

Artículo de Investigación

# Una década de colaboración y transferencia académico-profesional en Relaciones Laborales. INVESLAB-UV, un caso de éxito

## A decade of collaboration and academic-professional transfer in Labor Relations. INVESLAB-UV, a case of success

**Ricard Calvo Palomares**<sup>1</sup>: INVESLAB-UV, Universitat de València, España.

[ricardo.calvo@uv.es](mailto:ricardo.calvo@uv.es)

**Juli Antoni Aguado Hernández**: INVESLAB-UV, Universitat de València, España.

[juli.aguado@uv.es](mailto:juli.aguado@uv.es)

**Enric Sigalat Signes**: INVESLAB-UV, Universitat de València, España.

[enrique.sigalat@uv.es](mailto:enrique.sigalat@uv.es)

**Fecha de Recepción:** 13/05/2024

**Fecha de Aceptación:** 25/10/2024

**Fecha de Publicación:** 22/11/2024

### Cómo citar el artículo

Calvo Palomares, R., Aguado Hernández, J. A. y Sigalat Signes, E. (2025). Una década de colaboración y transferencia académico-profesional en Relaciones Laborales. INVESLAB-UV, un caso de éxito [A decade of collaboration and academic-professional transfer in Labor Relations. INVESLAB-UV, a case of success]. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 01-18. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-525>

### Resumen

**Introducción:** La generación de transferencia del conocimiento, uno de los temas estrella de la innovación docente universitaria, es el resultado acumulado de diferentes factores, como el contacto con los grupos con interés en el proceso, planificado, mantenida en el tiempo y consciente, con su propio ritmo. Se presenta la experiencia desarrollada desde el curso 2013-2014 por el Grupo Consolidado de innovación educativa INVESLAB-UV. Poniendo el énfasis en el proceso de colaboración con las organizaciones profesionales vinculadas con las

<sup>1</sup> **Autor Correspondiente:** Ricard Calvo Palomares. Universitat de València (España).

Relaciones Laborales, el objetivo del trabajo consiste en hacer balance de la transferencia generada. **Metodología:** Se ha entrevistado a estas organizaciones sobre el proceso de colaboración y se ha encuestado al alumnado del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos desde el curso 2017-2018 (n=371) sobre la metodología utilizada y con la vinculación profesional. **Resultados:** El estudio arroja manifestaciones positivas de dicha colaboración y asociación entre variables basadas en dicha cooperación. **Discusión y Conclusiones:** Se manifiesta el alto valor añadido de propuestas como la presentada para sentar las bases de la generación de verdaderos procesos de transferencia, consolidando la apuesta estratégica de vincular lo académico con lo profesional y/o viceversa en relación con el futuro ejercicio laboral de las personas egresadas.

**Palabras clave:** transferencia; innovación docente; stakeholders; INVESLAB-UV; ciencias laborales; relaciones laborales; profesión; salidas profesionales.

### Abstract

**Introduction:** The generation of knowledge transfer, one of the star themes of university teaching innovation, is the cumulative result of different factors, such as contact with groups with an interest in the process, planned, maintained over time and conscious, with its own rhythm. The experience developed since the 2013-2014 academic year by the Consolidated Educational Innovation Group INVESLAB-UV is presented. Emphasising the process of collaboration with professional organisations linked to Labour Relations, the aim of the work is to take stock of the transfer generated. **Methodology:** These organisations were interviewed about the collaboration process and students of the Bachelor's Degree in Labour Relations and Human Resources of the academic year 2017-2018 (n=371) were surveyed about the methodology used and the professional link. **Results:** The study shows positive manifestations of such collaboration and associations between variables based on such cooperation. **Discussion and conclusions:** The high added value of proposals such as the one presented to lay the foundations for the generation of real transfer processes is evident, consolidating the strategic commitment to linking the academic with the professional and/or vice versa in relation to the future labour market insertion of graduates.

**Keywords:** transfer; teaching innovation; stakeholders; INVESLAB-UV; labor sciences; labor relations; profession; career opportunities.

## 1. Introducción. Universidad, sociedad y transferencia de conocimiento

Según la RAE, la transferencia es “una operación por la que se transfiere una cantidad de dinero de una cuenta bancaria a otra”. Si ello lo aplicamos a la transferencia del conocimiento, se trataría de una operación por la que se transfiere una cantidad de conocimiento de un actor implicado a otro. Sin lugar a dudas, la transferencia es la herramienta fundamental para el desarrollo social en el siglo XXI.

Asimismo, la “transferencia de investigación aplicada” puede entenderse como un proceso por el cual el sector privado –y público– obtiene el acceso a los progresos científicos y tecnológicos, habilidades, conocimiento, metodologías, muestras, etc., desarrollados por el personal científico. Se trata del vínculo entre la universidad y las empresas –u otras entidades– para que la producción de desarrollo científico-técnico y económico sea accesible a un mayor número de personas interesadas que puedan, a su vez, desarrollar aún más esas tecnologías o metodologías y crear valor, procesos, aplicaciones, materiales o servicios (Acevedo et al., 2005; García *et al.*, 2013).

Como indica Rodríguez-Moreno (1967), se llama transferencia al proceso de traspaso y aplicación a una situación dada del conocimiento y habilidades adquiridos en otra distinta. Dicho procedimiento implica una ganancia de eficacia en la resolución de esta segunda situación que se presenta, muchas veces, completamente nueva.

Es en sí mismo, un proceso de intercambio, tanto tácito como explícito, de conocimientos, habilidad y/o capacidades, intereses y competencias. Transferencia del conocimiento que en sentido estricto –limitado– se refiere al procedimiento mediante el cual los resultados de investigaciones, descubrimientos, estudios, etc. fluyen entre las diferentes partes interesadas. En la actualidad no tiene sentido hablar de investigación sin transferencia, por lo que las Universidades deben plantearse desde sus inicios que su trabajo va dirigido a ser transferido y aplicado a la sociedad.

No obstante, en el trabajo que se presenta, sin negar la responsabilidad epistemológica de las ciencias sociolaborales de comprender y explicar la sociedad y mundo del trabajo, también se tiene en cuenta nuestro papel como científicos, pero igualmente como profesores universitarios y actores sociales que contribuyen a su transformación y a su mejora (Muñoz y López, 2016), aportando al alumnado un conocimiento no sólo reflexivo sino también instrumental, “pragmático” (Ibáñez, 1994).

