

Historia de vida como técnica de recolección de datos en ciencias administrativas

Life history as a data collection technique in administrative sciences

Miguel Ángel Alegre Brítez¹ , Chap Kau Kwan Chung² 

1 Universidad Autónoma de Asunción, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Asunción, Paraguay.

2 Universidad del Pacífico, Facultad de Ciencias de la Empresa. Asunción, Paraguay.
Correspondencia: malegre@uaa.edu.py

RESUMEN

Este estudio presenta un análisis entre la técnica de recolección de datos historias de vida, sus instrumentos de recolección de datos y la relación de estos con las ciencias administrativas, estudiando también los estudios que se han realizado acerca de la historia de vida. En este trabajo se evalúa el valor y el significado que tiene dicha técnica como recolección de datos, analizándola como una técnica para el entendimiento del ser humano, basada en la recolección de información parcialmente ordenada, perdida o no ordenada respecto a temas particulares. Además, se analiza a la historia de vida en un contexto empresarial de recolección de datos ya que las empresas son organismos complejos que utilizan dispositivos profesionales para sus operaciones, entre los cuales se encuentra la historia de vida como técnica de recolección de información. El objetivo general fue: analizar la importancia de la historia de vida como técnica de recolección de datos en ciencias administrativas. También, se hizo un análisis documental desde la colección de artículos y libros a través de bibliotecas y bases de datos. Como principal resultado se tiene que la historia de vida, como técnica de recolección de datos, ha sido aceptada por parte de los expertos en ciencias administrativas. Además, su funcionalidad es muy amplia, con base a lo que tenemos acerca del ser humano y donde los datos pueden dar conocimientos sobre el mismo. La principal conclusión es que el estudio de la historia de vida puede ser una técnica para mayor entendimiento del ser humano.

Palabras clave

historia personal, historia de vida, recolección de datos, administración.



ABSTRACT

This study presents an analysis between the life history data collection technique, its data collection instruments and their relationship with administrative sciences, also studying the studies that have been conducted on life history. In this work, the value and meaning of this technique as data collection is evaluated, analyzing it as a technique for understanding the human being, based on the collection of partially ordered, lost or unordered information regarding particular topics. In addition, life history is analyzed in a business context of data collection since companies are complex organisms that use professional devices for their operations, among which is life history as an information gathering technique. The general objective was: To analyze the importance of life history as a data collection technique in administrative sciences. Also, a documentary analysis was made from the collection of articles and books through libraries and databases. As the main result, life history as a data collection technique has been accepted by experts in administrative sciences. In addition, its functionality is very broad, based on what we have about the human being and where the data can give knowledge about it. The main conclusion is that the study of life history can be a technique for greater understanding of the human being.

Keywords

personal history, life history, data collection, administration.

1. INTRODUCCIÓN

La historia de vida es una técnica de recolección de datos para la que se utilizan las historias personales como fuente primaria, aunque pueden estar basadas en entrevistas a terceras personas (Arroyo Menéndez et al., 2009). Para principiantes y medios, la historia de vida es fácilmente adaptable. Si bien puede ser bastante ágil en lo referente al proceso de recolección y análisis de datos, los resultados son con frecuencia limitados al nivel del sistema o el autor. La investigación de historias de vida puede ser utilizada en estudios descriptivos y analíticos, y es particularmente útil para la recolección de datos en situaciones problemáticas caracterizadas por la falta de entrevistados disponibles o interesados (Arias, 2012). La historia de vida se ha utilizado en contextos como la investigación sobre las relaciones de poder, los factores organizacionales, y los procesos para identificar los diversos aspectos de la identidad (Hernández et al., 2011).

Además, en contextos empresariales, la historia de vida es especialmente útil para las investigaciones que evalúan los diversos procesos que se llevan a cabo

dentro de la organización. La historia de vida puede utilizarse como una herramienta necesaria para obtener muchas más características sobre los diversos aspectos de la personalidad humana. Esta investigación tiene como finalidad revisar la historia de vida como un método de recolección de datos, primero en el ámbito académico y luego en el ámbito empresarial, porque es un método que se ha descuidado durante los últimos años.

