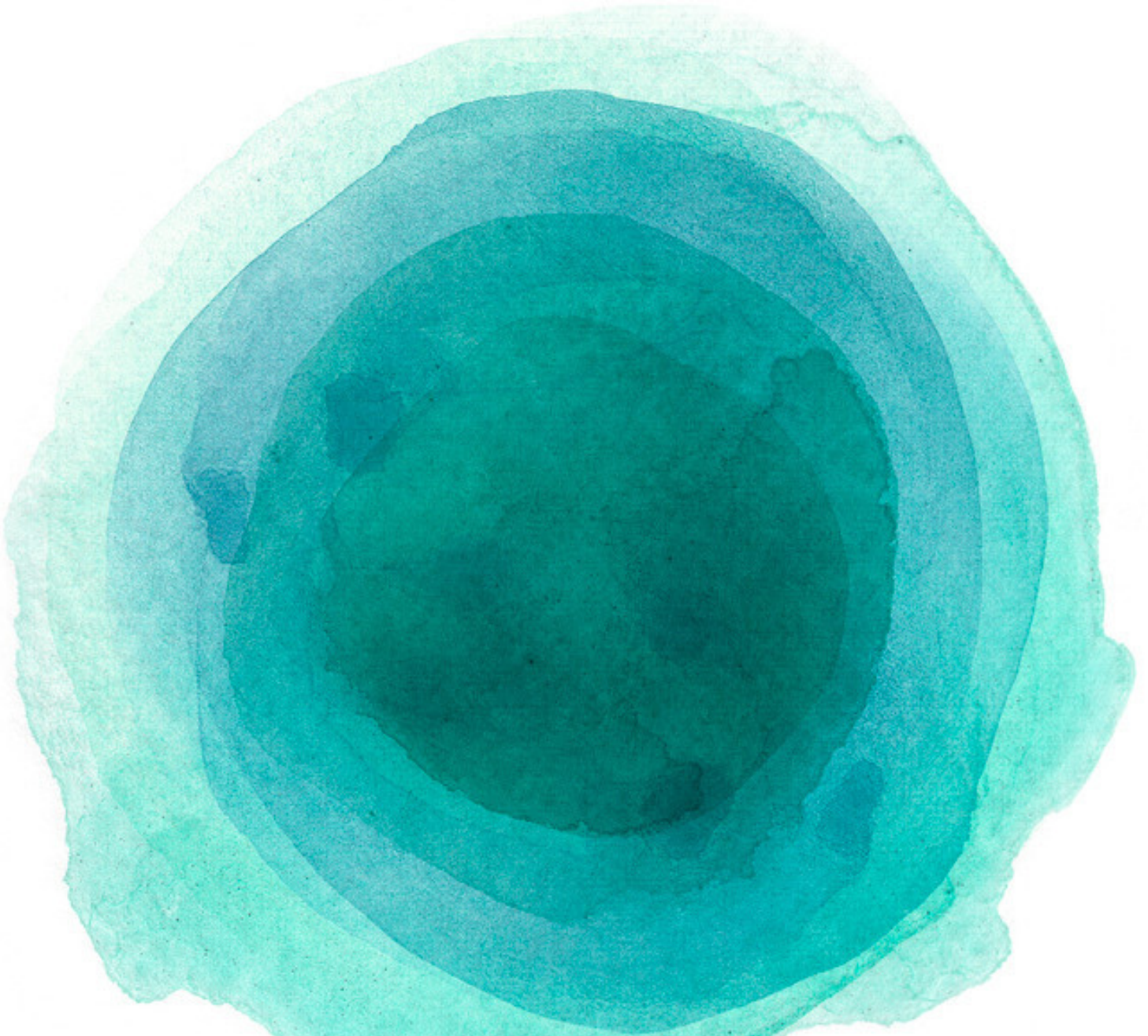


Nº . 3. ZB // DICIEMBRE 2019 ABENDUA

BULETINA EL BOLETÍN

LAN HARREMAN ETA GIZARTE LANGINTZA
FAKULTATEA / FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y
TRABAJO SOCIAL



eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

LAN HARREMAN
ETA GIZARTE LANGINTZA
FAKULTATEA
FACULTAD
DE RELACIONES LABORALES
Y TRABAJO SOCIAL



02 Saludo del Decano

Noticias

- 03 El alumnado de nuevo ingreso de grado y posgrado en la facultad en el curso 2019-20 asciende a 294 personas
- 04 Acto de graduación promoción 2015-19 grado en trabajo social
- 05 Actos, jornadas y seminarios en la facultad de relaciones laborales y trabajo social
- 09 Inaugurada la nueva edición del postgrado especialista universitario en "gestión e innovación de servicios sociales" curso 2019-20
- 10 Los grados en trabajo social y en relaciones laborales y RRHH son los mejor remunerados entre los egresados en 2015 según LANBIDE
- 11 La comisión de igualdad de la facultad organiza un taller para difundir el protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género
- 14 Proyecto de investigación sobre participación ciudadana desarrollado por las profesoras de la facultad Noemí Bergantiños y Ainhoa Berasaluze

Entrevistas

- 16 Isabel Vázquez: Un total de 11 alumnas y alumnos realizan el curso 2019-20 el itinerario dual del grado en relaciones laborales y recursos humanos
- 19 Belén Hernández y Beatriz Badillo: Visita del alumnado de la facultad a la unidad Pompeu Fabra de Barcelona

