

APRENDIENDO A INVESTIGAR  
EN EL GRADO DE RELACIONES LABORALES  
Y RECURSOS HUMANOS  
Un estudio sobre la precarización de jóvenes y mujeres  
en el comercio

MARCELA JABBAZ

TERESA SAMPER

AUTOR COLECTIVO<sup>1</sup>

Departamento de Sociología y Antropología Social. Universidad de Valencia

DOI: 10.1387/lan-harremanak.15433

---

ABSTRACT

■ *Esta ponencia es producto de una experiencia por la cual el aula universitaria se transforma en un laboratorio de investigación. En el curso de Técnicas de investigación cuantitativa (6 créditos), del primer semestre del 2.º curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valencia, el alumnado —tutorizado/guiado por sus profesoras— ha realizado un estudio sobre la precarización de jóvenes y mujeres que trabajan como dependientes en el comercio al por menor. Al mismo tiempo que se aprendía a investigar, se producía conocimiento sobre una temática relevante en su carrera, incorporando la perspectiva de género.*

*Junto al alumnado, se transitaron todas las etapas de la investigación cuantitativa, desde la revisión de la teoría, pasando por su operacionalización, la construcción*

---

<sup>1</sup> Los 90 alumnos del 2.º curso (grupos A y C) del grado de RRL y RRHH de la Universidad de Valencia.

*de la encuesta, el trabajo de campo, hasta el informe final. La difusión de los resultados, en su doble vertiente, como experiencia de aprendizaje y como nuevo conocimiento producido, es lo que se pretende al presentar esta ponencia.*

*El objetivo del estudio ha sido caracterizar la precarización laboral actual en los dependientes de las tiendas, para lo cual se recogieron 420 entrevistas válidas. En este trabajo presentamos solo los resultados relacionados con las siguientes hipótesis: Los contratos temporales son más frecuentes en los jóvenes respecto de las personas adultas; las mujeres aceptarán peores condiciones de trabajo que los hombres; y las personas con un nivel bajo de estudios aceptarán peores condiciones de trabajo que los de nivel alto. De este modo, se trata de explicar la influencia de las edades y el género en las condiciones laborales. Estas últimas, se trabajaron a partir de tres indicadores: tipo de contrato según temporalidad, tipo de jornada y salario. Respecto a los resultados, se ha visto que las mujeres tienen más contratos a jornada parcial que los hombres, que los jóvenes acumulan los contratos temporales y las personas con mayor nivel de estudios no tienen mejores condiciones de trabajo. Estos resultados, a la luz de las lecturas teóricas, permitieron plantear cuestiones relacionadas con la jornada parcial «no elegida» por las mujeres (Ortiz, 2014), quienes desearían trabajar más, tratándose, entonces, de una flexibilidad relacionada con la precariedad laboral. También se llegó a la conclusión acerca de que una titulación superior no representa un seguro para una mejor empleabilidad en un sector como el del comercio al por menor.*

*La didáctica colaborativa, con perspectiva de género, permitió un aprendizaje basado en un buen acoplamiento entre teoría metodológica y sustantiva (sobre género y precarización), experiencia y datos cuantitativos, con interesantes resultados de investigación.*

*Palabras clave: Precariedad laboral, género, aprender haciendo, enseñanza cooperativa.*

*This paper is the product of an experience where the university classrooms were transformed into a research lab. In the course of quantitative research techniques (6 credits), the first half of the 2nd year of the Degree of Labour Relations and Human Resources at the University of Valencia, the students —guided by their teachers— have conducted a study about the precariousness of youth and women which working as dependent in retail trade. At the same time, they learned research, they learned knowledge about relevant subject in their professional career, and they learned how incorporate a gender perspective in a labour precariousness investigation.*

*Together, the teachers and the students, passed through all stages of quantitative research: from the reviewing the theory, operationalization, the survey design, fieldwork, until the final report. This paper represented the dissemination of the results, in its dual role, as a learning experience and as a communication of new knowledge produced.*

*The aim of this study was to characterize the current job insecurity in the shopkeepers, for which we collected 420 valid interviews. We present only the results related to the following hypothesis: Temporary contracts are more common in young in contrast to adults; women accept worse working conditions than men; and people with low level of education accept worse working conditions than people with high level of education. By this way, this work is to explain the influence of age and gender in working conditions; working conditions were formed by three indicators: contracts, work days and wages.*

*Regarding the results, it has been seen that women have more part-time contracts than men, young people have more temporary contracts than adult people. And people with high level of education don't have better working conditions than people with low levels of education.*

*These results, in light of theoretical readings, allow to raise issues how that the part-time isn't a chosen option by women (Ortiz, 2014). This investigation also concluded that a higher qualification is not safe for a better employability in a sector such as retail trade.*

*The collaborative teaching with gender perspective allows learning interesting results of research if we are based on a good coupling between methodological and substantive theory (on gender and precariousness), and between experience and quantitative data.*

*Key Words: Labour precariousness, gender, learning by doing, collaborative teaching.*

---

## 1. Introducción

Enseñar a investigar es una cuestión relevante por un doble aspecto. En primer lugar, por una cuestión práctica, porque al finalizar los estudios de Grado en las universidades españolas se ha de realizar un Trabajo de Fin de Grado, lo que ha institucionalizado la necesidad de formarse en investigación. En segundo lugar, porque las demandas de mayor excelencia académica se vinculan con el pasaje desde un alumnado consumidor de conocimientos, a otro productor; y la investigación es la que brinda las herramientas para alcanzar este objetivo.