Los instrumentos de recolección de datos que se usan en las historias de vida son: a) Guía de entrevista a profundidad al sujeto de estudio, b) Guías de entrevistas a sujetos relacionados con el sujeto de estudio y c) Matriz descriptiva de objetos y artefactos utilizados por el sujeto de estudio entre otros (Hernández Sampieri et al., 2017).

A nivel latinoamericano, el uso de las historias de vida para investigaciones laborales es relativamente reciente. En el ámbito académico latinoamericano se ha utilizado la historia de vida como una metodología importante en diversos estudios empresariales y psicológicos. Para comparar y contrastar e identificar los aspectos que funcionan mejor en las organizaciones, los investigadores evalúan el desempeño individual dentro de un sistema. No obstante, en el ámbito empresarial la historia de vida se ha utilizado en diversos contextos más amplios. Por ejemplo, en el Reino Unido el uso de la historia de vida ha sido una herramienta importante para las empresas con cerca de un tercio de las empresas que han participado en un estudio sobre la productividad que utiliza la historia de vida para evaluar algunas cuestiones relativas a la organización. Dicho estudio analizó las historias personales de los trabajadores para ver cómo sus experiencias anteriores influían en su conducta laboral. Además, el estudio se utilizó para analizar la importancia del trabajo en equipo, la forma de actuar dentro de la empresa y las relaciones con los clientes.

Los resultados pueden presentarse en forma documental o por medio de un informe gráfico. Se suele emplear para describir y analizar cambios sociales (Bernal, 2010). Un buen punto a favor es que permite proporcionar datos sobre la experiencia subjetiva tanto de grupos como individualmente (Giraldo Prato, 2011). En muchas organizaciones, los administradores tienen dificultades en formular y contestar las preguntas del personal sobre cómo se manifiestan las actitudes hacia la empresa. Para darse una idea de lo que los trabajadores piensan de la empresa, es necesario hacerles hacer una historia de vida y analizar sus respuestas. La historia de vida es un método semiestructurado que se basa en el contenido socialmente significativo para el sujeto de estudio.

Los tipos de estudios en los que se puede emplear son: a) Estudio cultura y organización, b) Estudio del desarrollo organizacional, c) Estudio de la cultura organizacional, d) Estudio de la subcultura organizacional, e) Estudios de género y organización, f) Estudios de los aspectos de identidad y organización, g) Estudios relativos al aprendizaje y la educación, h) Estudio de la comunicación de información y la persuasión, i) Estudio del liderazgo, j) Investigaciones sobre las subculturas organizacionales entre otros (Moriña, 2017).

La historia de vida es usada en diversas disciplinas académicas, tales como: la antropología cultural, la sociología de las organizaciones, el análisis organizacional y la administración pública (Cepeda Carrión, 2006). Aplicaciones comunes de la investigación de historias de vida son los estudios sobre el ser humano y las respuestas que suscita en él las organizaciones; en un principio estudios de personalidad relacionados con ambientes laborales (Rivas et al., 2012). La historia de vida puede ser una alternativa adecuada para las evidencias de investigación cuando no hay otra fuente disponible, o cuando se trata de una situación problemática (González Monteagudo, 2009). El método histórico-vida también se ha usado en varios contextos disciplinares tales como medicina, educación, sociología del trabajo y la administración social (Fernández & Ocando, 2005). A veces sucede que se observan diferencias en las respuestas a los instrumentos de recolección de datos que utilizan los participantes. Esto ocurre cuando el sujeto de estudio no responde con plena confianza a la entrevista, con el fin de que el investigador pueda detectar las diferencias en sus respuestas. Esto se puede medir mediante la escala “Confianza en la entrevista”.

En las ciencias administrativas tiene especial relevancia porque la mayoría de las investigaciones se desarrollan en aplicaciones, proyectos y programas, en los que debe recabarse información aplicable. Las personas involucradas en estos proyectos cambian y la historia de vida es una buena fuente para recopilar los datos sobre las variaciones individuales (Bernal, 2010). Los procesos organizacionales y las organizaciones requieren de conocimientos acerca de los roles y objetivos de los diferentes miembros, así como de su carácter y temperamento; y, por otra parte, del funcionamiento interno y externo que predispone el ambiente para el éxito (Dávila & Martínez, 1999). Estas consideraciones hacen necesaria la información sobre el comportamiento personal de los individuos involucrados en ellos. Por ello, las historias de vida tienen una gran importancia en la estructura de la mayoría de los proyectos empresariales y sociales (Sancho et al., 2011). En absoluto sucede que la mayoría de los estudios utiliza la historia de vida como fuente primaria de información, ya que muchas veces hay una fuente alternativa o una fuente accesible. Es importante destacar que la herramienta es muy útil cuando se encuentra problemática el Estudio de Historia de Vida, como por ejemplo: en los proyectos sociales y políticos, donde no se dispone de una formalizada gestión del recurso humano para realizar el estudio.