SALUDO DEL DECANO

Mediante este nuevo boletín se desea seguir contribuyendo a la divulgación del conocimiento de algunas cosas importantes que hacemos y acontecen en nuestra Facultad, desde la entrega de diplomas, hasta las jornadas y cursos formativos, pasando por los procesos de investigación y desarrollo de enseñanzas o inserción laboral de nuestros egresados, pero también las opiniones y vivencias de varias personas que están ligadas a nuestro centro. Como verás, trabajamos en el objetivo de servir a nuestra sociedad desde la formación y transferencia de conocimientos, y ello es fruto del esfuerzo de todas y todos. Deseo animarte a que sigas colaborando con este Boletín a través del envío de sugerencias de mejora, así como con ideas de contenidos para próximas publicaciones. Finalmente, quiero agradecer a la Vicedecana Amia Inza y al Vicedecano Javier Cerrato por su esfuerzo y buen trabajo a la hora de coordinar y realizar la elaboración de este boletín.

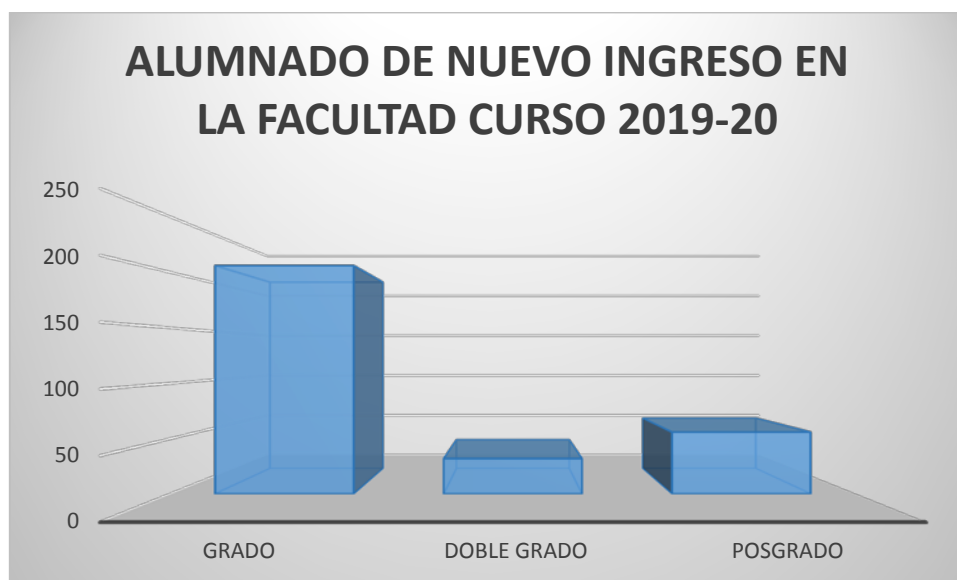
Angel Elías Ortega

[volver al índice](#)

EL ALUMNADO DE NUEVO INGRESO DE GRADO Y POSGRADO EN LA FACULTAD EN EL CURSO 2019-20 ASCIENDE A 294 PERSONAS

La mayor parte de estas personas, un total de 206, se han matriculado de nuevo ingreso en los grados impartidos en la Facultad, Trabajo Social y Relaciones Laborales y Recursos Humanos. En el doble grado en Gestión de Negocios+Relaciones Laborales y Recursos Humanos la matrícula de nuevo ingreso asciende a 32 personas.

En cuanto al alumnado de nuevo ingreso de posgrado, 37 son alumnado de nuevo ingreso en los másteres de Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión de los RRHH y del Empleo, y 19 en los títulos propios en Gestión e innovación en Servicios Sociales y en Auditoría Sociolaboral, con un total de 56 personas.



ACTO DE GRADUACIÓN PROMOCIÓN 2015-19 GRADO EN TRABAJO SOCIAL

El 27 de junio se celebró el Acto de Graduación de la promoción 2015-19 del alumnado egresado en Trabajo Social, en el Aula Magna de la Facultad de Letras del campus de Araba. Contamos con la presencia del decano de la Facultad, Ángel Elías, el Vicerrector de Euskera y Formación Continua de la UPV/EHU, Jon Zarate, así como del presidente del Colegio Oficial de Trabajo Social de Araba, Gotzon Villaño. Miren Ariño y Eguzki Urteaga fueron los profesores elegidos por el alumnado como 4
madrina y padrino de la promoción.



Además del alumnado y sus familiares, asistieron al acto profesorado de nuestra Facultad, así como representantes de los decanatos de las Facultades del campus de Araba.



ACTOS, JORNADAS Y SEMINARIOS EN LA FACULTAD DE RELACIONES LABORALES Y TRABAJO SOCIAL

El 16 de septiembre tuvo lugar en Leioa la Facultad el seminario sobre **Trabajo, Precariedad y Fragmentación de la Clase Trabajadora: Perspectivas de la Resistencia al Neoliberalismo**, a cargo de Jorge Elizondo, Profesor de Derecho Laboral y la Seguridad Social en la Universidad Nacional de Rosario (Argentina).

