

MARÍA JOSÉ DÍAZ SANTIAGO\*

EL PROCESO DE PRODUCCIÓN CIENTÍFICA  
EN CONDICIONES DE PRECARIZACIÓNUna revisión etnográfica  
desde la sociología del trabajo

La presentación de la tesis doctoral *La lenta suma de las iguales. Condiciones de trabajo y vida de las mujeres de «recursos humanos»* servirá como excusa para analizar el proceso de producción científica a partir del trabajo de campo realizado<sup>1</sup>. Efectuada en un contexto donde el mercado de trabajo se muestra lleno de incertidumbre en lo académico y laboral, este artículo llama a reflexionar sobre los procesos de formación y desarrollo profesional dentro de la academia en un contexto global de precarización. Las condiciones de intensificación del trabajo compartidas, entre investigadas e investigadora, a través de la perspectiva sociológica y de género visibiliza el trabajo realmente existente (Castillo, 1999) descubriendo cómo se ocasiona la reproducción de la desigualdad a través del conocimiento de las condiciones de trabajo y vida, así como de las estrategias de descualificación y discriminación<sup>2</sup>. El perfil analizado en dicha tesis doctoral permitía investigar lo que *a priori* se plantea, para muchos científicos y profesionales, como origen (las políticas de recursos humanos) y las consecuencias de la discriminación (en las mujeres del área). En la investigación, al interpretar sus discursos y estrategias se profundizaba en sus decisiones personales y privadas, así como en sus decisiones respecto a los recursos humanos que gestionaban; posibilitando vislumbrar la potencia del análisis de las contradicciones entre la estructura-acción que atraviesa la vida del individuo mo-

---

Recibido: 1-IV-2016

Versión aceptada: 2-VI-2016

\* María José Díaz Santiago, Sección de Sociología III (Educación y Estructura Social), Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense. Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico: mjdziaz@cps.ucm.es.

<sup>1</sup> Tesis dirigida por el profesor Juan José Castillo Alonso y presentada el 7 de diciembre de 2015 en la Universidad Complutense de Madrid. El artículo es una versión revisada, adaptada y ampliada que corresponde al apartado introductorio y trabajo de campo realizados para dicha investigación.

<sup>2</sup> Incluida la biográfica, es decir, a lo largo de toda la vida y en diferentes contextos como el educativo, el laboral, etc. Línea de investigación desarrollada actualmente por los investigadores Miguel S. Valles Martínez, M.ª Ángeles Cea D'Ancona y Gloria Domínguez Alegría.

dero en un contexto como el madrileño en periodo de crisis y constatando, como se verá en este artículo, a través del trabajo de campo –y en palabras de Robert K. Merton–, que «vivimos a través de otras gentes, y a lo que a ellos les ocurre, nos sucede realmente a nosotros»<sup>3</sup> (Castillo, 2011b)

Dicho marco motivaría el artículo, la necesidad de mostrar, de interrogarnos sobre el futuro de la investigación actual. Un intento de visibilizar las condiciones de precariedad (El rostro de la precariedad universitaria, 2011; Standing, 2011; Castillo, 2011; Díaz, 2013a) en las que se están produciendo las tesis doctorales (Agulló, 2013), como parte de la investigación científica, sobre todo dentro de las ciencias sociales cada vez más denostada por su componente crítico, la consecuente falta de inversión en I+D+i y su difícil mercantilización para un sistema que ve en la rentabilidad económica su único objetivo<sup>4</sup>.

El artículo utiliza el método etnográfico (Castillo, Valles y Wainerman, 2009) o autoetnográfico (Valles, 2009 y 2014) para recoger la experiencia metodológica en la investigación y, concretamente, el trabajo de campo desarrollado en la realización de esta tesis doctoral, para explicar la complejidad del mismo cuando esta se realiza a través de una figura no diseñada para ello como la categoría del profesor asociado, verdadero o «falso», pero con interés en la realización de carrera académica dentro de las disciplinas de las ciencias sociales.

### 1. Esbozo de una investigación cualitativa

Analizar la reproducción de la desigualdad de género, a través de las condiciones de trabajo y vida de las mujeres de recursos humanos, requería una serie de hipótesis y objetivos que determinarían el diseño de la investigación, entendida a través de un proyecto dividido en dos fases metodológicas solapadas y que se retroalimentaban continuamente. La primera fase, fundamentalmente preparatoria, conllevó un desbroce significativo bibliográfico y documental multidisciplinar donde se revisó un número importante de fuentes científicas, profesionales y divulgativas; otra segunda fase, donde se desarrollaría el trabajo de campo propiamente dicho y realizaron entrevistas semiabiertas individuales, así como grupales aprovechando las oportunidades que el propio contexto ofrecía. Dentro de esa metodología multidisciplinar hay que destacar la utilización de técnicas secundarias cuantitativas y primarias cualitativas. Herramientas fundamentales para el estudio de caso de este perfil profesional, donde el género y el territorio son determinantes debido a la centralidad económica de la capital metropolitana, donde las técnicas cualitativas desplegarían, a través

<sup>3</sup> Véase Castillo, 2011b: 141. Cita que hace referencia a la correspondencia con Alvin W. Gouldner, cuya fuente puede verse en el pie de página número 17.

<sup>4</sup> El artículo recoge el interés que sobre el proceso de producción científica se analiza en el proyecto denominado *RETOSCRISIS. Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2014)*, referencia CSO2013-43666-R, dirigida por Juan José Castillo y Pablo López Calle.

del análisis del discurso, grandes aportaciones a la investigación apuntando diferentes dimensiones de la realidad social (Alonso, 1998), que lo enriquecían continuamente.