La mirada se dirige, por lo tanto, a la intersección entre la producción y enseñanza-aprendizaje de conocimiento social teórico –académico– y la intervención socio-profesional, con una implicación y una finalidad prácticas (Pérez y Lutsak-Yaroslava, 2017). Con otras palabras, consiste en docencia “aplicada” al servicio de la sociedad, dedicada a analizar, comprender y sintetizar la complejidad de la realidad sociolaboral para generar conocimiento útil para la toma de decisiones frente a determinados problemas en el ámbito profesional (Alonso *et al.*, 2016; Muñoz y López, 2016).

Por otra parte, por “innovación social” puede entenderse: “una nueva forma de pensar y de actuar que desafía los paradigmas existentes tratando de aportar soluciones más efectivas, eficientes o sostenibles que las existentes a problemas sociales actuales, creando valor para el conjunto de la sociedad” (Durán *et al.*, 2017, p. 762).

Desde este punto de partida, para poder gestionar dicha innovación correctamente, son necesarios procesos de aprendizaje colectivo que permitan conocer y reflexionar sobre dónde nos encontramos y hacia dónde vamos, así como prever posibles escenarios de futuro (Eizaguirre y Klein, 2020). Por consiguiente, plantea la transferencia a las organizaciones de la sociedad del conocimiento generado, con una retroalimentación continua con y entre los/as expertos/as en la materia. Esto aporta una importante ventaja intrínseca de gran utilidad para el proceso de investigación y de docencia y, consecuentemente, una transferencia a las organizaciones del conocimiento generado.

En nuestro caso, la transferencia se realizará entre dos agentes (actores) principalmente, la universidad y la sociedad. En este sentido, es un elemento de responsabilidad social de las universidades ser capaz de devolver a la sociedad la inversión que hace la ciudadanía en el sistema universitario.

La transferencia no es tan sólo conseguir la aplicación de nuevos descubrimientos científicos o tecnológicos para la generación de nuevos productos, procesos o servicios. No solamente se genera transferencia del conocimiento en procesos industriales o de laboratorio con patentes y similares, sino también en procesos más básicos de contacto con las organizaciones en relación con la enseñanza-aprendizaje vinculada con el mundo

profesional.

El proceso de reconocimiento, reflexividad y colaboración entre investigadores-profesores y los miembros de las organizaciones implicadas conlleva la transferencia de saberes y prácticas mediante su reflejo en el ámbito profesional, con una visión conjunta de alto interés para detectar posibles carencias problemáticas que afectan al ámbito de las RRL (Eizaguirre y Klein, 2020), identificando oportunidades de intervención y ajustando los programas realizados en común a las prioridades o necesidades básicas del alumnado y del ámbito profesional, favoreciendo el planteamiento de propuestas o actuaciones de mejora para afrontar actuaciones futuras.

Hay que tener en cuenta que la literatura destaca que los territorios con competencias fuertes en innovación y transferencia; es decir, en capital intelectual, son más productivos, crecen más rápido y alcanzan mayores niveles de ingresos (Banco Mundial, 1999; Castillo y Álvarez, 2015). Esta importancia de la transferencia tecnológica –o científica en general– en un territorio radica en que esta puede ayudar a la sociedad a resolver múltiples preocupaciones, puede favorecer la competitividad de las empresas que podrán desarrollar mejores productos y servicios a precios bajos debido a la adquisición de nuevas tecnologías (Castillo y Álvarez, 2015).

Pero también es importante en el ámbito técnico de las Relaciones Laborales y las Ciencias del Trabajo (graduados sociales, auditores sociolaborales, personal técnico en gestión de desarrollo local, etc.), puesto que, mediante una mayor armonización de los temas de investigación con objetivos socio-profesionales, puede coadyuvar a las comunidades a solucionar diversos problemas sociales (García et al., 2013; Castillo y Álvarez, 2015).

Es más, la propuesta presentada traslada la atención de la transmisión de conocimiento sobre productos o servicios que aportan respuestas a problemas sociales específicos –vínculo universidad-empresa–, hacia la co-construcción y la apropiación de procesos colectivos que producen aprendizajes conjuntos para la transformación sociolaboral –relación universidad-sociedad– para la generación de procesos de innovación social (Acevedo et al., 2005; Klein et al., 2014; Eizaguirre y Klein, 2020).

Sobre la base de lo antedicho, se realiza un primer balance del proceso de transferencia generada, para lo que se ha entrevistado a miembros significativos (informantes clave) de las organizaciones profesionales con las que se colabora, con el objetivo de conocer su percepción sobre el proceso de colaboración existente entre ellas. Asimismo, nos basamos en una encuesta realizada al alumnado de la asignatura de Técnicas de Auditoría del Grado de RRL y RRHH sobre la metodología utilizada y la vinculación profesional, basadas en dicha cooperación. Estableciendo como hipótesis de trabajo si el proyecto INVESLAB-UV, en estos 10 años de trayectoria, ha sentado las bases para poder generar verdaderos procesos de transferencia del conocimiento generado.

## **2. El caso de INVESLAB-UV y la búsqueda de vincular lo académico con lo profesional y/o viceversa**

INVESLAB-UV nace en torno al desarrollo de proyectos de innovación docente vinculados con las Ciencias Laborales, por parte de profesorado procedente de titulaciones vinculadas con ellas o con docencia en el Grado de RRL y RRHH. Grupo que se ha consolidado en el tiempo (concretamente en 2023 fue reconocido como Grupo de Innovación Consolidado de la Universitat de València, código GCID23\_2575086), desarrollando todos los años algún tipo

de actividad docente.

Desde sus inicios, el objetivo estratégico de INVESLAB-UV ha sido el de vincular lo académico con lo profesional y/o viceversa, y con ello, alcanzar un proceso de transferencia de los conocimientos generados en este proceso al contexto profesional con el que se cohabita. Para ello, se posiciona como paso previo necesario la generación de vínculos y contactos sólidos y duraderos con aquellas entidades con interés en la materia (*stakeholders*). En el caso que nos ocupa, las Ciencias Laborales, son los Colegios y Asociaciones representativas desde la perspectiva profesional, desde la perspectiva universitaria y desde la perspectiva estudiantil (de nuevos egresados). En el primer grupo estarían, el Colegio de Graduados Sociales de Valencia (COGRASOVA), el Consejo General de Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España (CGCOGSE), la Asociación Profesional de Auditoría Sociolaboral y de Igualdad (CEAL), la Federación de Personal Técnico en Gestión de Desarrollo Local (ADLYPSE-CV) y la Asociación Profesorado de Formación y Orientación Laboral (#FOL). En el segundo la Asociación de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo ARELCIT y en el tercero, la Asociación de Estudiantes de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (AERELABO).

