

EL PAPEL DE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL EN CIENCIAS LABORALES Y RECURSOS HUMANOS. UN ANÁLISIS DE LAS SALIDAS PROFESIONALES DESDE LA PERSPECTIVA ACADÉMICA

Ricardo Calvo Palomares*
Javier Gómez Ferri**

RESUMEN:

En la actualidad las salidas profesionales específicamente relacionadas con la investigación social son realmente escasas para un diplomado en Relaciones Laborales o un Licenciado en Ciencias del Trabajo. Consideramos que las transformaciones derivadas del desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación van a incidir sobre las competencias profesionales de los futuros titulados en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, dando lugar a una mayor aplicabilidad de las técnicas de investigación a la realidad sociolaboral. De ahí que nos propongamos valorar la presencia de las asignaturas de métodos y técnicas de investigación tanto en las salidas profesionales, como en los planes de estudios de dichas titulaciones.

PALABRAS CLAVE:

Técnicas de investigación social. Relaciones Laborales. Ciencias del trabajo. Ciencias Laborales. Salidas profesionales. Investigación sociolaboral.

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

ABSTRACT:

Nowadays the professional exits specifically related to the social research are really scanty for graduates in Labour Relations or Labour Sciences. We point out that changes arising from the development of new information and communication technologies are going to affect on the professional skills of the futures graduates in Science Labour and Human Resources, giving rise to a wider applicability of research techniques to sociolaboral reality. Hence we propose to assess the presence of the subjects of Research methods and techniques both in professional exits as in the curricula of such degrees.

KEY WORDS:

Social research techniques. Labour Relations. Labour Sciences. Industrial Sciences. Professional exits. Sociolaboral research.

1. LAS CIENCIAS LABORALES: RELACIONES LABORALES Y CIENCIAS DEL TRABAJO

La reconfiguración de los estudios universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo y la creación del grado de Ciencias Laborales y Recursos Humanos nos lleva a plantearnos las salidas profesionales relacionadas con la investigación en dicho campo. En la actualidad, las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo se imparten, en 62 y 34 centros, respectivamente, incluyendo aquellos en los que lo es como doble titulación. En total son 47 las Universidades donde están implantados dichos estudios. Tradicionalmente las salidas profesionales, especialmente en el caso de Relaciones Laborales, se han dirigido hacia aspectos jurídico-administrativos, centrándose en asuntos de nóminas y de contratación. Sin embargo, lo que caracteriza la situación presente, aun predominando el perfil anterior, es una creciente diversificación de perfiles profesionales. Esta tendencia no dejará de aumentar, dados los cambios que se están produciendo en el ámbito laboral. Entre los factores que inciden en dicha dinámica está la relevancia que adquieren conocimiento e información en los procesos y las relaciones laborales, un hecho que apunta hacia una centralidad de la gestión del conocimiento en dicho ámbito. Por eso creemos que las materias y competencias académicas relacionadas directamente con las técnicas de recogida y análisis de datos pueden verse favorecidas en este contexto, a la vez que favorecer las oportunidades laborales de los titulados en dichos estudios. Por eso, en este artículo evaluamos la opción profesional vinculada al manejo de técnicas de investigación y su lugar en el currículo Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo.

El trabajo ha sido siempre una realidad social central en la vida de las personas y extensivamente de los grupos y las comunidades humanas. Primordialmente se ha tenido por una actividad diferenciada de subsistencia, y con ello factor de seguridad

y de calidad de vida, pero también de integración y cohesión sociales, sin por ello estar exento de riesgos y contingencias. En su conjunto es una actividad social que sitúa a los individuos en una determinada posición y que de modo particular es la base de un sinnúmero de relaciones sociales. En un caso y otro confiere una serie de identidades tanto colectivas como personales, más o menos básicas. Se halla regulada por normas y valores. Tiene sus tiempos y sus espacios, tanto en lo público como en lo privado. Es susceptible de modificaciones en cualquiera de sus elementos, desde los materiales a los jurídicos o los simbólicos. Su desempeño está conectado a configuraciones sociales más amplias, los sistemas económicos, de las que toma buena parte de sus características. En la sociedad actual, el trabajo es clave para las organizaciones económicas: las empresas como también lo es para el conjunto de las administraciones públicas¹. En todos estos dos campos, además, se han producido cambios importantes en las últimas décadas. Lo mismo cabe decir de los estudios universitarios dedicados a su análisis.

Al igual que ocurre en otros ámbitos, las actividades dedicadas al estudio de esa realidad social compleja que es el trabajo, así como también el marco o contexto en que esta se lleva a cabo, son más bien recientes. Concretamente surgen con las transformaciones ocurridas a partir de la revolución industrial; transformaciones que no fueron meramente materiales o tecnológicas, sino también organizativas, jurídicas, políticas y sociales. Han sido disciplinas dentro de las ciencias sociales como la economía, la sociología, la psicología o el derecho las que se han ocupado de analizar diversos aspectos de dicha realidad, generándose áreas específicas y bien establecidas de estudio.