La revisión bibliográfica y documental conectó la complejidad del tema con otras cuestiones que iban apareciendo durante el trabajo de campo y que fueron mostrando cierta novedad respecto a la función de recursos humanos, el empoderamiento femenino, el trabajo de las mujeres, etc. De esta manera se realizó una importante labor de búsqueda, consultando bibliografía de autores, algunos clásicos, que como escribe el profesor Juan José Castillo en la presentación de su libro *Clásicos y modernos en Sociología del Trabajo* reforzarían la investigación pues «muchos de estos clásicos, aparentemente lejanos, son totalmente contemporáneas en la manera de plantear tantos problemas teóricos de análisis [...]. Pero, también [...] frente a la resolución y ejecución de trabajos de campo que sean coherentes con un esquema teórico de interpretación» (2012: 12). No obstante, también se revisaron libros, revistas y documentos actuales, así como la revisión de videos, documentales y películas que pudieran aportar información sobre el tema. Algunas propuestas incluso por las propias entrevistadas. Bibliografía en formato físico consultado en diferentes bibliotecas y centros científicos especializados sobre estudios de mujer(es), como el Instituto de la Mujer, e incluso bibliografía consultada en bibliotecas privadas de reconocidas feministas. Por último, también se consultó bibliografía on-line debido a la importancia que está adquiriendo la divulgación electrónica sobre todo en áreas como la estadísticas, revistas especializadas (por ejemplo, en recursos humanos), trabajos científicos (sobre trabajo, género...) y, sobre todo, bibliografía referida a las teorías feministas y científica crítica que ven en la divulgación gratuita por internet una forma de acercarse a la comunidad científica y al público interesado sin barreras.

En una segunda fase, durante el periodo de ejecución del trabajo de campo se realizaron 35 entrevistas semiabiertas, una de ellas realizadas en grupo. De estas por sexos, 28 entrevistas se realizaron a mujeres y 7 a hombres; divididas en 5 exploratorias y 30 a perfiles seleccionados a los que hay que unir los contactos y las entrevistas informales realizadas con personas del mundo de la empresa a lo largo de los últimos diez años se ha tenido la oportunidad de conocer y que solo aparecen como huella colectiva y compartida, pero cuyas aportaciones serían fundamentales para la investigación. Estas, unidas a los conocimientos previos profesionales con las administraciones públicas, sindicales y asociativas configuraban un conocimiento muy interesante para el desarrollo de la investigación que seguramente hubiera sido imposible realizar en tiempo y forma si no se hubiera contado con ellos. Con el trabajo de campo se pretendía y se consiguió, como decía Evererett C. Hughes, «observa[r] a la gente *in situ*; se trata de conocer a las personas donde están, de acompañarlas en algún rol que, a la par de resultarles aceptable, permita observar íntimamente ciertos aspectos de su conducta e informar sobre esta de acuerdo con métodos útiles para la ciencia social, pero no perjudiciales para las personas observadas» (Castillo, 2012:111).

Las entrevistas se realizaron entre los meses de julio de 2013 a junio de 2014. El método de selección de las personas entrevistadas fue el muestreo

por referido –conocido como «bola de nieve» dentro de la sociología– que es un tipo de muestreo no probabilístico que permite establecer vínculos de confianza y pertinencia generados a través de la participación de la vida cotidiana y la focalización de informantes claves (Velasco y De Rada, 1997). Estas personas han aportado un testimonio que hubiera sido muy difícil obtener sin ese reconocimiento implícito, permitiendo entrevistar a personas de diferentes administraciones, sindicatos y empresas de todos los tamaños y sectores. Sinergias que, además, propició realizar varias entrevistas dentro del mismo departamento de recursos humanos, lo que supuso una aportación muy importante para el análisis pues, no solo se pudo obtener en la investigación una muestra representativa de mujeres en la región sino también dentro de dos empresas.

La elección de la entrevista semiabierta respecto a otras herramientas se debió a que esta ofrece muchas ventajas respecto al análisis de la realidad social, donde no solo interesan los hechos sino los discursos de individuos y grupos (Ortí, 1986). Elegir la entrevista semiabierta frente al grupo de discusión supuso reconocer las necesidades no solo de los objetivos de la investigación sino asumir las limitaciones y dificultades que tiene la realización de estos grupos que, si bien ayudarían a consensuar algunos de los temas surgidos en un trabajo con múltiples entradas y preguntas, sin embargo en la práctica chocaría con los problemas de conciliación de los que se hablaba en la misma investigación. Asumidas las excepcionalidades marcadas por Jesús Ibáñez en estos grupos para las personas que trabajan o conviven en entornos cercanos (Ibáñez, 1979) se organizaron dos grupos de discusión en empresas que finalmente, a pesar de lo que en ese momento se podía pensar, no se materializaron debido a imprevistos de última hora dentro de las estas –mejor dicho de último minuto, pues ocurrieron cuando ya estaban conformados los grupos y las personas dispuestas en las salas–. Los motivos estaban relacionados con la intensificación del trabajo, el presencialismo y la dificultad de organizar el trabajo de las personas entrevistadas<sup>5</sup>. La mayor disponibilidad demandada por las empresas, unas agendas cada vez más difíciles de organizar y el miedo a no estar presente, dada la mayor incertidumbre que impera en muchas empresas, genera un estado de catarsis generalizado que solo se rompe si se es garante del favor jerárquico a través de la estabilidad, la jerarquía misma o el reconocimiento. Además, esa falta de materialización de las entrevistas pudiera estar motivada por la debilidad que establecen las cadenas de favores para este tipo de acciones basadas en la solidaridad del conocimiento. Estar inscritos en las relaciones de confianza personales, y no dentro de los canales institucionales, supone estar al vaivén de los lazos de apego y una mayor capacidad de ruptura con el compromiso inicialmente adquirido.

Si durante la jornada laboral era difícil realizar el grupo de discusión por los factores señalados y después de la jornada, también por los problemas

---

<sup>5</sup> Entendiendo presencialismo como modelo productivo caracterizado por el hecho cultural de estar más horas en el puesto de trabajo que lo marcado en la jornada laboral y que denota la relación jerárquica del poder, la capacidad de vigilar y sustraer el tiempo más allá de la productividad.

de conciliación de las personas a entrevistar, no era menor la dificultad que esto puede suponer para los investigadores cuando la investigación, sobre todo el trabajo de campo, tiene que realizarse cuando se tiene otro(s) empleo(s): un empleo de cuarenta horas semanales fuera de la academia y otro, por ejemplo, de dieciocho como profesora asociada (6+6)<sup>6</sup> en términos formales que dificulta la flexibilidad y disponibilidad que requiere el trabajo de campo para realizar las entrevistas. Eso sin contar la intensificación del trabajo que en el mundo laboral no académico (o profesional) y académico se está produciendo (Castillo, 2011 y 2013a; Díaz, 2013a) y que alarga las jornadas laborales cada vez más intensivas en tiempo de trabajo (Postone, 2006); lo que apunta a un cierto empobrecimiento de la actividad investigadora continuamente interrumpida y que mitiga el impulso vocacional que tiene el trabajo de investigación. Que, añadidas a las condiciones de desbordamiento de las tareas en las que ya está subsumido el profesorado docente-investigador (PDI) y la deshumanización que lleva dicha actividad, la conciliación –al igual que en las entrevistadas– para la persona investigadora aparece aniquilada, pasando a otro plano cuando otros espacios se muestran invariables (al menos en relación a los horarios) y al servicio de terceros.