5

Los días 2, 3, 8 y 9 de octubre, la Asociación Gizarterako, que trabaja para la acogida y orientación de la mujer prostituta, ofreció un curso de formación de 12 horas de duración titulado **Prostitución: ¿otra forma de violencia contra las mujeres? Una aproximación conceptual para la intervención social desde la perspectiva de género**, de una duración de 12 horas dirigido al alumnado de grado.

El día 10 de octubre se celebró en Vitoria-Gasteiz la XII Jornada de Trabajo Social, que como cada año se organiza junto con el Colegio Oficial de Trabajo Social de Araba. En esta ocasión, el tema fue **Trabajo Social ante la transformación digital**. En ella se plantearon cuestiones fundamentales en torno a los desafíos a los que las y los trabajadoras y trabajadores sociales tendrán que hacer frente en un entorno de constante cambio y renovación de las herramientas tecnológicas disponibles. En esta ocasión, José María Regalado, trabajador social y formador en competencias digitales, junto con Judit Castellví, profesora e investigadora en la Facultad de la Universitat de Barcelona, conversaron sobre el Trabajo Social y las implicaciones de la transformación digital. A continuación, en una segunda parte, se trataron las herramientas profesionales digitales del Trabajo Social en base a experiencias concretas. En este caso, las personas profesionales que intervinieron fueron Estíbaliz Cáceres de Saregune y Nacho Santás, del Ayuntamiento de Madrid.

El 15 de octubre tuvo lugar en Leioa el seminario titulado **Dos Experiencias en la Defensa de los Derechos de las Mujeres: El Salvador y Perú**, a cargo de las ponentes Maria Ernestina Lozano Mejía, Coordinadora de la Defensoría de la Mujer de Alto Trujillo (Perú); y Johanna Guadalupe Ramírez García, jurista del Departamento de Derechos Humanos del Servicio Social Pasionista de El Salvador.

El día 8 de noviembre, la Facultad de Letras acogió el XIX Jornada de Formación y Encuentro Profesional de Trabajo Social, organizada por la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social, cuyo tema conductor fue **Dinámicas relacionales en intervención social: sujetos, instituciones y redes**. La ponencia principal corrió a cargo de Libertad González Abad, doctora en Trabajo Social y terapeuta familiar. Tras el espacio dedicado al encuentro informal entre instructoras-es, tutoras-es y alumnado de la asignatura de Practicum en la cafetería del Pabellón Universitario, Raúl Castrillo, responsable del área de promoción del Observatorio del Tercer Sector en Bizkaia, intervino con un ejemplo práctico de sistematización sobre la perspectiva relacional de la intervención.

El 7 de Noviembre tuvo lugar la presentación del libro editado por Baladre y la asociación Zambra **Las nuevas precariedades en la época del emprendimiento**, de David Muñoz Rodríguez y Antonio Santos Ortega, profesores del departamento de Sociología y Antropología Social de la Universidad de Valencia. El argumento central del libro es el despliegue progresivo de la precariedad como fenómeno exclusivamente laboral a todos los ámbitos de la vida de las personas.

El 11 de Noviembre se celebró en la sala Baroja del Bizkaia Aretoa la mesa redonda **Sustancias Peligrosas: Experiencias y Retos, organizada por el Máster en Seguridad y Salud en el Trabajo** que se imparte en la Facultad. La mesa estuvo presidida por D. Alberto Alonso Martín, Director General del Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales-OSALAN, siendo moderador de la misma Aitor Basañez Llantada, Director del Máster. Como ponentes participaron Marta Zimmerman Verdejo, Directora del Departamento de Investigación y Relaciones Internacionales del INSST; Marta Salinas Avellaneda, Subdirectora Técnica de OSALAN; Julen Zuazabeitia Olabe, Director del Departamento de Prevención Técnica de Osarten; y Juan Carlos Herrero Elexpuru, gerente de Galkym. Los temas abordados en la mesa redonda fueron el diagnóstico de la situación y las consecuencias del uso de sustancias peligrosas en el ámbito laboral, el abordaje del riesgo químico desde la administración, y las experiencias en la evaluación y prevención de agentes químicos en la industria y en la PYME.

El 25 de Noviembre tuvo lugar la **II Jornada de Introducción al Concierto Económico**, en cuya organización participó Robert Ugalde, profesor del Departamento de Economía Financiera II de la Facultad. En la jornada participaron Eduardo Alonso, del Centro de Documentación e Investigación del Concierto Económico y las Haciendas Forales de la UPV/EHU, con una ponencia sobre "la

introducción histórica y el encaje jurídico del concierto económico"; y Joseba Garmendia, del Departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Bizkaia, cuya la ponencia "Sistema financiero vasco. La autonomía tributaria de los territorios históricos".

En el Salón de Grados "Dolores Ibarruri" de la Facultad en Leioa el 14 de noviembre tuvo lugar la charla promovida por Ikasle Asanblada **Situación de los trabajadores en los Polideportivos**, y el 27 de noviembre tuvo lugar la charla **Lan Harreman Eredu Berriak** , impartida por Eragin y promovida también por Ikasle Asanblada.