La constitución de unos estudios académicos exclusivos sobre el trabajo ha sido tardía, si es que no se está fraguando todavía, a tenor de lo que podemos ver de las actuales reformas universitarias. Los inicios de un campo que específicamente se ocupe enteramente de las relaciones laborales lo podemos situar en los estudios de Graduado Social. Inicialmente primó el conocimiento de los aspectos relacionados con la gestión jurídico-administrativa, pero con el tiempo, se han ido ampliando las competencias en torno al mundo de las organizaciones, procesos, personas y relaciones laborales. En todo caso, si algo caracteriza el campo es la necesaria confluencia de diversas disciplinas, en la que cada una de las cuales se considera a sí misma como fundamental. Sin querer entrar en polémicas, consideramos que cada una de las asignaturas debe capacitar suficientemente al alumnado para poder desarrollar profesionalmente las competencias adquiridas, aunque haya circunstancias que lleven necesariamente a completar la formación con ciertas especializaciones.

1 . Un tercer ámbito en el que ha sido fundamental es el doméstico, sobre todo dentro de la institución familiar, donde ha pasado bastante desapercibido para los estudiosos hasta hace poco tiempo.

La atención a la amplia realidad del mundo del trabajo en España tiene sus antecedentes en la Escuelas Sociales. La primera de ellas se creó en Madrid en el año 1925. Por aquel entonces, su origen se halla ligado a las demandas derivadas del desarrollo de la legislación laboral. El reformismo social fue el movimiento que llevó a crear una legislación laboral, y fomentó la difusión y el estudio de la realidad del mundo del trabajo” (Lerma, 2004: 21). Pocos años después la actuación de esta escuela fue extendiéndose desde Madrid a otras capitales como Barcelona, Valencia, Zaragoza y Sevilla.

Actualmente existen dos titulaciones universitarias específicas sobre el trabajo: la Diplomatura en Relaciones Laborales y la Licenciatura en Ciencias del Trabajo. Como acabamos de anticipar, el recorrido hasta constituirse en estudios de carácter universitario ha sido largo. Inicialmente tuvieron el carácter de enseñanzas no regladas. Fue en el año 1980 cuando adquirieron el estatus de enseñanzas regladas, constituyéndose los estudios de Graduado Social como diplomatura universitaria, y homologándose los titulados existentes a diplomados universitarios. Finalmente, acabaron adquiriendo el nivel de estudios universitarios. En concreto, la aprobación del título de Diplomado en Relaciones Laborales data del año 1990 (RD1429/1990 de 26 de octubre). Con ello se abría la perspectiva de asesoría jurídico-laboral a la gestión de personal y recursos humanos. Una década después, en 1999, se aprobó la titulación de Grado superior, Ciencias del Trabajo, que comenzó a impartirse en las primeras Universidades en las que se implantó en el curso 2000-2001.

Las reformas en la Universidad derivadas de los intentos de crear un sistema unificado de planes de estudio en el ámbito europeo van a ser un nuevo elemento de transformación en la trayectoria recorrida hasta ahora. Los cambios derivados de la adopción del sistema de créditos europeo (ECTS) hará que ambos estudios queden unificados en una única titulación, el grado de Ciencias Laborales y Recursos Humanos, rompiendo así una duplicidad que parece quedar un tanto artificial.

No obstante, si nos fijamos en las titulaciones ya existentes, según dispone el Real Decreto 1429/1.990, los objetivos formativos del título de Diplomado en Relaciones Laborales “deberán proporcionar una formación adecuada en las bases teóricas y en las técnicas de la organización del trabajo y de la gestión de personal; así como de la ordenación jurídica del trabajo y de la Seguridad Social” (Lerma, 2005: 324).

Por su parte, el título de Licenciado en Ciencias del Trabajo establece como objetivo formativo que “las enseñanzas conducentes a la obtención del título oficial de Licenciados en Ciencias del Trabajo deberán proporcionar una formación adecuada, de carácter interdisciplinar, en el campo del trabajo humano en su doble vertiente organizativa y relacional”.

En cualquier caso, lo que nos encontraremos con los nuevos estudios de grado será una unión de los diferentes perfiles profesionales ya existentes en las dos titulaciones universitarias mencionadas, mas no la desaparición de ninguno de ellos. Y, en algún caso,

también veremos próximamente la creación de posgrados especializados en áreas concretas, derivadas de las nuevas demandas sociales y de las del mercado de trabajo.

Haciendo un pequeño ejercicio de síntesis podemos distinguir dos grandes áreas en relación con el mundo laboral: la jurídico-administrativa y la de recursos humanos. A estas dos se podría añadir una tercera, muy distinta en su naturaleza, aunque no en relación con aquellas: la de la enseñanza, tanto universitaria como no universitaria. En cualquiera de los tres casos ahora mismo enumerados, el ejercicio profesional puede ser bien libre, bien en el seno de una empresa, o bien en la Administración pública.