La imposibilidad para realizar los grupos de discusión supuso un cambio de formato a entrevistas, que coartó la organización planificada de los tiempos de investigación y reorganizó las agendas de las personas que iban a participar en los grupos, trasladando el día de algunas de las rediseñadas entrevistas. Este cambio en las herramientas metodológicas que se habían diseñado previamente, produjo la obtención de una serie de entrevistas procedentes de las personas participantes de los grupos que permitió obtener otra información, pero una información interesante, sobre cómo se organizan personas que partían, aparentemente, de los mismo beneficios formales. Mientras las personas de una misma empresa contaban cuáles eran las medidas de conciliación e igualdad existentes en la empresa, al mismo tiempo visibilizaban otros beneficios informales que eran otorgados según la posición en el organigrama, la antigüedad y la afinidad con la dirección, que se desplegaban desde antes de comenzar la entrevista, y que repercutiría en la elección del orden que llevarían las mismas: serían los mandos quienes decidirían cuál sería el orden de las entrevistas basada en lógicas de racionalización empresarial y no la investigadora subsumida a la ejecución de la misma debido a la limitación temporal que tenía para su realización al acotarse los tiempos de entrega con el último decreto<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Hace referencia a la relación créditos / hora de docencia y tutorías que equivaldría a 180 horas de trabajo (remunerado).

<sup>7</sup> En los años 2015-2016 han sido muchas las tesis defendidas debido a los cambios del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero de 2011 (BOE, 10-2-2011), donde se limitaba a 5 años el plazo para la defensa de tesis doctorales a las personas que ya hubieran iniciado estudios de doctorado regulados por legislaciones anteriores. Estas debían defenderse antes del 11 de febrero de 2016 o, para aquellas personas que se les aplica el RD 1393/2007, hasta el 30 de septiembre de 2017. Dichos cambios han hecho emerger y agravar procesos de precarización sobre todo dentro del profesorado universitario que, en un intento de consolidar sus carreras académicas, han llevando a cabo diferentes estrategias de autoexplotación que son a priori

La Observación Participante es otro de los aspectos metodológicos importantes a destacar en la investigación, pues parte de la experiencia y exploración personal. Las condiciones de posibilidad de esta técnica han supuesto ser en esta investigación, a diferencia de otras, el reflejo de la precarización y las trayectorias fragmentadas académicas y laborales que han propiciado dicha observación de forma directa y sistematizada dentro del trabajo de campo. Como es sabido en la academia, la figura del Profesor Asociado lleva explícito la obligatoriedad de tener un contrato por cuenta ajena o propia (Díaz, 2013a), una relación contractual a tiempo parcial que puede conllevar cotizaciones a la seguridad social limitantes (en el presente y en el futuro), que puede afectar al desempleo y la jubilación, la declaración de la RENTA (al tener dos pagadores, por ejemplo) o si se está en Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) con una fiscalidad de difícil justificación para el falso asociado. Entrar hoy en una de las universidades públicas con más prestigio de España, como puede ser la Universidad Complutense de Madrid, en disciplinas vinculadas a las ciencias sociales, requiere hacer carrera académica fundamentalmente a través de la autoexplotación y precarización, sobre todo para, y a partir de las últimas generaciones del Baby Boom español que encontraron un tapón en el acceso a la carrera profesional docente e investigadora universitaria y que tuvieron que buscar otro tipo de entradas a la docencia. A estos *hijos de la ANECA*<sup>8</sup> –como, por ejemplo, se autodenominan en la Plataforma de Profesores No Permanentes, pero al que se podría incluir la totalidad del PDI– con el transcurso de los años, su incorporación, se iría agravando por la intensificación del trabajo docente-investigador y de gestión en la universidad, la reforma laboral y los requerimientos familiares cada vez más acuciantes en ciertos fragmentos de edad a lo que se llega, generalmente, en momentos profesionales posteriores a sus homólogos docentes. Dobles e incluso triples jornadas que generan experiencias que para la investigación sociológica del trabajo son interesantes recoger para el conocimiento científico y su repercusión en la calidad de la producción científica, como se está analizando dentro del Grupo de investigación UCM Charles Babbage en ciencias sociales.

Tener un trabajo fuera de la Universidad relacionado con las políticas de empleo y recursos humanos, sin embargo posibilitó participar en diferentes foros relacionados con la empresa y la mujer, así como visitar un gran número de empresas de la mano de las personas de recursos humanos y representantes de la plantilla; tener contacto con políticas de desarrollo profesional, conciliación e igualdad; políticas de recursos humanos anteriores a la entrada en la empresa y que realizan técnicas de empleo en diferentes administraciones públicas o semipúblicas y que llevan procesos de recluta-

---

causa y efecto del estado actual de la investigación científica. Explotación añadida a la que sufre todo el Profesorado Docente Investigador debido al estado de precarización globalizada en la que se encuentra inmersas las universidades (La degradación del trabajo en la Universidad, 2013; Disciplinar la investigación, devaluar la docencia: cuando la Universidad se vuelve empresa, 2016)

<sup>8</sup> Siglas o acrónimo de Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación.

