas, como materia docente.

«Yo creo que lo que ninguna escuela te enseña y lo que he visto con compañeros más jóvenes que yo y tal, que nadie te enseña a planificar; quiero decir que nadie te enseña a organizarte tu propio trabajo, a gestionarte tu propio tiempo y a decir que si tienes una serie de tareas a lo largo del día las tienes que dividir... o sea, me queda la sensación esa, de que sí, técnicamente muy bien pero cómo me organizo yo mi propio trabajo; entonces empezar a usar una agenda porque cuando eres estudiante no tienes agenda (...)» (Marta)

«También hay cosas como gestión del tiempo... saber gestionar el tiempo yo creo que eso es bueno para cualquier trabajador y yo creo que más en este ámbito... cosas como gestión del tiempo...» (Hugo)

8.2.8. *Automotivación, autoconfianza e improvisación*

No solo hay que gestionarse el tiempo. También es importante gestionar las emociones, saber esperar y contextualizar el trabajo en la vida, y, con ello, tener capacidad de motivarse. Se pide a la Universidad que enseñe estas habilidades junto a la capacidad de improvisación y de buscar información, algo que estaría unido a la red de contactos y a la autoconfianza.

«Eh... no sólo de relacionarse y comunicarse sino además tener... pues muchas veces saber motivarse a uno mismo porque en el mundo laboral, además eso a mi me parece muy importante, tú a veces igual no empiezas desempeñando el trabajo que más te gusta, pero tienes que saber que tus motivaciones las puedes también tener fuera del trabajo en principio; que no sólo el trabajo te tiene que motivar... yo creo que, jo... eso es importante porque los puestos quizás a los que accedes al principio no son con los que sueñas pero si tú esa aptitud la tienes muy desarrollada me parece una ventaja tremenda.» (Elisa)

«¿Pues aptitudes a desarrollar? Pues... con las edades que se tienen normalmente en la Universidad confianza en uno mismo es muy importante; eso te ayuda a buscar motivaciones también, lo que te decía; si tienes confianza en ti mismo... pues bueno luego todo el tema de trabajo en equipo... eh... saber relacionarse, hablar en público... y yo creo que eso además desde la Universidad se puede trabajar.» (Elisa)

«Cuando me refiero a improvisar es eso... me refiero a... cuando... alguien te pregunta algo en materia de Seguridad Social tienes que improvisar si no lo conoces... pues al final... es que depende un poco de las funciones que haga cada uno ¿no?... bien no das ninguna contestación, te mantienes a la espera y le dices que le contestarás en... y abrir canales, más que improvisar el que esté ejerciendo realmente como este profesional que me llevó el despido de esta... entonces allí se encuentra con situaciones en las que va a tener que improvisar a base de la experiencia que ha adquirido ¿no?» (Hugo)

«Entonces al final es eso, abrir los recursos de información, porque al final con la información que yo le estoy dando él se está formando de una idea de cuáles son los procedimientos que va a tener que hacer él. Es eso, sabes descolgar el teléfono y llamar a la gente que tengas que llamar...en ese sentido: no tener miedo de abrir los canales de información para adquirir información.» (Hugo)

8.2.9. *Disponibilidad*

Es un elemento unido a la motivación, la iniciativa, la constancia y la disciplina, y por ello no está exento de cálculo costo-beneficio, de manera que puede entenderse como una inversión, en cierta medida. Además, sería tarea de la Universidad concienciar al alumnado de que tienen que tener un comportamiento proactivo y no excesivamente restrictivo en los desempeños laborales.

«El tema de la disponibilidad, no como se pone en las ofertas de trabajo «disponibilidad horaria» sino, bueno, pues disponibilidad pues para hacer a veces más cosas de las que te pone en tu contrato; o sea, no ser tan quisquilloso a la hora de tu primer empleo; o sea; yo creo que para eso la Universidad es la que te tiene que preparar...» (Elisa)

8.2.10. *Trabajar en valores*

Algunos de los aspectos antes mencionados se podría resumir con el título de este epígrafe: la necesidad de educar en valores; y los contenidos que podemos aquí englobar también serían un compendio de las ideas anteriores, como habilidades relacionales, trabajo en grupo, etcétera. Euken lo resume todo bajo la formulación *trabajar en valores*.

