

El carácter transversal del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos como su principal potencial

Farah Amaadachou Kaddur

Universidad de Granada, España, farah@ugr.es

Resumen: El presente trabajo pretende ofrecer una visión de conjunto apreciada desde la óptica del carácter transversal que presenta el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en buena parte debido a la formación multidisciplinar que se imparte a lo largo de sus diferentes cursos, y posteriormente reflejada en un nutrido elenco de salidas profesionales. Se pone en valor uno de los cometidos esenciales en el ámbito académico como es contribuir a la formación integral del alumnado, facilitando su desarrollo intelectual y personal, así como su capacidad de reflexión crítica para afrontar los retos emergentes que demanda la sociedad de la que forma parte. En lo concerniente a los procedimientos metodológicos se aplica la técnica de la investigación documental, combinada con la propia experiencia docente. Como resultado de la investigación, se pone de manifiesto la importancia de la transversalidad del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, a tenor de la cual, se alza como una de las titulaciones prioritarias para dar respuesta a los nuevos retos y desafíos que reclama el mercado laboral.

Palabras clave: docencia universitaria, formación multidisciplinar, aprendizaje participativo, metodologías docentes, tecnologías de la información y la comunicación, innovación docente.

Title: The transversal character of the Degree in Labor Relations and Human Resources as its main potential.

Abstract: The present paper aims to offer an overview appreciated from the perspective of the transversal character presented by the Degree in Labor Relations and Human Resources, largely due to the multidisciplinary training offered throughout its different courses, and subsequently reflected in a large cast of professional outings. One of the essential tasks in the academic field is to contribute to the integral formation of students, facilitating their intellectual and personal development, as well as its capacity for critical reflection to face the emerging challenges demanded by the society of which it is a part. With regard to methodological procedures, the technique of documentary research, combined with teaching experience, is applied. As a result of the research, the importance of the transversality of the Degree in Labor Relations and Human Resources is highlighted, in the light of which it is one of the priority qualifications to respond to the new challenges that the labor market demands.

Keywords: university teaching, multidisciplinary training, participatory learning, teaching methodologies, information and communication technologies, teaching innovation.

1. Introducción

Antes de entrar en cada una de las cuestiones que se abordan a lo largo de estas páginas, me parece de todo punto obligado tener en cuenta el contexto actual, marcado entre otros factores, por la irrupción de nuevas formas de organización de la fuerza de trabajo, los cambios en las relaciones laborales, en la gestión de los recursos humanos, en la estructura empresarial, y todo ello unido a las transformaciones tecnológicas.

Ante este panorama, es justo reconocer que esta titulación en concreto, ofrece una formación idónea para afrontar satisfactoriamente, desde la multiplicidad de disciplinas que en ella confluyen, los nuevos retos y desafíos que emergen como consecuencia del carácter dinámico de las relaciones laborales, que se desarrollan en una realidad social sometida a una mutación permanente, con una creciente demanda de especialistas cualificados.

2. Delimitación apriorística del concepto de transversalidad

Para comenzar, parece oportuno identificar el concepto de transversalidad con el fin de contribuir a una mejor clarificación, comprensión y contextualización de cuanto ha de razonarse. En esta línea, el propósito de este artículo es enfatizar y poner en valor la transversalidad del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

De entrada, la literatura especializada estudia su conceptualización desde matices muy diversos al tratarse de un concepto complejo y polisémico, aunque con un nexo en común, la transversalidad enriquece a las disciplinas desde diferentes enfoques, abordando la realidad con una perspectiva integradora.

Para especialistas como Yus Ramos (1997) la transversalidad representa una visión renovadora, interdisciplinaria, holística y humanística que promueve tanto la crítica como la reflexión en el ámbito educativo.

Para Magendzo (2000) este concepto polisémico se concibe como pase vehicular encaminado a la consecución de la mejora de la calidad educativa, aportando a la superación de la fragmentación de las diferentes áreas de conocimiento, a la formación de actitudes y aprehensión de valores, maneras de entender la realidad desde una visión de totalidad y, en particular, a las relaciones sociales en un contexto específico (Ocampo, 2013).

Según Giraud y Arzamendia (2014), Arboleda, Silvera y Saker (2015), la transversalidad es una combinación de factores que impregna los contenidos de las áreas o disciplinas, de manera que contribuye significativamente al proceso enseñanza-aprendizaje, extendiendo su aplicación desde el individuo a la sociedad (Montes, Marín, Muñoz y Soto 2019).