El propósito de este artículo básicamente es el de plantear como plenamente factible la salida profesional de la investigación social en el ámbito de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, incidiendo en la concienciación de los estudiantes y profesionales de dicho ámbito. Partimos del hecho de que de algún modo ya son investigadores del medio que les rodea, del cual toman información para un posterior análisis y toma de decisiones. Sin embargo, queremos ir más allá de lo que en principio puede ser una actitud o una disposición y señalar la posibilidad y la necesidad de un ejercicio profesional que esté fundado en el conocimiento y aplicación de determinada o determinadas técnicas de investigación al campo laboral. Para nuestro propósito vamos a tomar en consideración un desglose de sus principales áreas de actividad. Siguiendo lo que se recoge en el *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, que toma como referente las realidades profesionales actuales, 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 1

- 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

Como hemos dejado entrever, 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.

De manera muy resumida, el proceso que sigue es, en primer lugar, recoger información básica del día a día, para adaptarla a los supuestos implícitos que rigen la vida de la organización en la que se encuentra, y con cuyos miembros necesariamente debe entenderse. Una vez realizado este proceso inicial pasaría de forma inmediata a analizar los datos recogidos y a valorar si son suficientes o pueden necesitar de la aplicación de alguna técnica concreta de recogida de la información. Con todo ello, y después de este proceso de producción de los datos, tendría las conclusiones o los resultados suficientes para la toma de decisiones ante la situación planteada.

Sin embargo, si lo tomamos en sentido estricto, la recogida específica de información con fines de investigación, es decir, mediante el uso de los métodos y las técnicas de investigación, se reduce considerablemente. Teniendo presente los perfiles profesionales que acabamos de señalar, entendemos que el conocimiento y manejo de los métodos y técnicas de investigación social tiene posibilidades de llevarse a cabo en al menos cuatro de los perfiles antes enumerados. Y que, llegado el punto, pueden existir actividades profesionales que giren casi exclusivamente en torno a ellos. Dichos perfiles serían los siguientes:

- dirección y gestión de recursos humanos;
- gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo, y desarrollo local;
- prevención de riesgos laborales; y
- auditoría sociolaboral.

De todos modos, insistimos en que también en el resto de áreas o perfiles es imprescindible un conocimiento cercano y adecuado de la realidad laboral. Pongamos como ejemplo que no se puede emprender un programa de Formación ocupacional desconociendo las necesidades y demandas del mercado laboral. Es evidente que en tal situación hay que partir de un análisis previo que tenga en cuenta dicha realidad. Dicho estudio (como en cualquier estudio científico) será siempre una aproximación a la realidad, y puede tener sus sesgos, defectos y errores, pero siempre le concederemos más credibilidad y confianza que a cualquier otra que no cumpla unos requisitos metodológicos mínimos.

Aunque, como a continuación veremos, las demandas profesionales en el seno de los estudios específicos sobre el trabajo en las que se reclama un conocimiento y un manejo de las técnicas de investigación social son todavía bajas, determinados aspectos nos hacen pensar en cambios sustantivos a corto y medio plazo. De un lado están los

ocurridos en el mundo laboral en las últimas décadas, con el consiguiente aumento de su complejidad y la demanda de conocimiento para manejarla. De otro, y en conexión con el anterior, la futura creación de una titulación unificada sobre las Ciencias Laborales y los Recursos Humanos. A estas dos consideraciones podemos añadir otras dos más, de nuevo interrelacionadas. La primera es que las expectativas de algunos estudiantes de la diplomatura de Relaciones Laborales sobre la formación y desempeño de tareas en las que las competencias en el conocimiento y empleo de técnicas de investigación social está por encima de los niveles que luego encuentran en sus estudios, tal y como a continuación constataremos. Cabe intuir que para los licenciados en Ciencias del Trabajo esas expectativas sean ligeramente mayores, dado el mayor nivel de formación que obtienen, aunque sobre ese presupuesto no tenemos datos.

Abundando en lo que acabamos de señalar, los estudiantes y egresados en Relaciones laborales y Ciencias del Trabajo son conscientes del desconocimiento que desde el mundo de la empresa existe sobre la diversidad de puestos de trabajo y tareas que pueden desempeñar. Incluso ven que el perfil profesional de Graduado Social, por más que estos estudios ya no se cursen, está mucho más claro que el suyo. En todo caso, si algo queda es que dichos titulados son expertos en legislación del trabajo y la seguridad social, y que sus tareas se traducen en la confección de contratos y nóminas, o a lo peor meros administrativos.

Finalmente, la segunda consideración es que, en parte debido a la situación anterior, muchos de los nichos profesionales que pueden o podrían ser ocupados por los titulados en Relaciones Laborales y Ciencias del trabajo son desempeñados por profesionales de otros ámbitos de las ciencias sociales o jurídicas, lo cual incide negativamente sobre las expectativas posibles de dicho alumnado.

