

LA HISTORIA ECONOMICA EN EL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Carlos Arenas Posadas (Fac. Ciencias del Trabajo. Univ. Sevilla)

Agustín Galán García (Fac. Ciencias del Trabajo. Univ. Huelva)

1. La construcción del espacio europeo de educación superior
2. Perfiles profesionales de la diplomatura en relaciones laborales y la licenciatura en ciencias del trabajo.
3. Aportación del Area de Historia e Instituciones Económicas a los fundamentos y transversalidad del Grado en *Ciencias del Trabajo*.
4. Metodología y evaluación de la formación

1. LA CONSTRUCCIÓN DEL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Si el proceso de convergencia con Europa abarca cada vez más aspectos , incluso de la vida cotidiana, la educación superior se ha mantenido relativamente alejada de esta tendencia. En los últimos años hemos asistido a un crecimiento vertiginoso de los intercambios entre universidades, ya sean profesores, investigadores, alumnos, etc. mientras que las estructuras organizativas y los sistemas educativos se mantienen casi al margen de las exigencias que implica la propia convergencia. Sin embargo, la Declaración de la Sorbona en 1998 y muy especialmente desde el momento en que se suscribe la Declaración de Bolonia en 1999, el proceso de convergencia en el ámbito de la educación superior ha recibido un impulso sin precedentes¹.

¹ En el Seminario Internacional que sobre *Evaluación de la Calidad y Acreditación de la Enseñanza Superior*, se celebró en Madrid el pasado mes de febrero, se ha planteado ya la necesidad de establecer acuerdos internacionales que permitan crear espacios de colaboración en el ámbito de la garantía de la calidad, tanto en los programas como en las instituciones de Educación Superior.

Especialmente a partir de Bolonia, los ministros europeos de educación van a instar a los estados miembros de la unión europea a desarrollar e implantar en sus países las siguientes actuaciones²:

1. Adoptar un sistema de titulaciones comprensible y comparable para promover las oportunidades de trabajo y la competitividad internacional.
2. Establecer un sistema de titulaciones basado en dos niveles principales. El grado, afecto al perfil profesional que corresponda, y el segundo, conducente a titulaciones de postgrado.
3. Establecer un sistema común de créditos que permita la comparabilidad y promueva la movilidad de los estudiantes y titulados.
4. Adoptar como unidad organizativa el crédito, que tratará de medir el esfuerzo académico de los alumnos.
5. Estimular la movilidad, cooperación y calidad

El Consejo de Europa celebrado en Lisboa el año 2000 introdujo otra cuestión que de ningún modo podemos perder de vista. Nos referimos a la importancia del aprendizaje permanente en la sociedad del conocimiento³. La Declaración de Praga hizo suyo este principio, como elemento esencial para mejorar la calidad de vida de

² La integración del sistema universitario español en el espacio europeo de enseñanza superior. Documento marco. Febrero 2003.

³ Memorandum sobre el aprendizaje permanente. Documento de Trabajo. M.E.C. y D. 2000. El debate que se está llevando a cabo en estos momentos en la mayor parte de los países miembros sobre el futuro de las universidades, pone de manifiesto que se están empezando a atacar cuestiones prácticas. "No se logrará abrir los estudios universitarios a públicos nuevos y más amplios a menos que cambien las propias instituciones de enseñanza superior y no solo por dentro, sino también en sus relaciones con otros sistemas didácticos." **El Papel de las Universidades en la Europa del conocimiento**. Comisión Europea EAC A1 (B7 - 9/58)5.02.2003

todos los ciudadanos de la unión, e insistió en la necesidad de desarrollar sistemas de garantía de la calidad y de mecanismos de certificación y de acreditación⁴.

A nivel nacional es conocido que ya la LOU en su tít XIII habla de la incorporación del sistema español al EEES⁵

No escapa a nadie que todo este proceso ha venido estimulado, de manera creciente, por las dimensiones que han alcanzado por los programas de movilidad e intercambio de alumnos y profesores en el seno de la propia UE. Nos referimos fundamentalmente al Sócrates y Erasmus, que al poner de manifiesto las dificultades de compatibilizar los distintos sistemas educativos vigentes, van apuntando como posible solución la armonización de los diferentes sistemas educativos.

