

INNOVACIÓN Y FUTURO DE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN  
SOCIAL EN LAS CIENCIAS LABORALES Y DE RECURSOS HUMANOS

*Ricardo Calvo Palomares\**

RESUMEN:

*El presente artículo plantea la necesidad actual de los titulados en Ciencias Laborales y de Recursos Humanos<sup>1</sup> de conocer la realidad sociolaboral que les rodea en el desarrollo de su actividad profesional. Dada la utilidad que los egresados pueden darle en un futuro laboral a los contenidos de la asignatura de Técnicas de Investigación Social, presentamos un discurso crítico de la orientación actual de la misma, poniendo énfasis en la necesidad de adaptar los contenidos de la materia a la realidad profesional de un titulado en Ciencias Laborales y de Recursos Humanos.*

PALABRAS CLAVE:

*Investigación social. TIS. Técnicas de Investigación Social. Relaciones Laborales. Recursos Humanos. Investigación Sociolaboral.*

- Profesor Asociado de Sociología. Consultor de Recursos Humanos. Universidad de Valencia • Ricardo.Calvo@uv.es

- 
1. Bajo esta denominación incluimos a los Diplomados en Relaciones Laborales, a los Licenciados en Ciencias del Trabajo, a los futuros Titulados de Grado en Ciencias Laborales y de Recursos Humanos, así como a los Diplomados Graduados Sociales.

## ABSTRACT:

*This article presents the current need for graduates of Industrial Science and Human Resources to know the social reality around them in the course of his business. Given the utility that graduates can give you in a future labor content of the subject Techniques for Social Research, presented a speech critical of the current focus of the same, emphasizing the need to adapt the content matter to the reality of a professional degree in Science Labor & Human Resources.*

## KEY WORDS:

*Social research. TIS. Techniques for Social Research. Industrial Relations. Human Resources. Social Research.*

## 1. INTRODUCCIÓN

El contexto actual de las organizaciones caracterizado por un cambio continuo nos plantea una necesidad básica y genérica, la de conocer de manera constante la realidad que nos envuelve. Aproximamos a ésta de manera veraz y en el momento adecuado nos permitirá que en determinadas situaciones podamos actuar sobre ella. Es por ésto que el proceso de toma de decisiones es clave para la mejora de las organizaciones en las que nos desenvolvemos actualmente.

Los cambios en los que se ven inmersas las organizaciones provienen de distintos niveles, tanto internos como externos, y afectan a su vez tanto a la gestión de los recursos materiales o económicos como a los recursos de carácter humano. Por tanto como hemos destacado conocer la realidad de los mismos deviene un aspecto crucial para la mejora empresarial y el cumplimiento de los objetivos de la misma.

En esta realidad se desenvuelve el Diplomado en Relaciones Laborales entendido según establece la Universitat de València como *“el técnico al que se le proporcionan conocimientos sobre las relaciones laborales en la empresa y se estudian todos los aspectos como conflictos laborales, convenios colectivos, organización del trabajo, gestión del personal, ordenación jurídica y laboral de los trabajadores, condiciones de trabajo, etcétera.”* Se trata por tanto de un técnico de empresa, que debe dominar diversas y variadas disciplinas que interactúan entre sí.

Por tanto la necesidad de contar con unos datos válidos, actualizados y aplicables adquiere mayor importancia en el desarrollo de la actividad del diplomado en relaciones laborales. Poder dominar una metodología que le permita obtener estas informaciones parece fundamental, desde la misma determinación de los objetivos perseguidos, la recogida de las informaciones, y transformar dichas informaciones en datos operativos que nos permitan generar las conclusiones válidas para la citada mejora organizacional.

## 2. LOS CONTENIDOS ACTUALES DE LA ASIGNATURA

En este contexto aparece la asignatura de Técnicas de Investigación Social en la Diplomatura de Relaciones Laborales como una materia de carácter obligatorio del primer cuatrimestre de segundo curso con unos contenidos equivalentes a 6 créditos tradicionales divididos en una parte teórica y otra práctica.

En el contenido del programa se especifica que el objetivo básico que persigue el curso de Técnicas de Investigación Social es el de capacitar al estudiante para diseñar y desarrollar investigaciones sociales. Según Sierra Bravo, *“se puede definir la investigación científico social como el proceso de aplicación del método y técnicas científicos a situaciones y problemas concretos en el área de la realidad social para buscar respuesta a ellos y obtener nuevos conocimientos”* (Sierra Bravo, 1992:27).