miento y selección; intercambiar opiniones con personas de recursos humanos pero, también, personas desempleadas en búsqueda activa de empleo, algunas de ellas, también, de recursos humanos. Esto al mismo tiempo es lo que ha propiciado que se pudiera hacer esta investigación y se tuviera acceso a otro tipo de información; entrar en las empresas y realizar entrevistas a personas que son muy difíciles de acceder por no estar en los canales habituales de investigación, por sus agendas o su jerarquía. No obstante, como reflejo William Foote Whyte en la *Sociedad de las esquinas* –dentro del célebre apéndice metodológico que añadiese en la segunda edición–, esto sirvió para «descubrí que mi aceptación en [la empresa] dependía mucho de las relaciones personales que desarrollara, que de cualquier explicación que pudiera dar. El que fuera bueno escribir un libro relativo a [las mujeres de recursos humanos], dependía por entero de las opiniones de la gente respecto a mi persona. Si yo era decente, entonces mi proyecto era correcto, si yo no era bueno, entonces ninguna explicación podría convencerlos de que el libro era una buena idea» (s.f.: 360). Dicho de otro modo, la aceptación de las entrevistas dependía de las relaciones personales que a través de la asimilación de esta figura se hubieran ido gestando a lo largo de estos años y que propiciara la ejecución, así como la complicidad de algunas de las personas entrevistadas.

La decisión, por tanto, de utilizar estas herramientas metodológicas responde a las oportunidades que ofrecían para el estudio, pero también a la oportunidad de desarrollarlas. La revisión bibliográfica y documental multidisciplinar daba la oportunidad de ver el debate que se establecía desde diferentes disciplinas sobre cuestiones como la empresa, los recursos humanos, el género, etc. Revisión que ha sido tan amplia y, a veces, tan cercana que seguramente toma como propias algunas aportaciones que han sido antes tratadas y analizadas por otros autores o autoras, pero que sin sus aportaciones y descubrimientos no se hubiera podido llegar a los caminos y reflexiones que fueron apareciendo. El trabajo desarrollado parte en muchas ocasiones de la reflexión realizada a partir de diversas fuentes y del debate con diferentes profesionales, que a lo largo de estos años se ha tenido la oportunidad de tener, personas de recursos humanos, compañeros y compañeras de la Universidad, en diferentes seminarios; pero, sobre todo, de las redes de investigación.

Pertener a un grupo de investigación y participar en sus seminarios permite debatir sobre las investigaciones que se han ido realizando, aquellas que están realizando otros y debatir sobre lo que se está haciendo en cada una de las investigaciones que se están desarrollando en el equipo. En este caso, ellos han generado el *saber hacer* que a lo largo de estos años se ha ido adquiriendo en la disciplina y que han aportado otra mirada a las lecturas, análisis y observaciones realizadas.

La riqueza de este *coctel* metodológico, con fuerte base cualitativa y *saber hacer*, ayudó a entender lo que con gran acierto reflejó Alfonso Ortí, citando a Miguel Beltran que al mismo tiempo recogía de W. F. Whyte, cuando escribió «lo que la gente me dijo me ayudó a explicar lo que había sucedido y lo que yo observé me ayudó a explicar lo que la gente me dijo» (1996: 189).



## 2. *La trastienda de la investigación. Resumen del trabajo de campo a partir de las estrategias y revisiones del cuaderno de campo*

Entre las figuras docentes que no requieren la obligatoriedad de ser doctor, hoy por ejemplo en la Universidad Complutense de Madrid, se pueden encontrar dos categorías: profesor colaborador y profesor asociado. La primera en extinción, solo queda la figura del asociado como vía de entrada aunque ese no fuera el objetivo inicial de tal figura. La condición de ser doctor es requisito mínimo para poder entrar y desarrollar una carrera académica dentro de la Universidad y son escasas las plazas de Ayudante Doctor que salen en las universidades españolas para acceder a la misma, quedando solo la figura del Asociado o de Titular Interino como únicas vías de entrada ante el colapso generacional de profesorado de los últimos años, la reducción del número de alumnado en las aulas y, la constante, privatización de la educación universitaria.

Entrar como asociado en la Universidad pública y querer realizar trayectoria académica requiere en muchos casos, como se ha ido enunciado, la realización de tres jornadas laborales, sobre todo en las disciplinas de ciencias sociales, o dos en caso de ser un falso asociado con una relación contractual por cuenta propia (Díaz, 2013a). Pero, sea de una u otra manera, las condiciones laborales y, específicamente, salariales de esta categoría inciden en la realización de la investigación y no solo durante la ejecución de la tesis sino, también, en el periodo que transcurre hasta conseguir una plaza con derecho a promoción como la de Ayudante Doctor o Contratado Doctor (aunque sea interino), pues tendrá que investigar y soportar tener otro trabajo o la precariedad salarial hasta conseguir su estabilización, aunque sea entrando a través de una figura temporal (pero más estable) como la categoría de Ayudante Doctor. De ahí, que relatar cronológicamente el trabajo de campo realizado en una investigación a través de una figura como la del profesorado asociado es, en la mayor parte de las ocasiones, una labor complicada, a pesar del diario de campo donde se agendan las acciones y entrevistas, pues muchas de las entrevistas realizadas fueron canceladas en varias ocasiones por imprevistos de última hora y aquellas que fueron realizadas en horario laboral de 8:00 a 17:00 horas se realizarían cogiendo días de vacaciones en el puesto de trabajo «principal»: si se habían generado días vacacionales, la organización del trabajo lo permitía, no coincidían con el horario modificado para dar clases y la organización familiar lo consentía.

En esa ingeniería de tiempos y espacio los años de dedicación, las dificultades y los sin sabores que conlleva el alargamiento del periodo de investigación convierten a las tesis doctorales en el privilegio de unos pocos, casi en un imposible que algunos intentan realizar mediante la externalización de toda o parte de la investigación y otros han podido resolver, a pesar de su dureza, a través del *saber hacer* aprendido en un grupo de investigación<sup>9</sup>. Formar parte de un equipo de investigación supone no solo trabajar

<sup>9</sup> Solo hay que ver la proliferación de páginas en internet que ofrecen realizar el trabajo de campo y la totalidad de la tesis doctoral (El fraude de las falsas «tesis doctorales», 2011)



con personas que enriquecen la labor investigadora, sino multiplicar los lazos de sostén cuando las fuerzas flaquean, al ser una actividad intensiva y muy vocacional que conlleva el reconocimiento de un sobreesfuerzo que se reclama ímprobo cuando se intenta realizar de forma óptima junto a otras actividades e irreverente cuando se solapan varias investigaciones, pues no siempre casan las tesis doctorales con las inquietudes del grupo de investigación o el programa subvencionado, añadiendo otra jornada más con la participación de cada proyecto.