En síntesis y desde el punto de vista práctico, los objetivos generales que Bolonia y el Documento Marco del Ministerio quieren implantar en la formación de los alumnos son tres:

1. Un marcado sesgo profesional de los títulos de grado
2. Una atención preferente a los fundamentos teóricos y analíticos de las distintas materias
3. Una ágil transversalidad que permita una comprensión de los contenidos desde distintas perspectivas y metodologías.

2. PERFILES PROFESIONALES DE LA DIPLOMATURA EN RELACIONES LABORALES Y LA LICENCIATURA EN CIENCIAS DEL TRABAJO.

⁴ Ver Mora, J.G. La mejora de la eficacia de la enseñanza superior en el nuevo contexto europeo. Papeles de Economía Española, nº 95, 2003 (188-193)

⁵ "En el ámbito de sus respectivas competencias, el gobierno, las CCAA y las universidades adoptarán las medidas necesarias para la plena integración del sistema español en el EEES".

Nos corresponde, como Area de Conocimiento, aplicar dichos principios al futuro *Grado de Ciencias del Trabajo*, o el nombre que finalmente adquiriera, y valorar el papel que debe jugar tanto en el apartado de los fundamentos como en la transversalidad⁶. Antes sin embargo será necesario esbozar los perfiles profesionales de las dos titulaciones de las que partimos:

2.1 Diplomatura de Relaciones Laborales⁷.

Gestión de Recursos Humanos

Representación y mediación laboral

Intermediación en el mercado de trabajo

2.2 Lic. en Ciencias del Trabajo

Relaciones laborales

Recursos humanos, auditoria, prevención de riesgos laborales

Mediación laboral

Intermediación en el mercado de trabajo.

Una vez que conocemos los objetivos generales del proceso de convergencia y los perfiles profesionales de la titulación a la que nos estamos refiriendo, nos falta conocer la estructura que tendrá en el futuro la titulación en cuestión. En estos momentos, y conscientes de que las cuestiones claves aún están por resolverse por parte del Ministerio de Educación, se está trabajando con la hipótesis de un grado de 4 años y un postgrado de uno⁸.

⁶ Proceso similar habría que articular, si no se está produciendo ya, para el resto de las titulaciones en las que participa el Area.

⁷ No nos referimos aquí a la manera de ejercer los conocimientos adquiridos; ya sea como profesional libre o en seno de una organización.

⁸ En la línea que establece el documento marco "... deberá definirse un catálogo de títulos de primer nivel, tomando como punto de partida el actual, pero propiciando una disminución mediante las fusiones o agrupaciones necesarias para racionalizar el conjunto tanto desde el punto de vista nacional como el europeo".

3. APORTACIONES DE LA HISTORIA ECONOMICA A LOS FUNDAMENTOS Y TRANSVERSALIDAD

Corresponde ahora analizar la aportación del área de Historia e Instituciones Económicas, tanto al nivel de fundamentos como en la transversalidad.

1) Fundamentos:

Propuesta. **Historia Social y Política Contemporánea.**

Con este nombre ya se imparte una asignatura troncal en la Diplomatura de Relaciones Laborales, asignatura compartida en distintas universidades con otras Areas de Conocimiento. Quizás por eso no se deba intentar cambiar su enunciado, pero, en aras a la "profesionalización" de éste, como de cualquier Grado, habría que volver a insistir que en aquellas universidades donde nuestra Area tiene responsabilidades en esta asignatura, los contenidos deben tener en cuenta los futuros intereses profesionales de los alumnos, una mejor adecuación de los mismos a los perfiles profesionales del Título. Cualquier trasvase mecánico de la Historia Económica o de la Historia Social que se imparten en Facultades de Económicas o de Historia es, en parte, un fraude. Aunque el Ministerio no cambie los descriptores de la troncalidad en los Planes del futuro Grado, el Area debe incluir preferentemente en esta materia, los fundamentos y la evolución de las distintas estructuras económicas, pero sobre todo un acercamiento a los rasgos esenciales de los distintos sistemas de relaciones laborales. Si lo hacemos así, los Centros preferirán nuestra aportación a la de otras Areas; si no lo hacemos así, difícilmente podremos seguir en ellos.

2) Perfiles profesionales y transversalidades.