Las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo en los últimos tiempos hacen pensar en nuevas demandas de competencias y conocimientos de los titulados universitarios para los estudios de que estamos tratando, e incluso en la consolidación de nuevas profesiones concernientes a aspectos y problemas de la realidad laboral. Todo esto sin que vaya en detrimento de los nichos profesionales ya consolidados.

Esas demandas, sobre todo en una sociedad del conocimiento, están relacionadas con la obtención y gestión de la información, parte de lo cual está basado en técnicas de recogida de datos, dentro de procedimientos de investigación, sea de modo puntual y no muy elaborados, o bien a través de proyectos específicos dentro de departamentos propios en el seno de las empresas o en el de empresas que se dediquen expresamente a ello. Esto sin menoscabo de terceras posibilidades como pueden ser la investigación académica en el seno de una Universidad o la de las organizaciones sindicales o empresariales. Ejemplos de todo ello pueden ser la realización de un análisis de un puesto de trabajo, encontrar a las personas más capacitadas para una empresa o puesto, comprobar el cumplimiento de los requisitos de seguridad en una empresa, estudiar las causas del absentismo laboral, analizar los índices de satisfac-

ción laboral, valorar la integración laboral de personas con alguna discapacidad o la situación del trabajo femenino, obtener datos sobre trabajo en la economía sumergida, buscar el estilo de dirección más idóneo para una empresa u organización, conocer su funcionamiento, cambiar la organización de una empresa, determinar las necesidades formativas del personal de una organización, valorar la integración laboral de personas con discapacidad, analizar los valores de la empresa, estudiar la negociación colectiva, analizar los índices de siniestralidad laboral, determinar los mecanismos de participación de los trabajadores en la dirección de una empresa, estudiar los colectivos especialmente vulnerables para el desempleo, la naturaleza del empleo en la sociedad contemporánea, determinar el peso de los factores culturales en el rendimiento de los trabajadores nativos en una empresa multinacional, estudiar los efectos de la reconversión de un sector en una comarca, analizar los efectos de la globalización sobre el tipo de contrato, estudiar un mercado de trabajo concreto o todo el mercado de trabajo, asociacionismo empresarial o sindical.

Aunque los que acabamos de citar constituyen ejemplos o líneas de posibles investigaciones, entre ellos hay diferencias muy sustanciales. Esto es algo que suele pasar desapercibido en la mayoría de tratados sobre métodos y técnicas de investigación: la pluralidad de niveles de profundidad y de dimensiones existentes. Investigar no es un hecho unitario. Las diferencias que se generan por la variedad de ámbitos, la envergadura de la investigación o los intereses u objetivos que se persiguen configuran prácticas de investigación en las que lo que hay de común es un parecido de familia. Así, lo que para una empresa tiene un interés muy pragmático, concreto y puntual, y está relacionado con el incremento de la productividad o la satisfacción de los trabajadores; en el ámbito académico, una investigación puede estar relacionada con el hecho de hacer avanzar el conocimiento teórico. Para un sindicato, en cambio, el interés puede residir en el conocimiento de una macroentidad como el mercado de trabajo o la evolución de los salarios o el cumplimiento de los derechos del trabajador o del convenio colectivo. En consonancia con cada uno de estos ámbitos y niveles, tanto la propuesta de investigación como la valoración de los resultados de ésta serán también diferentes, aun demandando que el conocimiento refleje lo más fielmente de la realidad.

2. LA INVESTIGACIÓN SOCIAL Y LAS SALIDAS PROFESIONALES

Las técnicas de investigación social básicamente son procedimientos concretos de recogida de datos. Son necesarias en todo proceso de investigación de la realidad. Hasta la fecha, para un diplomado en Relaciones Laborales o un Licenciado en Ciencias del Trabajo, las salidas profesionales específicamente relacionadas con la investigación social son realmente escasas. Sólo en casos de empresas de consultoría de recursos humanos y auditoría sociolaboral podemos hablar de una actividad especí-

fica, salvo que incluyéramos también la opción académica, en la que, sin embargo, la investigación puede ser sólo una parte de ella.

No obstante, el recurso y empleo de las técnicas de investigación social, de modo más o menos elaborado, es decir, no en un sentido amplio, sí que es un elemento esencial en el desempeño de muchas otras tareas y actividades desempeñadas por los titulados en Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo en algunos de sus ámbitos profesionales. Situaciones tan habituales como la implantación de un sistema de calidad o un proyecto de mejora de la comunicación interna de la empresa, son dos de las muchas ejemplificaciones que podríamos plantear de la necesidad del profesional de conocer las características de sus recursos humanos para poder tomar la decisión más adecuada.

