

LOS PROFESIONALES DE LAS RELACIONES LABORALES, LAS CIENCIAS LABORALES Y LOS RECURSOS HUMANOS COMO INVESTIGADORES SOCIOLABORALES. UNA APUESTA DE FUTURO

Ricardo Calvo Palomares

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA¹

Ricardo.Calvo@uv.es

Javier Gómez Ferri

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA¹

Javier.Gomez-Ferri@uv.es

Calvo Palomares, R. y Gómez Ferri, J. (2008). Los profesionales de las relaciones laborales, las ciencias laborales y los recursos humanos como investigadores sociolaborales. Un apuesta de futuro. *Proyecto Social: Revista de relaciones laborales*, 12(12), pp. 65-76

RESUMEN

El presente artículo reflexiona sobre la necesidad actual de los titulados en Relaciones Laborales –Ciencias del Trabajo, Ciencias Laborales y de Recursos Humanos e incluso Graduados Sociales– de conocer la realidad sociolaboral que les rodea en el desarrollo de su actividad profesional. Para ello, tomando como punto de partida las salidas profesionales establecidas en el Libro Blanco del Título de Grado –realizado en 2005 por la ANE-

¹ Departamento de Sociología y Antropología Social, Facultat de Ciències Socials, Avda. dels Tarongers s/n, 46022 Valencia, Tel. 963828470

CA– presentamos las características básicas del proceso de investigación y de las técnicas aplicadas en él, para terminar proponiendo una guía de principios para ser aplicados a la investigación sociolaboral.

PALABRAS CLAVE

Investigación sociolaboral, técnicas de investigación social, relaciones laborales, salidas profesionales.

ABSTRACT

This paper reflects on the current need of graduates in Industrial Relations –Labour Sciences, Science Labor and Human Resources and Social Graduates– of knowing the social reality around them in the development of their professional activity. Taking as a starting point of career opportunities in the White Paper set out the title-Grade conducted in 2005 by the ANECA, we present the basic features of the research process and the skills involved in it, proposing a guideline to be applied to sociolaboral research.

KEY WORDS

Sociolaboral research, social research techniques, labour relations, professional exits.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN: LA NECESIDAD DE CONOCER LA REALIDAD SOCIOLABORAL QUE RODEA AL TÉCNICO EN RELACIONES LABORALES, II. LAS SALIDAS PROFESIONALES EN CIENCIAS LABORALES Y DE RECURSOS HUMANOS. CAMPOS PARA LA INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL, III. EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL: LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN, IV. UNA PROPUESTA DE PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA LA INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL, V. CONCLUSIONES, REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS, CURRÍCULUM VITAE

I. INTRODUCCIÓN: LA NECESIDAD DE CONOCER LA REALIDAD SOCIOLABORAL QUE RODEA AL TÉCNICO EN RELACIONES LABORALES

La realidad que nos rodea se convierte en fuente inagotable de información que nos permite y obliga a actuar y a tomar decisiones, tratando de que sean las más adecuadas en cada momento. Esto que todos los organismos vivos hacen de manera rutinaria y mecánica, en el caso de los seres humanos puede plantearse como una tarea sistemática y metódica, y de hecho así lo es en lo que se conoce como investigación científica (García, 2002). Su objetivo fundamental es incrementar el conocimiento

sobre la realidad bien natural, bien social. En este segundo ámbito y dentro de su marco de trabajo, los técnicos en relaciones laborales no son ajenos a esta situación. No prestarle la atención adecuada a los acontecimientos que están ocurriendo a su alrededor les puede dejar en una situación de insuficiencia, falta de o incapacidad de continuar su actividad profesional con garantías de éxito. Contar con un sistema de información continuo sobre la realidad sociolaboral que rodea a los técnicos en relaciones laborales puede ser una pieza clave de futuro para el propio técnico como para las organizaciones o instituciones laborales de que se trate.

La anterior tarea quedaría enmarcada en el ámbito de las Ciencias sociales, las cuales se dedican al estudio de las actividades e interacciones de los seres humanos en las diversas facetas de su existencia. Dentro de ellas, tomaremos como hilo conductor la perspectiva que considera al actor social como un ente activo –en sentido individual o en sentido colectivo– que interactúa con la realidad en la que desarrolla su actividad, de la que toma determinadas cosas y a la que aporta otras (Giddens, 1998). Para los profesionales de las relaciones laborales esta realidad se manifiesta tanto en la existencia de la actividad laboral como de las interacciones generadas entre los sujetos participantes en las mismas.