Para Cevallos Mejía (2017) con la incorporación de un enfoque transversal se pretende incorporar el estudio de los problemas y demandas sociales con los referentes disciplinares.

Se presenta la transversalidad como un elemento nuclear que funciona como nexo de unión, al mismo tiempo que articula los saberes de los diferentes sectores de aprendizaje, y culmina dando sentido a los propios aprendizajes disciplinares. Estas notas definitorias contribuyen positivamente a la consecución de la corresponsabilidad social.

En lo esencial, resulta remarcable la necesidad de una formación integral capaz de conjugar o combinar el abordaje interdisciplinario con el enfoque transversal para efectuar un análisis plural sobre una determinada problemática en el contexto social. Este planteamiento contribuye a formar personas más autónomas y críticas. (Cevallos, 2017).

Llegados a este punto y sin más propósito que el procurar ofrecer una pequeña muestra sobre algunas de las investigaciones referentes que testimonian el debate recurrente en torno a la delimitación conceptual de transversalidad, la complejidad que entraña pone de relieve la necesidad de su continua reapertura. Sin embargo, en vista de la diversidad de posturas existentes en la materia, una última observación aún me interesa realizar en este apartado inicial, con el fin de delimitar el sentido y el significado que mejor se adapta al caso en estudio, en concreto al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Para ello resulta conveniente partir de la noción de transversalidad conectada a la formación multidisciplinar que en él se imparte y su reflejo en las diversas salidas profesionales que ofrece a los titulados, a los que se les requiere una serie de competencias genéricas y específicas claramente ligadas a la perspectiva integradora de la transversalidad. Despejado el anterior interrogante, a continuación, se procederá al análisis individualizado de cada una de las cuestiones en los epígrafes siguientes.

3. La finalidad de la titulación como premisa básica

Para comenzar, resulta remarcable el objetivo principal del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y no es otro que formar a profesionales con los conocimientos necesarios para comprender y gestionar el carácter inevitablemente dinámico e interrelacional del Trabajo y de los Recursos Humanos, enmarcados en una sociedad cada vez más compleja y sometida a un continuo proceso de transformación.

Con este propósito, el Grado pretende atender de manera integrada a la multiplicidad y diversidad de sus perspectivas, concretamente en lo referente a su dimensión jurídica, organizativa, sociológica, histórica, económica y psicológica. La formación multidisciplinar que se imparte en esta titulación, en la que se encuentran presentes casi la totalidad de las ciencias sociales, se alza no solo como una de sus principales notas distintivas, sino que le confiere un carácter transversal innato desde su génesis.

Bajo tales coordenadas, para alcanzar con éxito el punto de destino, se diseña una hoja de ruta sustentada sobre la base de la capacitación orientada a la aplicación de los conocimientos, con vistas a ejercer

adecuadamente las diferentes posibilidades profesionales vinculadas a su ámbito.

4. Una proyección profesional amplia y diversa como reflejo de la formación multidisciplinar ofertada en el Grado

4.1. Ámbitos profesionales

Como ya se ha adelantado, uno de los principales atractivos que atesora esta titulación reside en buena parte en su amplia gama de posibilidades profesionales, como consecuencia de la formación multidisciplinar recepcionada en los diferentes cursos que la componen. Esta particularidad no solo responde a la necesidad de los diferentes sectores implicados del mercado laboral, sino que también permite integrar diferentes perfiles profesionales, dando cabida a aspiraciones muy diversas por parte del alumnado que decide cursar los estudios conducentes a la obtención del título de graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Por tanto, es primordial dar a conocer el amplio abanico de salidas profesionales, como elemento nuclear que contribuye a incrementar notablemente un mayor grado de motivación.

Sea como fuere, en el contexto actual, el graduado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos debe conocer a fondo el mundo laboral.