Las salidas profesionales ligadas al conocimiento y manejo de las técnicas de investigación social vienen determinadas sobre todo por las demandas del mercado de trabajo, pero también con las expectativas que los alumnos y alumnas tienen, así como las que se van formando a lo largo de los años de carrera. En todo caso dichas expectativas, no son algo fijo. Una formación orientada en el campo de los Métodos y Técnicas de Investigación Social puede impulsar a los estudiantes de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo hacia opciones profesionales que antes quedaban totalmente descartadas, pero que no están lejos de su capacitación actual. Como apuntan Sempere y Ferrando (1998:312), las oportunidades también están relacionadas con la solidez de los conocimientos adquiridos e impartidos durante el periodo de formación. El objetivo de este trabajo es incidir sobre el segundo de los apartados, incentivando al alumnado a seguir profundizando en dicha línea.

Si nos centramos ahora en la percepción que los titulados en Relaciones Laborales tienen de su formación en relación con las salidas y oportunidades profesionales en el campo de la investigación social, podemos constatar la existencia de una serie de desajustes y del incumplimiento de algunas expectativas. Con tal fin vamos a reproducir algunas de las respuestas de una encuesta realizada mayoritariamente entre Diplomados en Relaciones Laborales².

Dado que parte del cuestionario está destinado a estudiar la inserción profesional de los egresados en Relaciones Laborales, nos puede proporcionar ciertos elementos de juicio para valorar el conocimiento y uso de las técnicas de investigación social en relación con las salidas profesionales de los Diplomados en Relaciones Laborales, así como con la formación recibida. Para ello vamos a tomar en considera-

2. Dicha encuesta, cuyos resultados se recogen en el *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*, se realizó como base para un estudio con vistas a la creación de dicho Grado Universitario. La encuesta fue realizada en el año 2004, mediante entrevista telefónica a 1254 egresados, en su mayoría de Relaciones Laborales, sobre una muestra total de 22.753. Un 7,4 por ciento de las entrevistas fueron hechas a Graduados sociales.

ción los perfiles profesionales mencionados en el apartado anterior y sólo tres preguntas de dicho cuestionario. Las preguntas son las siguientes:

1) ¿Con cuáles de los siguientes temas está más relacionada la formación que ha recibido después de haber acabado la carrera? (pregunta 40)

2) ¿En materia de formación, y si Vd. pudiera elegir, sobre qué temas cree le sería más conveniente recibirla? (pregunta 41)

3) ¿Con cuál de los siguientes ámbitos de actuación profesional se corresponde el trabajo que realiza? (pregunta 31)

Analicemos brevemente las respuestas a las tres preguntas seleccionadas, las cuales hemos resumido en el cuadro siguiente (cuadro 2). Para la primera pregunta, referente a la formación recibida, de las ocho opciones de respuesta, las que obtienen un porcentaje más alto son: “otros temas no relacionados directamente con las Relaciones Laborales o con Graduado Social y “sobre temas de práctica laboral (nóminas, seguridad social, modalidades de contratación...). Dos de los perfiles cuya práctica hemos relacionado con las técnicas de investigación social como son los de gestión y dirección de recursos humanos, y prevención de riesgos laborales, que quedan en tercer y cuarto lugar. Los otros dos, auditoría sociolaboral, y programas de desarrollo local, inserción o intervención en los mercados de trabajo obtienen, quedan al final con porcentajes de respuesta muy bajos.

CUADRO 2

PERFILES PROFESIONALES	ORDENES EN LAS RESPUESTAS		
	FORMACIÓN RECIBIDA	FORMACIÓN DESEABLE	EMPLEO ACTUAL ³
Auditoría sociolaboral	8	5	7
Dirección y gestión de recursos humanos	4	3	2
Prevención de riesgos laborales	3	2	4
Gestión, mediación e intervención en el mercado de trabajo: agentes de empleo, y desarrollo local	7	8	5
<i>Graduado social (temas de práctica laboral: nóminas, seguridad social, contratación...)</i>	2	1	3
<i>Enseñanza</i>	6	6	6
<i>Administraciones públicas</i>	5	7	7
<i>Otros no relacionados</i>	1	4	1

Fuente: Elaborado a partir del *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*

3. En la pregunta de la encuesta se contempla la opción “Administrativos”, que es la que más respuestas obtiene. Teniendo presente esto, en este cuadro hemos omitido contabilizar esta respuesta para mantener la comparación.

Sintomáticamente, vemos que el orden de las respuestas varía cuando la pregunta es sobre la conveniencia de recibir formación en esos temas. Como podemos ver en el cuadro, tres de los perfiles obtienen una puntuación mayor que antes, y sólo uno empeora. Se puede destacar, pues, el hecho de que, para el perfil directamente relacionado con una profesión en la que la aplicación de los métodos y técnicas de investigación es fundamental, el primero del cuadro, los egresados consideran que es, comparativamente, del que menos formación reciben. Entendemos que parte de esa laguna en la formación puede quedar cubierta en los estudios de licenciatura, así como en un replanteamiento de las asignaturas que actualmente cursan.