Cuando el titulado en Relaciones Laborales se enfrenta a la realidad sociolaboral y se plantea conocer los aspectos básicos y determinantes de la misma, abre un verdadero proceso de investigación de dicha realidad. En este proceso los objetivos que persigue pueden ser muy variados, desde cumplir con un nivel muy básico de exploración de un entorno, hasta uno máximo de buscar una intervención sobre la misma. Entre estos dos extremos podemos citar otros como la posible descripción de lo ocurrido, la necesidad de clasificar la realidad ante la que se encuentra, la comprensión de hechos o acontecimientos acaecidos y su posterior explicación, así como la posible anticipación de situaciones futuras.

Para el técnico en ciencias laborales y recursos humanos, la puesta en práctica de alguna o varias de las funciones de la actividad investigadora se estructura básicamente en dos posibles niveles: el nivel interno o de empresa y el nivel supraempresarial (de consultoría o de organización social). Básicamente su actividad profesional se desarrollará bien en el seno de una organización, –sea en el departamento de personal o de recursos humanos–, o bien en el exterior de la misma. En tal caso, el desempeño de su labor investigadora podría darse 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 también podría hacerlo 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 di-

recta 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.

En cada uno de esos niveles, la investigación sociolaboral tiene implicaciones diferentes. No por ello varía la metodología científica. Sin embargo, sí varían los requerimientos, los intereses o las condiciones en que se lleva a cabo la investigación, entre otros. De todo ello surge la necesidad de disponer de unos principios generales, de carácter orientativo, que ayuden a aplicar la metodología a cada contexto, los cuales se presentan al final de este trabajo.

II. LAS SALIDAS PROFESIONALES EN CIENCIAS LABORALES Y DE RECURSOS HUMANOS. CAMPOS PARA LA INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL

Estos niveles expuestos en el apartado anterior 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 de los egresados en Relaciones Laborales, donde se distingue siete perfiles o ámbitos de actuación profesional para los nuevos titulados (Lerma, 2005), los cuales quedan recogidos en el siguiente cuadro:

Cuadro 1. PERFILES O ÁMBITOS DE ACTUACIÓN PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS EN CIENCIAS LABORALES Y DE RECURSOS HUMANOS

- 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 del Título de Grado de Ciencias Laborales y de Recursos Humanos (2005)

Las salidas profesionales recogidas en el Libro Blanco tienen establecidas una serie de competencias de formación académica y profesional, tanto aquellas genéricas o transversales –instrumentales, personales y sistémicas– como las específicas o complementarias –disciplinares (saber), profesionales (saber hacer) y académicas–

que forman parte de su actividad profesional y que es interesante que repasemos (*ver cuadros 2 y 3*) por su vinculación e importancia con la aplicación profesional de la investigación sociolaboral.

Cuadro 2. COMPETENCIAS GENÉRICAS

INSTRUMENTALES
Capacidad de análisis y síntesis
Capacidad de organización y planificación
Comunicación oral y escrita en lengua nativa
Conocimiento de una lengua extranjera
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio
Capacidad de gestión de la información
Resolución de problemas
Toma de decisiones
PERSONALES
Trabajo en equipos
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Trabajo en un contexto internacional
Habilidades en las relaciones interpersonales
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad
Razonamiento crítico
Compromiso ético
SISTÉMICAS
Aprendizaje autónomo
Adaptación a nuevas situaciones
Creatividad
Liderazgo
Iniciativa y espíritu emprendedor
Motivación por la calidad
Sensibilidad hacia temas medioambientales

Fuente.- Libro Blanco del Título de Grado de Ciencias Laborales y de Recursos Humanos (2005)

Cuadro 3. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

DISCIPLINARES (SABER)

1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales
2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
3. Organización y dirección de empresas
4. Dirección y gestión de recursos humanos
5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
7. Historia de las relaciones laborales
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
9. Teoría y sistemas de relaciones laborales
10. Economía y mercado de trabajo
11. Políticas sociolaborales
12. Auditoría Sociolaboral

PROFESIONALES (SABER HACER)