En sus más de 10 años de funcionamiento, INVESLAB-UV ha ido generando nexos con cada una de ellas, dando lugar al desarrollo de proyectos de colaboración conjuntos. Proyectos que han permitido desarrollar actividades académico-profesionales que han posibilitado que ambas partes salieran beneficiadas de dicho proceso. Desde la mera colaboración en la organización de Jornadas y Congresos (tanto desde la perspectiva docente o de innovación docente desarrollados desde la Universidad, como desde la perspectiva profesional y por tanto organizados fuera del estamento académico dirigidos al colectivo profesional), estudios e investigaciones sobre cuestiones de interés docente y profesional, publicaciones conjuntas de materiales de uso tanto académico como profesional, desarrollo de actividades de colaboración para la promoción de actuaciones como la convocatoria de premios a los mejores trabajos de investigación en materias vinculadas con las Ciencias Laborales, el desarrollo de proyectos para la constitución de Observatorios académico-profesionales (para la evolución de los estudios en Ciencias Laborales y sobre la evolución de la Auditoría Sociolaboral) o el apoyo a iniciativas docentes como la generación de una Red Interuniversitaria de Innovación Docente en Ciencias Laborales (en la que en la actualidad participan 60 profesores y profesoras de casi 20 universidades y Ciclos Formativos de todo el territorio nacional).

Todas ellas, iniciativas tendentes a la mejora de la vinculación académico-profesional de la actividad desarrollada por este colectivo. Recogemos en la siguiente tabla (*Tabla 1*) las actividades desarrolladas en la última década por INVESLAB-UV de generación de redes de colaboración con los principales *stakeholders* del colectivo profesional.

**Tabla 1.** *Actividades desarrolladas por INVESLAB-UV*

<b>Año inicio relaciones</b>	<b>Entidad</b>	<b>Actividades desarrolladas</b>
2011	ADLYPSE-CV	Firma de convenios de colaboración ADLYPSE-CV Desarrollo de Jornadas científicas de carácter profesional Edición de publicaciones conjuntas Investigaciones y estudios
2014	CEAL	Participación en los Congresos Nacionales y Jornadas Técnicas sobre Auditoría Sociolaboral



		Firma de convenios de colaboración CEAL-UV Constitución del Observatorio para la evolución de la Auditoría Sociolaboral Premios de Investigación en auditoría sociolaboral Publicación de manual sobre auditoría sociolaboral Investigaciones y estudios
2015	ARELCIT	Colaboración en los Congresos Nacionales ARELCIT Premios de Investigación en Ciencias Laborales Constitución del Observatorio académico-profesional para la evolución de los estudios en Ciencias Laborales Generación de la Red Interuniversitaria de Innovación Docente en Ciencias Laborales
2016	COGRASOVA	Firma de Convenios de colaboración COGRASOVA-UV Participación en las Jornadas Valencianas de Relaciones Laborales Constitución del Observatorio académico-profesional para la evolución de los estudios en Ciencias Laborales Investigaciones y estudios
2019	CGCOGSE	Firma de Convenios de colaboración CGCOGSE-UV Constitución del Observatorio académico-profesional para la evolución de los estudios en Ciencias Laborales Jurado de los Premios Excelencia a los mejores Trabajos de Fin de Grado en RRL-RRHH
2021	AERELABO	Firma de Convenios de colaboración AERELABO-UV Participación en los Congresos Nacionales de AERELABO Participación de sus miembros en proyectos de innovación docente Constitución del Observatorio académico-profesional para la evolución de los estudios en Ciencias Laborales
2021	#FOL	Participación como miembros en proyectos de innovación docente

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

### 3. Metodología

A tenor de lo expuesto, para poder generar transferencia, es necesario generar redes y espacios de contacto entre las organizaciones, convirtiéndose ésta en una premisa previa necesaria. En esta línea, la hipótesis que se plantea es si el proyecto INVESLAB-UV, en estos 10 años de trayectoria, ha sentado las bases para poder generar verdaderos procesos de transferencia del conocimiento generado.

Para ello, se realiza un primer balance del proceso de transferencia generada, para lo que hemos entrevistado a las organizaciones profesionales con las que se colabora, con el objetivo de conocer su percepción sobre el proceso de colaboración existente entre ellas. En la siguiente tabla (*Tabla 2*) se recogen los perfiles de las personas entrevistadas, así como el cargo que ostentan en cada una de las organizaciones con las que INVESLAB-UV ha colaborado en este tiempo.

**Tabla 2.** *Perfil personas expertas entrevistadas*

Código entrevista	Persona entrevistada
E-1	Presidente CGCOGSE
E-2	Presidente de la Fundación Justicia Social (CGCOGSE)
E-3	Decano COGRASOVA
E-4	Presidente CEAL
E-5	Miembro Junta Directiva CEAL
E-6	Presidente ARELCIT
E-7	Secretaria de ADLYPSE-CV
E-8	Representante de #FOL
E-9	Presidente AERELABO
E-10	Ex-Presidente AERELABO

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Para ello, se utilizó como instrumento para la recogida de las informaciones, la entrevista de carácter semiestructurada, que da cierta autonomía para el desarrollo de la misma, permitiendo profundizar en aquellos aspectos en los que la persona entrevistada pueda realizar aportaciones de mayor interés. Las cuestiones centrales de las entrevistas giraron en torno a las siguientes:

- Cómo surgió el proceso de colaboración
- Qué ha aportado a su organización dicho proceso de colaboración
- Qué ha aportado su organización a la UV en el proceso de colaboración
- Qué ha aportado el proceso de colaboración entre ambas organizaciones. Principal ventaja
- Qué dificultades/resistencias se han tenido que superar
- Qué importancia le otorga a este proceso de colaboración y por qué

De manera paralela, y con la finalidad de tener un valor numérico representativo de su visión del proceso, también se les pidió que cuantificaran en una escala de 0-10 cada una de estas cuestiones. Pese a ello, el proceso de análisis de las informaciones ha sido eminentemente cualitativo, centrándose en los contenidos de las aportaciones realizadas por los informantes clave.