«(...)... pero sí que a nivel de actitudes, aptitudes, aptitudes, el nivel es trabajar una serie de valores; una serie de valores en el alumnado aparte del técnico sí, porque al final se va a incorporar a la empresa; que es más, otro sistema en el que va a tener que relacionarse, con lo cual necesita de alguna manera también desarrollar unas aptitudes de trabajo, en grupo, trabajo bueno en grupo, trabajo en equipo, de colaboración, de... de ahí lo del sistema pedagógico también; aprovecharlo para de alguna manera desarrollar esas aptitudes en el alumno que luego va a la empresa y no tiene... eso es al final igual que se hace en un instituto; que intentamos hacer eso ¿no? Luego otra cosa es que lo hagamos o no lo logremos, pero buscar algo que le diferencie, algo que les diferencie, que les dé ese toque humano... no simplemente una carrera; una carrera te vale y no te vale; necesitas algo más en la empresa; saber estar, saber comportarte; saber trabajar; tener un espíritu de superación; de iniciativa, de colaboración; de crítico, de... y eso la Universidad en mi opinión sí que no lo da, entonces sería un buen...una oportunidad de mejora o un... [sonríe].» (Euken)

Apreciamos que lo actitudinal, lo referido a valores, acaba confundándose con lo aptitudinal o referido a la formación. En efecto, ciertas actitudes se convertirían en una forma de cualificación.

9. Resumen y algunas ideas para el futuro

Hemos llegado casi al final, hemos oído mucho y conocido bastante. Posiblemente hemos confirmado muchas cosas que ya sabíamos, y quizá hayamos descubierto matices nuevos en realidades parcialmente desconocidas; pero lo

más importante es que hemos dado voz a los y las protagonistas verdaderos de nuestro trabajo como docentes, y que lo hemos hecho considerando a egresadas y egresados personas adultas, con un juicio crítico desarrollado y con unas elaboraciones respetables y expertas. Unas aportaciones, en definitiva, de las que podemos y debemos aprender. Por ello, es hora de recordar que el objetivo genérico de presente trabajo era «aportar referencias significativas para la elaboración de un perfil de egreso» de quienes se diploman en Relaciones Laborales.

Nuestros diplomados y diplomadas trabajan en funciones de Graduado Social propiamente dicho —trabajo *de despacho* en asesoría fiscal, contable y laboral—, y en departamentos de Recursos Humanos realizando tareas *hard* —nóminas, negociación colectiva, Ley Orgánica de Libertad Sindical, seguros sociales, presupuestación— como las define uno de nuestros entrevistados. También existe un tercer cometido, quizá minoritario pero simbólicamente muy representativo de la profesión y bastante conocido, que es la asesoría laboral dentro de un sindicato. Además, podemos encontrar otras dedicaciones en la actualidad menos específicas como prevención de riesgos laborales, asesoramiento en calidad, enseñanza, igualdad de oportunidades, o técnicos (municipales) en relaciones laborales.

¿Existen características distintivas propias de los estudios y del subsiguiente ejercicio profesional? A esta pregunta habría que responder, según las entrevistas realizadas, de forma afirmativa. Las características, vistas por los ejercientes vendrían a ser las siguientes:

- Versatilidad. La titulación posibilita diferentes desempeños.
- Practicidad. El/la Graduado Social aplica, ejecuta la norma o el procedimiento. Es un ejercicio práctico, dinámico y de ejecución.
- Expertos/as en Derecho Laboral. Es la fundamental ventaja competitiva en el ejercicio profesional liberal con respecto a abogados.
- Holismo. Se concibe la empresa tanto desde el aspecto jurídico como desde el económico, lo cual provee a los y las tituladas una amplia visión de conjunto de la organización empresarial.