Y es central para quienes se orienten al campo de las ciencias sociales. En el caso de las Relaciones Laborales y Recursos Humanos, al estudiar la conflictividad laboral en una organización determinada o al producir conocimientos sobre las organizaciones mismas en su estructura, cultura, formas de funcionamiento, ejercicio del poder, entre otros aspectos.

La formación universitaria de grado debe preparar fundamentalmente para el conocimiento de la lógica del proyecto de investigación, habilitando a su ejercicio.

Como docentes en la materia de «Métodos y Técnicas Cuantitativas de Investigación Social» de diferentes titulaciones, hemos adoptado un enfoque de aprendizaje centrado en el alumnado y de enseñanza basado en el papel de tutoras, de acompañantes-guías, en ese camino de aprender a investigar.

Esta ponencia es producto de una experiencia por la cual el aula universitaria se transforma en un laboratorio de investigación. En el curso de Técnicas de investigación cuantitativa (6 créditos), del primer semestre del 2.º curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valencia, el alumnado —tutorizado/guiado por sus profesoras— ha realizado un estudio sobre la precarización de jóvenes y mujeres que trabajan como dependientes en el comercio al por menor. Al mismo tiempo que se aprendía a investigar, se producía conocimiento sobre una temática relevante en su carrera, incorporando la perspectiva de género.

Junto al alumnado, se transitaron todas las etapas de la investigación cuantitativa, desde la revisión de la teoría, pasando por su operacionalización, la construcción de la encuesta, el trabajo de campo, hasta el informe final. La difusión

de los resultados, en su doble vertiente, como experiencia de aprendizaje y como nuevo conocimiento producido, es lo que se pretende al presentar esta ponencia.

El objetivo del estudio ha sido caracterizar la precarización laboral actual en los dependientes de las tiendas, para lo cual se recogieron 420 entrevistas válidas. En este trabajo presentamos solo los resultados relacionados con las siguientes hipótesis: Los contratos temporales son más frecuentes en los jóvenes respecto de las personas adultas; las mujeres aceptarán peores condiciones de trabajo que los hombres; y las personas con un nivel bajo de estudios aceptarán peores condiciones de trabajo que los de nivel alto. De este modo, se trata de explicar la influencia de las edades y el género en las condiciones laborales. Estas últimas, se trabajaron a partir de tres indicadores: tipo de contrato según temporalidad, tipo de jornada y salario.

El modelo que aquí presentamos (referido a un grupo en particular), ha sido desarrollado y perfilado a lo largo de cuatro cursos académicos. Debe entenderse como un proceso en el que seguimos trabajando, porque cada vez disponemos de más recursos, que, a su vez, nos liberan para atender la introducción de enfoques complementarios que van enriqueciendo esta propuesta.

## 2. Estrategias de aprendizaje colaborativo en el aula y responsabilidad individual

Como nos enseña el maestro Richard Felder en *Cómo enseñar cualquier cosa a casi todos*, si queremos que el alumnado aprenda, debemos hacer que sean protagonistas activos de su propio aprendizaje (Prieto, 2012). Aparte de captar su implicación en el proyecto de investigación buscando el interés con la temática planteada, un sencillo recurso simbólico es crear en el Aula Virtual de la asignatura una carpeta que se denomina «nuestra investigación».

Si bien, el punto de partida del tema de investigación lo decidimos las profesoras en función de nuestras competencias teóricas y la relación del mismo con la Carrera Profesional del alumnado, su transformación en problema investigable, en pregunta de investigación, se va desarrollando en el aula con ellos y ellas.

En la mayoría de cursos de metodología se deja de lado un tratamiento pormenorizado del marco teórico, necesario para transformar la idea en problema de investigación y fundamento de la comprensión del método hipotético deductivo. Con nuestra pedagogía, centrada en un único proyecto de investigación con todo el alumnado, es posible trabajar de forma sistemática los aspectos sustantivos y teóricos de la investigación.

Realizamos en clase dos ejercicios: 1) «la elección del tema» que se concreta a partir de una lluvia de ideas en grupos pequeños. De cada propuesta, se identifica

la unidad de análisis y las variables principales. También en este ejercicio los grupos seleccionan un tema, justifican su elección y redactan el objetivo de la investigación, que será también sujeto a crítica posterior en el intercambio entre los grupos y con las profesoras. Así se comienza el diseño, en clase, del proyecto de investigación.

Y, 2) proponemos un ejercicio que parte de la lectura de «un prospecto médico, una foto y un poema»<sup>2</sup> con el objetivo de mostrar que la forma de aproximarnos a estos textos o imágenes ha de tener una dirección. Que intuitivamente con el prospecto, la foto o el poema seleccionamos contenidos en función de nuestros intereses, valores o emociones. Pero no suele suceder lo mismo cuando el alumnado estudia, porque está muy centrado en la absorción de todo lo que el texto dice. Lo que se intenta con este ejercicio es que abandonen la idea de resumen, o de absorción mecánica de conocimientos, para pasar a un «diálogo» con los textos. Cuando revisamos autores para estructurar un marco teórico estamos extrayendo contenidos para articularlos en una narrativa, en un argumento, en función de nuestro tema o problema de investigación. Se trata de una experiencia importante porque introduce la práctica de relacionarnos con autores y autoras a través de la selección de un conjunto preciso de ideas, o con solo una idea o concepto, aquel relevante y significativo para nuestros intereses. Ese único concepto puede resultar de gran valor para nuestra investigación.