Conciliar la actividad investigadora con otros trabajos hace que lo personal quede relegado a un espacio inexistente, un tiempo disponible escaso dirigido a paliar el estrés global a partir del deporte individual autogestionado y «barato» como puede ser correr o la natación –como algunas entrevistadas de la tesis doctoral–, que es un síntoma más de cómo la precariedad se está convirtiendo para muchas personas en un estilo de vida. Escasez de tiempo disponible (Postone, 2006 y 2013) que, también, implica una merma de las relaciones de cuidado y familiares que se ven afectadas cualitativamente sobre todo en lo emocional y del que las personas investigadoras cada vez adolecen más al no confluir sus tiempos y espacios con los normalmente asignados a los cuidados y donde las redes familiares (sobre todos, las abuelas) son un soporte fundamental para aportar algo de equilibrio. Una gestión de los tiempos de trabajo, y no trabajo, empobrecida debido a su excesivo fraccionamiento que implica una forma de investigar por parte de mucho del profesorado no permanente pavimentada en la precarización de los tiempos de trabajo y vida, que solo puede ser entendida si se aprecia desde la organización social total del trabajo (Glucksman, 2012; Castillo, 2015; Marugan y Díaz, 2014).

En ese sentido determinar el tema de investigación, como diría Weber (2002), sería el resultado y la capacidad de empatizar con el objeto de estudio porque dice algo de uno mismo. El Estado de Bienestar y las políticas sociolaborales que a partir de la transición se fueron desarrollando (Rodríguez Cabrera, 2013 y 2014) permitieron que muchos jóvenes pudieran acceder a la universidad, muchos de ellos –como en el caso de la investigadora– hijos de trabajadores de las grandes empresas todavía públicas que durante los años ochenta protagonizaron grandes huelgas para la mejora de sus condiciones de trabajo y vida, así como de otros intereses; y unas madres que relegadas a lo doméstico en el momento del casamiento fueron las sustentadoras emocionales de las familias e integradoras del hogar. Evidenciando una cultura empresarial que desbordaba el centro de trabajo y una cultura obrera que aceptaba, aunque fuera de forma resignada, colocar a mujeres y hombres en espacios diferentes en el momento del matrimonio. Mácula que, sin embargo, ha inculcado un modo de pensar y ver las cosas a parte del personal investigador, que responsabiliza su investigación con los que menos pueden, al reconocerse como «privilegiados» respecto a otros que no gozaron de una estabilidad y beneficios sociales que hoy se perciben como irrecuperables a pesar de la acción social y sindical<sup>10</sup>. Esto

<sup>10</sup> Esto se puede ver en las movilizaciones que a favor de la educación pública hubo en la Universidad, y en la que no solo participaron los sindicatos, también parte de la comunidad

podría ser lo que provocó el interés por las políticas de recursos humanos (igual que a muchas entrevistadas) y la sensibilidad a las condiciones de trabajo y vida de las mujeres; pero, al mismo tiempo, ha podido ser lo que ha provocado el interés sobre la necesidad de visibilizar las condiciones de trabajo como investigadora y la producción científica desarrollada continuando de soslayo con la investigación del grupo Charles Babbage.

Esa historia de vida, como se aprecia en la literatura escrita sobre el proceso de trabajo de campo (Castillo, 2008 y 2012; Bourdieu, Passeron y Chamboredon, 2002; Junker, 1972), puede ser la razón por la que se toma conciencia de la importancia y de la complejidad del tema elegido; así como de la importancia real de la independencia en el conocimiento crítico universitario de ese *homo academicus* (Bourdieu, 2008) –divergente en una amalgama de disciplinas– y las aportaciones de la sociología del trabajo con perspectiva de género más allá de su difusión meritocrática<sup>11</sup>, que solo es un eslabón más de esa deseducación que critica Chomsky (2012), que fuerza a estar más pendiente de los rankings de difusión –como entretenimiento del poder establecido– que de la reflexión e investigación crítica.

## 2.1. Antecedentes de las entrevistas y de las personas entrevistadas dentro de la producción científica

Doce años trabajando dentro del campo de las políticas de recursos humanos, compaginados con la investigación universitaria, han permitido estar en contacto con muchas personas implicadas en la innovación de este tipo de políticas. Como se ha mencionado anteriormente, algunas de las personas han podido ser entrevistadas al ocupar espacios de interés compartido, generando un halo de confianza que se veía intensificado al pertenecer a la comunidad universitaria. Ello ha supuesto una oportunidad que sin estar en esos espacios hubiera sido imposible a no ser las que interesan habitualmente a los medios de comunicación al no representar un cargo político, están invisibilizados bajo las siglas de sus instituciones, su trabajo puramente técnico y/o la mayor carga de trabajo. Los perfiles seleccionados permitieron comenzar con el trabajo de campo ese verano de 2013 aprovechando, por un lado, la jornada intensiva de muchas de las personas entrevistadas y, por otro, la jornada intensiva y finalización de las clases de la investigadora. La aparente calma política, tras la agitada Reforma Laboral de 2012, permitiría entrevistar a ciertas personas con un poco más de facilidad que en el año y medio anterior, pues las elecciones generales del 20 de noviembre de 2011 habían impregnado un aura conservadora importante en las políticas

---

universitaria sin filiación específica que ahora se estaba organizando. La Uni en la Calle o, por ejemplo, en la Universidad Complutense de Madrid, La Complu en La Calle (Díaz, 2013b), así como la Plataforma de Trabajadores de la UCM y Plataforma de Profesores No Permanentes. Estos no solo defendían sus intereses como trabajadores sino, también, como colectivo implicado y usuarios de lo público.

<sup>11</sup> Supuestos reconocimientos meritocráticos que parecen imprimir las revistas con rankings de difusión OJD (Oficina de Justificación de Difusión).

pero, también, en la accesibilidad de algunas de las personas que dilataron la agenda de las entrevistas hasta el año 2014 y, a modo de ejemplo, en algunos casos condicionaron, también el lugar de su realización o su transparencia en el discurso.