Por otra parte, para observar los efectos de este contacto y colaboración con dichas entidades en el proceso de enseñanza-aprendizaje, se ha realizado una encuesta por medio de cuestionario estandarizado precodificado administrado en el aula a un total de 371 alumnos/as de la asignatura de Técnicas de Auditoría de 3º curso del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universitat de València, desde el curso académico 2017-2018 hasta el curso 2022-2023, sobre diferentes variables relacionadas con la metodología utilizada y con la vinculación profesional de la asignatura, basadas en dicha colaboración. Esta encuesta, fruto de la actualización de un estudio reciente (Calvo *et al.*, 2022), es el método más sencillo y rápido que suele utilizarse para evaluar distintos aspectos relacionados con la calidad docente (Gómez-Gallego *et al.*, 2013; Lukas *et al.*, 2014; Lacave *et al.*, 2016). Al cierre del texto, pese a que se dispone de las informaciones del curso 2023-2024, no se han incorporado dado que el curso no está cerrado todavía. La distribución ha sido la siguiente (Tabla 3):

**Tabla 2.** *Representatividad de la muestra del alumnado*

Curso	Matrícula	Muestra	%
2017-2018	200	67	33,5

2018-2019	228	64	28,1
2019-2020	200	44	22,0
2020-2021	215	68	31,6
2021-2022	212	68	32,1
2022-2023	200	60	30,0
<b>Total</b>	<b>1.255</b>	<b>371</b>	<b>30,7</b>

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Sobre el número de personas que componen la población a estudiar (universo), se ha obtenido una muestra representativa con un nivel de significación del 95% ( $z = 1,96$ ), con una diversidad (frecuencia esperada del parámetro) de 0,5 (50/50) y un error muestral del 4,28% sobre el total del alumnado matriculado en la asignatura.

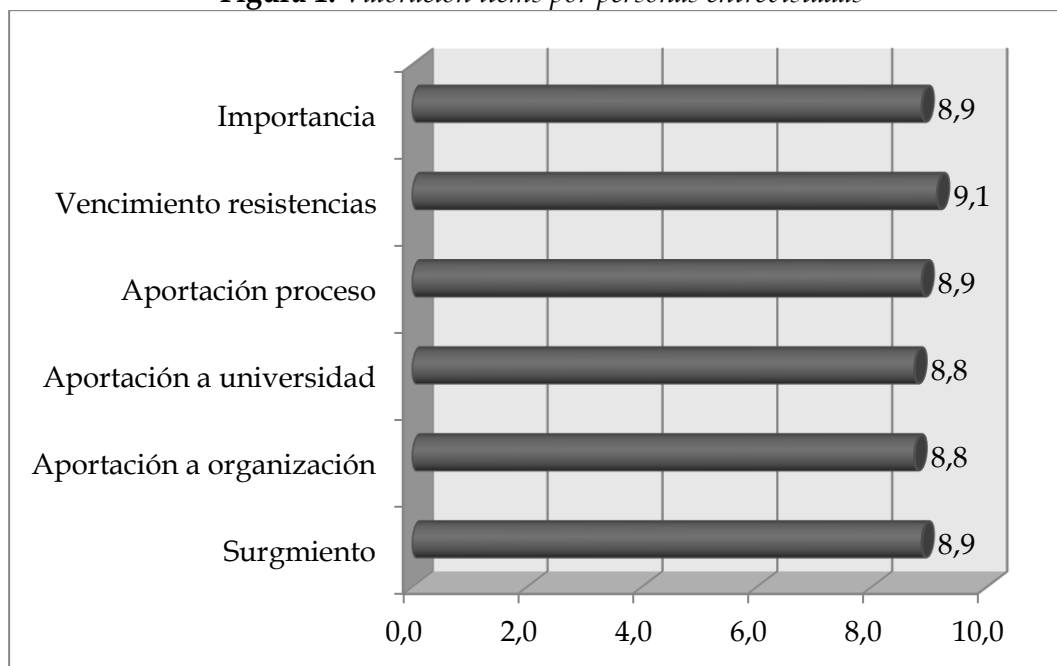
## 4. Resultados

Analizadas las informaciones recogidas, tanto aquellas de carácter cuantitativo como cualitativo, tanto a los *stakeholders* como al alumnado, los resultados han sido los que se exponen a continuación.

### 4.1. Percepción de los actores participantes

En primer término, presentamos los resultados cuantitativos de los representantes de las organizaciones con las que se colabora. En concreto, las valoraciones han sido las siguientes (Figura 1):

**Figura 1.** Valoración ítems por personas entrevistadas



**Fuente:** Elaboración propia (2024).

Como puede observarse, todas las valoraciones son superiores a 8,8 puntos sobre 10, por lo que puede afirmarse que la iniciativa es considerada un éxito por parte de las entidades participantes.



Asimismo, cinco han sido las grandes líneas de resultados obtenidos. La importancia de que la iniciativa se plantee y alguien la asuma, la existencia de un interés en común y la percepción consciente del mismo, un beneficio para las partes (tangibles o intangibles) que permita darles la visibilidad necesaria, que se consiga una aproximación entre las visiones académica y profesional y que todo ello se plasme en vínculos formales y duraderos entre las entidades, son los factores que permiten esta base sólida para articular el proceso de transferencia del conocimiento entre ellas. Al respecto, consideramos de interés destacar de cada una de ellas:

a) *Importancia de tener y tomar la iniciativa*

Si bien todas las organizaciones entrevistadas ponen de manifiesto su receptividad y proactividad, con una puntuación de 8,9 sobre 10, también reconocen que necesitan de la iniciativa concreta de alguien en un momento dado que permita que se articule la relación entre ellas. La aparición de personas facilitadoras, de alguien que tome la iniciativa, ofertando bien un proyecto o actividad en concreto, bien ofertando su colaboración en alguna línea ya iniciada o bien solicitando la colaboración externa en algún proyecto propio. Lo vemos con claridad en el siguiente comentario realizado:

*"... si nos esperamos a que las cosas pasen, estamos muertos ... las cosas no se mueven ... porque acaba siendo un tema de voluntad de las personas que están al frente de las organizaciones y de su predisposición a colaborar..." (E-8)*

*Y que además de que exista alguien que inicie el proceso, que además exista una empatía profesional entre las partes, en este caso, se convierte en un elemento muy destacado. Así lo manifiestan las partes:*

*"...facilita todo que en este caso Ricard dinamice el Grupo de la Universidad, que sea Graduado Social, que sienta los colores y que piense como un Graduado Social ... que mire en pro del colectivo..." (E-3)*

*"...facilita mucho que tanto el anterior Presidente como yo, hayamos sido alumnos de Ricard, somos todos valencianos, aunque nos veamos más fuera de Valencia que en Valencia..." (E-10)*

b) *Existencia de un interés común*

Indudable, otro elemento clave es la necesidad de que aparezcan intereses comunes para ambas entidades, que además así lo perciban y sean conscientes de ello. Cuando existe dicho interés común, el proceso de colaboración es más sencillo de articular. Se puso de manifiesto de las siguientes maneras:

*"... tenemos una clara confluencia de intereses comunes..." (E-5)*

*"...surgió debido a la necesidad de estrechar las relaciones entre la Universidad de Valencia, en concreto en el ámbito de la Innovación e Investigación de las Ciencias Laborales, y esta Corporación Profesional, que aglutina y defiende los intereses de los Graduados y Graduadas en RR.LL y RR.HH" (E-3)*

*"... nuestra organización proporciona un foro para el debate, la difusión y la creación de conocimiento en el estudiantado universitario a raíz de los resultados elaborados y transmitidos por INVESLAB ..." (E-9)*

*"... La principal ventaja ha sido poder generar y compartir información valiosa para el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos..." (E-10)*

*"...nuestro principal logro es poder sacar adelante cada año los Premios Excelencia al Mejor Trabajo de Fin de Grado de RLL y RRHH, a través de los cuales otorgamos ocho becas a los ocho mejores TFG de España de esta titulación universitaria, cuyo objetivo máximo no es otro que el de dar a conocer la profesión de Graduado Social en el ámbito universitario. Sin la inestimable ayuda de Ricard en representación de INVESLAB nunca hubiera sido posible. Por ello, estamos inmensamente agradecidos." (E-2)*

*“La firma de este acuerdo ha permitido la puesta en marcha del observatorio académico profesional para el estudio de la evolución de los estudios en Ciencias Laborales que permite generar informaciones para así acometer actuaciones que mejoren la proyección de estos estudios” (E-1)*

*c) Efectos de visibilidad de la colaboración (aspecto muy destacado)*

Además de la existencia de un interés común entre las partes, la relación debe traer consigo un resultado que aporte beneficios a las mismas; en este sentido, como objetivo subyacente, la visibilidad obtenida por las partes con la colaboración, es un resultado muy a tener en cuenta. Esta visibilidad es reconocida por las entidades con las que colabora INVESLAB-UV en los siguientes términos:

*“...a nosotros (CGCOGSE) sobre todo colaborar con la Universidad nos da visibilidad, es un mecanismo necesario...” (E-1)*

*“...nosotros, estamos encantados de participar en las iniciativas que nos propone Ricard, además de que las veamos útiles para la profesión...” (E-3)*

*“...el proceso de colaboración, se ha intensificado en el último año, gracias a la predisposición de Ricard a colaborar como Jurado en los Premios de Excelencia al mejor Trabajo de Fin de Grado...” (E-2)*

*“...colaborar con INVESLAB nos ha aportado la difusión de diferentes investigaciones vinculadas con el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en nuestros encuentros para estudiantes, facilitando el interés de los asistentes por la investigación universitaria de ámbito laboral...” (E-10)*

*d) Aproximar la visión profesional con la académica (y/o viceversa)*

Resultado de todo lo anterior, permite afianzar la búsqueda de vincular la visión académica con la profesional y/o viceversa (leitmotiv del grupo INVESLAB-UV desde sus inicios). Ello posibilita articular un proceso de mejora y que la docencia pueda ajustar sus contenidos, prácticas y enfoques a las necesidades reales que tiene la actividad profesional (incluso como es el caso, con la utilización de materiales, documentos y aplicaciones informáticas de carácter profesional facilitadas por CEAL para la asignatura Técnicas de Auditoría Sociolaboral). Y desde la perspectiva profesional, que los Colegios y Asociaciones Profesionales, tengan información sobre la realidad docente de los futuros profesionales, ajustando también sus expectativas.

*“...en nuestro caso (CEAL) lo vimos claro desde el principio, la Universidad es nuestra cantera, los futuros auditores saldrán de allí, por eso le dimos todas las facilidades para acceder a nuestros materiales, e incluso a nuestro programa informático...” (E-4)*

*“Creemos que este Consejo General acerca a los egresados de la Universidad el futuro que les puede deparar en los despachos profesionales en el ejercicio de su profesión y la importancia de la colegiación invitándoles a participar en sus respectivos colegios provinciales... La principal aportación es trabajar conjunta y directamente con la universidad acercando de esta manera el mundo académico con el profesional...” (E-1)*

*e) Necesidad de que existan vínculos y relaciones institucionales*

La imagen que se ofrece a la sociedad en general también se ve beneficiada de estos procesos de interacción mostrando una imagen de unión. Convivencia necesaria para facilitar la transición de nuestro alumnado egresado de las aulas al mercado de trabajo. Con ello se muestra como objetivo común la mejora profesional del colectivo.

*“...creo, si no me falla la memoria que desde que participó Ricard en nuestro II Congreso en Madrid en 2014, ha participado en todos los que hemos hecho, y este año hacemos ya el VII...” (E-4)*

*“...la colaboración con las universidades es fundamental para la proyección de estos estudios acercando a la sociedad la excelente capacitación que los estudiantes adquieren tras superar los cuatro años de su formación académica...” (E-1)*

*“...siempre que nos necesite, nos tendrá...” (E-3)*

*Pero estas relaciones no siempre son sencillas ni fáciles de articular, encontrándose algunas dificultades como las que se ponen de manifiesto en los siguientes comentarios:*

*“...a las instituciones les cuesta mucho formalizar las relaciones...”*

*“... en el plano informal, todo fácil y rápido, en el plano formal, lento y a veces, muy complicado, tan complicado que hay veces que se queda por el camino...” (E-7)*

Como conclusión a todo lo anterior, podemos afirmar que la valoración que realizan las entidades que colaboran con INVESLAB-UV es alta, percibiendo que se generan sinergias entre ambas organizaciones, sinergias necesarias para la mejora del colectivo profesional.

En la valoración cuantitativa realizada por los actores, indicar que el promedio obtenido es de 8,9 (en una escala de 0 a 10), lo que nos permite reafirmarnos en que la percepción es muy positiva. Se reafirman estas valoraciones en los siguientes comentarios:

*“...desde INVESLAB son muy dinámicos, hacen un montón de actividades, nosotros encantados...” (E-5)*

*“...nos conocemos desde hace mucho tiempo, desde que yo era Presidente del Colegio de Valencia, cuando vino a pedirnos colaboración ... de inmediato le dijimos que sí, como no podía ser de otra manera...” (E-1)*

*“...hemos participado en muchas de sus actividades, charlas, jornadas de innovación, jornadas técnicas, sesiones demo, publicaciones, congresos ... encantados de participar... son tantas que ahora no podría enumerarlas sin dejarme ninguna...” (E-4)*

*“...los proyectos de innovación que desarrolla son de alto interés para la profesión y por tanto para nosotros...” (E-9)*