13. Capacidad de transmitir y comunicarse por escrito y oralmente usando la terminología y las técnicas adecuadas
14. Capacidad de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en diferentes ámbitos de actuación
15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
16. Capacidad para desarrollar proyectos de investigación en el ámbito laboral
17. Capacidad para realizar análisis y diagnósticos, prestar apoyo y tomar decisiones en materia de estructura organizativa, organización del trabajo, estudios de métodos y estudios de tiempos de trabajo
18. Capacidad para participar en la elaboración y diseño de estrategias organizativas, desarrollando la estrategia de recursos humanos de la organización
19. Capacidad para aplicar técnicas y tomar decisiones en materia de gestión de recursos humanos (política retributiva, de selección...)
20. Capacidad para dirigir grupos de personas
21. Capacidad para realizar funciones de representación y negociación en diferentes ámbitos de las relaciones laborales
22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados
23. Capacidad para asesorar y/o gestionar en materia de empleo y contratación laboral
24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria
25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales
26. Capacidad para elaborar, implementar y evaluar estrategias territoriales de promoción socioeconómica e inserción laboral
27. Capacidad para interpretar datos e indicadores socioeconómicos relativos al mercado de trabajo
28. Capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral
29. Capacidad para elaborar, desarrollar y evaluar planes de formación ocupacional y continua en el ámbito reglado y no reglado
30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales
31. Capacidad para aplicar las distintas técnicas de evaluación y auditoría sociolaboral

ACADÉMICAS

32. Análisis crítico de las decisiones emanadas de los agentes que participan en las relaciones laborales
33. Capacidad para interrelacionar las distintas disciplinas que configuran las relaciones laborales
34. Comprender e carácter dinámico y cambiante de las relaciones laborales en el ámbito nacional e internacional
35. Aplicar los conocimientos a la práctica
36. Capacidad para comprender la relación entre procesos sociales y la dinámica de las relaciones laborales

Fuente.- Libro Blanco del Título de Grado de Ciencias Laborales y de Recursos Humanos (2005)

Todo ello genera un campo de infinitas posibilidades y matices. 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, podrían ser entre otras ejemplificaciones válidas de la aplicación y desarrollo profesional de las competencias anteriormente expuestas.

La competencia profesional de los titulados en Ciencias Laborales y de Recursos Humanos, manifestada en sus tres niveles básicos, *saber, poder y querer*, necesita de un procedimiento o metodología de actuación que le permita recoger los datos e informaciones necesarios de la realidad social que los rodea con el fin de devolverlos en forma de conclusiones y resultados que permitan, según el ámbito funcional de éste –interno o externo a la empresa, tomar las decisiones más adecuadas. Dicha metodología se concreta en un proceso de investigación, que presentamos en el apartado siguiente.

III. EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL: LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

En su búsqueda de conocimiento sobre la realidad, la investigación científica establece un proceso pautado que garantice la validez y fiabilidad del mismo. Aplicado al campo que nos ocupa, el proceso que se sigue es, en primer lugar y de manera muy resumida, 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 se 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.

Esto se concreta en un procedimiento de acercamiento a la realidad sociolaboral, tanto concebido éste desde una perspectiva formal como informal. Supone el establecimiento de un proceso pautado en cuatro grandes etapas: diseño de la investigación,

recogida de la información, análisis de los datos y presentación de los resultados finales de la misma (*ver cuadro 4*).

Cuadro 4. ETAPAS BÁSICAS DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL

ETAPA 1. DISEÑO	<i>Objetivos</i>
ETAPA 2. RECOGIDA	<i>Informaciones</i>
ETAPA 3. ANÁLISIS	<i>Datos</i>
ETAPA 4. PRESENTACIÓN	<i>Conclusiones</i>

Fuente.- Elaboración propia

Se trata de cuatro fases en las que se combina el trabajo de campo, *in situ*, con el trabajo de despacho. Todas ellas contribuyen a articular un proceso de análisis *ad hoc*, dispuesto y adaptado a la realidad en la que va a ser aplicado. Dada la importancia del entorno en el que se desarrolla la actividad de las ciencias laborales y de recursos humanos se hace necesario invertir en un proceso de investigación social adaptado a la realidad en la que va a ser aplicado, que responde a nuestras necesidades (AAVV, 2006).

En la primera, el diseño de la investigación se convierte en un trabajo de despacho crucial para el desarrollo posterior de las siguientes etapas, ya que en ella se determinan además de la hipótesis o cuestión central de la intervención, los objetivos que marcarán la estrategia, las herramientas para la recogida de la información y las técnicas para el análisis de las mismas y su transformación en datos objetivos y válidos para la posterior actuación.