Por esos y otros motivos, como es habitual, dentro de la investigación sociológica, se preserva el anonimato optando por poner nombres ficticios a las personas entrevistadas, excepto aquellas que hablan como representante de su organización. Estas últimas aparecerán con nombre y apellido en el texto, relacionado con la entidad que representan. Mientras el resto aparecerían con un nombre ficticio y la empresa iría referenciada solo con el sector, excepto uno de los casos donde la empresa aparece bajo un nombre ficticio para poder denotar la casuística de varias de las personas entrevistadas<sup>12</sup>.

Todas las entrevistas fueron grabadas y tuvieron una duración media aproximada de una hora y media, aunque modalmente algunas fueron mucho más amplias debido a la oportunidad y complejidad de lo tratado. La pauta utilizada para realizar la entrevista son indicadores que dirigen preguntas de interés, no cerradas, para la investigación, que siguen la tradición y estructura implementada y testada, en este caso, por el grupo Charles Babbage, que no están reformuladas a modo de pregunta para que a la hora de incidir en ellas y realizarlas como preguntas indirectas o directas sean más fluidas en la utilización de adverbios adecuados al momento de la entrevista, su situación y contexto analizado.

Ese contacto continuo con expertas y expertos en políticas de empresa y recursos humanos permitió diseñar un trabajo de campo donde se contemplara los perfiles o personas que podría ser interesantes entrevistar de forma exploratoria. Con todo, no fue tan fácil como pudiera parecer. Como se ha mencionado compatibilizar agendas era muy difícil: sea vocacional o por imposición laboral, por aquellos que les rodean o por los extras que asumen como propios, cuando aparecen cuestiones extraordinarias como una entrevista, a muchas personas les resultaba muy complicado de cuadrar en unas agendas llenas de anotaciones, tachones y superposiciones que, además, chocaba con la agenda de la entrevistadora también llena de anotaciones, tachones y superposiciones sobre todo cuando se es mujer y «verdadera» asociada con trayectoria académica. A pesar de todo pudieron hacerse algunas de las entrevistas grabadas prediseñadas, mientras otras entrevistas exploratorias quedaron en la recámara y fueron parte de las charlas de café después de algún encuentro, llamada telefónica o quedaron aplazadas por la dilatación de los tiempos agendados, e incluso por los vaivenes del mercado laboral, pues en ese periodo de tiempo alguna persona «dejaron» la organización en la que trabajaban.

El lugar donde se realizaron las entrevistas, también, fue un factor clave a tener en cuenta debido a su simbolismo, el coste en el transporte y las dificultades en la organización de la entrevista. La mayor parte de las entrevistas realizadas a persona directivo se hicieron en despachos o en salas de

<sup>12</sup> Véase la tesis doctoral (Díaz, 2015).

reuniones más asépticas cuando más grande era la compañía: espacios grises con una mesa, sillas alrededor, una pantalla de plasma y un aparato para realizar teleconferencias. Una sala que se puede encontrar en cualquiera de los edificios inteligentes que hay en Madrid. Otras se hicieron en los propios despachos, al finalizar la jornada de tarde, espacios decorados con fotografías y dibujos de niños muy diferentes al de los entrevistados masculinos. Aunque algunas de las entrevistas tuvieron que hacerse en cafeterías, más o menos tranquilas, cuando las personas entrevistadas eran personal técnico o mostraban cautela ante su implicación política y la investigación que se iba a realizar.

Las transcripciones de las entrevistas fueron realizadas por la investigadora, como hacen la mayor parte de los doctorandos que no pueden contratar una persona para que las transcriban, requieren un tiempo considerable de dedicación. No obstante, en este caso, fue una decisión sobre el aprendizaje individualizado que supone realizar una tesis doctoral. Frente a aquellas personas que externalizan el trabajo de campo y, sobre todo, las transcripciones, se quiso tomar la tradición de compañeros y compañeras del grupo de investigación Charles Babbage tomando esta como parte del aprendizaje en la realización de entrevistas. Recordatorio de la experiencia adquirida en el grupo donde los primeros años de becario generalmente se acompaña al director de la investigación, o a uno o varios investigadores con más experiencia, a las entrevistas que realizan y que después son transcritas por el becario o doctorando como forma de aprendizaje. En ese acto individualizado que, decía, es la tesis doctoral era necesario reconectar con la experiencia misma de la realización de entrevistas en diferentes contextos, perfiles y afinidades para darse cuenta de los problemas a la hora de realizar unas entrevistas y las posibles mejoras que tenía que acometer para ir perfeccionando la realización de las mismas. El apoyo del tutor de la tesis en este punto, al igual que en la dirección de la misma, es algo indiscutible como dejó patente Umberto Eco (2001) o, entre los investigadores sociales más cercanos, Alvin Gouldner en su *Apéndice metodológico en Patterns of Industrial Bureaucracy* de 1954 (Castillo, Valles y Wainerman, 2009; Castillo, 2011b).

Por último, la capacidad de la persona entrevistada también es un factor clave a tener en cuenta a la hora de realizar la entrevista. Que algunas de las entrevistadas tuvieran una formación en ciencias sociales favoreció la focalización en aquellos puntos que para la sociología pueden ser fundamentales, a diferencia de otros entrevistados con más perfil político que necesitan de guías más directivas que les sacara del discurso oficial.

## 2.2. Contactar y entrevistar para una investigación con perspectiva de género

Con dos grabadoras, cuaderno de campo y bolígrafo comienza el periodo del trabajo de campo tras escribir y llamar a las primeras posibles entrevistadas, explicar la motivación de la investigación y cerrar las entrevistas en ese encaje de agendas imposibles. Las entrevistas exploratorias ayudan a

centrar los objetivos fijados y, al mismo tiempo, sirven como fase de precalentamiento. Contactar, por ejemplo, con la Coordinadora Española del Lobby Europeo de Mujeres (CELEM) requiere conocer la labor que desarrollan y su reconocimiento como ente de poder, lo que facilita que tras unos minutos de confidencialidad con la entrevistada y los primeros veinte minutos de discurso oficial, se centrara en las preguntas que estaban dirigidas a contextualizar la investigación más allá de ese discurso donde la experiencia y una perspectiva de género consciente saturaba los temas que se iban exponiendo.