El 25 de noviembre se desarrollaron **V Jornadas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social: Derechos Digitales de las Personas Trabajadoras y Problemas Aplicativos en el Marco de las Contratas y Subcontratas**, en la sala Oteiza del Bizkaia Aretoa, organizado por el Máster en Gestión de los Recursos Humanos y del Empleo de la Facultad, el Departamento de derecho de la Empresa y el Vicerrectorado del Campus de Bizkaia. En las Jornadas participaron Carlos H. Preciado Domènech, quien habló de "Los Derechos digitales de las personas trabajadoras. Aspectos laborales de la LO 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos digitales"; y Enrique Nores Torres con una intervención titulada "Problemas aplicativos (y/o interpretativos) del art. 42 ET". Posteriormente tuvo lugar una mesa redonda moderada por Jaime Segalés Fidalgo en la que participaron Juan Carlos Benito Butrón, Magistrado de la Sala de lo Social del TSJPV; Garbiñe Biurrun Mancisidor, Presidenta de la Sala de lo Social del TSJPV; Juan Carlos Iturri, Profesor de Derecho del Trabajo y de la SS de la Universidad de Valencia; y Carlos H. Preciado Domènech, Magistrado especialista de la Sala de lo Social del TSJ de Catalunya.

El 28 de noviembre se desarrolló la **Jornada de Orientación Profesional para alumnado del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos**, coordinada por la Vicedecana de Prácticas Isabel Vázquez Árias, y en la que participaron Xabier Txopitea, Técnico de empleo de la UPV/EHU; Guillermo Gumb Hernández, Presidente del Colegio de Graduados Sociales de Bizkaia, con una intervención sobre "La situación de la profesión de Graduados Sociales Colegiados"; Itziar González, Subdirectora de Inspección de Trabajo del País Vasco, quien habló sobre la "Forma de acceso al Cuerpo de Inspección de Trabajo por Oposición"; Mikel Elkorobarrutia, exalumno del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en la Facultad, que hizo un esbozo de su experiencia como egresado de la titulación en la gestión de recursos humanos y la preparación de oposiciones";

y Laura Segura, directora de Prevenir S.L., con una intervención sobre “La gestión de un Servicio de Prevención Ajeno y la Auditoría de Prevención”.

El 4 de diciembre tuvo lugar la conferencia **“La Renta Básica: ¿Una utopía irrealizable o un gran reto posible?”** en la sede del Colegio Vasco de Economistas de Donostia, y se retransmitió simultáneamente por videoconferencia desde las sedes de Bilbao y Vitoria-Gasteiz. La conferencia consistió en una sesión teórico-práctica dirigida por Javier Iñiguez del Val, experto en Renta Básica de Economistas sin Fronteras Euskadi, y Ángel Elías Ortega, Decano de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la UPV/EHU, ambos parte del Observatorio ToShare: para un reparto justo de la riqueza.

INAUGURADA LA NUEVA EDICIÓN DEL POSGRADO ESPECIALISTA UNIVERSITARIO EN "GESTIÓN E INNOVACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES" CURSO 2019-20

El 8 de octubre se dio el comienzo oficial a la edición 2019/20 del título especialista universitario en "Gestión e innovación en Servicios Sociales". En la bienvenida e inauguración tomaron parte Arkaitz Fullaondo, Codirector del curso y Vicedecano de Ordenación Académica de la Facultad, Amaia Inza, Coordinadora de Sección y Primera Vicedecana de la Facultad, Marian Olabarrieta, Directora de Servicios Sociales del Departamento de Empleo y Políticas Sociales del Gobierno Vasco, Joseba Zalakain, Director del SIIS Centro de Documentación sobre Servicios Sociales y Pablo Moratalla de Sareen Sarea. Además, alumnado de la edición anterior del posgrado compartió con las personas asistentes algunas reflexiones sobre servicios sociales derivadas del curso.



LOS GRADOS EN TRABAJO SOCIAL Y EN RELACIONES LABORALES Y RRHH SON LOS MEJOR REMUNERADOS ENTRE LOS EGRESADOS EN 2015 SEGÚN LANBIDE

Relaciones Laborales y Recursos Humanos es también el que menos tasa de paro tiene entre los grados del área económico-jurídica

La última encuesta de Inserción laboral de alumnos y alumnas de la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) realizada por Lanbide, referida a estudiantes de la promoción de 2015, revela que un 85% de dicho alumnado dispone de empleo encajado (empleo correspondiente a su nivel de capacitación profesional) tres años después de su titulación, y que tres de cada cuatro estudiantes han encontrado un empleo plenamente ajustado a sus estudios de grado en el mismo periodo de tiempo.

Los dos grados impartidos en la Facultad destacan en sus respectivas áreas de conocimiento en cuanto a mayor salario, pues el grado en Trabajo Social es el mejor remunerado en el área de ciencias sociales, con un salario medio con 1.653 €, y el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en el área económico-jurídica, con un salario medio de 1.522 €, además de ser también el grado con menor tasa de paro, con un porcentaje del 3.8% del total de egresados con esta titulación.