Finalmente, teniendo en cuenta las ofertas y posibilidades del mercado actual nos encontramos con una situación intermedia entre la formación, por una parte, y las aspiraciones y expectativas de los egresados en Relaciones Laborales, por otra. Eso si nos atuviésemos al orden de las respuestas, que es cómo lo hemos recogido en el cuadro 2. Sin embargo, hemos de fijarnos aquí en el número de titulados que hay en cada uno de los perfiles. El porcentaje de los cuatro perfiles que pueden tener relación con el empleo de las técnicas de investigación social, sumado, es de un 28 por ciento. Dicha cifra ha de tomarse con prevención, y de modo orientativo, ya que la selección de perfiles tomada no implica el desempeño de la dedicación de la que aquí nos ocupamos.

CUADRO 3

<i>Ámbitos de actuación profesional de los titulados en Relaciones Laborales</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
1. Graduado Social, asesoría laboral	119	19,8
2. Gestión laboral, gestión y /o dirección de recursos humanos en la empresa	121	20,2
3. Gestión y/o dirección de agencia e instituciones de empleo públicas o privadas (agencias de desarrollo local, programas de orientación e inserción laboral, ETT, ...)	21	3,5
4. Prevención de riesgos laborales	22	3,7
5. Auditoría socio-laboral	5	0,8
6. Enseñanza (módulos específicos de formación y orientación laboral,...)	13	2,2
7. Cuerpos técnicos de las administraciones públicas	5	0,8
8. Otros	144	24,0
9. Administrativos	150	25,0
TOTAL	600	100,0

Fuente: Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos

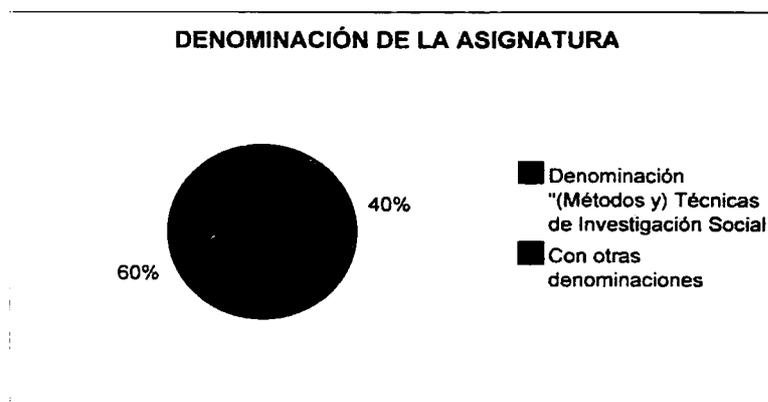
Es cierto, por otro lado, que dado que dichas entrevistas están hechas a Diplomados en Relaciones Laborales y Graduados Sociales, para que la panorámica fuera completa deberíamos incluir a los Licenciados en Ciencias del Trabajo. Cabe pensar

en que una formación superior puede dirigir a los titulados hacia la investigación sobre la realidad social del trabajo.

En relación con lo expuesto hasta ahora, cabe plantearse algunas cuestiones referentes al lugar de las materias académicas que tienen que ver con las técnicas de investigación social, independientemente de cual sea el nombre concreto que reciban en cada centro y plan de estudios.

No en vano, ese es el primer hecho que resalta al analizar los diferentes planes de estudios de ambas titulaciones: la variedad de nombres que reciben las asignaturas relacionadas con la investigación social. Sin embargo, la denominación predominante en las Universidades españolas es "Técnicas de Investigación Social" y "Métodos y técnicas de investigación social". Ello es debido a que es la que se recoge en el plan de estudios aprobado por el MEC. Por otro lado, en algunas Universidades, aparte de estas se imparten otras que van en dicha línea, profundizando en algún aspecto de la recogida y análisis de datos de investigación, aunque sea con otras denominaciones.

CUADRO 4

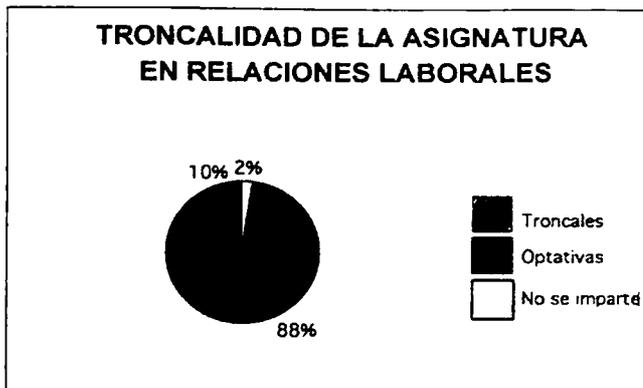


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los planes de estudios de las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencia del Trabajo en España.