En este sentido, hoy por hoy, cabe citar, al menos, entre los perfiles plenamente consolidados, los de Graduado Social, y la Dirección y Gestión de Recursos Humanos (reclutar, seleccionar, organizar los equipos humanos que forman una empresa, etc.). En el sector de la Gestión y la mediación e intervención en el mercado laboral, se considera como perfil prioritario el de los agentes o asesores de empleo y desarrollo local, en todo caso ante el proceso de convergencia europea cabe ser considerado como un perfil profesional emergente. Otros campos significativos de actuación profesional en concordancia con la formación recibida en el Grado, que se alzan como potenciales ámbitos de inserción laboral, y que requieren de la realización de estudios de postgrados para un adecuado ejercicio profesional de capacitación especializada, es el perfil de auditoría sociolaboral, y el de prevención de riesgos laborales. No obstante, otros potenciales ámbitos de inserción laboral son las Administraciones Públicas, el ámbito de la enseñanza y también la investigación. Al hilo de esta última opción referenciada, hay que recordar que el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos da acceso a la realización de otros estudios superiores, en concreto, tanto a la realización de máster, como al doctorado. En cualquier caso, conviene recordar que, tanto a nivel nacional como internacional, se insiste en la importancia de la investigación no solo como función clave de la propia Universidad sino como la piedra angular para el desarrollo social (Holgado Barroso, J., 2016).

Lo cierto es que va ganando peso, de manera exponencial, la demanda de especialistas en organización del trabajo y recursos humanos por parte de empresas del sector privado y por instituciones de la Administración. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que los recursos humanos constituyen un elemento estratégico de primer orden, y son el motor del rendimiento de la empresa, además de ser considerados como uno de los

factores clave para alcanzar una mejor posición competitiva (Laroche, P. et Salesina, M., 2018).

Por tanto, es un Grado que abre las puertas a un amplio sector laboral, y todo ello en su conjunto hay que ponerlo en valor. En cualquier caso, además de las numerosas salidas profesionales ya descritas, lo cierto es, que el espectro de inserción laboral, los perfiles y ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados es cada vez más amplio. Dicho de otro modo, si se prefiere, no debe entenderse en modo alguno que nos encontramos ante un catálogo cerrado, sino más bien todo lo contrario.

Otro dato interesante a tomar en consideración y que resulta ser bastante indicativo del peso que tiene esta titulación concreta, es la posición que continúa ocupando desde el año 2011 en el ranking de las titulaciones más demandadas por las empresas en España. Razón por la cual, el volumen de ofertas de empleo que requieren haber cursado estos estudios ha crecido notablemente.

Según datos recientes, en el año 2018 hay que destacar la demanda de perfiles de recursos humanos, siendo el más cotizado la figura del director; international recruiters; talent manager para compañías multinacionales y empresas en expansión; agregador de talento cuyo cometido principal es localizar el mejor candidato para las iniciativas procedentes del ámbito empresarial; business partners; responsable virtual para el área de recursos humanos, con la encomienda de crear nuevos equipos de trabajo, desarrollar y consolidar la identidad online tanto de las empresas como de sus empleados.

En cualquier caso, como cuestión medular también hay que destacar la orientación profesional entendida como estrategia educativa, junto con el desarrollo de competencias relacionadas con la empleabilidad (Iglesias Onofrio, M., Rodrigo Cano, D. y Valiente Mateo, J.A., 2014).

Por otro lado, los principales ámbitos profesionales vinculados al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos son los que se detallan a continuación:

1.- Recursos humanos: dirección y gestión de los recursos humanos; prevención de riesgos laborales o auditoría sociolaboral; diagnóstico de necesidades; consultorías sociolaborales; promoción de empleo; empresas intermediarias en el mercado laboral; salud laboral y medio ambiente; igualdad de oportunidades, etc.

2.- Intervención en el mercado de trabajo: asesoramiento y análisis de los mercados de trabajo; gestión; mediación e intervención en el mercado laboral: a través de las figuras de agentes de empleo, desarrollo y dinamización local.

3.- Asesoramiento y gestión en materia de seguridad y protección social: asesoramiento y gestión específica sobre esta materia.

4.- Asesoramiento, gestión, arbitraje y representación socio-laboral: gestión socio-laboral de la empresa; negociación colectiva; asesoramientos a pymes; representación procesal en tribunales laborales.

5.- Diseño, gestión y evaluación de políticas sociolaborales: políticas activas y pasivas de empleo, desde el ámbito de la administración pública,

hasta el empresarial, e incluso partidos políticos y sindicatos; asesoramiento, creación y gestión de empresas de economía social.

6.- Ejercicio libre de la profesión: consultor o asesor en materia de gestión personal y recursos humanos; perito en procedimientos laborales emitiendo informes en materias tales como, por ejemplo, organización de personal, amortización de puestos de trabajo, etc.