En el terreno del diseño de nuevas organizaciones, las historias de vida son un canal que permite un esclarecimiento oportuno y cuantitativo de las características individuales del personal a aplicar. Cada persona tiene una historia de vida, y su empleador debe ser capaz de identificar a los candidatos que pueden desempeñar adecuadamente cada puesto (Smith Cayama, 2006). En esta tarea, las historias de vida en el proceso de discriminación de personal son no solamente un punto crítico, sino que también un instrumento eficaz para la toma de decisiones (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). La historia de vida como herramienta

es útil para el análisis del comportamiento humano, y esto tiene pertinencia en las empresas porque el valor del personal es uno de los factores más importantes en las empresas, por lo que cuando se opera con segundas intenciones, como puede ser cuando se recurre a una fuerza laboral para colocar a alguien en un puesto de trabajo al que no había ganado, son necesarias historias de vida para investigar el desempeño previo y predecir su futuro (Feixa, 2018). Las historias de vida son, en este sentido, una herramienta con capacidad para discernir la calidad personal (Bonilla-García & López-Suárez, 2016). La historia de vida es un vehículo para examinar la carrera profesional de cada candidato, por lo que su utilización como herramienta discriminadora se convierte en un imperativo jurídico y ético cuando se está aplicando el método de promoción por traslado del personal (Sancho Gil, 2014).

Pero, más allá de la imposición normativa, existe un interés general en que se reconozcan los niveles y la calificación adquirida por los candidatos, ya que un diagnóstico correcto del curriculum profesional es imprescindible para cumplir con el objetivo esencial de promover a aquellos mejores perfiles en las organizaciones (Ferrarotti, 2007). Por todo lo expuesto, en este estudio se tiene la siguiente pregunta general ¿Cuán importante es la historia de vida como técnica de recolección de datos en ciencias administrativas?, y el objetivo general es el siguiente: analizar la importancia de la historia de vida como técnica de recolección de datos en ciencias administrativas.

2. METODOLOGÍA

A efectos de este estudio, se realizó un análisis documental de las publicaciones relacionadas con la historia de vida en el ámbito de las ciencias administrativas, para cumplir con los objetivos que se plantearon. Así, se han analizado las publicaciones con datos procedentes de otros estudios previos, que contienen un aporte para la investigación. Se utilizó el buscador Google Académico para realizar un estudio general sobre la historia de vida, entre los años 2000 y 2010, por lo cual se tomaron 20 artículos científicos. Las palabras clave utilizadas fueron: “historias de vida”, “historia de vida”, “ciencias administrativas”, “administración”, “ciencia administrativa”, “métodos cualitativos”, “enfoque cualitativo”. Los resultados se presentaron en forma narrativa. Por último, se realizó un estudio de la información identificada en los resultados de las búsquedas, para realizar las conclusiones y explorar posibles relaciones entre los datos. A partir de los datos colectados en las historias de vida, se elaboró una base para describir y analizar la importancia que tienen ellas en el proceso de investigación científica. Los datos se agruparon en una matriz descriptiva y cruzada para analizarlos a nivel de conjunto.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación se presenta una tabla sobre el análisis de las variables y categorías relacionadas al objeto de estudio, la misma se presenta en forma descriptiva:

Tabla 1. Variables y categorías

Variable/ Categoría	Desarrollo
Relevancia y aplicabilidad	El método de la historia de vida como técnica de recolección de datos tiene una alta relevancia desde el siglo pasado, ya que en ese entonces ya se encontró aplicable. La historia de vida se ha utilizado para conocer las tendencias del comportamiento organizacional, la cultura y el liderazgo (Feixa, 2018).
Procesos organizacionales	La aplicación de la historia de vida en los procesos de discriminación de personal es un elemento importante para el cumplimiento de los objetivos empresariales. Así, en el contexto universitario, la historia de vida se utiliza para identificar los caracteres de los estudiantes. Además, sirve también como una herramienta de investigación que permite dar un mayor conocimiento acerca de las formas en que se desarrolla el comportamiento humano dentro del ámbito organizacional (Rodríguez Espinoza et al., 2012).
Entorno e individuo	En la investigación cualitativa, la historia de vida tiene un rol importante porque permite otra perspectiva de conocer la realidad de un individuo y su relación con el entorno; por lo tanto, es un punto de partida para llegar a la comprensión de las conductas humanas.
Gestión del talento humano	Por ende, las ciencias administrativas en general se benefician de la aplicación de la historia de vida, puesto que constituye una herramienta flexible e innovadora para la investigación gestionar la calidad del proceso de selección (Sancho Gil, 2014). En algunas ocasiones, la historia de vida se ha utilizado como herramienta para lograr algunos propósitos empresariales como la productividad, la innovación, el conocimiento y la calidad en los procesos administrativos.
Comportamiento organizacional	Además, es un elemento indispensable para el análisis del comportamiento humano, que puede contribuir a la comprensión general de los fenómenos organizacionales (Dávila & Martínez, 1999). Latinoamérica no está exenta de esta situación, pues existen investigadores que ven en los datos históricos personales una fuente de datos útiles para analizar la organización, la cultura, y en algunos casos, como los contratos temporales, para determinar la evolución del comportamiento humano. Así, en el área de las ciencias administrativas, se han realizado varios estudios sobre la historia de vida como técnica general en investigación, empezando desde el siglo XIX (Arroyo Menéndez et al., 2009), Sin embargo, solo en nuestro siglo XXI se ha logrado generar una gran concienciación sobre el tema.

Fuente: Elaboración propia.

Como se ha señalado, la historia de vida es fundamental en la disciplina del personal y más precisamente en las ciencias administrativas, puesto que estas, por su naturaleza, se encuentran regidas por relaciones entre personas y ambientes. Por lo tanto, el estudio de la historia de vida también es indispensable para el personal que desempeña un puesto de trabajo dentro de las organizaciones y el cual tiene que desempeñar una función diferenciadora con el conjunto de la empresa (Moriña, 2017).

En situaciones complejas, profesionales que no están al día en lo que tiene que ver con las tecnologías, entre otras cosas, pueden deberse a un entorno de falta de preparación tecnológica, lo cual podrá repercutir negativamente en su futura calidad. En un contexto europeo, se ha estudiado la historia de vida como técnica de recolección de datos en ciencias administrativas; sin embargo, en ese mismo continente, no se ha realizado un estudio similar (Saltalamacchia et al., 1983). Por lo tanto, si bien puede existir una relación entre el empleo del método histórica y los países evolucionados, tiene que ver con la cuestión latinoamericana.

Más allá de eso, la historia de vida se ha convertido en una herramienta fundamental dentro del ámbito empresarial y personal que trabaja en las organizaciones (Bonilla-García & López-Suárez, 2016). El proceso que se emplea para la recolección de los datos se realiza con el objetivo de establecer una relación entre la persona y otra fuente, en un momento histórico concreto. De esta manera, la historia de vida permite al investigador conocer las personas en sus organizaciones, sus características, enfoques y actitudes hacia su trabajo.

El proceso de recolección y la utilización de las herramientas, pueden ser una forma de mejorar el conocimiento que se tiene sobre el comportamiento individual, así como del ambiente en que desarrollan sus actividades (Pretto, 2011). Las historias de vida tienen relación con las autobiografías en que los autores narran su pasado; pero aquí el fin no es historiográfico sino comprender el presente y futuro de las organizaciones por medio de los procesos de vida (Rodríguez Espinoza et al., 2012). Más allá de todo cuestionamiento, la historia de vida ha evolucionado en los últimos años dentro del mundo empresarial, la tecnología y la investigación. En algunas culturas, es necesario reconocer que las herramientas que se utilizan para recabar los datos no son las mismas para todos.