Como tarea en sus domicilios, se les pide que realicen dos tipos de actividades. Por un lado, búsquedas bibliográficas (Jurado Guerrero, 2012). Entonces, ya con textos relevantes para el estudio, se les indica que «dialoguen» con autores y autoras, creando una línea argumental que vaya rodeando y dotando de complejidad al tema de investigación. Es un trabajo práctico individual a realizar en casa, en el que tienen que integrar textos (no cortar y pegar) y en el que las citas y referencias bibliográficas deben introducirse de forma adecuada. Aprenden a citar a partir de tener la necesidad de hacerlo y se les explica la importancia de respetar las normas de citación.

De este modo, el aula es el entorno donde se toman las decisiones más importantes y de forma colaborativa; mientras que el espacio extra-aula es el del trabajo en solitario. En este proceso buscamos producir acuerdos, evitando lo que advierten Braa y Callero (2006) respecto de muchas estrategias pedagógicas que tienden a reproducir las jerarquías existentes. Un ejemplo de la reproducción de hegemonía social es la enseñanza de las prácticas que sitúan a instructores e investigadores como expertos infalibles sobre el tema objeto de estudio y a los estudiantes como repositorios en blanco-pizarra del conocimiento (Fobes y Kaufman, 2008). Buscamos crear un «espíritu de conocimiento» que involucre tanto a estudiantes como docentes.

---

<sup>2</sup> Este ejercicio, al que la autora denomina «Ley y Subversión» «pretende desplazar la mirada y suspender por un momento «la lectura del cazador» para pensar en otras formas de lectura y en sus consecuencias» (Gonzalez de Oleaga, 2012: 40).

### 3. El aula invertida (*flipped learning*) y la búsqueda de apoyo en las redes de conocimientos

En el enfoque tradicional de la enseñanza universitaria se dedica más tiempo de clase a dar una conferencia, lo que puede significar que se desperdicie tiempo para trabajar con las personas. Además, actualmente con la gran cantidad de recursos en la red (tutoriales, MOOCs, presentaciones...), la fuerza del profesorado universitario debe reformularse, ha de compartir/acompañar en el aprendizaje, proponiendo retos y compartiéndolos con el estudiantado.

En tanto que el aula se convierte en un laboratorio de investigación cuantitativa, el margen para la lección magistral es mínimo. Se está pasando de un modelo de profesorado instructor al de profesorado tutor. Acorde con las nuevas metodologías *flipped* dadas a conocer por Bergmann & Sams (2014) bajo el nombre de «Aula Invertida», se tiende a sacar la teoría del aula (a través de lecturas preparatorias y tutoriales) y se deja el espacio académico para la práctica tutorizada. Una de las tareas más delicadas, es lograr la suficiente motivación para implicarlos en estas nuevas prácticas.

Para el caso del muestreo, se proponen las lecturas teóricas pertinentes o vídeos en la Red, según grado y curso; de este modo, la clase se utiliza para la planificación del trabajo de campo. En el curso de Relaciones Laborales hemos establecido una muestra por cuotas, haciendo consciente al alumnado de sus limitaciones y potencialidades. Se elaboraron todos los elementos, para que los conozcan, de formación y supervisión de encuestadores: manual, ficha de seguimiento del trabajo de campo, numeración de entrevistadores y de cuestionarios.

También, les enfrentamos a la ética de la investigación social, mediante, por ejemplo, el juego propuesto por Teixeira-Poit (2011: 256) que estimula la responsabilidad en la recogida de datos durante el trabajo de campo con encuestas.

Otro ejemplo interesante para trabajar con el «método inverso» son las clases de análisis de datos con una carga muy importante de teoría estadística. Se estudia la teoría mediante videos tutoriales o MOOC, reforzados por textos, todos ellos recomendados por el profesorado. De este modo cada estudiante se prepara según su ritmo y necesidades, así como selecciona su nivel de implicación. Ya en clase, el análisis se realiza directamente con los datos producidos por la investigación. Esto permite que se imbriquen los conceptos teóricos con las necesidades de una matriz de datos propia, y en este sentido, la teoría ya no se aprende con ejemplos no interiorizados, sino con datos contextualizados. Entonces, el manejo de programas estadísticos se aprende funcionalmente.

#### 4. Los resultados de la investigación

Como hemos mencionado en la introducción, en este escrito se pretende presentar dos tipos de resultado. Hasta aquí hemos abundado en los resultados de la asignatura como experiencia de aprendizaje; a partir de ahora, presentaremos algunos elementos del conocimiento producido en la investigación que junto al alumnado hemos titulado: *La precarización del trabajo de los dependientes de tiendas, en el marco de la actual crisis, en el Área Metropolitana de Valencia*.