ENCUESTA DE INSERCIÓN LABORAL DE LANBIDE 2019 RESULTADOS A DESTACAR POR ÁREA DE CONOCIMIENTO

INDICADOR	ÁREA DE CONOCIMIENTO	
	Ciencias sociales	Económico-jurídico
Más personas egresadas	Educación primaria (468)	ADE (618)
Empleo encajado	Educación social (94%)	Derecho (87%)
Menor tasa de paro	Pedagogía (3.3%)	Relaciones laborales y RRHH (3.8%)
Más jornada completa	Publicidad y Relaciones públicas (88.6)	Marketing (94.1%)
Mayor salario	Trabajo Social (1.652 €)	Relaciones laborales y RRHH (1.522 €)

Fuente: Lanbide

Es posible acceder a los resultados completos de la encuesta a través del siguiente link:

<https://www.ehu.eus/documents/10136/12435146/Doc+Insercci%C3%B3n+laboral+ES/6d96dae7-3faa-96c5-6fc3-98ac51a90659>

LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA FACULTAD ORGANIZA UN TALLER PARA DIFUNDIR EL PROTOCOLO DE LA UPV/EHU CONTRA LAS VIOLENCIAS DE GÉNERO

Otro de los objetivos del taller fue identificar asignaturas del grado vinculadas con la igualdad y la perspectiva de género

11



Con motivo del 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres, la Comisión de Igualdad de nuestra Facultad organizó un taller cuyo objetivo era, por un lado, difundir el Protocolo de la UPV/EHU contra las violencias de género elaborado por la Dirección de Igualdad y, por otro, de cara a los próximos cursos, identificar cuáles de las asignaturas que se imparten en nuestros grados en torno a esta fecha concreta podrían estar relacionadas directa e indirectamente con la igualdad y la perspectiva de género. En este taller participaron personas de todos los colectivos: PDI, PAS y alumnado.

Todas las personas participantes afirman conocer la existencia del texto que la EHU/UPV ha publicado recientemente contra las violencias de género pero se reconoce que quizás el conocimiento del contenido no es preciso. Es por ello que se confirma la necesidad de una acción de difusión y reflexión del protocolo.

Este protocolo cuenta con numerosas fortalezas como la inclusión de cualquier tipo de violencia (también la simbólica), inclusión de todas las personas que componen la universidad y a todos los ámbitos y de la inclusión del colectivo LGTBIQ, tramitación de las denuncias desde la misma dirección de igualdad, posibilidad de que la denuncia la realice también una tercera persona, y que su ámbito de actuación se extienda incluso a espacios físicos externos a la universidad, pero que mantengan algún tipo de vinculación contractual con la misma, incluyendo los espacios virtuales y los medios de comunicación que estuvieran relacionados con personas vinculadas a la universidad. Sin embargo no hay que olvidar la existencia de algunas debilidades como que el protocolo está diseñado para combatir las violencias directas quedando fuera la violencia estructural.

En definitiva, se ve el protocolo como un avance y una herramienta sobre todo a nivel preventivo y de acogida aunque no hemos de olvidar que colectivos como GUET, (Grupo de Mujeres de la Universidad de Gasteiz) lo cuestionan. En nuestra Facultad quedaría pendiente definir el desarrollo del protocolo y su difusión en la comunidad interna. La Escuela de Relaciones Laborales aprobó el Plan de Igualdad en el año 2002, por lo que actualmente sería interesante plantear su evaluación y actualización del diagnóstico realizado. El plan obliga a la incorporación de la perspectiva de género en la enseñanza, es necesario integrar la perspectiva de género en todas y cada una de las asignaturas.

Analizando la situación actual en nuestra Facultad, en el Grado de Trabajo Social existen dos asignaturas específicas sobre igualdad de género y violencia contra las mujeres. Otras 9, incluidos los TFGs, tienen contenidos o enfoque de género (desde el curso 2011/12 el 38% de los TFGs presentan temas relacionados directa o indirectamente con la perspectiva de género). En el resto de asignaturas se menciona que se trabajará la perspectiva de género de forma transversal. La cantidad de TFGs con enfoque y temática de género ha de interpretarse como un indicador. Respecto al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos hay una única asignatura que directamente trabaja esta temática aunque se constata el trabajo de forma transversal en otras asignaturas, ascendiendo a 16 los TFG de un total de 79 con enfoque o temática de género.

Siguiendo con el análisis actual, la profesora Edurne López envió un cuestionario informal interno para comprobar hasta qué punto el género, la diversidad funcional y otras cuestiones transversales estaban incluidas en las asignaturas. Se observó su inclusión de forma transversal también en asignaturas que no se esperaba. Sin embargo, en algún caso el profesorado afectado tampoco lo veía necesario. No hay que olvidar que en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, al tratarse de una formación muy jurídica, es fácil introducirlo como contenido.

Como reflexiones finales en el taller se planteó que hoy en día el análisis de género se está aplicando en todas las realidades y aspectos de la sociedad, lo que exige una gran renovación del profesorado y la formación en este sentido es necesaria. Por lo tanto, hacen falta docentes con conocimientos en la materia. Aunque es

obligatorio trabajar la perspectiva de género de forma transversal, si no se domina este contenido, abordarlo puede resultar incluso contraproducente. Por tanto, habiendo un contenido transversal imprescindible, es necesario exigir un mínimo de conocimientos por parte del profesorado. En relación a los TFGs aunque en algunos casos estos incluyen la perspectiva de género ello expresa la sensibilización del alumnado pero no podríamos afirmar que esto sea debido solamente a la formación que ofrecen los estudios, ya que hoy en día existe multitud de formación externa y debate social al respecto.

De cara al futuro la Comisión de Igualdad, se deben poner en marcha medidas para garantizar que se incorpore la perspectiva de género en todas las asignaturas y en general, en la vida y organización de los centros, e incluso se ve la necesidad de abordar la igualdad y el análisis de género en el ámbito administrativo.