7.- Docencia e investigación: tanto en el seno de entidades públicas como privadas, bien sea en academias o escuelas de negocios, centros universitarios, enseñanza secundaria, bachillerato o formación profesional, formación de especialización y la vinculada con la esfera laboral (formación profesional para el empleo), etc.



Figura 1.-Muestra de ocupaciones consolidadas. Fuente: <http://empleo2.ugr.es/salidasprofesionales/grados/grado-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos/>

5. Delimitación general del ámbito competencial

A continuación, se muestra de manera concisa las principales competencias adscritas al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, sin más propósito que el procurar ofrecer una visión generalista, sin ánimo de exhaustividad.

Principales competencias genéricas	Principales competencias específicas
1.- Destrezas en manejar ideas y el entorno en el que se desenvuelven	1.- Capacidad para dirigir grupos de personas
2.- Habilidad de comprensión cognitiva	2.- Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
3.- Habilidades en las relaciones interpersonales	3.- Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
4.- Capacidad de reconocer la diversidad y multiculturalidad	4.- Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, participar y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
5.- Capacidad para organizar y planificar	5.- Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (selección de personal, diseño de sistemas retributivos, etc.)
6.- Capacidad para tomar decisiones	6.- Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
7.- Capacidad de análisis y síntesis	7.- Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
8.- Capacidad para la resolución de problemas	8.- Asesoramiento a las organizaciones sindicales y empresariales, así como a sus afiliados
9.- Destreza para el trabajo en equipo	9.- Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
10.- Capacidad de trabajo en un contexto internacional	10.- Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales

Tabla 2.- FALTA BREVE LEYENDA. Fuente: <http://empleo2.ugr.es/salidasprofesionales/grados/grado-en-relaciones-laborales-y-recursos-humanos/>

6. Información actualizada sobre el mercado laboral y los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

A continuación, se ofrece información sobre la situación del mercado de trabajo desde el punto de vista de los titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en este caso, según los datos publicados por el Servicio Público de Empleo Estatal, y referidos al año 2018.

Como ya se ha tenido ocasión de comentar, hay que tener en cuenta una cuestión esencial y es que, uno de los factores que incide en la empleabilidad tiene que ver precisamente con las características de un mercado laboral potencialmente dinámico y en constante transformación.

Según los datos oficiales obrantes para el año 2018, los contratos registrados a demandantes que tienen esta titulación han sido los siguientes:

276 contratos de duración indefinida y 3.394 contratos de duración temporal

2.068 contratos a jornada completa y 1.588 contratos a jornada parcial



Figura 3.- Evolución mensual del nº de contratos durante el año 2018. Fuente:http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/titulaciones/2018_13/titulados/ciencias_sociales_y_juridicas/ESTUDIO_TITULADOS_FI_6.pdf

Tal y como se puede visualizar en el siguiente gráfico, la tendencia evolutiva del número de contratos celebrados con titulados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, durante los últimos diez años, nos muestra que ha experimentado claramente un crecimiento exponencial, razón por la cual se consolida como un valor en alza.