Luego de trabajar el marco teórico, en clase se establecieron los siguientes objetivos generales y específicos:

OBJECTIVOS GENERALES: 1) Analizar las consecuencias (socioeconómicas) de la crisis sobre las condiciones laborales de los dependientes de las tiendas; y 2) Caracterizar la precarización laboral actual en los dependientes de las tiendas.

A partir de estos objetivos generales, se desarrollaron 7 objetivos específicos y se procedió a elaborar 32 hipótesis. Dado que los dos grupos de la asignatura de Técnicas Cuantitativas estaban integrados en total por unas 90 personas, el haber producido una buena cantidad de hipótesis, permitiría que cada uno se centrara solo en algunas de éstas (aunque podían repetir).

Aquí también hemos seleccionado solo tres hipótesis, para ejemplificar el tipo de trabajo que se ha realizado. Las mismas son: 1) Los contratos temporales son más frecuentes en los jóvenes respecto de las personas adultas; 2) las mujeres aceptarán peores condiciones de trabajo que los hombres; y 3) las personas con un nivel bajo de estudios aceptarán peores condiciones de trabajo que los de nivel alto.

Los alumnos en su proceso de aprendizaje fueron también quienes realizaron el trabajo de campo, luego grabaron y depuraron sus datos. Posteriormente agregamos todas las matrices (ya que cada uno tenía la propia) en la matriz resultante final. Y en la misma quedaron incluidas 634 personas entrevistadas y con esta base de datos trabajó el alumnado en el procesamiento, interpretación y escritura de los informes.

Como se mencionó en el punto precedente, dedicamos un momento de reflexión acerca de la ética en la investigación y la responsabilidad individual en el marco de equipos de investigación. No obstante, conectoras de las presiones que sufre el alumnado; para elaborar este escrito, las profesoras realizamos una segunda depuración. Eliminamos inconsistencias, y con ellas esperamos estar excluyendo algunas de las encuestas «no realmente realizadas».

##### 4.1. La depuración de la base de datos

El primer criterio fue el territorial, eliminando las entrevistas realizadas fuera de la Provincia de Valencia o donde el lugar de realización no había sido señalado (49 y 23 respectivamente). En segundo término, se creó la variable «edad



de inicio del último periodo de trabajo», y se detectaron 11 casos que situaban ese inicio debajo de la edad laboral legal (menos de 16 años) y se eliminaron. Además la combinación de no repuestas en alguna de las variables: edad y años trabajados, generó 67 casos perdidos que fueron eliminados por no poder contrastar si había coherencia. En último lugar comparamos las preguntas sobre tipo de jornada (parcial o completa) y salario. Las que no eran coherentes, se han eliminado (64 entrevistas). El resultado ha sido contabilizar 420 repuestas consistentes. Y sobre ellas realizamos este análisis.

Respecto al plan de análisis de los datos, nos limitamos a ofrecer tablas de frecuencias y de contingencia y gráficos, puesto que este es el nivel que aprenden en este curso introductorio a la metodología.

#### 4.2. Caracterización de la muestra

Los estudiantes tenían que seleccionar personas que se encontraban trabajando en el sector del comercio al por menor (en la sección de venta al por menor de ropa, calzado, alimentación, tabaco, bisutería...) y que lo estuvieran haciendo bajo una forma salarial. Quedaban fuera de la muestra, por tanto, las personas que trabajaban de forma autónoma o bajo la figura de «ayuda familiar».

Para la lograr cierta representatividad de la muestra, en el trabajo con los estudiantes abogamos por un sistema de cuotas: una combinación entre sexo y tipo de contrato. Estos datos a nivel provincial eran de fácil acceso en la EPA y en función de los mismos se calcularon cuotas para cada estudiante.

Otra variable estructural que podría haberse incluido para seleccionar las cuotas, es el nivel de estudios (sobre todo, por las características específicas que poseen los empleos de estudiantes universitarios en este sector). Pero la detección de su relevancia se produjo *a posteriori* del análisis, lo cual nos sirvió para reflexionar con los y las estudiantes acerca de la forma en que se puede ir perfeccionando la recogida de información. De este modo, cada incidente fue tomado como oportunidad para producir un aprendizaje, como así también para alertar de los posibles sesgos o errores que pueden introducirse en la investigación.

Tabla 1  
Cuotas por Estudiante

	Hombres	Mujeres	Total
Contratos fijos	2 (20 %)	4 (40 %)	6 (60 %)
Contratos eventuales	2 (20 %)	2 (20 %)	4 (40 %)
Total	4 (40 %)	6 (60 %)	10 (100 %)

Una vez realizado el trabajo de campo, se comprobó el grado de cumplimiento de las cuotas, cuestión que permitió reflexionar también sobre las dificultades a la hora de realizar las entrevistas.

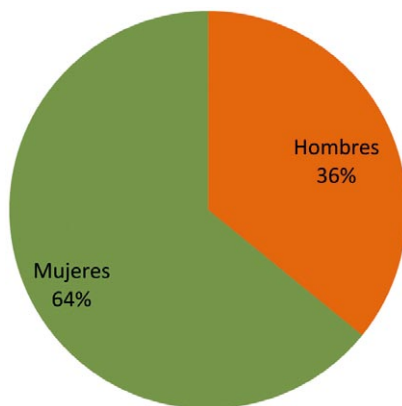
Tabla 2  
Tipo contrato por Sexo en la muestra

	Sexo	
	Hombre	Mujer
Contratos fijos	21,4 %	37,8 %
Contratos eventuales	14,5 %	25,7 %
NS/NC	0,0 %	0,7 %
N	151	270

*Fuente:* Encuesta a Dependientes de Comercio 2014 UV.