*“Nuestra organización le otorga una importancia máxima a este proceso de colaboración. En la actualidad, INVESLAB es una de nuestras entidades principales de colaboración. Como asociación estudiantil con orientación académico-profesional, INVESLAB es el único grupo de innovación e investigación con el que colaboramos actualmente, debido a que su área de actuación es afín a nuestra actividad” (E-10)*

*“La principal ventaja que percibimos es el conocimiento mutuo de las actividades que se desarrollan, creando un espacio de encuentro, dónde conocer las necesidades de cada una de las organizaciones, e intentar colaborar en la mejora de las mismas... Fundamental. La relación entre el INVESLAB y el Colegio de Graduados Sociales, ha conseguido mejorar el encuentro entre profesores, alumnos y Colegio, y permitiendo elaborar unas líneas conjuntas de actuación, que han resultado muy enriquecedoras”. (E-3)*

*“La colaboración ha sido de gran ayuda para nosotros y clave para poder impulsar ciertos proyectos, que de otra manera no habría sido posible por falta de recursos humanos, en este caso ... como comentaba en líneas anteriores para nosotros la importancia es máxima, ya que, sin la gran ayuda y el asesoramiento que nos ha brindado INVESLAB a través de Ricard, posiblemente no habiéramos podido desarrollar los proyectos en los que han colaborado con nosotros, como los Premios Excelencia al Mejor Trabajo de Fin de Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos. El conocimiento y experiencia de Ricard como profesor de la UV y su profesionalidad han sido claves en todo lo relacionado con los premios. Ha sido, es y será (hasta que quiera serlo) partícipe en mejorar las bases de los premios aportando grandes ideas, miembro del tribunal de valoración de los premios, está participando estrechamente en la edición del libro de los premios, el acto de entrega, diplomas, etc. Todo ello dentro de la “Comisión para la Revisión de los Premios Excelencia”, de la cual es miembro, al igual que de la “Comisión para la Creación del Vídeo de la Profesión”, cuyo cometido será actualizar el vídeo de la profesión de Graduado Social que tenemos actualmente, para darle un toque más directo y moderno. Estoy convencido de que esta colaboración se extenderá en el tiempo y a otros ámbitos de la Fundación Justicia Social, que, por cierto, es la que en estos momentos gestiona los*

*Premios Excelencia y las dos comisiones anteriormente citadas” (E-2)*

#### 4.1. Valoración del alumnado

Los resultados del análisis descriptivo sobre la evaluación de la satisfacción con la propuesta metodológica basada en vincular lo académico con lo profesional muestran, por un lado, una percepción positiva del alumnado sobre la propuesta (basada en el uso de herramientas profesionales -metodología y documentación de CEAL-, jornadas de carácter profesional, manual sobre auditoría sociolaboral, etc.), tanto por su utilidad práctica como la satisfacción en su realización con unos valores promedio que oscilan entre 6,2 y 8,1 puntos sobre 10, siendo los ítems más valorados la salida profesional de la asignatura, así como su valoración global, tal y como se muestra en los promedios ponderados (Tabla 4).

**Tabla 4.** Valoración de distintos aspectos de la asignatura

	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Promedio ponderado
<b>Metodología</b>	6,2	6,5	6,9	7,1	6,8	7,7	6,9
<b>Utilidad</b>	6,3	6,5	7,2	7,6	7,1	8,1	7,3
<b>Salida profesional</b>			6,5	7,8	7,4	7,9	7,6
<b>Valoración asignatura</b>			6,9	7,8	7,7	7,7	7,6

Fuente: Elaboración propia (2024).

Desde el inicio de las encuestas en el curso 2017-2018, se observa una tendencia ascendente en la valoración de todos los ítems considerados, excepto en el curso 2021-2022, que se atribuye a la situación de pandemia y a la modificación del formato de las clases (que pasaron a ser una combinación híbrida de clases online con presenciales) y de la adaptación de los materiales a este nuevo formato. De hecho, en 2022-2023 los valores vuelven a puntuaciones similares a las anteriores a la COVID-19, e incluso ascienden de forma importante en el caso de la metodología. No afectando esta situación a la valoración global de la asignatura.

Por lo que respecta a las cuestiones orientadas hacia lo profesional, basadas en el aprendizaje que vincula lo académico con lo profesional, la utilidad percibida de la asignatura y de su salida profesional, también se observan tendencias al alza, con las puntuaciones más altas en el último curso con la vuelta a la “nueva” normalidad.

Para completar el análisis, en busca de una interpretación más ajustada sobre el problema de estudio, se ha calculado el Coeficiente de correlación ( $r$ ) de Pearson como test de significación estadística de la relación entre las variables consideradas (Utilidad, Metodología, Salida profesional y Valoración global de la asignatura) durante todo el período (Tabla 5).

**Tabla 5.** Correlación entre variables (R de Pearson)

		Utilidad	Metodología	Salida profesional	Valoración global
<b>Utilidad</b>	Correlación de Pearson	1.00	.75	.72	.43
	Sign. (2-colas)		.000	.000	.000
	N	371	371	240	238

<b>Metodología</b>	Correlación de Pearson	.75	1.00	.58	.50
	Sign. (2-colas)	.000		.000	.000
	N	371	371	240	238
<b>Salida profesional</b>	Correlación de Pearson	.72	.58	1.00	.53
	Sign. (2-colas)	.000	.000		.000
	N	240	240	240	238
<b>Valoración global</b>	Correlación de Pearson	.43	.50	.53	1.00
	Sign. (2-colas)	.000	.000	.000	
	N	238	238	238	238

**Fuente:** Elaboración propia (2024).

El análisis de las asociaciones entre variables muestra, en primer lugar, que existe en general una correlación positiva alta (más de 0,70) entre la variable Utilidad de la asignatura (conectada a su vinculación profesional) con la de la Metodología (relacionada con la enseñanza-aprendizaje) y con la Salida laboral de la misma, aunque existe una asociación positiva baja (0,43) de este ítem con la Valoración global de la asignatura. Asimismo, la Metodología tiene una asociación positiva, pero de grado medio (entre 0,50 y 0,58) con la Salida profesional y la Valoración global, existiendo una asociación media también entre estas dos últimas variables (0,53).

Por consiguiente, de este análisis de la asociación entre variables puede inferirse que el producto de la colaboración con entidades vinculadas a la asignatura es percibido positivamente por el alumnado. No obstante, esta asociación no es muy alta, por lo que quedaría trabajo aun en este sentido.