Este objetivo se materializa dotando al mismo de un conocimiento operativo de los diferentes métodos y técnicas de las ciencias sociales y de su aplicación a la realidad social. Por ésto se le proporcionará una información teórica básica que se combinará con la enseñanza eminentemente práctica, existiendo entre ambas perspectivas una lógica continuidad y complementariedad.

Lo que en definitiva se pretende es que los estudiantes se familiaricen con el vocabulario de la investigación social, sondeen qué es una investigación social, para qué sirve, cuáles son sus fundamentos epistemológicos, las fases de su proceso y las modalidades que puede adoptar la producción, recogida y análisis de los datos, y, finalmente, la utilidad de cada técnica concreta.

### CUADRO 1

#### PROGRAMA:

1. La investigación social: la ruptura con el conocimiento espontáneo de la realidad social.
  - 1.1. Sobre el conocer y la ciencia: ciencia, investigación, método y técnica científica
  - 1.2. Características y dificultades de la investigación social
2. El método en las ciencias sociales
  - 2.1. El proceso de investigación social.
  - 2.2. El pluralismo metodológico en el conocimiento de la realidad social.
  - 2.3. Técnicas cuantitativas y prácticas cualitativas. La complementariedad de lo cualitativo - cuantitativo en la investigación social.
  - 2.4. Dimensiones éticas y políticas de la investigación social. La práctica profesional.

3. Procedimientos de recogida de información y producción de datos (I)
  - 3.1. Diseño de una investigación cuantitativa.
    - 3.1.1. Organización y redacción de un proyecto/informe para una investigación social.
    - 3.1.2. De la teoría a las hipótesis
    - 3.1.3. De los conceptos a las variables.
  - 3.2. Causalidad y experimentación en las ciencias sociales.
  - 3.3. Una investigación social mediante muestreo. Tipos de encuestas. El cuestionario.
  - 3.4. Las escalas.
4. Procedimientos de recogida de información y producción de datos (II)
  - 4.1. La perspectiva cualitativa.
  - 4.2. Observación participante.
  - 4.3. La entrevista
  - 4.4. El grupo de discusión.
  - 4.5. Investigación-Acción participativa.
5. Procedimientos de recogida de información y producción de datos (III)
  - 5.1. Documentos institucionales.
  - 5.2. Medios de comunicación.
  - 5.3. Organizaciones y movimientos sociales.
  - 5.4. Documentos personales
  - 5.5. Búsqueda de información para la investigación social: bibliotecas, bases de datos e Internet.
    - 5.5.1. Libros y artículos (de revistas y prensa).
    - 5.5.2. Fuentes estadísticas y bases de datos.
    - 5.5.3. Partidos y sindicatos.
    - 5.5.4. Movimientos sociales y otras fuentes de información social.
6. El proyecto de investigación como articulación cuantitativa-cualitativa.

FUENTE.- PROGRAMA OFICIAL DE LA ASIGNATURA

### 3. EL CAMPO PROFESIONAL DE LA INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

Conocer el grado de satisfacción de los empleados de la empresa, investigar las causas de un accidente de trabajo, estudiar un sistema de mejora continua en la

empresa, analizar la situación de partida para implantación de un sistema de calidad, resolver problemas de comunicación entre departamentos, determinar el plan de formación en la empresa, establecer un sistema de retribución por objetivos, catalogar los distintos puestos de trabajo, conocer el estado actual de las relaciones laborales en la empresa ante la negociación de un convenio colectivo, implantar un sistema de sugerencias, preparar un plan de mejora de las habilidades directivas de los mandos intermedios, estudiar la causas de la elevada rotación del personal en la empresa, conocer el nivel de absentismo y sus causas, medir el clima laboral, análisis de las condiciones de trabajo de un sector, realizar un estudio de enfermedades profesionales, evolución del movimiento obrero valenciano desde la democracia, o estudiar cómo han afectado las reformas laborales a la concepción del despido objetivo, entre otras.

Todas estas ejemplificaciones de entre las muchas posibles actuaciones profesionales de un Diplomado en Relaciones Laborales nos dejan entrever la necesidad que se genera de conocer un proceso de investigación así como concretamente de la aplicación de las distintas técnicas para la recogida de la información.