Entrevistar a una persona que no es la cabeza visible de la organización y ponerle ante la grabadora aunque solo se le pida su experiencia, sin embargo supone reconocer los procesos, eventualidades y miedos que pueden surgir ante la entrevista, así como convertir el: «no sé por qué me quieres hacer la entrevista a mí cuando podrías hacérsela a [la directora] o a [la concejala]» (Beatriz, administración local) en una apuesta en valor del trabajo realizado por las mujeres. La desvalorización que tienen muchas mujeres sobre ellas mismas y su género (Díaz, 2015) dificulta esa tarea debido al peso cultural legitimado por la división sexual del trabajo, donde lo público era el ámbito de lo masculino y lo privado (lo emocional, lo doméstico) de lo femenino (Bourdieu, 2007). Lógica que, también, es conocida entre el profesorado femenino (Arranz, 2004; Díaz, 2013a) y que, por otro lado, muestra la falta de reconocimiento de la existencia todavía perdurable de la división sexual del trabajo en la academia (solo hace falta ver las estadísticas), así como el reconocimiento que mujeres y hombres se comunican de forma diferente tanto en su forma verbal como no verbal (Davis, 2009). Lo que hace necesario asumir nuevos modelos, también en la academia, donde se facilite la empatía y una comunicación diferente que permita enriquecer la investigación.

Recoger experiencias vitales diferentes dentro de las organizaciones enriquece el planteamiento establecido y muestra experiencias que *a priori* no se contemplan en la investigación y que revelan una pandemia de precarización en la totalidad de las instituciones, que afecta sobre todo a las mujeres al ser las últimas en llegar, hecho que se evidenció en la entrevista a una de las técnicas sindicales cuya relación contractual era de fija discontinua, y retrotrayéndonos, también, a la precarización de la situación laboral de aquellos que (nos) representan, que forman parte de la estructura de las organizaciones sindicales, y que están muy debilitados también por sus condiciones personales y profesionales.

El horario y el lugar son un indicador importante, también, para contextualizar la entrevista y añade información sobre la persona entrevistada y de la organización. Realizar las entrevistas en horas de trabajo se percibe como una cuestión de poder dentro de la organización aunque su interpretación por parte de las entrevistadas se relacione con la necesidad de disponibilidad y flexibilidad de las personas, así como la organización. Una de las entrevistadas hablaba de la flexibilidad horaria en su empresa en términos de necesidades, donde las suyas tenían la misma cabida que las empresariales y ella tuviera que quedarse más tarde de su hora de salida. Como se ha ido mostrando, el trabajo remunerado requerirá la disponibilidad del

tiempo y las pausas en el trabajo, como sería para una de las entrevistadas la entrevista, que se vislumbra como recompensa a esa disponibilidad de tiempo para el trabajo. Dentro de esa lógica, la duración de la entrevista no solo estaba condicionada por la pauta sino, también por los tiempos, las necesidades y momentos que vivenciaban las personas entrevistadas dentro y fuera de la organización, que hacían de la verbalización de la palabra un transmisor terapéutico cuando se hablaba de cuestiones tan personales como las condiciones de trabajo y vida. Cuestiones difíciles de hablar con otras personas debido al estereotipo que subyace en el tema como, por ejemplo, cuando el «cabeza de familia» acaba de quedarse desempleado y se necesita una reorganización de los roles dentro del hogar. La *transferencia* surgida por la *escucha empática* propicia la aparición de temas muy íntimos y valiosos para esta clase de investigación donde la transmisión del *saber hacer* académico ha sido clave para su aprovechamiento y el reconocimiento del género entre entrevistada-entrevistadora lo ha facilitado.

Para otra de las entrevistadas, ser mujer le había llevado a cuidar a su madre. Lo que provocó que tuviera que dejar la carrera docente y, tras el fallecimiento de su madre, comenzar una vida profesional tardía estigmatizada por unos comienzos ya como madre trabajadora que la imposibilitaría cualquier tipo de promoción en la empresa. Ubicadas en dos salas de reuniones a más de 200 kilómetros, y con las mismas interrupciones que si se hubieran realizado en la misma sala se emprendió una entrevista de más de dos horas de duración en un contexto donde se nos pide estar interconectados, las nuevas tecnologías facilitan la comunicación y, como en este caso, facilitó la entrevista dada las dificultades para agendar una reunión presencial. Permitiendo recoger uno de los casos más extremos en la ejemplificación de cómo los estereotipos basados en roles de género permean por encima de la profesionalidad.

La participación de las mujeres de recursos humanos en redes y políticas de igualdad, en general hacía a estas mujeres garantes del reconocimiento de otras mujeres de recursos humanos, pero también del resto de compañeros de la empresa, a pesar de pertenecer a un departamento de los menos prestigiosos en líneas generales. Buenas comunicadoras y conocedoras de las políticas de la empresa, no todas las entrevistas se pudieron realizar en horario de trabajo y en las condiciones idóneas para entrevistar visibilizando, como se ha ido diciendo, que la flexibilidad está del lado de la organización y no tanto de las personas, de las mujeres, aunque sean *capital parcializado* y se les supusiera capacidad de organización del trabajo, al menos de su trabajo. Tres de ellas se realizarían en locales de hostelería que *a priori* se suponían tranquilos. Uno de estos sitios estaba ubicado en un centro comercial entre su nuevo centro de trabajo y el colegio de los hijos de la entrevistada, que contaba con una hora de inicio y otra de finalización muy marcada y concentrada, pues solo podía hacerla tras su jornada reducida y la salida del colegio de sus hijos que luego tenía que llevar a las «extraescolares». Reducida la comida a un sándwich ante el ordenador por parte de la entrevistada y entrevistadora se pudo hacer la entrevista: hecho que ejemplifica las condiciones con las que se realizaron las entrevistas por parte de algunas de las mujeres entrevistadas y de la entrevistadora, pero tam-

bién en un indicador de los pocos espacios y tiempos personales que a diario tienen las mujeres.