## 5. Discusión y conclusiones

Analizados los discursos de los agentes que intervienen en este proceso de colaboración institucional, junto a la percepción que tiene el alumnado, se corrobora nuestra hipótesis de trabajo, de que para alcanzar una generación de transferencia del conocimiento, no es suficiente con iniciar el proceso de colaboración entre las entidades participantes, sino que este debe cumplir con una serie de requisitos, tales como que, debe ser un proceso planificado, mantenido en el tiempo, consciente y comprometido para las partes, que requiere de esfuerzo continuo y una dedicación al mismo, y, sobre todo, que no requiere de prisas, ya que tiene su propio ritmo de desarrollo.

En este sentido, se ha mostrado un ejemplo de transferencia al entorno (social, económico, productivo, educativo) que transita de un foco sólo a empresas, hacia un proceso de construcción de conocimiento en la que se incluye también al resto de agentes implicados. Asimismo, por una parte, la iniciativa presentada abarca los dos tipos de estrategias de transferencia de la investigación según el momento en el cual se realiza dicha transferencia (Acevedo et al., 2005). La transferencia “durante el proceso de ejecución” de los proyectos, mediante la involucración de los profesionales y expertos en la materia, así como de los diferentes grupos de interés (jornadas, congresos, proyectos de innovación docente). Todo ello, mediante los correspondientes los procesos de retroalimentación en abierto en sus diferentes fases de aplicación y ámbitos. Y, la transferencia “del producto final”, con el propósito de difundir los resultados de la investigación y la docencia siguiendo las indicaciones de los stakeholders (estudios, observatorio académico-profesional,



publicaciones, manual).

Además, a tenor de los resultados expuestos, el trabajo conjunto con las organizaciones cumple con los requisitos para garantizar una co-construcción útil y efectiva para asegurar el proceso de transferencia mediante un conocimiento social y profesionalmente relevante (Fontan, 2010; Fontan *et al.*, 2013; Eizaguirre y Klein, 2020). Y ello, lo basamos en cuatro aspectos clave:

1. En primer lugar, durante todo el proceso ha existido un significativo nivel de confianza entre los miembros de las organizaciones y de la universidad, con una actitud flexible y abierta a la consecución de un aprendizaje colectivo. Hay toda una historia de interlocución entre las entidades y el proyecto, de forma bien definida y con una dirección clara por parte del equipo investigador-docente, entre otros, mediante la Red Interuniversitaria indicada. Asimismo, la combinación de estos procesos colectivos de discusión y reflexión (jornadas, congresos, estudios, observatorio académico-profesional, publicaciones, manual, proyectos de innovación docente) ha servido como instrumento de comunicación y aprendizaje, en el que los/as participantes han compartido, desde un punto común de referencia, las valoraciones del resto sobre una problemática que les es próxima y útil para sus labores profesionales y académicas. En este sentido, el proceso de colaboración también ha sido un instrumento generador de confianza que ha permitido vencer las resistencias frente a la cooperación y a los cambios indicados en los resultados y ha facilitado que los grupos puedan, a través del análisis, implicarse de forma más directa en nuevas buenas prácticas.
2. En segundo lugar, se ha establecido espacio y tiempo para la reflexión participada al facilitarse tanto factores organizativos –disponibilidad horaria de los/as participantes, relación directa con su ámbito de trabajo– como de comunicación y retorno de la información y correspondencia entre las diferentes técnicas y las etapas de los proyectos.
3. En tercer lugar, se ha asegurado un lenguaje comprensivo e inteligible en las dinámicas conjuntas de construcción del conocimiento, pues se han realizado con personal técnico y experto en la materia investigada y enseñada en la universidad y mediante una comunicación multicanal. Ha existido capacidad para negociar y reformular los marcos de referencia de las personas participantes en situaciones de equilibrios frágiles de comprensión entre actores en el desarrollo de un compromiso compartido, pues existe un vínculo profesional previo y una afinidad en la utilidad social y profesional de las Ciencias Laborales.
4. Por último, se ha evitado en todo momento la instrumentalización de los/as participantes. El proceso de generación de conocimiento compartido ha sido dirigido por los investigadores-profesores, pero no completamente controlado por la propia dinámica de las técnicas conjuntas, ni los investigadores han sido utilizados por las organizaciones en aras de sus intereses particulares, sino todo lo contrario. Ha existido un proceso de retroalimentación entre todos los agentes involucrados, incluidos las entidades y la Universidad.

A este respecto, el trabajo de toda la década expuesta se ha enfocado a la búsqueda de un consenso o acuerdo de los expertos y profesionales en la materia que supere las visiones individualistas o parciales en la construcción del discurso colectivo que desemboca en la colaboración sostenida en el tiempo. Ello ha dado como resultado la síntesis “normalizada” o marco compartido del pensamiento, el patrón estructural del ámbito socio-profesional de las Relaciones Laborales y los Recursos Humanos, por parte que quiénes tienen un conocimiento primario, no mediado, del mismo.



Por consiguiente, se ha estimulado a los actores comprometidos en construir de manera conjunta nuevos conocimientos; se asegura la difusión y la transferencia de conocimientos; y se enriquecen las prácticas de los investigadores y de los profesionales y técnicos con el objetivo de impulsar el desarrollo de las Ciencias del Trabajo. Así se percibe en el caso del alumnado en una tendencia ascendente en la valoración de todos los ítems considerados (excepto en el curso 2021-2022 por la situación de pandemia) y en la relación positiva alta entre la utilidad percibida de la asignatura (conectada a su vinculación profesional) con la de la metodología (relacionada con la enseñanza-aprendizaje) y con la salida laboral.