La segunda etapa del proceso de investigación, la recogida de información o trabajo de campo, se centra en la adecuada administración y aplicación de las técnicas de investigación de la realidad social, previstas en la fase anterior. Éstas nos permitirán generar las informaciones suficientes –de carácter primario o secundario, en su caso– para el análisis posterior de las mismas en la etapa siguiente.

En este tercer momento de la investigación nuevamente el trabajo se sitúa en el despacho. La aplicación de las técnicas para el análisis y transformación en datos o

en conclusiones en su caso será el aspecto más destacado e importante de esta fase (Brunet *et al*, 2000).

Por último, la etapa de cierre de la investigación, en la que se presentan las conclusiones y los datos obtenidos hasta el momento. Esta presentación, como trabajo *in situ*, se puede realizar de manera explícita o implícita. De una forma o de otra se trata de poner en funcionamiento los resultados obtenidos para uso propio de su actividad profesional, el organismo o de cara a generar conocimiento científico que compartir con la comunidad.

Este ciclo de investigación descrito se retroalimenta de manera automática y, aunque pueda parecer un proceso largo y complejo, no tiene por qué serlo, sino todo lo contrario. Se puede convertir en un proceso dinámico y cotidiano, si es aplicado de forma habitual y sencilla, y con criterios metodológicos.

Un hecho clave en todo el proceso de investigación es la necesidad de adaptar las tradicionales técnicas de investigación social a las exigencias y requerimientos de la realidad sociolaboral con la que entra en contacto el profesional de los recursos humanos (AAVV, 2006). Las técnicas aplicadas, que pueden ser de carácter cuantitativo y/o cualitativo, se convierten en los instrumentos básicos para el desarrollo del proceso de investigación.

Las técnicas cuantitativas –principalmente la encuesta y las fuentes documentales y/o estadísticas– pretenden la generación intensiva de informaciones para el desarrollo de una metodología generalista y generalizadora. Esta perspectiva, muy útil cuando trabajamos con poblaciones de un tamaño amplio, nos permite obtener datos que sirvan para la representación de todos ellos y cuando son poblaciones menores –empresas, departamentos...– nos posibilita encuestar a la totalidad de la población.

Por el contrario, las técnicas cualitativas –entrevista, grupo de discusión y observación directa– plantean un acercamiento a la realidad sociolaboral desde una perspectiva centrada en el caso concreto estudiado. Debido a su naturaleza casuística permite aportar una diversidad de situaciones a estudiar que enriquecen plenamente los resultados de la investigación.

Todas estas técnicas tienen un carácter complementario, y, por tanto, permiten una triangulación de perspectivas, posibilitando que el profesional de las ciencias laborales cuente con las informaciones suficientes para desarrollar su actividad con garantías de éxito.

IV. UNA PROPUESTA DE PRINCIPIOS ORIENTADORES PARA LA INVESTIGACIÓN SOCIOLABORAL

Como hemos señalado, 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, 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.

Proponemos a continuación una enumeración de orientaciones que ha de desarrollar el técnico en recursos humanos en su acercamiento a la realidad laboral:

Clave referencial, debemos ser conscientes de la existencia de un referente directo o de unos límites referenciales de contexto inmediato, entre los que va a oscilar la misma. Estos límites vendrán establecidos por la propia organización que origina el estudio, la intervención o la investigación.

Clave temporal, el establecimiento de los objetivos a cumplir y del consiguiente diseño de la actuación, y de su concreción a través de la programación, dibuja un horizonte temporal que debe respetarse y cumplirse en todo momento.

Clave cuantitativa-cualitativa, la investigación en ciencias laborales tiende hacia un marco de actuación en el que aparezcan y se combinen la utilización de técnicas de carácter cuantitativo y cualitativo. Las primeras nos ofrecen la posibilidad de obtener datos en cantidad suficiente para poder responder a las hipótesis o preguntas iniciales planteadas en la investigación. Las segundas pretenden profundizar en el conocimiento particular y detallado de dicha necesidad, recordar la importancia del factor humano como principal fuente de información del técnico y que por tanto no se trataría de la mera aplicación de criterios puramente científicos sino de un planteamiento menos estructurado y más abierto adaptado a la realidad investigada.

Clave de intervención, es una de las prioridades del propósito investigador en este contexto. La investigación laboral debe ser la herramienta de actuación sobre una realidad concreta, es por ello, que el criterio de orientación a la intervención práctica estará presente a lo largo de todo el trabajo de investigación, desde la determinación inicial de los objetivos hasta la misma presentación de los resultados y la consiguiente aplicación de las soluciones planteadas.