Las Técnicas de Investigación Social se convierten por tanto, como ya hemos apuntado anteriormente, en una herramienta profesional que el diplomado debe conocer y trasladar a las distintas situaciones laborales con las que se encuentre. Para Ander-Egg *“la investigación social es el proceso que, utilizando el método científico, permite obtener nuevos conocimientos en el campo de la realidad social o bien estudiar una situación para diagnosticar necesidades y problemas a efectos de aplicar los conocimientos con fines prácticos”* (Ander-Egg, 1992:59-60). Es por tanto la combinación de una investigación pura o básica con una investigación aplicada o de resultados.

La actividad investigadora del técnico en ciencias laborales y de recursos humanos se estructura básicamente en dos posibles niveles: el nivel interno o de empresa y el nivel supraempresarial (de consultoría o de organización social). Es decir, que su actividad profesional se desarrollará por una parte en el seno de una organización, - sea en el departamento de personal o de recursos humanos-, o bien por otra desde el exterior de la misma, bien en un órgano asesor staff que suministrará servicios de apoyo a la misma en determinadas situaciones -principalmente consultorías de formación, recursos humanos y auditorías socio-laborales-, o bien podrán desarrollar su trabajo investigador en una serie de organizaciones sociales como sindicatos, asociaciones y confederaciones empresariales, mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, agencias de desarrollo local, consejerías autonómicas, ministerios y demás organismos públicos en los que se plantee dicha necesidad.

Hablamos por tanto de tres niveles fácticos -el del departamento de personal, el consultor o el técnico de organizaciones sociales- en los que el profesional debe directa o indirectamente, formal o informalmente, y sistemática o no sistemáticamente aplicar un determinado proceso de investigación: planificar objetivos, organizar los

recursos disponibles, ejecutar las acciones previstas, coordinar su aplicación y controlar los resultados.

Estos niveles se ponen de manifiesto en el *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos* que toma como referente las realidades profesionales actuales, donde se pueden distinguir siete perfiles o ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados (Lerma 2005: 327), los cuales recogemos en el siguiente cuadro:

CUADRO 2

1) Graduado social
2) Dirección y Gestión de Recursos Humanos
3) Prevención de riesgos laborales
4) Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo y desarrollo local
5) Auditoría sociolaboral
6) Enseñanza
7) Administraciones públicas

FUENTE.- LIBRO BLANCO ANECA

Una vez analizadas y relacionadas con lo anteriormente dicho está claro que en un sentido amplio, en cualquier situación es vital que los individuos recojan información sobre la realidad que les rodea, la analicen y tomen decisiones al respecto, y que, por tanto, también lo hagan en el ámbito laboral, sea cual sea éste. Se trata ésta por tanto de una actividad diaria y cotidiana a la que se enfrenta el técnico en Ciencias Laborales en el ejercicio de su trabajo en recursos humanos. De manera implícita realiza y aplica un sencillo proceso de investigación, simplificado y adaptado a la realidad con la que convive.

#### 4. LA NECESIDAD DE ADAPTAR LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL A LAS CIENCIAS LABORALES Y DE RECURSOS HUMANOS

Tomando como punto de partida la necesidad de conocer la realidad que envuelve al técnico en Ciencias Laborales y Recursos Humanos en el ejercicio profesional de su actividad, la formación académica debe ser capaz de asumir su papel en el proceso de aprendizaje del Diplomado en Relaciones Laborales.

Si definimos el aprendizaje universitario como el proceso intelectual que constituye un largo camino dividido en fases concretas –cursos o incluso asignaturas–

conducentes a la capacitación para el desarrollo de una profesión en el mercado de trabajo, es nuestra responsabilidad el asegurarnos de que los contenidos trabajados en las aulas se acerquen en el mayor grado posible a su realidad laboral.

Para conseguir este objetivo es necesaria una perspectiva positiva previa del docente, en el mismo momento de asumir la asignatura en su plan de ordenación docente, así como una concienciación del contexto en que va a desarrollarse la misma: no podemos trasladar materialmente una asignatura de una titulación a otra sin una adaptación de contenidos teóricos, manuales y dossiers, prácticas, actividades y un largo etcétera.

En la materia que nos ocupa concretamente, las Técnicas de Investigación Social, no podemos tener la misma orientación para todos nuestros destinatarios ya que las necesidades son distintas en las diplomaturas de Trabajo Social o Comunicación Audiovisual, en las licenciaturas de Sociología o de Criminología que en nuestra diplomatura de Relaciones Laborales. Si partimos de necesidades distintas, debemos cubrir necesidades distintas.