Si nos atenemos a los perfiles profesionales de los dos ciclos actuales que otorgan el Título de Diplomado en Relaciones Laborales y de Licenciado en Ciencias del Trabajo, y en previsión más que probable de que el futuro Grado de cuatro años

establezca una refundición mejor articulada de esos perfiles, el Area de Historia Económica debe proponer una oferta a cualquiera de las troncalidades que definan y desgranen los mismos. Al decir proponer una oferta, debemos de olvidarnos del concepto de "asignatura" en el sentido tradicional del término para ofrecer una "propuesta de transversalidad" donde quede bien demostrado el interés de la misma para la formación del futuro profesional. Cualquier propuesta considerada como un "placebo", será ignorada por los responsables académicos en los distintos Centros.

En el perfil profesional relativo a la representación, intermediación y negociación laboral, se podría ofrecer la siguiente materia transversal

Historia de la negociación en los mercados de trabajo.

Se trataría en ella de efectuar un recorrido de ida y vuelta a la "empresarización" de la negociación pasando por el desarrollo de la negociación colectiva. La actividad desvelaría qué estrategias e intereses políticos, empresariales o sindicales están detrás de una u otra modalidad de negociación, y cuales son los contextos económicos y políticos que condicionan esas estrategias.

En el amplio perfil profesional que se identifica con el epígrafe de "Protección Social", la oferta del Area podría ser la siguiente

Historia de la distribución de la riqueza.

¿Cómo ha evolucionado la distribución de la riqueza entre los distintos factores productivos? ¿Qué explica que en determinados momentos históricos, la tierra, el capital o el trabajo obtengan mayor participación en la riqueza que los demás?. Qué participación en la riqueza han tenido los jóvenes, las mujeres, los ancianos? ¿Cómo explicar la discriminación de géneros, edades o colectivos en la distribución de la riqueza?

Historia de la protección social

Se trataría aquí de describir los distintos sistemas que particulares, sociedades y el Estado han organizado para proteger a los colectivos sociales más vulnerables, pero sobre todo preguntarse qué incidencia tienen esos sistemas de protección sobre las distintas vertientes de la actividad económica: la distribución de la riqueza, la inflación, los mercados de trabajo y el desarrollo económico.

Historia de los mercados de trabajo

Esta debería ser una de las ofertas "fuertes" del área. Se trataría de ver cuáles son los mecanismos y contextos que crearon estas instituciones; su evolución; la influencia que ejercen en ellos otras instituciones como los gobiernos o los sindicatos; la evolución cuantitativa y cualitativa de oferentes y demandantes; la determinación de los salarios en los distintos períodos, etc.

Desempleo y políticas de empleo en la historia

Esta materia que completa la anterior trataría de la evolución del desempleo, su percepción; sus causas desencadenantes, y de las políticas que intentaron paliarlo.

Distritos industriales y economía social

En el viaje de vuelta a los principios y estrategias del siglo XIX que se está produciendo en el siglo XXI, no estaría de más demostrar la importancia del análisis histórico comparando la realidad de los distritos industriales y de la economía social en aquel siglo, con la actual globalización de la producción en el momento actual.

En el perfil profesional relativo a la gestión de los recursos humanos se podría ofrecer:

Historia de la gestión de los recursos humanos

Sociólogos, economistas de la empresa e historiadores han competido en los tres últimas décadas por construir un cuerpo de doctrina académico sobre organización del trabajo en la empresa contemporánea. Más que descripciones exhaustiva propias de otras áreas, los historiadores deberíamos aquí contextualizar los modelos organizativos del trabajo con el contexto mercantil, las circunstancias institucionales y políticas, o el desarrollo de la lucha de clases.

Historia de la prevención de riesgos laborales

Habría que abordar aquí el estudio de la siniestralidad en el trabajo, el impacto económico que ha supuesto para la empresa y el estado, la visión del problema que a lo largo del tiempo han desarrollado empresarios, sindicatos, los propios trabajadores; una aproximación a las estadísticas, análisis comparado con otros países que hoy presentan unas cifras sensiblemente inferiores al nuestro, indemnizaciones, integración de la función de prevención en la organización empresarial, etc.

Origen y características de los sistemas de relaciones industriales.