A las mencionadas habría que añadir otras de carácter idiosincrásico:

- Componente relacional. Se trabaja con y para personas.
- Implicación personal. Unido a las expectativas y compromisos derivados de trabajar con y para personas.
- Justicia social. Protección y defensa de derechos de las personas trabajadoras.

Con esas características distintivas, los nuevos nichos de empleo que podrían ser ocupados, al menos parcialmente, por personas tituladas en Relaciones Laborales, o estudios de grado correspondientes serían para nuestro@s entrevistad@s:

- Prevención de riesgos laborales.

- Sector social.
- Igualdad de oportunidades.
- Orientación laboral.
- Consultoría en calidad.
- Dirección de Recursos Humanos.
- Comercial (en prevención...).
- Intermediación laboral.
- Auditoría sociolaboral.
- Desarrollo informático para Recursos Humanos.

Para conseguir penetrar en las áreas mencionadas, y acaso en otras, ¿qué se exige a la Escuela? Fundamentalmente dos grupos de cosas, el primero de ellos unánimemente solicitado:

- Mayor practicidad.
- Mayor conocimiento de nóminas (y software).

En segundo grupo implicaría incorporar aspectos como:

- Calidad total (también vinculado a prevención).
- Idiomas.
- Informática (Word, Access, Excel...).
- Expresión en público.
- Trabajo en equipo (componente psicológico).
- Dominio de programas informáticos sobre Recursos Humanos.
- Programas de contabilidad.
- Técnicas de negociación.
- Comprensión de las organizaciones.
- Igualdad de oportunidades.
- Técnicas de gestión del tiempo.

Es importante considerar que la exigencia generalizada de mayor practicidad en los estudios viene justificada por las expectativas del alumnado pero también por la naturaleza del ejercicio profesional. El primero de los elementos, las expectativas, está íntimamente relacionado con el concepto de *vocación*, tan utilizado en numerosas ocasiones y tan limitado en tantas otras, a la idea de alumnado que ingresa en el Centro en «primera opción». La afición por la titulación es diferente de la afición por su ejercicio profesional y, además, puede sobrevenir antes, después o durante los estudios. Además, puesto que se trata de una diplomatura poliédrica, puede generar atracción por aspectos parciales (algunas asignaturas, algunos contenidos) en los que desarrollar posteriormente la actividad laboral, debido a la versatilidad que antes comentábamos.

Pero ¿cómo entender la practicidad? No es un elemento fácil de delimitar puesto que no se refiere exclusivamente a un dominio de técnicas concretas para la obtención de resultados prefijados; no significa una tarea cerrada y rutinaria

sobre la que no sea necesario un proceso de reflexión y elaboración exactamente. La practicidad implicaría los siguientes elementos:

- Tareas que tengan significados («que signifique algo») para quienes participan.
- Trabajos en equipo.
- Expresión en público.
- Debates.
- Medios audiovisuales como documentales.
- Trabajos que encajen con expectativas y áreas de interés de cada alumno/a.
- Visitas al exterior.
- Ejemplos en clase, y casos complejos.
- Trasladar experiencias reales.
- Interactividad (co-aprendizaje) alumnado-profesorado.
- Escenificación de situaciones y casos.

Por lo tanto extraemos la idea de que con *práctica* se refieren a metodologías y experiencias que conecten la teoría y el mundo real, de forma que aquello que deben integrar teóricamente tenga un significado o vinculación con el exterior o con sus vivencias. La idea general es la de no eliminar asignaturas, sino añadirlas; incluso es bastante habitual valorar positivamente materias teóricas de más difícil componente práctico (historia, sociología...); de ello se puede reflexionar que con *practicidad* las personas entrevistadas no se refieren exclusivamente a «aplicabilidad laboral» de lo aprendido sino a una metodología docente que integre la vinculación de lo tratado con la realidad, y en última instancia, la significación de lo teórico para quienes lo deben aprender (que se pueda asignar sentido). También habría que desarrollar competencias de tipo relacional, orientadas a vincular entre sí los distintos sectores de la empresa; profesionales capaces de moverse por la tela de araña que conforma la organización productiva.