Asimismo, se trata de un método que busca conocer los procesos vitales que encierra cada individuo en su historia, yendo más allá del simple nacimiento hasta la actualidad (Arroyo Menéndez et al., 2009). La historia de vida es un recurso importante para la investigación y el desarrollo del empleo en las organizaciones. Las empresas deben estar conscientes de la importancia del empleado, ya que son ellas quienes financian el personal. Por lo tanto, es necesario atender a las necesidades del empleado, y uno de los primeros pasos debe ser el diagnóstico del comportamiento de cada persona (Saltalamacchia et al., 1983). Las oscilaciones de resultados en los instrumentos de evaluación del empleo, puede ser producto de la baja calidad y formación del empleado.

Sin embargo, la medición del comportamiento es una oportunidad para ajustar a las necesidades de cada individuo. La historia de vida permite conocer el liderazgo y las formas en las que el personal desarrolla los procesos de trabajo dentro de su entorno (Moriña, 2017). Las herramientas tecnológicas son beneficiosas para la investigación, pero se necesita del conocimiento y la experiencia humana para que estas sean de utilidad. La historia de vida es un método que permite el diagnóstico de las organizaciones y el comportamiento del personal. Dicha herramienta se basará en datos teóricos de las personas en sus agendas y su forma de ver su pasado. En lo que tiene que ver con Latinoamérica, y más específicamente en México, se ha llegado a utilizar datos de historia de vida, pero con fines comerciales. Así, en el país se ha construido un sistema de datos para identificar fechas y lugares de nacimiento y muerte. Latinoamérica puede llegar a respetar las herramientas que ya existen, y crear herramientas propias con fines comerciales. El análisis puede utilizarse en los procesos de selección del personal, pues permite valorar la calidad de este.

La historia de vida se utiliza para el proceso de identificación de los candidatos. Se trata de una herramienta que permite obtener información sobre las características y las actitudes, así como la tendencia del comportamiento. Este proceso de identificación es uno de los primeros pasos en la elección del personal (Mercadé, 1986). El entorno empresarial influye en la caracterización de cada candidato: primero por su trayectoria profesional y posteriormente, por su entorno (Rodríguez Espinoza et al., 2012). En muchas ocasiones, la historia de vida es utilizada también para distintos fines dentro de las organizaciones. Así, se pueden diferenciar las siguientes categorías generales: características de personal (física, cognitiva y emocional), habilidades, actitudes hacia el trabajo y habilidades para la intimidad.

Desde el punto de vista sociológico, los métodos cualitativos como la historia de vida se utilizan con fines internos para las empresas y para el personal. Este tipo de metodología es útil por su manera científica. De esta manera, cada persona conoce los resultados de su recolección de datos, y lo que es más importante, cada individuo valora el proceso de investigación a través de la interpretación de los hechos (Bonilla-García & López-Suárez, 2016). El diseño de investigación-acción, permite cuando menos, conocer los patrones de comportamiento de la persona, lo cual implica un mayor conocimiento de las variables humanas dentro de una empresa. En países como Brasil y Argentina, estos métodos de investigación han producido resultados positivos porque se cuentan con datos más organizados, y se puede conocer los patrones que cada persona presenta (Moriña, 2017). Con el objetivo de favorecer el seguimiento del ambiente, es importante saber intensificar los procedimientos para el control de las rutinas y las actividades dentro de la organización. Estos procedimientos son vitales y tienen incidencia en la calidad del proceso productivo, por lo tanto, deben ser bien diseñados y realizados.

En el contexto chileno, se puede conocer algunas tendencias que explican los procesos de vida, tales como la importancia que se le da a las elecciones profesionales, y su dimensión política (Kreusburg Molina, 2011). Por otra parte, esta

investigación permite reconocer tendencias sociales debido a su propia concepción de comportamiento humano.

Con el fin de realizar el proceso de recolección de la historia de vida, se requieren del siguiente material: un cuestionario preestablecido e instrumentos adicionales. El cuestionario es una herramienta que presenta preguntas relativas al tema en estudio (Moriña, 2017). En las organizaciones sociales, estos cuestionarios se emplean con el propósito de obtener información sobre los empleados, y en algunas situaciones para lograr un reciclaje de personal, como por ejemplo, una opción de retiro. La herramienta funciona como un abanico que permite expandir la investigación.