Como puede observarse al contrastar las tablas 1 y 2, la mayoría del alumnado ha respetado las indicaciones. Solo se observa una diferencia en el reparto por sexo donde hay un 6 % más de mujeres para el tipo de contratos eventuales.

Gráfico 1  
Distribución por sexo de la muestra

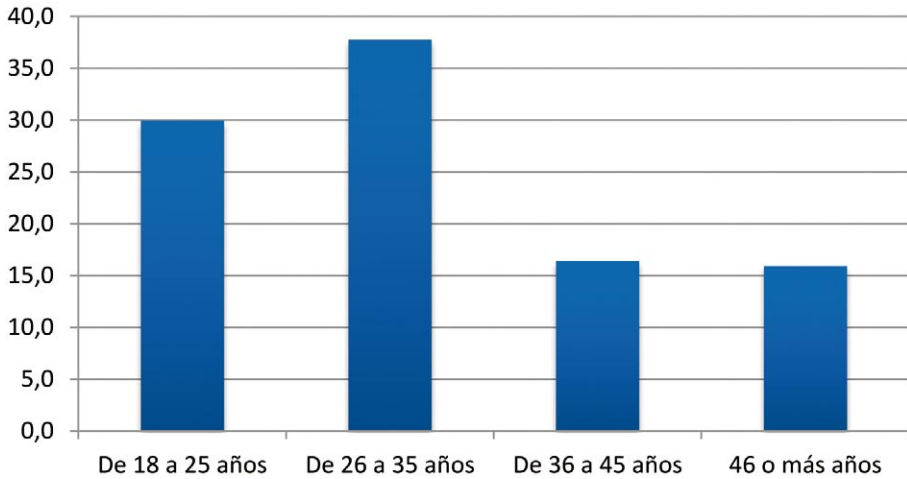


*Fuente:* Encuesta Dependientes de Comercio 2014-UV.

En el gráfico 1 puede observarse un 4 % más de mujeres en la muestra, respecto de las establecidas por las cuotas y basadas en el estudio previo sobre el sector.

Analicemos ahora lo que sucede con los grupos de edades en el gráfico 2.

Gráfico 2  
Distribución de la muestra según grupos de edades

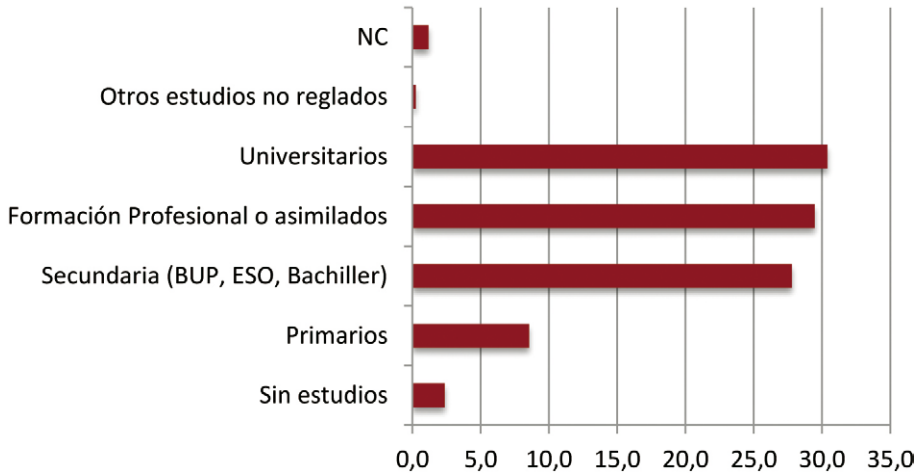


*Fuente:* Encuesta Dependientes de Comercio 2014-UV.

La edad no ha sido una variable que controláramos en las cuotas de la muestra. Y muestra una desviación, es decir, un mayor número en los grupos de personas más jóvenes. Es probable que esté marcada por la composición del propio sector o porque los entrevistadores eran estudiantes y han tendido a realizar las entrevistas, mayoritariamente, a jóvenes.

Lo mismo puede decirse de la integración de la muestra, respecto de el nivel educativo de las personas entrevistadas (ver gráfico 3)

Gráfico 3  
Nivel de estudios edad de l@s entrevistad@s



Fuente: Encuesta Dependientes de Comercio 2014-UV.

#### 4.3. Resultados

A continuación se presentan las diferentes tablas de contingencia que son el resultado empírico de la prueba de las hipótesis mencionadas precedentemente.

**Hipótesis 1.** Los contratos temporales son más frecuentes en los jóvenes respecto de las personas adultas.

En la tabla 3 se relaciona la temporalidad (v. dependiente) con los grupos de edad (v. independiente).

Podemos observar en los datos de la tabla 3 que se confirma la hipótesis enunciada. Las personas más jóvenes (18 a 25 años) son las que concentran los mayores valores de contratos eventuales (57%). En el grupo de los mayores (de 46 o más años) los resultados son aún más marcados, ya que detentan el 78% de los contratos fijos (y solo el 28% de los eventuales).