Es por todo ello, que un aspecto básico de la “innovación” educativa vendrá determinado por un trabajo de análisis previo por parte del profesorado en relación a conocer los citados requerimientos profesionales de la titulación en la que va a impartir la asignatura.

Junto a esto, adquirir una perspectiva global de las distintas materias de la titulación puede facilitarnos una información muy útil para afrontar con garantías la aplicación y desarrollo de la misma, plantear contenidos teóricos, buscar ejemplos aplicados o incluso plantear prácticas teniendo en cuenta el resto de disciplinas. El carácter multidisciplinar del diplomado en RRL nos obliga en cierto modo a buscar esta perspectiva más amplia y a romper el criterio tradicional de ramas de conocimiento aisladas, diferenciadas y con objetivos muy distintos y divergentes.

Ser capaces de generar sinergias entre asignaturas a todos los niveles –desde los básicos como los comentados hasta niveles superiores como la coordinación de prácticas o incluso el planteamiento de actividades conjuntas útiles para ambas asignaturas- se debe convertir en un eje innovador y de calidad de nuestro trabajo. El proceso de mejora continuada ha de convertirse en una realidad de nuestra actividad diaria.

Otro aspecto fundamental en este proceso es la adecuación de los materiales de apoyo para el alumno, lo que supone un esfuerzo considerable para el profesorado de la materia. Quedarnos en el ostracismo de la bibliografía básica de referencia que aparece en el programa, le pone en bandeja al alumno la excusa perfecta para decirnos que no entiende, que no es capaz de seguir nuestra programación, y si no genera que abandone la misma sí supondrá una sensación de carga, una obligación para ellos que no nos permitirá poner de nuestro lado a ninguno de aquellos alumnos que puedan estar interesados en la asignatura aunque no lo demuestren abiertamente.

Por tanto generar el conocimiento escrito de una documentación de apoyo adaptada a la realidad de la investigación en Ciencias Laborales se vislumbra como crucial para dotar de sentido el desarrollo de la materia. No se trata de editar nuevos manuales sobre la materia ni de facilitar al alumno resúmenes que eviten la consulta de los fondos bibliográficos, se trata de adaptar la materia genérica a la especificidad de su actividad futura.

## 5. LA INNOVACIÓN EN EL GRUPO "C" DE TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL CURSO 2006/07

La innovación educativa pide un cambio de actuación del profesorado, donde es imprescindible, no sólo la coordinación de las materias del mismo curso, sino la coordinación vertical entre los diferentes cursos para poner en común una secuencia lógica de enseñanza de la cual resulte una experiencia educativa cohesionada y no un conjunto de iniciativas ejecutadas por cada profesor.

Se pretende que la educación se centre en la persona que aprende y no tanto en la que enseña, de manera que sea el estudiante quien asuma el principal protagonismo de su proceso de aprendizaje. Los resultados del aprendizaje están relacionados no tan sólo con los conocimientos y conceptos, sino también con otras competencias y destrezas demandadas por la ocupación y la inserción en la llamada sociedad del conocimiento.

Aunque la docencia en el grupo de Técnicas de Investigación Social en el presente curso no se trate de un grupo de innovación como tal, conforme a lo establecido en el Espacio Europeo de Innovación Educativa, hay una serie de aspectos aplicados en el presente curso que nos ilustran como ejemplos de lo que puede ser un proceso de innovación y de mejora de esta asignatura en esta titulación:

- *Utilización de ejemplificaciones laborales y no tan sólo las sociológicas:* en mi grupo todas las temáticas elegidas por los alumnos para desarrollar su diseño de un proyecto de investigación estaban relacionadas directamente con la titulación en sus diversas vertientes (accidentabilidad laboral, satisfacción y clima laboral, el mobbing, salarios y jornada, etc.)
- *Sesión de presentación de la asignatura,* cuya gran utilidad fue aprovechar para establecer los contenidos teóricos y prácticos de la materia desde una perspectiva más amplia, resaltando el carácter multidisciplinar de la titulación y destacando la aplicación práctica de la asignatura en su horizonte profesional, con breves referencias a las posibles salidas profesionales con las que se podían encontrar.
- *Vinculación de los contenidos de la asignatura con otras disciplinas de la titulación:* utilización a lo largo de todo el curso de una perspectiva más amplia en los



ejemplos planteados en el aula. La gestión de la calidad, la prevención de los riesgos laborales o todas aquellas materias vinculadas con la organización y la dirección de los recursos humanos, utilizan las técnicas de investigación social como herramientas de trabajo.