Clave de resultados, la investigación laboral debe establecerse en términos de rentabilidad para la organización promotora de la misma. La eficacia de las conclusiones o de las medidas correctoras a adoptar en su caso se combinan con la eficiencia de los efectos de ella. Se trata por tanto de una finalidad-rentabilidad no tanto en su vertiente económica sino en cuanto a los efectos sinérgicos que aporta a la organización a niveles tales como, resultados, conclusiones, soluciones, mejoras, rendimientos y un largo etcétera.

Clave estructural, lo expuesto no deja de lado la intención subyacente de intentar crear o establecer una sistemática de actuación y de trabajo, es decir las pautas metodológicas a aplicar en sucesivas intervenciones o investigaciones.

V. CONCLUSIONES

Las facetas de las que se ocupan los técnicos de relaciones laborales son diversas. En algunas de ellas la obtención de información y conocimiento tiene un papel que podemos llamar secundario, en cuanto no existe la finalidad de crear producir un conocimiento nuevo. Sin embargo, hay circunstancias en las que dicho profesional ha de obtener información sobre la realidad, normalmente para dar solución a un problema. La relevancia de las circunstancias harán que se vea obligado a diseñar una investigación o no. Sin embargo, en el contexto en el que nos encontramos, la realidad es que ese diseño es de naturaleza informal y tácita más que formal y explícita. De ahí que propongamos una serie de principios operativos que pueden ser de utilidad en tal tipo de investigaciones sociolaborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRUNET, I., BELZUNEGUI, A. Y PASTOR, I. (2000). *Les tècniques d'investigació social i la seva aplicació*. Tarragona: Universitat Rovira i Virgili.
- ERNST & YOUNG CONSULTORES. (1997). *Manual del Director de Recursos Humanos*. Madrid.
- GALÁN GARCÍA, A. (ed.). (1998). *La enseñanza en las Relaciones Laborales*. Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- GARCÍA FERRANDO, M., IBÁÑEZ, J., Y ALVIRA, F. (2002). *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*. Madrid: Alianza Editorial.
- GIDDENS, A. (1984). *La constitución de la sociedad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- HERNÁNDEZ I MARTÍ, G. M. (1998). El aprendizaje de técnicas de investigación social en la formación del Diplomado en Relaciones Laborales. En Galán García, A. *La enseñanza en las Relaciones Laborales*, (pp. 299-310). Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva
- LERMA MONTERO, I. (Coord.). (2005). *Libro Blanco del Título de Grado en Ciencias Laborales y Recursos Humanos*. Consultado el 8 de enero de 2007 en http://www.aneca.es/modal_eval/docs/libro-blanco_rrhh_def.pdf
- MIGUELEZ, F. (1998). *La sociología en Relaciones Laborales. Estado de la cuestión y futuro*. En Galán García, A. *La enseñanza en las Relaciones Laborales*, (pp. 225-267). Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- SÁNCHEZ, M. E. (1994). Técnicas de investigación social para la empresa. En Lucas Marín, A. (Ed.). *Sociología para la empresa*, (pp. 102-128). Madrid: Mc Graw Hill.
- SENGE, P. (2002). *La quinta disciplina*. Barcelona: Granica.
- SEMPERE NAVARRO, A. V. Y FERRANDO GARCÍA, F. (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, A. *La enseñanza en las Relaciones Laborales*, (pp. 23-65). Huelva: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Huelva.
- ULRICO, D. (2003). *Human Resource Champions*. Boston, Massachussets: Harvard Business School Press.
- AAVV. (2006). *Investigación, recursos humanos y desarrollo*. Barcelona: Granica.
- WEIS, R. (1993). *La función de recursos humanos*. Madrid: Gestión y Empresa.

CURRÍCULUM VÍTAE

Ricardo Calvo Palomares, Licenciado en Ciencias del Trabajo y Diplomado Graduado Social. Actividad profesional como Consultor, Formador e Investigador en Recursos Humanos y Profesor Asociado de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València.

Javier Gómez Ferri, Doctor en Filosofía y Ciencias de la Educación por la Universitat Jaume I de Castellón. Licenciado en Filosofía y Ciencias de la Educación, y Licenciado en Antropología Social y Cultural. Profesor de Enseñanza Secundaria y Profesor Asociado de Sociología en el Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València.

Fecha recepción: 24/10/2007

Fecha aceptación: 03/11/2008