Tabla 3  
Temporalidad del contrato según grupos de edad

	De 18 a 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 45 años	46 o más años
Fijo	41,3 %	59,7 %	72,5 %	77,6 %
Eventual	57,1 %	39,6 %	27,5 %	22,4 %
NS/NC	1,6 %	0,6 %	0,0 %	0,0 %
N	126	159	69	67

*Fuente:* Encuesta Dependientes de Comercio 2014-UV.

**Hipótesis 2.** Las mujeres aceptarán peores condiciones de trabajo que los hombres.

Para el análisis de esta segunda hipótesis, se han tomado tres variables relacionadas con las condiciones de trabajo (tipo de contrato, jornada y salario).

En la tabla 4 se analiza la temporalidad del contrato según sexo. Y puede observarse que no existen diferencias significativas entre los sexos respecto de la temporalidad. En este aspecto, la hipótesis 2 no se confirma.

Tabla 4  
Temporalidad del contrato según sexo

	Hombre	Mujer
Fijo	59,6 %	58,9 %
Eventual	40,4 %	40,0 %
NS/NC	0,0 %	1,1 %
N	151	270

*Fuente:* Encuesta Dependientes de Comercio 2014-UV.

No obstante, al analizar la tabla 5 podemos observar que existen diferencias importantes por sexo. Mientras el 72,8 % de los varones está ocupado a tiempo completo, en el caso de las mujeres sólo está en esta categoría el 54,8 %. Y a la inversa, solo el 25,8 % de los hombres trabaja a tiempo parcial, mientras en esta categoría trabaja la mayoría de las mujeres, o sea, el 42,2 %.

Si bien en esta encuesta no se ha preguntado si en el caso del trabajo a jornada parcial se realiza de forma voluntaria o se preferiría trabajar más, diversos estudios muestran que en la mayoría de los casos en España el trabajo parcial es involuntario.

De este modo, en relación al tipo de jornada, podemos decir que las mujeres tienen peores condiciones laborales que los varones.

Tabla 5  
Tipo de jornada según sexo

	Hombre	Mujer
A tiempo parcial	25,8 %	42,2 %
A tiempo completo	72,8 %	54,8 %
NC	1,3 %	3,0 %
N	151	270

*Fuente:* Encuesta Dependientes de Comercio 2014-UV.

En la tabla 6, agregamos al análisis que venimos desarrollando, el nivel salarial. De este modo, se observa que la mayoría de los hombres trabaja a jornada completa (72,8%-tabla 5) y que entre éstos, la mayoría (un 65 %-tabla 6) gana más de 1.000 €. Mientras que las mujeres que trabajan a tiempo completo (54,8%-tabla 5), menos de la mitad (47%-tabla 6) percibe más de 1.000 €.

Tabla 6  
Tipo de Jornada y Salario, según sexo

Jornada	Salario	Hombres	Mujeres	Total
Completa	Menos de 1.000 €	34,95 %	52,99 %	45,15 %
	Más de 1.000 €	65,05 %	47,01 %	54,85 %
Total jornada completa		100 %	100 %	100 %
Parcial	Menos de 500 €	40,63 %	52,99 %	45,77 %
	Más de 500 €	59,38 %	47,01 %	54,23 %
Total jornada parcial		100 %	100 %	100 %

*Fuente:* Encuesta Dependientes de Comercio 2014-UV.

Si ahora pasamos al análisis del salario por sexo en el caso de las personas que trabajan a jornada parcial, observamos la misma situación: proporcionalmente hay más varones (59,4%) que mujeres (47%) que gana más de 500 €.

Nuevamente al analizar la variable «salarios» se confirma que las mujeres están en peores condiciones que los varones, tanto en el caso de las y los que trabajan a jornada completa, como entre quienes lo hacen a jornada parcial.

**Hipótesis 3.** Las personas con un nivel bajo de estudios aceptarán peores condiciones de trabajo que los de nivel alto.

Nuevamente hemos tomado para este análisis, la temporalidad de los contratos, el tipo de jornada y el nivel salarial.

Respecto de la relación entre nivel educativo y la aceptación de condiciones de trabajo (tabla 7), no encontramos que estas variables estén asociadas, ni positiva, ni negativamente. Probablemente en este sector, la elevada contratación eventual de personal universitario se deba más a un acoplamiento de intereses (donde estos jóvenes eligen compatibilizar los estudios con el trabajo) que a un reconocimiento por parte de las empresas del sector respecto de sus estudios.

Tabla 7  
Temporalidad del contrato según nivel de estudios (\*)

	Sin estudios	Primarios	Secundaria (BUP, ESO, Bachiller)	Formación Profesional o asimilados	Universitarios	Total
Fijo	60,0%	72,2%	64,1%	58,9%	51,6%	59,14%
Eventual	40,0%	27,8%	34,2%	40,3%	48,4%	40,14%
NS/NC	0,0%	0,0%	1,7%	0,8%	0,0%	0,7%
N	10	36	117	124	128	421

\* No contabilizadas 1 personas categorizada en «Otros estudios no reglados» y 5 NC.

Fuente: Encuesta Dependientes de Comercio 2014-UV.