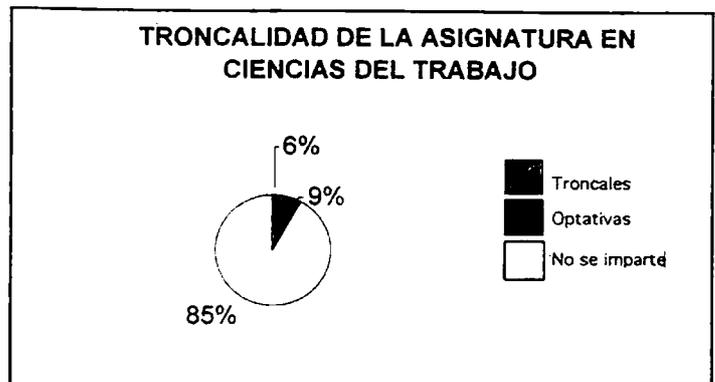
En segundo lugar, cabe plantearse si la formación académica recibida es suficiente para poder desempeñar dichas tareas profesionalmente o en el seno del trabajo que ya se desempeña. Para ello, dado que no podemos valorar la calidad de la enseñanza y los contenidos en cada caso, sólo podemos tener presente el número de créditos que se pueden recibir relacionados con dicha materia. Para ello nos ceñimos a los créditos troncales, obligatorios y optativos, sin entrar en los de libre configuración. Basándonos en ello encontramos que el número de créditos va en algunos

casos, y sobre todo en Ciencias del Trabajo, desde los cero a los diecisiete créditos. El caso mayoritario es de seis créditos, siendo las medias de 6,8 y 1,1 créditos, respectivamente, para Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo. Tanta diferencia estriba en el hecho de considerarse que los estudiantes de la Licenciatura ya han cursado dicha materia por provenir en su mayoría de la Diplomatura, aunque hay que tener en cuenta que el alumnado puede proceder de titulaciones en las que no ha cursado nunca una asignatura de Métodos y Técnicas de Investigación. La escasa presencia de dicha materia en la formación de un titulado en Ciencias del Trabajo llama la atención, más aun cuando dicha componente es principal en algunos perfiles profesionales muy vinculados a ella.

CUADRO 5



CUADRO 6

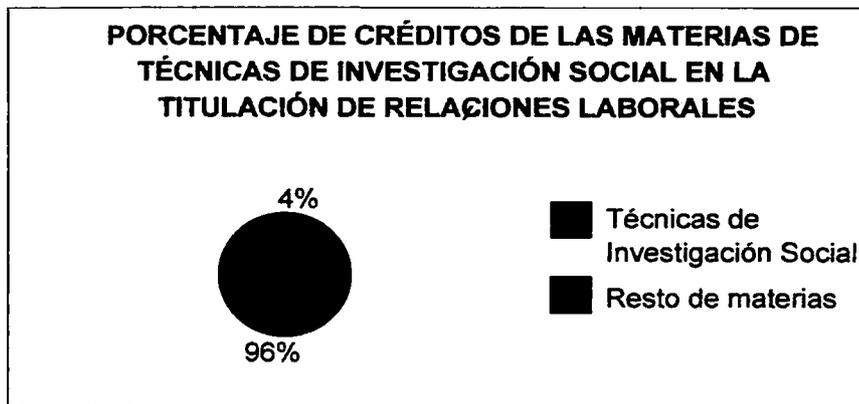


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los planes de estudios de las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencia del Trabajo en España.

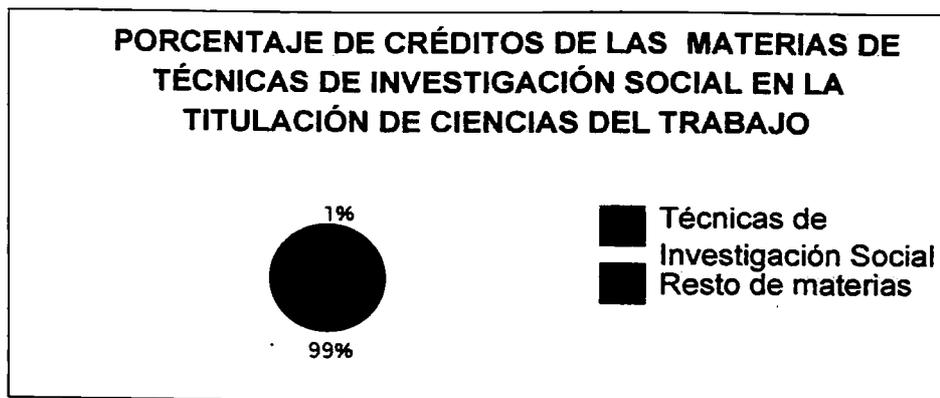
A la hora de valorar estos datos nos hemos ceñido a aquellas materias que están directamente relacionadas con la recogida empírica de los datos: "créditos directos", cuyo porcentaje está recogido en los gráficos de más abajo. Con ello no queremos obviar la importancia que la Estadística y algunas otras materias tienen en el análisis de los datos. Consideramos que la utilidad de dicha asignatura en relación al propósito que aquí nos planteamos depende de la orientación particular que se le pueda dar, cuestión en la que no podemos entrar. Del mismo modo que también hay muchas otras asignaturas que indudablemente contribuyen a reforzar la dimensión de la que aquí estamos tratando, bien sea suministrando conceptos y teorías, bien incidiendo en estudios empíricos o a través de las prácticas. Por citar algunos casos, y sin ánimo de exhaustividad: Organización y métodos de trabajo, Gestión de la Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Técnicas de Selección de Personal, o Estadística, entre otras. En tales casos podríamos hablar de "créditos indirectos". Estos, aun cuando no los hemos incluido en la cuantificación que hemos realizado, los tenemos presentes, lo cual haría subir el peso que esa dimensión de la que hablamos tiene en