El ambiente digital es una herramienta sofisticada para el proceso de recolección de datos. De esta manera, es posible obtener valioso recurso de información (Rodríguez Espinoza et al., 2012). La tecnología utilizada para el proceso de recolección de la historia de vida varía según los casos. Se pueden encontrar bancos de datos que presentan pequeñas diferencias que varían según los centros geográficos y las empresas.

Algunos instrumentos utilizados en las relaciones internas son las entrevistas anteriores y posteriores, campañas publicitarias y encuestas presenciales.

A raíz de la evolución de la ciencia sociolaboral, se han desarrollado nuevas formas de recolección de datos que permiten obtener un mayor conocimiento sobre las personas que utilizan dichos instrumentos (Kreusburg Molina, 2011). En el caso de la historia de vida, muchas empresas han empleado dispositivos para acceder a este tipo de información. Por lo cual se ha llegado al siguiente paso, puede tener una reducción del tiempo y costes en la investigación respecto al uso de los cuestionarios tradicionales.

En otro orden de cosas, la historia de vida ayuda a los directivos en la toma de decisiones y la toma del personal, ya que tiene una gran importancia en el proceso de conveniencia de los directivos (Pretto, 2011). En este sentido, será necesario utilizar el conocimiento que se obtenga mediante esta técnica para planificar las actividades y los objetivos de las organizaciones.

Desde el punto de vista del empleador, la historia de vida es una herramienta que permite identificar los candidatos y sus aptitudes. El desempeño dentro de la organización es un factor importante para conseguir los objetivos corporativos. Por otro lado, los cambios en la legislación están demostrando que se trata de una herramienta eficaz para obtener información acerca del comportamiento de la gente dentro de un grupo humano (Kreusburg Molina, 2011). Los diseños fenomenológicos a veces utilizan el método cuantitativo como herramienta para medir y entender el comportamiento humano.

El proceso de recolección de historias de vida utiliza las tecnologías digitales, como los sistemas informáticos, los cuales son capaces de captar y registrar todas las acciones que implican a la persona que está siendo investigada (Dávila & Martínez,

1999). En esta técnica, se establece una relación entre la persona y un momento histórico concreto.

La historia de vida y los métodos mixtos de investigación emplean los datos provenientes de fuentes de datos como el Sistema de Gestión de Indicadores (SGI). Esta herramienta proporciona información acerca del comportamiento de la persona investigada y su ambiente, la cual es utilizada en los diseños (Moriña, 2017). El proceso de recolección de historias de vida está ligado al SGI y está basado en el tema del trabajo que se desea establecer: serán las personas quienes forman parte del ámbito empresarial y personal. En un entorno paraguayo, los estudios de historias de vida se utilizan para fines académicos y se emplean, principalmente, para la obtención de datos sobre temas históricos como la Guerra del Chaco, el golpe de Estado del 1989 y las dictaduras militares (Smith Cayama, 2006). En ambientes no académicos, los métodos de investigación utilizan los sistemas de gestión de indicadores. Por lo general, las acciones realizadas en este lugar son caracterizadas por su utilidad para conocimiento interno.

Asimismo, la historia de vida es una técnica que se utiliza para analizar el comportamiento de los empleados. Se trata de conocer sus actitudes hacia el trabajo y su ética, así como también para identificar las características de cada individuo (Dávila & Martínez, 1999). La elección del personal y el desempeño dentro de una organización es una manera eficaz de sobresalir en las empresas.

La historia de vida es una herramienta importante para el desempeño de los hombres y mujeres en las organizaciones. Conocer a los empleados, su personalidad y sus características, ayuda a conseguir los objetivos. Además, para que la historia sea utilizada como técnica de recolección de datos, es necesario tener en cuenta ciertos aspectos muy importantes (Chárriez Cordero, 2012). Los diseños de teoría fundamentada en la observación y la experimentación pueden utilizar la historia de vida como herramienta para los métodos cualitativos.

Las historias de vida y los métodos inductivos están estrechamente ligados. En la investigación de parámetros específicos para la predicción de los procesos sociales, se utiliza la historia de vida como una herramienta (Sancho Gil, 2014). En un entorno académico, se utiliza el método cuantitativo para contar las acciones realizadas por las personas investigadas y para los procesos sociales, se utiliza el método cualitativo. Las instituciones académicas están experimentando un creciente interés por medio de alternativas tecnológicas en su práctica profesional.