Estos datos muestran que es un sector que no premia demasiado con contrataciones fijas según el nivel educativo, siendo el grupo con estudios primarios el que más se encuentra en esta situación (el 72%).

Tampoco encontramos relación entre el tipo de jornada laboral (tabla 8) y el nivel salarial (tabla 9).

Tabla 8  
**Tipo de jornada según nivel educativo (\*)**

	Sin estudios	Primarios	Secundaria (BUP, ESO, Bachiller)	Formación profesional o asimilados	Universitarios	Total
A tiempo parcial	20,0 %	36,1 %	39,3 %	32,3 %	39,8 %	34,5 %
A tiempo completo	80,0 %	63,9 %	59,8 %	65,3 %	56,3 %	64,1 %
NC	0,0 %	0,0 %	0,9 %	2,4 %	3,9 %	1,4 %
N	10	36	117	124	128	415

\* No contabilizadas 1 personas categorizada en «Otros estudios no reglados» y 5 NC.

*Fuente:* Encuesta Dependientes de Comercio 2014-UV.

Tabla 9  
**Jornada y salario, según nivel educativo**

Jornada	salario	Sin estudios	Primarios	Secundaria (BUP, ESO, Bachiller)	Formación Profesional o asimilados	Universitarios
Completa	Menos de 1.000 €	71,43 %	50,00 %	41,54 %	53,42 %	37,31 %
	Más de 1.000 €	28,57 %	50,00 %	58,46 %	46,58 %	62,69 %
Total jornada completa		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Parcial	Menos de 500 €	50,00 %	36,36 %	48,84 %	42,86 %	48,00 %
	Más de 500 €	50,00 %	63,64 %	51,16 %	57,14 %	52,00 %
Total jornada parcial		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

\* No contabilizadas 1 personas categorizada en «Otros estudios no reglados» y 5 NC.

*Fuente:* Encuesta Dependientes de Comercio 2014-UV.

#### 4.4. Comentarios finales del resultado del estudio de Condiciones de Trabajo

Si bien el estudio trabajo con más hipótesis, y en aras a la brevedad hemos elegido solo tres de las mismas, a modo de cierre de esta parte, presentamos algunas conclusiones del mismo.

La edad y el género son variables relevantes al analizar las condiciones de trabajo de los Dependientes de Tiendas. Los datos son significativos y permiten afirmar que existe una discriminación que coloca en condiciones menos beneficiosas a las personas jóvenes y a las mujeres.



En el caso de las mujeres la diferenciación entre sexos se observa en que ocupan en mayor medida los contratos de jornada parcial, como así también, sufren la discriminación salarial.

En el caso de las personas más jóvenes, se ubican principalmente en contrataciones eventuales.

Finalmente, el nivel educativo no es un factor determinante a la hora de conseguir mejores condiciones laborales en el sector. Tengamos en cuenta que no se ha discriminado por tipo de establecimiento, y se han tratado indistintamente establecimientos tradicionales, ubicados en barrios, con tiendas céntricas. Esto seguramente introduce sesgos ya que los requisitos de contratación y carrera pueden variar significativamente entre diferentes tipos de establecimientos.

## 5. La prueba final de evaluación o como aprender haciendo el examen

El objetivo de la investigación es que el alumnado conozca un proceso completo de investigación, cuestión que hemos logrado con los grupos de Relaciones Laborales (alrededor de 90 personas) en un solo cuatrimestre. También, que desarrolle las habilidades para realizar el trabajo de campo, organizar datos, interpretarlos y escribir un informe.

Y es en ese informe de investigación donde la idea de aprendizaje activo tiene su culmen, como prueba puntuable. Un informe similar, con variaciones, al presentado en el punto anterior, donde eligen algunas variables y las contrastan con los datos.

Aprenden a hacer un informe, haciéndolo. En este ejercicio encuentran sentido a buena parte del curso que han vivido y les propone el cierre de su aprendizaje. Es una prueba exigente que es presentada a los alumnos con 15 días de antelación, como mínimo, a la fecha de entrega. Es un reto, en este caso individual, que deben resolver apoyado con un texto que les proporcionamos, con las pautas sobre cómo se hace un informe. No se les niega que compartan aprendizajes, es más, se les anima para que se apoyen entre sí, sin embargo se les pide una elaboración y defensa individual del trabajo para la evaluación del curso.

## 6. Cómo evaluamos esta propuesta

Para este curso de Relaciones laborales, cuarto año de implantación del modelo, se ha introducido una evaluación cuantitativa (*pre-posttest*) que se conocerá al finalizar el ciclo académico actual. Hasta ahora solo se había llevado a cabo alguna retroalimentación (*feedback*) de sesiones puntuales.

Sin embargo, la principal motivación de lo apropiado de nuestro planteamiento, ha venido de las expresiones informales de nuestro alumnado centradas en la satisfacción de haber aprendido.

De este modo, la inmersión del aula en un proyecto común dota de sentido a cada una de las partes de la asignatura metodológica y produce un aprendizaje vivido que queda impreso en el baúl de conocimientos «o abanico de competencias» de cada persona.