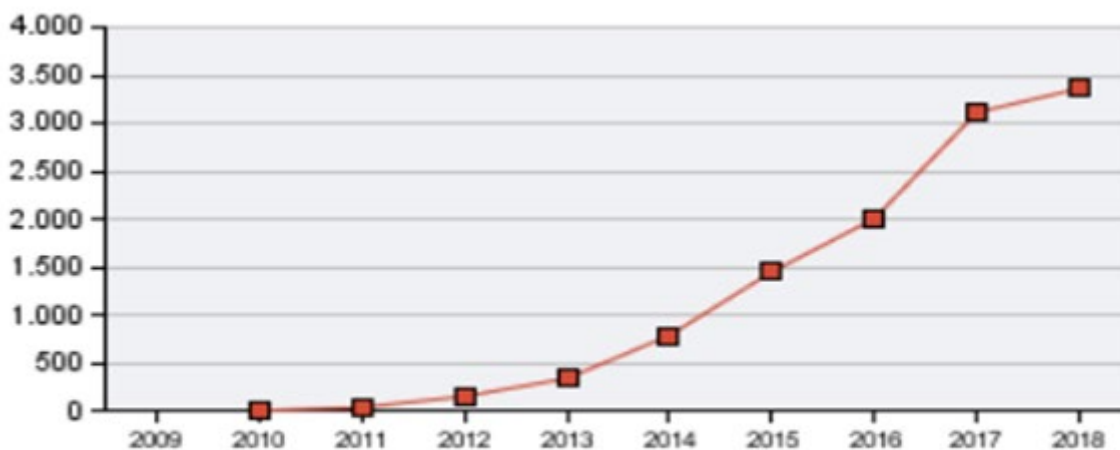


Figura 4.- Evolución últimos 10 años del nº de contratos (acumulado anual). Fuente:http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/titulaciones/2018_13/titulados/ciencias_sociales_y_juridicas/ESTUDIO_TITULADOS_FI_6.pdf

7. Últimas tendencias

En una era cada vez más digitalizada, es innegable el peso que han adquirido las nuevas tecnologías y las redes sociales. En la actualidad de nuestros días el denominado «reclutamiento 2.0» y la utilización de redes sociales tales como LinkedIn, Twitter o Facebook, entre otras, se alzan como herramientas necesarias para los departamentos de recursos humanos.

El uso de los medios digitales en el ámbito laboral prolifera de manera irremediable, a merced de la tecnificación del trabajo y los nuevos escenarios profesionales. Mientras tanto, para su acomodo es preciso recibir una formación de calidad para adaptarse a los cambios y afrontar con éxito los nuevos desafíos que plantea la revolución industrial 4.0, la robotización, el uso de la inteligencia artificial en la industria, etc. (Lafuente Pastor, V.P., 2018).

Las últimas tendencias están estrechamente vinculadas con el empleo de estos instrumentos emergentes y que cada vez más son indispensables, por ejemplo, para reclutar candidatos por la vía de las redes sociales, utilizando determinados hashtags para localizar posibles candidatos, etc.

Para el ejercicio adecuado de determinadas ocupaciones profesionales en el campo de los Recursos Humanos, se requiere conocimientos de las tendencias más recientes tanto para la captación del talento como para su retención, así como en materia de relaciones laborales, organización y gestión de los sistemas de retribución, planificación de carrera, inteligencia artificial, entre otras áreas.

Otro dato de interés a tener en cuenta, es la creciente demanda de profesionales que tengan una gran capacidad analítica, para cubrir puestos de trabajo tales como responsables de departamentos estratégicos o directivos. Además, también está siendo muy valorada la capacidad de polivalencia, negociación, y las habilidades interpersonales.

Otro sector estratégico en auge es el comercio exterior y la exportación, para el que se precisan especialistas en legislación internacional, mercado exterior y negocios, y fiscalidad. Por otro lado, con motivo de la irrupción de las nuevas tecnologías y la financiación online, se mejoran las posibilidades de contratación para tecnólogos financieros, entre otras opciones.

Cada vez más se registran mayores niveles de creación de empleo procedente del comercio electrónico, razón por la cual, el sector logístico continúa al alza.

Sea como fuere, ya es una necesidad la formación en idiomas, especialmente el dominio del inglés para ocupaciones profesionales ligadas al marketing, asesoría de empresas, dirección general, así como en los ámbitos de administración, finanzas y recursos humanos.

8. Metodologías efectivas de aprendizaje

Desde la etapa más temprana del proceso formativo, el interés y la preocupación por la búsqueda continua de nuevas y renovadas estrategias de aprendizaje es, sin duda, el principal nexo de unión entre quienes nos dedicamos al desempeño de la docencia y la mejora de su calidad. En este sentido, cabe destacar la implementación de la metodología de aprendizaje basado en problemas. Entre sus fortalezas hay que subrayar el cambio de

mentalidad que ello implica en el ámbito docente, donde el profesor actúa como facilitador del proceso de aprendizaje, cediendo el protagonismo al alumnado, creando un espacio de aprendizaje colaborativo, con el fin de promover y maximizar competencias y habilidades necesarias en el presente entorno profesional. En particular, está especialmente indicado para el ámbito de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Además, en la práctica se constata que la apuesta por un proceso de formación y aprendizaje más participativo provoca una mayor implicación y motivación por parte del alumnado, sin perjuicio de la adquisición de otras destrezas sociales como, por ejemplo, el trabajo en equipo. El empleo de esta herramienta metodológica promueve el pensamiento crítico y mejora la búsqueda de alternativas para la resolución de problemas, dotándoles de una preparación para afrontar con éxito los retos actuales de la propia actividad profesional. Todo ello en consonancia con los objetivos marcados por el Espacio Europeo de Enseñanza Superior (EEES), en torno a la adquisición de competencias por el alumnado que favorezca tanto su incorporación al mercado de trabajo, como a su propio desarrollo como ciudadanos (Benítez González, M., y León Pérez, J.M., 2012).