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN SOBRE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DESARROLLADO POR LAS PROFESORAS DE LA FACULTAD NOEMÍ BERGANTIÑOS Y AINHOA BERASALUZE

El proyecto trata de contribuir en la mejora del Sistema Vasco de Servicios Sociales, poniendo en foco en la atención primaria y profundizando en el objetivo de la promoción de la participación.

El proyecto, titulado "Participación en los Servicios Sociales de la CAE: Caracterización y análisis de los mecanismos de participación en los servicios sociales municipales vascos" se encuadra en la convocatoria de proyectos del área Universidad-Sociedad de la UPV/EHU. Su objetivo principal es conocer las actuales formas de participación ciudadana en el Sistema Vasco de Servicios Sociales (SVSS) y proponer líneas de acción que favorezcan la implementación de mecanismos y estrategias de impulso a la participación. La investigación plantea la identificación y caracterización de los mecanismos de participación en el área de los servicios sociales municipales, y el análisis de las oportunidades y dificultades para la participación en este ámbito.

Para responder a estos objetivos la investigación propone una metodología mixta cuantitativa y cualitativa. El enfoque cuantitativo permitirá, a partir de una encuesta enviada a una importante muestra de servicios sociales, una descripción y caracterización de los mecanismos de participación en el SVSS. Por su parte, la aproximación cualitativa, a través de entrevistas en profundidad y grupos de discusión, se orientará al análisis de la práctica participativa en este ámbito.

El estudio se fundamenta en el hecho de que en los últimos años diferentes formas de participación ciudadana han proliferado en el conjunto de las administraciones públicas, asistiendo así a lo que algunos/as autores/as denominan un proceso "innovación democrática" cuyo objetivo plantea la búsqueda de mecanismos y espacios de deliberación, cercanía y toma de decisión común en los asuntos públicos. Para ello, la articulación de procesos participativos, así como la implementación de mecanismos y espacios para la participación de la ciudadanía, deviene fundamental para permitir la presencia de intereses ciudadanos en las decisiones públicas.

También se constata cómo la importancia de la participación ha calado en buena medida en el conjunto de los ámbitos del estado de bienestar. Por ejemplo, en el ámbito de salud se ha puesto de relieve la importancia de la participación para la toma de decisiones compartidas y para una mayor

democratización de los sistemas sanitarios. El ámbito de los servicios sociales no ha sido ajeno a esta tendencia, y se han sucedido diferentes declaraciones, normativas y experiencias que tratan de hacer partícipe, a las personas usuarias, a las organizaciones y a la ciudadanía en general en los diferentes procesos y espacios derivados de la atención en servicios sociales.

Una de las premisas del estudio es que la participación y corresponsabilidad de las personas usuarias del sistema de servicios sociales tiene una doble dimensión. Por un lado, su participación en relación a la definición del modelo de políticas sociales de atención primaria, en tanto en cuanto forma parte de la ciudadanía de la mancomunidad, pueblo o barrio destinatario de los servicios sociales. Por otro lado, y estrechamente relacionado con su vinculación, estaría la participación de la persona usuaria en su propio proceso de intervención social (diagnóstico y plan de acción). Es esta segunda dimensión de la participación de las personas usuarias del sistema la que más se ha abordado desde un punto de vista disciplinar y profesional, para transformar su posición de objeto a sujeto de los procesos de diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación, avanzando así hacia una intervención social compartida entre la persona atendida y el/la profesional referente que, sin duda, ha de contribuir a la consecución de los objetivos deseados en la intervención, en la medida en la que se activa el compromiso mutuo con el proceso diseñado.

UN TOTAL DE 11 ALUMNAS Y ALUMNOS REALIZAN EL CURSO 2019-20 EL ITINERARIO DUAL DEL GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

La formación dual sustituye a los 48 créditos optativos de la titulación a los que habría que añadir los 6 créditos del TFG.

Este alumnado colabora con la empresa durante el periodo lectivo académico (septiembre a junio del año siguiente) siendo su dedicación a las actividades de la empresa de 6 horas diarias en el calendario laboral de la empresa. Se pueden diferenciar dos fases, correspondientes a dos asignaturas, "Estancia en Empresa I" y "Estancia en Empresa II" con un total de 1.170 horas de estancia en la empresa, a las que habría que añadir el TFG.

Cuando un estudiante inicia su proceso de formación dual previamente es necesario definir Proyecto Profesional individual. Para ello la Responsable del Itinerario Dual y el/a Tutor/a de la Universidad acudirán a la empresa y junto con el instructor/a asignado, definirán los objetivos y planificarán el recorrido. Finalmente se realiza el Convenio o la contratación del alumnado se realiza a través de un convenio Marco de Colaboración entre la UPV/EHU y la empresa que contemple la realización de estudios duales. Asimismo, la relación entre la empresa y el/la alumno/a se establece mediante un Contrato Laboral o a través de un Convenio de Formación Dual con remuneración y Seguridad Social (esta es la opción elegida por nuestro centro al no existir un Contrato de Formación desarrollado para la Formación Dual Universitaria). A su vez, la alternancia entre el centro y la empresa se formaliza a través de un convenio de formación, que debe ser firmado por las tres partes: alumno/a, Facultad y empresa colaboradora.