## 7. Conclusiones finales

Con una experiencia previa en una asignatura de metodología cualitativa (Jabbaz y Samper, 2013), estructuramos el curso en torno al desarrollo de un único proyecto realizado de forma colaborativa, y con la determinación acerca de que lo mejor era seguir pedagogías que involucraran la noción de «aprender haciendo» (*learning by doing*).

Respecto a los resultados, se ha visto que las mujeres tienen más contratos a jornada parcial que los hombres, que los jóvenes acumulan los contratos temporales y las personas con mayor nivel de estudios no tienen mejores condiciones de trabajo.

Estos resultados, a la luz de las lecturas teóricas, permitieron plantear cuestiones relacionadas con la jornada parcial «no elegida» por las mujeres (Ortiz, 2014), quienes desearían trabajar más, tratándose, entonces, de una flexibilidad relacionada con la precariedad laboral. También se llegó a la conclusión acerca de que una titulación superior no representa un seguro para una mejor empleabilidad en un sector como el del comercio al por menor.

La didáctica colaborativa, con perspectiva de género, permitió un aprendizaje basado en un buen acoplamiento entre teoría metodológica y sustantiva (sobre género y precarización), experiencia y datos cuantitativos, con interesantes resultados de investigación.

Aunque la fuerza didáctica recae en el desarrollo de un único proyecto y en la idea de «aprender haciendo», esta propuesta necesita de un trabajo de programación muy importante, reforzándose con planteamientos pedagógicos que potencien el descubrimiento inductivo para el aprendizaje, el trabajo colaborativo en el aula y el apoyo en las técnicas «flipped» para liberar al aula de la clase teórica magistral o, al menos, minimizarla.

Hacer público el estudio es relevante para que los alumnos reconozcan la relevancia del trabajo de investigación, que puedan leer y encontrarse con un ejemplo de publicación que ellos reconocen. Pensamos que esta publicación, que será repartida entre el alumnado, tendrá efectos muy positivos en su desarrollo personal.

## Bibliografía

- ALEXANDER Aguado, N. (2009). «Teaching Research Methods: Learning by Doing». *Journal of Public Affairs Education* JPAE 15(2): 251-260.
- BERGMANN, J. & SAMS, A. (2014). «Flipping For Mastery», *Educational Leadership*, 71(4), 24-29.
- BRAA, Dean y PETER Callero (2006). «Critical Pedagogy and Classroom Praxis.» *Teaching Sociology* 34(4):357-69.
- CRULL, Sue R. y COLLINS, Susan M. (2004). «Adapting Traditions: Teaching Research Methods in a Large Class Setting». *Teaching Sociology* 32: 206-12.
- FOBES, Catherine y KAUFMAN, Peter (2008). «Critical Pedagogy in the Sociology Classroom: Challenges and Concerns.» *Teaching Sociology* 36(1):26-33.
- FREIRE, Paulo (1973). *Education for Critical Consciousness*. New York: Continuum.
- GONZALEZ DE OLEAGA, Marisa (2012). «(D)escribir las prácticas o el secreto de los taldos rojos de Bologna». En GUINEA-MARTIN, Daniel (coord.) (2012). *Trucos del oficio de Investigador: casos prácticos de investigación social*, Gedisa, Barcelona.
- GUINEA-MARTIN, Daniel (coord.) (2012). *Trucos del Oficio de Investigador: casos prácticos de investigación social*, Gedisa, Barcelona.
- JABBAZ, Marcela y SAMPER, Teresa (2013). *El aula universitaria como empresa de investigación cualitativa*. @tic Innovació Educativa, Universidad de Valencia.
- JURADO Guerrero, Teresa (2012). «Búsqueda y uso de fuentes bibliográficas y estadísticas para un trabajo de investigación empírica». En Daniel Guinea-Martin (*op. cit.*).
- KOLB, David A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- ORTIZ (2014). «El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?». *Sociología del Trabajo*, 82, 73-92.
- PERRENOUD, Philippe y CARRERAS, Josep (2005). *El debat sobre les competències en l'ensenyament universitari*. Institut de Ciències de l'Educació de la Universitat de Barcelona.
- PERSELL, Caroline; HODGES, Kathryn, M. PFEIFFER y Ali SYED (2008). «How Sociological Leaders Teach: Some Key Principles.» *Teaching Sociology* 36(2):108-24.
- PRIETO, Alfredo; DÍAZ, David y SANTIAGO, Raúl (2012). *Metodologías Inductivas: El desafío de enseñar mediante el cuestionamiento y los retos*. Digital Text.
- RETALICK, Michael S. y Charles STEINER (2009). «A Model for Implementing a College-wide Experiential Learning Program in Higher Education.» *NACTA Journal* 53(1):2-6.
- RADDON, Mary-Beth; NAULT, Caleb y SCOTT, Alexis (2008). «Integrating the Complete Research Project into a Large Qualitative Methods Course». *Teaching Sociology* 36: 141-9.
- SANTANA Leiter, Andrés (2013). *Fundamentos para la investigación social*, Alianza, Madrid.
- TEIXEIRA-POIT, Stephanie M.; Abigail E. CAMERON y Michael D. SCHULMAN (2011). «Experiential Learning and Research Ethics: Enhancing Knowledge through Action». *Teaching Sociology*, 39(3) 244-258.

## Recursos digitales

PRIETO, Alfredo. <http://profesor3punto0.blogspot.com.es>