Por otro lado, resulta imprescindible traer de nuevo a colación el empleo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, las TICs, aplicadas a la docencia. En este sentido, es justo reconocer el lugar central que ocupan en la impartición de las diferentes asignaturas que integran el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, en tanto que han contribuido a un avance importante en los procesos de formación y aprendizaje en el ámbito académico. Hoy por hoy, el empleo de las TICs ha propiciado nuevas estrategias para generar, gestionar y transmitir el conocimiento, así como nuevas formas de comunicación entre los usuarios. Esta nueva cultura digital requiere que las Universidades, en su condición de actores esenciales en la denominada «sociedad del conocimiento» o «sociedad digital», estén a la altura de estas importantes transformaciones, y así lo vienen avalando sin fisuras, entre ellas, la Universidad de Granada, seriamente comprometida con esta causa y portadora de interesantes iniciativas. Por tanto, es obvio que el empleo de las nuevas tecnologías no solo se ha vuelto indispensable en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, sino en la totalidad de las titulaciones restantes.

Este proceso innovador y en permanente readaptación ha generado el concepto, en sentido amplio, de «Universidad Digital», que aglutina desde servicios de apoyo al aprendizaje y a la investigación, hasta servicios digitales de gestión y administración de los diferentes recursos universitarios.

En concreto, desde mi experiencia para el desempeño y mejora de mi labor docente en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, ha sido y continúa siendo de gran utilidad el empleo de la Plataforma de Recursos de Apoyo a la Docencia de la Universidad de Granada (PRADO), ahora en su versión mejorada PRADO 2. Esta plataforma de gestión del aprendizaje (LMS, Learning Management System), basada en Moodle, ofrece muchas funcionalidades que posibilitan la verificación de la naturaleza transversal del curso, tanto en la modalidad presencial como para la gestión de la docencia online. Para comenzar, entre los recursos

más destacables para la consecución de dicho fin, resulta de gran utilidad la existencia de varios espacios docentes para cada uno de los cursos, un espacio docente común en el que participamos todos los docentes que impartimos la misma asignatura y también todos los estudiantes matriculados en ella, con el fin de fomentar una mayor participación intragrupal, o bien haciendo uso del espacio docente individual para cada grupo de teoría, en este caso, la docencia queda circunscrita al docente asignado para dicho grupo así como los estudiantes matriculados en el mismo. En todo caso, cualquiera de los dos espacios habilitados resultan de gran utilidad tanto para la impartición de los contenidos, como para la realización de prácticas, procurando siempre aumentar las interacciones entre el alumnado y el docente, cultivando sus habilidades de cooperación, capacidad de reflexión y el trabajo en equipo (principalmente enfocadas a la resolución de supuestos prácticos reales que permita al alumno conectar con la realidad profesional, simulaciones para la resolución extrajudicial y/o judicial de conflictos, comentarios de resoluciones judiciales, análisis y detección de las posibles interpretaciones de la normativa vigente, debates sustentados sobre la base de la argumentación jurídica, etcétera).

En cualquier caso, resulta especialmente remarcable el debate como herramienta docente estrechamente conectada con la adquisición y desarrollo de las competencias transversales (Ahumada Carazo, R.M., Baratas Iglesias, I. y Merida Sanz, D., 2015).

Junto con los espacios ya mencionados, es conveniente destacar entre las múltiples opciones y funcionalidades que nos ofrece para materializar dicho cometido, la herramienta «taller», a través de la cual, permite que las actividades de presentación de trabajos sean objeto de evaluación por pares por parte de los propios estudiantes, el foro, la recolección y compartición colaborativa de información sobre las diferentes temáticas que se van abordando, así como la introducción de la técnica de gamificación de actividades docentes con la utilización de insignias para llevar a cabo el seguimiento de la evolución de los alumnos.