De otro lado, el conocimiento de nóminas es apreciado como claramente estratégico. Bien como forma de conseguir clientela (despacho), bien como ventaja competitiva con respecto a los abogados, como conocimiento básico en Recursos Humanos, como forma de conseguir empleo o para promocionarse en la empresa.

En lo que se refiere a la conciliación entre la vida laboral y la familiar encontramos que es un grave problema, y como tal es vivido. Sin embargo, al parecer afecta menos a aquellas personas sin compromisos familiares o a aquellos varones cuya esposa se encarga de las tareas familiares. No obstante, no parece existir relación entre haber estudiado Relaciones Laborales y mayor incidencia del problema. Lo mismo sucede al hablar de igualdad de oportunidades y discriminación de género. Las personas con responsabilidades de gestión o propietarios de la empresa tienden a ver el problema en menor medida que aquellas que es-

tán concienciadas (planes de igualdad) o son mujeres; pero en cualquier caso no afecta más a nuestras egresadas que a otras tituladas, o no se percibe que pudiera ser así.

¿Qué puede hacer la E. U. de Relaciones Laborales por los egresados? La pregunta, apreciamos, genera cierta sorpresa. La vinculación con el centro docente es siempre considerada como muy positiva, puesto la imagen general que de él tienen —y de su estancia como estudiantes— es también entendida positivamente. Además, en una titulación y profesión que se percibe como socialmente muy desconocida la vinculación con la Universidad es vista como un factor básico.

Dicha vinculación con el centro podría contemplar los siguientes elementos:

- Fomento del asociacionismo. Construir una red de relaciones.
- Actualización de conocimientos: charlas, jornadas.
- Constitución de una asesoría para ayuda a egresados y egresadas (solucionar dudas específicas...).
- Asesoramiento en orientación laboral.

Para concluir, parece una buena opción que los cambios a acometer con respecto a la nueva titulación de grado vayan dirigidos en un doble sentido: en primer lugar, resguardar las competencias distintivas y también los rasgos idiosincráticos diferenciales que contribuyen a dar identidad, y con ello, continuidad (flexibilidad...) a la figura del Graduado Social, y, en segundo lugar, dibujar especialidades curriculares de modo que aporten ventaja competitiva a los graduados y graduadas futuras, bien en nichos de mercado incipientes o bien en aquellos parcialmente estabilizados pero donde nuestras personas egresadas se encuentran hasta ahora en desventaja por el escaso conocimiento social de sus estudios y porque éstos son de solo primer ciclo —diplomatura—, y no de segundo, como las licenciaturas.

Referencias bibliográficas y sitográficas

- AA.VV. (2005), *Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos. Libro blanco*. ANECA, <http://eco.unex.es/documentosvicecalidoc/documentoseees/GradoEnCienciasLaboralesYRecursosHumanos.pdf> (acceso: 25-10-2007).
- AMEZCUA, M. y GÁLVEZ TORO, A. (2002), «Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: perspectiva crítica y reflexiones en voz alta». *Revista Española de Salud Pública*, vol. 5, n.º 76, pp. 423-436, http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=2870948&torden=63216 (acceso: 12-8-2008).
- BÉDARD, J. y GENDRON, Y. (2004), «Qualitative Research on Accounting: Some Thoughts on What Occurs Behind the Scene», en HUMPHREY, C. y LEE, B. (comps.), *The real life guide to accounting research: a behind-the-scenes view of using qualitative research methods*. Amsterdam; Boston: Elsevier, pp. 191-206.