la formación del alumnado. Sumando todos ellos, y añadiendo aquellos otros que provengan de la elección personal el alumnado con una visión muy clara de su futuro profesional. De todos modos si nos fijamos en los porcentajes de las materias de Técnicas de Investigación social en ambas titulaciones en el total de créditos nos parece insuficiente, como puede verse en los cuadros adjuntos.

CUADRO 7



CUADRO 8



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de los planes de estudios de las titulaciones de Relaciones Laborales y Ciencia del Trabajo en España.

3. CONCLUSIONES

Después de todo lo expuesto, y teniendo presente la realidad multidisciplinar de los estudios que nos ocupan, nos reafirmamos con el presente artículo en la necesidad de que los profesionales en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, participen de la investigación social en el ámbito de su trabajo de una manera más reflexiva y profunda, con las limitaciones metodológicas que puedan derivarse de su actividad laboral en concreto. Por tanto, insistimos en la necesaria existencia de la materia de Técnicas de Investigación Social tanto en la Diplomatura de Relaciones Laborales y la Licenciatura de Ciencias del Trabajo, como en el inminente título de Grado en Ciencias Laborales y de Recursos Humanos.

La presencia actual de la asignatura lo que consigue es más familiarizar con unos conocimientos mínimos en técnicas de investigación social. Con el número de créditos actuales difícilmente se puede capacitar al estudiante para la adquisición con solvencia de una serie de competencias que luego pueda poner en práctica en su actividad profesional. Por todo ello, reivindicamos la necesidad de que se aumente la formación en métodos y técnicas de investigación social en los futuros estudios de Grado.

Una primera razón, desde la perspectiva de la utilidad y situación profesional del técnico en Ciencias Laborales y Recursos Humanos, y su vinculación con la realidad con la que convive, es que ésta le lleva necesariamente a tener que estar de manera continua observando, recogiendo y analizando todos los acontecimientos ocurridos en lo referente a las personas dentro de su organización o, en algunos casos, de organizaciones ajenas.

Otra, desde la perspectiva de la utilidad académica es que los conceptos estudiados en dicha asignatura pueden ser y de hecho son utilizados directa o indirectamente, consciente o inconscientemente, voluntaria o involuntariamente, en muchas otras de las asignaturas de la titulación. Por ello una perspectiva más amplia nos sería de gran utilidad para formar al alumno con vista a su futura inserción en el mercado laboral.

Además de advertir de las utilidades anteriores de la materia que nos ocupa, y en relación con ello, reivindicamos una revalorización de dichas titulaciones para que puedan estar equiparadas a muchas otras, con el fin de que los diplomados en Relaciones Laborales, licenciados en Ciencias del Trabajo y futuros graduados en Ciencias Laborales y Recursos humanos participen cada vez más en proyectos de investigación, que realicen investigaciones (doctorado) o sean capaces de analizar su realidad y sacar una serie de conclusiones que recojan y las publiquen cada vez puede tener mayor importancia.

Esta nueva perspectiva planteada nos situaría en un escenario en el que la titulación académica y, por tanto, el ejercicio profesional posterior podría llegar a

estar laboralmente mejor valorado; aspirando, en consecuencia, no sólo a resignificar el propio puesto de trabajo, sino también a ocupar espacios laborales que en la actualidad son desempeñados *de facto* por personal con titulaciones anexas a la gestión del personal.

4. BIBLIOGRAFÍA

- GALÁN GARCÍA, AGUSTÍN (ED.) (1998): *La enseñanza en las Relaciones Laborales*, Huelva, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- HERNÁNDEZ I MARTÍ, GIL-MANUEL (1998): "El aprendizaje de técnicas de investigación social en la formación del Diplomado en Relaciones Laborales", en Galán García, Agustín (1998), pp. 299-310.
- LERMA MONTERO, IGNASI. (COORD.). (2005): *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*.
[http://www.aneca.es/modal_eval/docs/libroblanco_rrhh_def.pdf]
- MIGUELEZ, FAUSTINO (1998): "La sociología en Relaciones Laborales. Estado de la cuestión y futuro", en Galán García, Agustín (1998), pp. 225-267.
- SEMPERE NAVARRO, ANTONIO V. Y FERRANDO GARCÍA, FRANCISCA M^a. (1998): "Sobre la docencia desde el Área de Conocimiento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Diplomatura de Relaciones Laborales", en Galán García, Agustín (1998), pp. 23-65.