Con respecto a esta última opción, hay estudios que avalan la efectividad del empleo de la gamificación, especialmente en asignaturas jurídicas que se imparten en titulaciones universitarias que no son puramente jurídicas. A través de esta técnica, se consigue aumentar significativamente la motivación, evita el aislamiento del alumno y mejora sus habilidades para relacionarse, favorece el trabajo en equipo, así como su capacidad de razonamiento jurídico para la toma de decisiones, con lo cual, reduce el aprendizaje centrado en la memorización (Serrano García, M.J, Dilla Catala, M.J., Quintanilla Navarro, B. y García Quiñones, J.C., 2019).

Otra herramienta necesaria para la docencia y la mejora de las vías de comunicación, que ya contamos con ella, es la aplicación oficial de la Universidad de Granada (UGRApp) disponible para dispositivos móviles. Esta iniciativa se suma al proceso de transformación digital para la mejora de la calidad docente.

Todo ello sin perder de vista que, en el marco de los nuevos modelos de formación universitaria, el aprendizaje se centra en el alumno desde una óptica más individualizada y ajustada a sus necesidades (Carrasco Hernández, A.J., Martínez Costa, M. y Jiménez Jiménez, D., 2015).

Partiendo de esta premisa, el empleo de las nuevas tecnologías aplicadas en la impartición de las asignaturas que componen esta titulación contribuye de manera positiva a esta demanda.

Las asignaturas que se imparten en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y especialmente las vinculadas con el Derecho Social, suponen un terreno abonado para que los estudiantes como ciudadanos reflexionen, y sean partícipes de la creación de un foro de debate para confrontar ideas y proponer soluciones. Dicho en otros términos, los alumnos junto con los docentes aportaran conocimiento *lege ferenda* desde la sede universitaria al conjunto de la sociedad. Esta propuesta vendría articulada desde una triple dimensionalidad, un contenido teórico, una proyección práctica y la motivación del alumnado alentada por su mayor participación e implicación en la generación del conocimiento (Quintero Lima, M.^a G., 2017).

Es evidente, que el empleo de estas tendencias metodológicas enmarcadas en el ámbito universitario está en clara sintonía con las directrices contempladas en el ambicioso proyecto del Espacio Europeo de Educación Superior. Es un paso más en el avance hacia un cambio profundo de paradigma de enseñanza universitaria. De modo que, se pasa de la metodología tradicional, basada fundamentalmente en la transmisión vertical del conocimiento de profesor a alumno, en el caso de este último, reduciendo su papel como mero receptor de la información, hacia un sistema en el que precisamente es el alumno el principal protagonista en su propio proceso de formación y aprendizaje (Moreno Díaz, J.M., 2017).

9. Conclusiones

En la actualidad de nuestros días, parece irrefutable la necesidad de un profundo y continuo replanteamiento del ejercicio de la profesión docente en el ámbito de la educación superior universitaria. Todo ello con el objeto de adaptarla al contexto en el que finalmente se desarrolla, marcado por la era de la digitalización, la irrupción de nuevas y renovadas tecnologías de la información y comunicación, la robotización, la demanda de perfiles profesionales emergentes ante la transformación que vienen experimentando las relaciones laborales, etc. En definitiva, son necesidades que deben ser atendidas desde la formación universitaria.

En este contexto, ante una realidad que se torna cada vez más compleja, subsumida en un continuo proceso de transformación en el que convergen factores de muy diversa naturaleza, el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, se alza como una de las titulaciones prioritarias para dar respuesta a los nuevos retos y desafíos que reclama el mercado laboral. Especialmente en el tránsito desde sus planteamientos más clásicos hasta la implementación de las fórmulas más innovadoras, tal y como exigen las nuevas tendencias. Desde esta perspectiva, esta titulación hay que concebirla como un terreno abonado para la consecución efectiva de estos fines. Como ya se ha señalado y ahora se reitera, la razón central reside en su principal potencial, y es el carácter transversal que presenta el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, debido tanto a la formación multidisciplinar que en él se imparte, como las múltiples y variadas posibilidades laborales que ofrece a los titulados.

Dicho lo cual, sobre esta base y orientados en esta dirección, se antoja fundamental redefinir e integrar diferentes estrategias de aprendizaje en el área que nos concierne, giros en las tácticas y nuevas tendencias metodológicas que no siempre resultan fáciles de perfilar.