Aunque no se cuenta con una formación general de la historia de vida, esta herramienta puede ser utilizada por todos los investigadores administrativos para mayor éxito y mejor desempeño. Por ende, se trata de una metodología que puede ser valorada por todo tipo de personas, como la recolección de datos y su análisis, así como la interpretación de los hechos.

Por lo tanto, la historia de vida puede ser una herramienta válida y útil, ya que permite conocer, medir e interpretar al individuo dentro de su contexto. Además, contribuye a profundizar el conocimiento acerca de las relaciones sociales

y el fenómeno organizacional (Rodríguez Espinoza et al., 2012). En el avance de la ciencia en la investigación, la historia de vida es una herramienta que puede utilizarse para observar y evaluar situaciones del pasado.

Aunque el método cualitativo no se define como un cambio en las metodologías de recolección de datos, creemos que su nueva aparición en estos aspectos es importante. Un equipo de investigadores académicos permite analizar los mecanismos organizacionales, sin contribuir a limitaciones teóricas sobre los que se basan.

Así, la historia de vida precisa del uso de una metodología y una teoría específica que permitan a los investigadores conocer las características del individuo, su personalidad y sus actitudes hacia las organizaciones. A pesar de que existen métodos cualitativos para la recolección de datos, como la historia de vida, existe todavía un vacío en los estudios académicos para el desarrollo de esta metodología en América Latina.

4. CONCLUSIÓN

La importancia del procedimiento por el cual se obtienen datos para investigar y la calidad del proceso para elaborar las interpretaciones que según la técnica utilizada son fundamentales en el trabajo que desarrollan los investigadores. Sin duda alguna, el análisis cualitativo se utiliza diariamente dentro de las empresas en el proceso selectivo del personal.

Por tanto, se concluye que la historia de vida como técnica de recolección de datos es imprescindible cuando se quiere hacer un diagnóstico correcto del comportamiento humano, y éste es determinante en las decisiones que adopta la empresa para elegir a los mejores candidatos para desempeñar los puestos vacantes. El procedimiento que se sigue para obtener los datos es una herramienta importante para la investigación.

Así, se trata de un método cualitativo utilizado en el proceso de investigación administrativa y del personal, y es necesario el trabajo conjunto con los investigadores del área académica.

COLABORACIÓN DE LOS AUTORES

MAAB: participó en la idea, en el diseño de la investigación, metodología, discusión, redacción del borrador y aprobación de la versión final. CKKC: participó en la recolección de los datos, procesamiento, análisis y discusión de los resultados, redacción del borrador y versión final del trabajo.

CONFLICTO DE INTERÉS

Los autores declaran no tener conflicto de interés.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (6ª ed.). Editorial Episteme. https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG
- Arroyo Menéndez, M., Baer, A., Beltramino, F., & Merlino, A. (Eds.). (2009). *Investigación cualitativa en ciencias sociales: Temas, problemas y aplicaciones*. Cengage Learning [u.a.].
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, Economía, humanidades y ciencias sociales*. (3ª ed.). Pearson Educación. http://bibliotecainvestigacion.blogspot.com/2016/06/metodologia-de-la-investigacion_7.html
- Bonilla-García, M. Á., & López-Suárez, A. D. (2016). Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada. *Cinta de moebio*, 57, 305-315. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2016000300006>
- Cepeda Carrión, G. (2006). La calidad en los métodos de investigación cualitativa: Principios de aplicación práctica para estudios de casos. *Cuadernos de economía y dirección de la empresa*, 29, 57-82. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2385980>
- Chárriez Cordero, M. (2012). Historias de vida: Una metodología de investigación cualitativa. *Revista Griot*, 5(1), 50-67.
- Dávila, A., & Martínez, N. (1999). *Cultura en organizaciones latinas*. Siglo Veintiuno Editores. https://books.google.com/books/about/Cultura_en_organizaciones_latinas.html?hl=es&id=sEsvcmb-AWIC
- Feixa, C. (2018). *La imaginación autobiográfica*. Gedisa Editorial. https://books.google.com/books/about/La_imaginaci%C3%B3n_autobiogr%C3%A1fica.html?hl=es&id=GkVxDwAAQBAJ
- Fernández, O., & Ocando, J. (2005). La búsqueda del conocimiento y las historias de vida. *Omnia*, 11(001), 14. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711105.pdf>
- Ferrarotti, F. (2007). *Las historias de vida como método*. 26. <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v14n44/v14n44a2.pdf>
- Giraldo Prato, M. (2011). Abordaje de la Investigación Cualitativa a través de la Teoría Fundamentada en los Datos. *Ingeniería Industrial. Actualidad y*

Nuevas Tendencias, 2(6), 79-86.