## 6. Referencias

- Acevedo, M., González, O., Zamudio, L., Abello, R., Camacho, J., Gutiérrez, M., Barreto, E., Ochoa, J., Torres, G., Quintero, M. y Baeza, Y. (2005). Un análisis de la transferencia y apropiación del conocimiento en la investigación de Universidades Colombianas. *Investigación & Desarrollo*, 13(1), 28-157.
- Alonso, A., Eguren, E. y González, A. (2016). La Sociología como profesión: Estrategias de potenciación de la profesión sociológica en el Principado de Asturias. *RES*, 25(3), 171-188. <https://www.doi.org/10.22325/fes/res.2016.13>
- Banco Mundial. (1999). *El conocimiento al servicio del desarrollo. Informe sobre el desarrollo mundial*. Banco Mundial.
- Calvo, R., Aguado, J. A., Sigalat, E. y Payá, R. (2022). Importancia de la regulación oficial en la vinculación académico-profesional: el caso de las técnicas de auditoría (primeros resultados). *Revista de Sociología de la Educación (RASE)*, 15(3), 383-398. <https://doi.org/10.7203/RASE.15.3.24909>
- Castillo, M. y Alvarez, A. (2015). La Transferencia de Investigación en Instituciones de Educación Superior Mediante Spin-Off. *Actualidades Investigativas en Educación*, 15(3), 1-23. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v15i3.20983>
- Durán, A., Álvarez, J., del Río, M. C. y Pérís, M. (2017). Economía Social desde la perspectiva del emprendimiento y la innovación. En Marino, D. y Gil-Lafuente, J. (Eds.), *Economy, Business and Uncertainty: Ideas for a European and Mediterranean Industrial Policy?* (pp. 759-783). European Academic Publisher.
- Eizaguirre, S. y Klein, J. L. (2020). Co-construcción de saberes, innovación social y desarrollo territorial: una experiencia quebequense. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 134, 91-100. <https://dx.doi.org/10.5209/REVE.69172>
- Fontan, J-M. (2010). Recherche partenariale en économie sociale: Analyse d'une expérience novatrice de coproduction des connaissances. *La Revue de l'innovation dans le secteur public*, 15(3), 1-17.

- Fontan, J. M., Harrison, D. y Klein, J. L. (2013). Partnership Based Research: Coproduction of Knowledge and Contribution to Social Innovation. En Moulaert, F., Maccallum, D., Mehmood, A. y Hamdouch, A. (Eds.), *The International Handbook on Social Innovation: Collective Action, Social Learning and Transdisciplinary Research* (pp. 308-319). Edward Elgar.
- García, J. M., Gualdrón, C. A. y Bolívar, R. (2013). Diseño de un modelo de transferencia Universidad-Empresa, para la I+D generado por grupos de investigación de la Universidad de Pamplona. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 74, 106-119.
- Gómez-Gallego, J. C., Gómez-Gallego, M., Pérez-Cárceles, M. C., Palazón-Pérez de los Cobos, A. y Gómez-García, J. (2013). Interacción entre las expectativas académicas del alumno y la evaluación del profesorado. *Aula Abierta*, 41(2), 35-44.
- Ibáñez, J. (1994). *El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden*. Siglo XXI.
- Klein, J. L., Laville, J. L. y Moulaert, F. (2014). L'innovation sociale: repères introductifs. En J. L. Klein, J. L. Laville y F. Moulaert (Eds.), *L'innovation sociale* (pp. 7-44). ERES.
- Lacave, C., Molina, A. I., Fernández, M., y Redondo, M. Á. (2016). Análisis de la fiabilidad y validez de un cuestionario docente. *ReVisión*, 9(1). <http://hdl.handle.net/2117/76844>
- Lukas, J.F., Santiago, K., Etxeberria, J. y Lizasoain, L. (2014). Adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior de un cuestionario de opinión del alumnado sobre la docencia de su profesorado. *RELIEVE. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 1(20), 1-20. <https://doi.org/10.7203/relieve.20.1.3812>
- Muñoz, C. y López, J. A. (2016). La sociología en la universidad y en el sector público en España: Distintas percepciones del quehacer sociológico. *RES*, 25(3 Supl.), 73-94. <https://www.doi.org/10.22325/fes/res.2016.8>
- Pérez, M. C. y Lutsak-Yaroslava, N. W. (2017). La producción científica sobre la innovación social para el desarrollo local. Una revisión bibliométrica. *Prisma Social*, 19, 146-182.
- Rodríguez-Moreno, M. L. (1967). Transferencia del aprendizaje y sus relaciones con la programada. *Revista de Educación*, 193, 55-59.

## CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

**Contribuciones de los/as autores/as:** Los tres autores (Calvo Palomares, Ricard; Aguado Hernández, Juli A.; Sigalat Signes, Enric; han participado en todo el proceso de elaboración del texto, tanto en la Conceptualización, Validación, Análisis formal, Curación de datos, Redacción-Preparación del borrador original, Redacción-Revisión y Edición, Visualización y Supervisión.

**Administración de proyectos:** Calvo Palomares, Ricard

**Todos los/as autores/as han leído y aceptado la versión publicada del manuscrito:** Calvo Palomares, Ricard; Aguado Hernández, Juli A.; Sigalat Signes, Enric.

**Financiación:** El presente trabajo se enmarca en el Programa PIEC (Projectes d'Innovació Educativa Consolidat: "La necessitat de vincular la visió acadèmica i la professional en Ciències Laborals" (ref. 2728223), del Vicerectorat de Formació Permanent, Transformació Docent i Ocupació de la Universitat de València.

**Agradecimientos:** A todas las Organizaciones profesionales citadas en el texto que vienen colaborando con el proyecto de INVESLAB-UV.

**Conflicto de intereses:** si los hubiere.

### AUTOR/ES:

#### **Ricard Calvo Palomares**

INVESLAB-UV. Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales  
Facultad de Ciencias Sociales  
Universitat de València (España).

Profesor Titular de Universidad en el departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València. Especialista en Ciencias Laborales, es Director de INVESLAB-UV Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales y de la Red Interuniversitaria en Innovación en Ciencias Laborales.

[Ricardo.calvo@uv.es](mailto:Ricardo.calvo@uv.es)

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0000-0003-0006-4453>

**Scopus ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=35211173500>

#### **Juli Antoni Aguado Hernández**

INVESLAB-UV. Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales  
Facultad de Ciencias Sociales  
Universitat de València (España).

Profesor Ayudante Doctor en el departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València. Doctor en Sociología, UV. Licenciado en Ciencias Políticas y Sociología, UNED. Miembro de INVESLAB-UV Grupo de Innovación. Líneas de investigación

actuales: desarrollo local y métodos y técnicas de investigación social, responsabilidad social pública (cláusulas sociales); participación ciudadana, movimientos sociales y desobediencia civil.

[juli.aguado@uv.es](mailto:juli.aguado@uv.es)

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0000-0001-7823-848X>

**Scopus ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57215042929>

### **Enric Sigalat Signes**

INVESLAB-UV. Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales

Facultad de Ciencias Sociales

Universitat de València (España).

Profesor Permanente Laboral de Universidad en el departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universitat de València. Especialista en metodologías participativas y mixed methods, es miembro de INVESLAB-UV Grupo de Innovación e Investigación en Ciencias Laborales y consejero del Centro de Estudios e Investigaciones Comarcales CEIC Alfons el Vell.

[enrique.sigalat@uv.es](mailto:enrique.sigalat@uv.es)

**Orcid ID:** <https://orcid.org/0000-0001-8146-0532>

**Scopus ID:** <https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=57211558074>