A tal fin, en la senda ya iniciada de modernización del ejercicio docente en la educación superior, hay que consolidar el planteamiento que gira en torno al aprendizaje participativo, en el que el alumno adquiere un papel activo en su propio proceso de formación y, por consiguiente, en la construcción del conocimiento. En la búsqueda de nuevas formas de construcción del conocimiento, la Universidad, en general, debe ser concebida como un espacio de aprendizaje conjunto, desterrando cualquier enfoque exclusivamente unidireccional que ha quedado obsoleto con el paso de los años y, por tanto, inapropiado. Además, este mismo planteamiento ya está siendo requerido en el ámbito laboral al que se aspira a incorporarse. En consecuencia, sería un grave error obviar la necesaria coordinación que debe existir y mantener entre la formación universitaria recibida en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos y el desempeño de las diversas ocupaciones profesionales en su posterior incorporación al mercado laboral. De lo contrario, reportaría efectos negativos, entre ellos supondría la desconexión con la propia realidad socio-laboral.

En cualquier caso, hay que asumir con absoluta determinación la responsabilidad, no solo docente, sino como un compromiso con la propia sociedad y con vocación de servicio público, de formar profesionales competentes que estén a la altura y capaces de liderar un mundo laboral moderno. De ahí la necesidad de apostar por una amplia participación de todos los sujetos implicados, que nos permita enriquecer y al mismo tiempo enriquecernos.

Referencias bibliográficas

Ahumada, R.M., Baratas, I. y Merida, D. (2015). El "debate universitario" en la práctica de la asignatura Gestión de Empresas II del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad del País Vasco. *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 33, 45-71.

Benítez, M., y León, J.M. (2012). Aprender diagnosticando y resolviendo problemas en el ámbito de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos. *Trabajo: Revista Iberoamericana de relaciones laborales*, 25-26, 41-56.

Carrasco, A.J., Martínez, M. y Jiménez, D. (2015). La mejora de satisfacción de los estudiantes del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos con el uso de las TICs: efectos de las estrategias de aprendizaje y de las experiencias de flujo. *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 33, 17-30.

Cevallos, Y.A. (2017). Transdisciplinariedad y transversalidad. *Revista Publicando*, 4, 499-512.

Holgado, J. (2016). El Trabajo Fin de Grado. Una oportunidad para la investigación universitaria. En A.M., CHOCRÓN (Dir.), *Calidad, docencia*

universitaria y encuestas: «Bologna a coste cero» (pp. 235-240). Sevilla: Asociación de Mujeres Laboralistas de Andalucía (AMLA).

Lafuente, V.P. (2018). El cambio de paradigma tecnoeconómico y los nuevos escenarios profesionales. Crisis de los derechos laborales y nuevos riesgos emergentes. *Acciones e Investigaciones Sociales*, 38, 11-36.

Laroche, P. et Salesina, M. (2018). *GRH et relations de travail. Fondements théoriques, enjeux contemporains*. Louvain-la-Neuve: De Boeck Supérieur.

Montes, K.J., Marín, R., Muñoz, F. y Soto, M.C. (2019). Transversalidad y transdisciplina: la planificación docente en la educación superior. *Revista Publicando*, 6, 35-49.

Moreno, J.M. (2017). La enseñanza del Derecho del Trabajo en los estudios de Ciencias del Trabajo y de Relaciones Laborales: el caso particularizado de la Escuela Universitaria de Osuna. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 5, 1-35.

Iglesias, M., Rodrigo, D. y Valiente, J.A. (2014). Universidad y empleo: orientación profesional para los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, 30, 79-99.

Ocampo, C. (2013). La incorporación de la transversalidad en el diseño curricular de la Universidad Estatal a Distancia. *Actualidades Investigativas en Educación*, 13, 342-368.

Quintero, M.^a G. (2017). Las nuevas necesidades formativas en el marco de la digitalización y demás avatares 4.0 (La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible como herramientas docentes). *Lan Harremanak: Revista de relaciones laborales*, Extra 37), 128-149.

Serrano, M.J, Dilla, M.J., Quintanilla, B. y García, J.C. (2019). La gamificación del aprendizaje del Derecho en los Grados no jurídicos, *Proyecto de Innovación Docente*. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/56105/1/Memoria%20Proyecto%20innnovacion%20docente%202019%20La%20gamificaci%C3%B3n%20del%20aprendizaje%20del%20Derecho%20en%20los%20Grados%20no%20jur%C3%ADdicos%20%284%29.pdf>