En cuanto al seguimiento y evaluación, del alumnado en formación dual es apoyado en su proceso de formación dentro de la empresa por un instructor o una instructora, y desde la Universidad por un tutor o una tutora, quienes se encargan de su seguimiento y evaluación, realizando también el alumnado una autoevaluación de su propia formación y una valoración de todo el proceso formativo.

Para conocer más detalles del desarrollo y la implantación del itinerario de formación dual en el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos entrevistamos a Isabel Vazquez, Vicedecana de la Facultad responsable de este itinerario.

-¿Cómo surgió la idea de poner en marcha este itinerario dual?

Fue en un ruego que hubo en la Comisión de Sede de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social el 1 de junio de 2017, donde se plantea la necesidad del centro de sumarse al tren de las titulaciones duales y comenzar un proceso de modificación del plan de estudios. Tres semanas después, el 21 de junio de 2017, se reúne un grupo de trabajo sobre la formación dual que plantea un esquema inicial según el cual se abriría un itinerario en el que habría dos asignaturas, Estancia en Empresa I y Estancia en Empresa II, de 24 créditos cada una, que se impartirían sucesivamente en el primer y segundo cuatrimestre del cuarto curso (sustituyendo a todas las asignaturas optativas de dicho curso), a lo que se sumaría la realización del Trabajo de fin de Grado. Para la primera promoción se piensa en un número de estudiantes entre 5 y 8, que en sucesivos años pudiera llegar a 10 personas.

En la Comisión de Sede del 20 de diciembre de 2017 se aprueba por unanimidad, la propuesta para la creación del itinerario dual, así como la de su correspondiente comisión formada por 7 profesoras/es, una técnica del PAS y una estudiante.

Tras esta aprobación se procede a solicitar y conseguir el acuerdo favorable de los 13 departamentos que imparten docencia en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, así como que un número importante de empresas manifiesten su voluntad de colaborar con este itinerario dual.

Una vez que la UPV/EHU lo aprobó la propuesta de itinerario dual, Unibasq informa favorablemente el 23 de mayo de 2018.

-¿Cuáles han sido las dificultades más importantes para su implantación?

El curso pasado 2018/19 se puso en marcha el itinerario dual y por tanto todo el proceso era nuevo y complejo. Este curso 2019/2020 es el segundo año que este itinerario está en marcha hemos conseguido 11 empresas y 11 alumnos/as están realizando el itinerario dual, y con la experiencia adquirida el curso pasado disponemos de más experiencia y más herramientas para realizar el seguimiento y la evaluación. Ahora mismo, y habiendo vivido todas las fases del proceso, lo más difícil es la captación de empresas, ya que muchas aún no se animan a entrar en este sistema de colaboración. Se hace muy laborioso el intentar llegar al mayor número de empresas posible para poder cumplir nuestro objetivo: que realicen la formación dual en cada curso académico al menos 10 personas.

- ¿Qué aporta la formación dual al alumnado? ¿Y a la Facultad?

La formación dual es ventajosa para todas las partes que participan: alumnado, empresa y universidad. Esto es así, porque esta formación surge bajo la idea de que la persona estudiante completa en el lugar de trabajo los aprendizajes iniciados en el sistema educativo bajo una doble supervisión, académica y profesional. Este tipo de estudios cuentan en la actualidad con un creciente interés en todo el mundo en tanto que se ha demostrado como fórmula eficaz para aunar los intereses de las empresas (captación de trabajadores cualificados), sistema educativo (formación en competencias rápidamente absorbibles por el mercado de trabajo) y la Administración (empleo y desarrollo económico).

Las ventajas de la formación dual para el alumnado es que el trabajo que realiza en la empresa en su proceso de formación está estrechamente relacionado con los contenidos del grado universitario, de modo que favorece la mejora sus capacidades y competencias, tanto personales como profesionales, añadiendo valor para el mercado de trabajo. Asimismo, es una muy buena herramienta para la integración laboral: en ocasiones la propia empresa que ha formado al alumno/a decide contratarle al final de las estancias en la empresa. En otras ocasiones, la empresa no tiene esa necesidad, pero el/la alumno/a se incorpora al mercado laboral con esa experiencia previa y por lo tanto en las mejores condiciones.

En cuanto a lo que aporta la formación dual a nuestra Facultad, cabe decir que somos otro actor clave en la Formación Dual, tenemos un papel fundamental ya que somos los encargados de elaborar el plan de formación del itinerario dual específico para cada alumna o alumno, evaluar los conocimientos adquiridos, y establecer los criterios sobre los que se desarrollará la formación.

La principal característica y gran ventaja de la Formación Dual es la participación relevante de la empresa en la formación, lo cual se convierte en un beneficio para nuestra Facultad porque nos permite estrechar los lazos con las empresas, algo fundamental cuando hablamos de una formación orientada a la práctica profesional.

-¿Cuál es el grado de satisfacción del alumnado y de las empresas después del primer año de su puesta en marcha?

En el curso 2018/2019 se realizó un estudio de valoración de todo el proceso de formación dual por parte de todos los agentes implicados: alumnado, profesorado tutor y personal instructor. Entre el personal instructor de las empresas los resultados han sido más que satisfactorios, ya que todos los ítems tuvieron una valoración igual o superior a 4 sobre 5. En general se valoran muy bien: "la planificación, organización y coordinación de la estancia", "el aprendizaje adquirido por el/la alumno/a en su estancia" y "la contribución del centro al aprendizaje del/a alumno/a".