- BERRY, A. J. y OTLEY, D. T. (2004), «Case-Based Research in Accounting», en HUMPHREY, C. y LEE, B. (comps.), *The real life guide to accounting research: a behind-the-scenes view of using qualitative research methods*. Amsterdam; Boston: Elsevier.
- BISQUERRA, R. (1989), *Métodos de investigación educativa: guía práctica*. Colección Educación y enseñanza. Serie universitaria. Barcelona: CEAC.
- CABRERO GARCÍA, J. y RICHART MARTÍNEZ, M. (1996), «El debate investigación cualitativa frente a investigación cuantitativa». *Enfermería clínica*, vol. 6, n.º 5, pp. 212-217, http://departamento.enfe.ua.es/profesores/miguel/documentos/Debate_inv-cualitativa_frete-inv-cuantitativa.pdf.
- CASTELLS, M. (2005), *La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. 1, La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- COFFEY, A. y ATKINSON, P. (2005), *Encontrar el sentido a los datos cualitativos: estrategias complementarias de investigación*. San Vicente del Raspeig: Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- CONDE, F. (1990), «Un ensayo de articulación de las perspectivas cuantitativa y cualitativa en la investigación social.» *REIS*, n.º 51, pp. 91-117, http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=249001&orden=80453 (acceso: 12-6-2008).
- FLICK, U. (2004), *Introducción a la investigación cualitativa*. Colección Educación crítica. Madrid: Morata.
- GLASER, B. G. y STRAUSS, A. L. (1967), *The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research*. Chicago,: Aldine Pub. Co.
- HAYES, T. y MATTIMOE, R. (2004), «To Tape or Not to Tape: Reflections on Methods of Data Collection», en HUMPHREY, C. y LEE, B. (comps.), *The real life guide to accounting research: a behind-the-scenes view of using qualitative research methods*. Amsterdam; Boston: Elsevier, pp. 359-372.
- KING, G., KEOHANE, R. O. y VERBA, S. (2007), *El diseño de la investigación social: la inferencia científica en los estudios cualitativos*. Madrid: Alianza Editorial.
- MARTÍNEZ CARAZO, P. C. (2006), «El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica». *Pensamiento y Gestión*, n.º 20, pp. 165-193, http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/20/5_El_metodo_de_estudio_de_caso.pdf (acceso: 27-11-2007).
- MEJÍA NAVARRETE, J. (1999), «Técnicas cualitativas de investigación en las Ciencias Sociales». *Investigaciones Sociales*, n.º 3, pp. 223-256, http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/inv_sociales/N3_1999/a14.pdf (acceso: 6-7-2007).
- PATTON, M. Q. (2002), *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J. I. (2003), *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- RUIZ OLABUÉNAGA, J. I. y ISPIZUA, M. A. (1989), *La descodificación de la vida cotidiana: métodos de investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- SILVERMAN, D. (2006a), «Beginning Research», en *Interpreting qualitative data: methods for analyzing talk, text, and interaction*. Londres; Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications, pp. 1-32, http://www.sagepub.com/upm-data/11253_Silverman_01.pdf (acceso: 5-11-2007).
- , (2006b), *Interpreting qualitative data: methods for analyzing talk, text, and interaction*. Londres; Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications.
- TAYLOR, S. J. y BOGDAN, R. (1987), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Tesch, R. (1990), *Qualitative research: analysis types and software tools*. Nueva York: Falmer Press.

- URRUELA RODRÍGUEZ, V., BELAUSTEGI IBARLUZEA, L. y UNZUETA ALBERDI, I. (1999), «La profesión de graduado social y de diplomado en relaciones laborales: identidad y futuro», en DUEÑAS HERRERO, L. J. (comp.), *I Congreso de Castilla y León sobre Relaciones Laborales*. Valladolid: Lex Nova, pp. 697-717.
- VALLES, M. (2003), *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis sociología. Madrid: Síntesis.
- VALLES MARTÍNEZ, M. S. (2002) *Entrevistas cualitativas*. Cuadernos metodológicos. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- , (2005), «Metodología y tecnología cualitativas: actualización de un debate desde la mirada más atenta en la obra de Barney G. Glaser». *Empiria. Revista de metodología de las Ciencias Sociales*, Enero-junio, n.º 9, pp. 145-168, http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=1404029&orden=69968 (acceso: (28-6-2008)).