- *Utilizar las clases de teoría para plantear una exposición de las ideas básicas de la asignatura.* Las clases de teoría se han convertido en clases que orientan y establecen contenidos mínimos, el trabajo del alumno con los manuales y el material de apoyo se convierten en aspectos clave en el proceso de aprendizaje: se ha orientado concretamente al alumno en la bibliografía y materiales de apoyo adaptada a cada materia estudiada.
- *Desarrollo de nuevas habilidades y destrezas en el alumnado,* tanto instrumentales, personales como sistémicas: se les planteaba en la parte práctica la necesidad de realizar una breve exposición – presentación de los aspectos más relevantes del proyecto de investigación realizado en equipo a lo largo del cuatrimestre.
- *Elaboración de materiales específicos a la utilidad profesional de la asignatura para los diplomados en Relaciones Laborales,* (recopilación y plasmación de mi experiencia laboral en el campo de las Ciencias Laborales y de Recursos Humanos): como ejemplo podemos citar la determinación de un guía sobre los posibles contenidos a incluir en el informe final de una intervención de recursos humanos.
- *Proceso de adecuación de las técnicas de recogida de la información a las relaciones laborales:* estudiamos con mayor detenimiento la técnica de la observación directa en detrimento de la observación participante, de muy difícil aplicación a las ciencias laborales. Otra técnica adaptada es la de las reuniones de grupo o sesiones de formación y mejora como una variante utilizable con los recursos humanos del grupo de discusión.
- *A su vez se intentó sin éxito –al menos en este curso– plantear, coordinar y complementar prácticas conjuntas con otras asignaturas* para que los alumnos pudieran tener más de un punto de vista de la aplicación de las técnicas: una práctica consistente en el diseño de la aplicación de la técnica de la observación directa en una empresa que pretende realizar una descripción y análisis de los puestos de trabajo.
- *Coordinación con otros profesores de la asignatura para organizar sesiones en las que cada uno de nosotros pudiera aportar su experiencia profesional:* práctica final de una intervención de consultoría de recursos humanos en la que se desarrollan completamente todas las etapas del proceso de investigación, y que permite al alumno tener una visión más real y global de los conceptos analizados a lo largo del curso.
- *Se han trabajado contenidos que aún no siendo obligatorios en el programa de la asignatura sí son de interés para la comprensión de la materia en su conjunto:* entre otros las técnicas de análisis de los datos adaptadas al nivel del diplomado en Relaciones Laborales, o la importancia de conocer los conceptos y la aplicación básica de cálculos de muestreo al proceso investigador.

## 6. CONCLUSIONES

Debemos ser capaces de generar un conocimiento real y adaptado, útil y práctico para las situaciones con las que se van a encontrar los estudiantes cuando finalicen sus estudios. El diseño y la orientación actual llevan a los alumnos a no ver la vinculación entre la materia que nos ocupa y la titulación, y muchísimo menos con su aplicación.

La asignatura en sentido amplio, las prácticas y los contenidos teóricos, adolecen de una adecuación a la realidad de las ciencias laborales. Tendremos que ser capaces de aparcar la perspectiva puramente sociológica y cambiarla por una visión más de “relaciones laborales”.

Es por tanto una asignatura de enlace que presenta contenidos aplicables directa o indirectamente a otras muchas asignaturas de la titulación. A su vez debemos trasladar al alumnado la perspectiva de que la investigación en Ciencias Laborales y de Recursos Humanos se puede convertir en una posible salida profesional de trabajo en el futuro del diplomado.

La utilización de las técnicas de investigación social son una necesidad de la actividad profesional del Diplomado en Relaciones Laborales, por extensión del Licenciado en Ciencias del Trabajo y de los futuros titulados de Grado en Ciencias Laborales y de Recursos Humanos.

Tiene por tanto mucho sentido reivindicar y justificar el papel de la asignatura de Técnicas de Investigación Social en la titulación de Relaciones Laborales y en el futuro título de Grado de Ciencias Laborales y de Recursos Humanos.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- ANDER-EGG, E. (1992): *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires. Humanitas.
- GIDDENS, A. (1991): *Sociología*. Madrid. Alianza Editorial.
- LERMA MONTERO, I (Coord.) (2005): *Libro Blanco. Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.
- SIERRA BRAVO, R. (1992): *Técnicas de Investigación Social*. Madrid. Paraninfo.