El alumnado también está muy satisfecho con su experiencia. Algunos puntos a desarrollar serían fomentar el aprendizaje colaborativo con el resto de compañeros/as que realizan la formación dual en distintas empresas, así como que las personas instructoras de las empresas pudieran contar de mayor disponibilidad para resolver las dudas del alumnado as al menos durante los primeros meses de la estancia, si bien entendemos que esta función la cumplen además de la persona instructora otras personas empleadas en diferentes puestos en las empresas de estancia.

-¿Qué perspectivas tiene este itinerario dual de cara al futuro?

Si en el anterior curso académico (2018/2019) fueron 6 las personas que finalizaron el itinerario Dual, en el presente curso académico 2019/2020, son 11 personas las que están cursando este itinerario, con lo cual parece que vamos avanzando. Sin embargo, no hay que olvidar que para que la formación dual pueda tener lugar es necesario el compromiso y la colaboración de las empresas, apoyando la formación universitaria a nivel práctico. Ello requiere una estrecha colaboración entre la universidad y la empresa, para poder ofertar a un número cada vez mayor de alumnos y alumnas la formación dual en el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Este hecho podría estar facilitado por la existencia de un marco regulatorio jurídico laboral adecuado y claro en relación con la figura contractual que deben utilizar las empresas para poder contar con el alumnado universitario que cursa estos estudios, tal y como ocurre en el caso de Formación Profesional. Asimismo, podría ser interesante para promover el auge de estos estudios la puesta en marcha de políticas, por parte de la Administración, que favorezcan el uso de esta fórmula por parte de las empresas.

VISITA DEL ALUMNADO DE LA FACULTAD A LA UNIDAD POMPEU FABRA DE BARCELONA

Fruto del Convenio de colaboración que nuestra Facultad mantiene con la Fundación Leizaola, al igual que en años anteriores se organizó un viaje a Barcelona, que tuvo lugar del 17 al 21 de noviembre de 2019.

El objetivo de este viaje fué tanto conocer Barcelona ciudad y como su universidad, teniendo la naturaleza de una actividad académica a todos los efectos. En la organización del encuentro también participa la Asociación Foro Europa Epsilon, la Dirección de Juventud y Deportes del Gobierno Vasco, además de la Facultad de Relaciones Laborales y Trabajo Social de la UPV/EHU y de la Facultad de Derecho de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona.

Realizaron el viaje 12 alumnos y alumnas acompañadas/os de dos representantes de la Fundación Leizaola, 10 del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y 2 del grado en Trabajo Social. En el encuentro entre estudiantes de ambas universidades se trataron aspectos de interés, como la inserción laboral de las y los graduados o las alternativas que ofrece la economía social, el cooperativismo y las entidades del tercer sector para constituir empresas de asesoramiento en el mundo de las Relaciones Laborales.

La Universidad del País Vasco/EHU, junto con la Universidad Pompeu Fabra, tienen uno de los mayores



índices de inserción laboral de sus graduadas/os y en el encuentro se compartieron las experiencias exitosas que tanto en Cataluña como en el País Vasco hay de cara a la inserción laboral de las y los graduados en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. También se debatió sobre cómo se puede favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral de las personas con este grado.

Entrevistamos a dos de las alumnas que realizaron el viaje, Belén Hernández y Beatriz Badillo, para que nos cuenten su experiencia:

¿Por qué habéis participado en este viaje que se organiza anualmente en la Facultad con la Fundación Leizaola?

Nos ha parecido una manera interesante de conocer como gestionan en Cataluña todo lo relacionado con el mundo laboral. Siendo este nuestro último año en la Facultad, nos ha parecido interesante una manera muy ilustrada de acabar.

¿Qué os ha aportado el encuentro con los estudiantes del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona?

Hemos visto que ellos en tercero de carrera empiezan la especialidad y nos ha parecido una forma muy interesante, porque se pueden especializar por la rama jurídica o económica.

¿Algunos de los temas académicos en torno a los que se ha trabajado han sido las cooperativas o la renta básica, habéis encontrado una sintonía en estos temas con vuestras compañeras y compañeros de aquella Universidad?

Si, encontramos similitudes. En el tema de las cooperativas nos pareció que el modelo vasco lo tienen demasiado idolatrado. Aunque nosotras creemos que el mundo de las cooperativas no es tan bonito como lo pintan, ha sido muy interesante conocer su percepción.

¿Habéis percibido en la Universidad algún reflejo de la situación política actual en Cataluña? ¿Y en Barcelona en general?

No, todo fluye con normalidad, y parece que la crispación solo se da en los medios de comunicación. Nuestros compañeros catalanes opinaban lo que esta situación es similar a la que se percibía en el País Vasco hace años.

¿Qué es lo que más destacaríais de vuestra visita?

Nos ha parecido todo muy interesante, ningún desperdicio. La Universidad Pompeu Fabra de Barcelona es impresionante, un edificio con unas instalaciones extraordinarias, una estructura que impacta, la biblioteca preciosa.

¿Recomendaríais a vuestras compañeras y compañeros hacer este viaje?

Si, por supuesto es recomendable, culturalmente y socialmente.



Lan Harreman eta Gizarte Langintza Facultatea. Araba Campusa.



Lan harreman eta Gizarte Langintza Facultatea. Leioa Campusa.