A lo largo de la historia contemporánea, los países han ido construyendo su propio modelo de relaciones industriales -relaciones en la empresa, composición del capital, participación de los trabajadores en la empresa, control del trabajo, determinación de los salarios, etc.-, siguiendo pautas afines a las de su entorno geográfico y/o político. La descripción de los distintos sistemas y el análisis comparado de los mismos constituye un instrumento de indudable valor en el descubrimiento de las ventajas competitivas de las distintas economías-.

4. METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN

Uno de los aspectos más interesantes y novedosos del futuro EEES es su propuesta metodológica y de evaluación de los resultados de la formación; tan novedoso que costará en algunos casos la adecuación de nuestros modelos de enseñanza habituales a los recomendados. Básicamente, el EEES trata de modificar el concepto de aprendizaje ligado esencialmente a los conocimientos y capacidad de transmisión de los mismos por parte de los profesores, a otro concepto donde cobre mayor relevancia la curiosidad científica y la capacidad auto-formativa del alumno. La misión del profesor se transforma, en buena parte, desde la mera transmisión de conocimientos a la orientación para el aprendizaje.

El profesor del Área en el futuro inmediato debería:

- a) Ser capaz de establecer de forma relativamente breve una síntesis significativa de los rasgos fundamentales de las distintas materias fundamentales y transversales.
- b) Ser capaz de interesar al alumno con esas gruesas pinceladas en la profundización de los asuntos que se le proponen.
- c) Conocer bien la bibliografía, las bases de datos, los materiales en la red, etc., propios de cada materia para proponer a los alumnos el programa de lecturas o de investigación más adecuado.
- d) Dominar las técnicas de trabajo en seminarios para comprobar el rendimiento de los alumnos en pequeños grupos.
- e) Corregir y reorientar en las tutorías los informes emitidos por los alumnos.

Los cambios en los métodos didácticos deberán traducirse en cambios en los sistemas de evaluación. La evaluación continua debe sustituir en buena medida al viejo sistema fundamentado, casi exclusivamente en exámenes.

La evaluación de los resultados deben concretarse a través del Crédito Europeo, muy distinto, como se sabe, al que hemos tenido en la Universidad Española equivalente a diez horas.

La primera y fundamental novedad del nuevo crédito no es tanto su dimensión -25 horas-, como el hecho de que esté basado exclusivamente en el trabajo del alumno; un trabajo en él que no sólo se incluyen las horas de clase, sino también aquellas otras que dediquen a la formación: estudio, lecturas, investigación, tutorías, exámenes, etc.

Lo fácil sería establecer una traslación mecánica de los viejos a los nuevos créditos; es decir, seguir haciendo lo mismo y llamar 25 a lo que ahora llamamos 10. Abundarán las tentaciones para hacerlo así, pero realmente estaríamos no sólo contra el espíritu de Bolonia y del EEES, sino contra la posibilidad de que nuestros alumnos participen de la formación de calidad que la Unión Europea pretende. Hace falta por tanto establecer una exacta medición del esfuerzo para cada una de nuestras ofertas fundamentales o transversales, dividiéndolas en horas de clase, de lectura y consulta, de tutorías, seminarios, de emisión de informes y de preparación y desarrollo de los propios exámenes.

La tarea no será fácil. Mucho menos si las infraestructuras y el número de alumnos por grupo o por profesor no son los óptimos para llevar a cabo la transformación que se pretende.

No obstante, al título de experimento, proponemos la siguiente distribución del tiempo de trabajo del alumno en cualquiera de las materias que se proponen:

- a) Clases magistrales 20%
- b) Seminarios pequeños grupos 20%
- c) Lecturas e informes 50%
- d) Tutorías y consultas 8%
- e) Evaluación y exámenes 2%

El EEES es un reto importante tanto para la Universidad Española, como para el Área de Historia e Instituciones Económicas. Para el Área de Historia Económica es una oportunidad histórica para reivindicar la importancia de nuestra presencia en Facultades de Económicas, Empresariales o Ciencias del Trabajo. La oportunidad que se nos ofrece a través de asignaturas fundamentales o materias transversales es única para aportar a los futuros profesionales nuestros métodos de análisis, y a nosotros mismos para acercarnos a otras Áreas y métodos con los que compartiremos, o deberíamos compartir, las unidades didácticas que resulten de la adecuación profesional de las enseñanzas.