González Monteagudo, J. (2009). Historias de vida y teorías de la educación: Tendiendo puentes. *Cuestiones Pedagógicas*, 207-232. https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/17078/file_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, J. G., Herrera, L., Martínez, R., Páez, J., & Páez, M. A. (2011). *Teoría fundamentada. Seminario: Generación de Teoría*. Facultad de Humanidades y Educación, Universidad del Zulia.

Hernández Sampieri, R., Cuevas Romo, A., Mendoza Torres, C. P., & Méndez Valencia, S. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. <http://www.ebooks7-24.com/?il=4611>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. <https://www.mheducation.com.co/vs-metodologia-de-la-investigacion-rutas-de-la-investigacion-9781456262020-col>

Kreusburg Molina, R. (2011). Cuestiones éticas en torno a la investigación sobre y con historias de vida. *Esbrina-Recerca*, 34. <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/>

Mercadé, F. (1986). Metodología cualitativa e historias de vida. *Revista Internacional de Sociología*, 44(3), 295. <https://www.proquest.com/openview/2e7b5af05a9db9e4877bfa4b11616aa8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1817790>

Moriña, A. (2017). *Investigar con Historias de Vida*. Narcea Ediciones. https://books.google.com/books/about/Investigar_con_Historias_de_Vida.html?hl=es&id=sw_FDQAAQBAJ

Pretto, A. (2011). Analizar las historias de vida: Reflexiones metodológicas y epistemológicas. *Tabula Rasa*, 15, 171-194.

Rivas, J. I., Hernández, F., Sancho, J., Núñez, C., & Esbrina, G. (2012). *Historias de vida en educación: Sujeto, Diálogo, Experiencia*. <https://www.recercat.cat/handle/2072/203737>

Rodríguez Espinoza, S., Cárdenas Cofre, C., & Campos Vergara, F. (2012). El desarrollo del liderazgo educativo. Evidencias de un estudio de historias de vida. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y*

Cambio en Educación, 10(1), 44-57. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3993835>

Saltalamacchia, H., Colón, H., & Rodríguez, J. (1983). Historias de vida y movimientos sociales: Propuesta para el uso de la técnica. Iztapalapa. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(09), 321-338.

Sancho Gil, J. M. (2014). *Historias de vida: El relato biográfico entre el autoconocimiento y dar cuenta de la vida social*. <https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/2898>

Sancho, J., Rivas, J. I., & Hernández, F. (2011). *Historias de vida en educación: Biografías en contexto*. <https://recercat.cat/handle/2072/97686>

Smith Cayama, H. (2006). Evaluación de los procesos organizacionales como estrategia de intervención para el cambio organizacional. *Multiciencias*, 6(1), 01-16. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90460106.pdf>

SOBRE LOS AUTORES

Miguel Ángel Alegre Brítez es Doctor en Contabilidad; Magister en Gestión Educacional; Especialista en técnicas y procedimientos para la preparación de tesis; Habilitación pedagógica para egresados universitarios; Posgrado en didáctica universitaria y Contador Público.

Chap Kau Kwan Chung es Doctora en Economía y Administración de Empresas; Máster en Administración y Dirección de Empresas y Licenciada en Administración de Empresas. Editora General de la Revista Científica en Ciencias Sociales de la Universidad del Pacífico. Investigadora de tiempo completo y tutora de tesis de grado y postgrado.

COMO CITAR

Alegre Brítez, M. A., & Kwan Chung, C. K. (2022). Historia de vida como técnica de recolección de datos en ciencias administrativas. *Rev. cient. estud. investig.*, 11(2), 92-105. <https://doi.org/10.26885/rcei.11.2.92>