Por último, participar en la investigación para mostrar que se podía trabajar de *otra manera* utilizando las nuevas tecnologías, buscando huecos y diferenciando espacios era una de las motivaciones que encontraban algunas de las entrevistadas a la hora de participar en el estudio. Sin embargo, el análisis de los discursos muestra las contradicciones que emergen cuando aparecen ciertos temas donde las posiciones de género son marcadas: maridos que trabajan el mismo área (recursos humanos) y que no priorizan la conciliación, reproducción de roles que lleva a estancar carreras profesionales, la familia, el desempleo, la temporalidad, etc., son indicadores que hacen del género un aspecto a tener en cuenta no solo en la condición de personas investigadas sino, también como investigadoras e investigadores.

### 3. Conclusiones

Las condiciones de vida y trabajo de las mujeres de recursos humanos, entendiéndola como *dispositivo* (Agamben, 2011)<sup>13</sup>, hace referencia a la estrategia dominante en el juego del poder que sirve para dar luz a las políticas de discriminación que tienen su origen más allá de las acciones desarrolladas por las empresas, pero que estas retroalimentan para su propio beneficio. Políticas discriminatorias que se producen sobre el hecho de la división sexual del trabajo que asigna la función reproductiva a la mujer en el seno de la institución familiar y que como elemento central se desarrolla en la reproducción de la fuerza de trabajo.

Como expresa Juan José Castillo, tomando una cita de Gaston Bachelard, en *La invasión del trabajo en la vida. Del «trabajador ideal» a la vida real, «pensamos para investigar e investigamos para pensar. Y he[mos] trabajado siempre con la mirada puesta en la posibilidad de aplicar los resultados de la investigación. Difundirlos, tratar de hacerlos sentido común, como diría Gramsci, es la única, o la mejor manera de que pueda ayudar a transformar la sociedad»* (2015:10). Esa fue la filosofía seguida en la investigación realizada para la tesis doctoral, con la que se visibiliza esa división del trabajo y precarización de las sociedades capitalistas actuales que, con buenas palabras y revestidas de la manida objetividad, ocultan transformaciones donde las personas son culpabilizadas y *acorraladas* como forma de contención, donde la intensificación del trabajo paraliza a las personas que, globalizadas, se sienten cada vez más solas (Castillo, 2008) y que, como se trata en el segundo capítulo de la tesis doctoral, el miedo se ha apoderado de ellas (Díaz, 2015). No obstante si esto puede encontrarse en las personas a las que se investiga, no menos cierto es que también se puede encontrar en las personas que investigan y en la forma de realizar sus investigaciones.

La desaparición de figuras académicas más estables y con derecho a carrera profesional –propiciadas por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril,

<sup>13</sup> Concepto que anteriormente trabajó Foucault y desarrollaría en diferentes obras. Véase Foucault (2000 y 2003)



por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOMLOU)–, como la categoría de profesor Ayudante cuyo objetivo era facilitar la formación y realización de tesis doctorales que permitiera la entrada en la docencia universitaria y que contaba con condiciones laborales más «aceptables», incide en el alargamiento de las carreras académicas (Carabaña, 2005) debido a la intensificación del trabajo (dentro y fuera de la academia) propiciado en su mayor parte, como se ha visto, por la entrada a través de otras figuras más precarizadas (Díaz, 2013a; Agulló, 2013) y la escasez de becas (Agulló, 2013) que no permiten entrar en mejores condiciones (Castillo, 2011a). El quién, cómo, dónde y por qué de la investigación está mediatizado por la intensificación del trabajo actual del que no es ajena la investigación y que, también ha sufrido importantes recortes económicos para su realización. Si la investigación de una tesis doctoral suele ser solitaria, con el único acompañamiento del director o directora de la tesis doctoral, unos tiempos ajustados debido al cambio y finalización de planes de estudios, así como la intromisión de otras actividades, hace que esta cuente con numerosos obstáculos en una interposición de tiempos y tareas muy difíciles de encajar.

La relevancia social de este proceso basado en la implicación del investigador en el trabajo donde la descripción, traducción, explicación e interpretación para la elaboración de datos (Velasco y De Rada, 1997) se encuentra mediatizado por los efectos de los cambios producidos en el sistema educativo, reformas laborales, etc., muestran las trayectorias vitales de los PDI, más precarizados. Llevando a estos a desarrollar diferentes estrategias en un contexto de crisis donde el mérito y la endogamia siguen presentes. Por ello, visibilizar el proceso de trabajo de investigación y su problemática son fundamentales para el reconocimiento de la diversidad en la carrera profesional y su implicación en la calidad de la producción científica.

El proceso de investigación, como en el caso de una tesis doctoral, requiere de periodos de introspección que son difíciles de asumir en un momento como el actual, donde el propio sistema capitalista está ávido de tiempo y la actividad intelectual, intensiva en tiempos de trabajo basados en su carácter vocacional, hace recaer en el investigador la responsabilidad única de su óptima ejecución. Realizar una tesis doctoral a través de una figura precarizada como puede ser un profesor asociado, que quiere hacer carrera académica, puede ser enriquecedor pero a la par provocar un alargamiento de los tiempos de realización de la misma que se magnifican cuando se tienen responsabilidades familiares. De ahí que, al tamizarla a través de la perspectiva de género se vea una mayor dificultad añadida para una parte importante de la población investigadora.

Como se ha ido mostrando a lo largo de este artículo, la precarización en las condiciones de trabajo y vida está afectando a la producción científica que en los últimos años ha sido sensible a la intensificación del trabajo de las personas investigadoras (con más clases, alumnado con *método Bologna*, aumento de la gestión, búsqueda de méritos, etc.) que no solo repercuten en el componente crítico de las ciencias sociales y en los grupos de investigación sino que, como en el caso analizado, se está realizando y se

agudizan a través de una figura que ha pasado del reconocimiento a convertirse en una categoría precarizada, de paso obligado para la entrada en la academia. Asumir esta precarización e intensificación del trabajo dentro y fuera de esta, para la estabilización y promoción, se produce en una época donde generalmente existen mayores «cargar familiares» y donde la legislación (a veces, incluso bien intencionada), así como el género inciden, también en las temáticas y la forma de hacer investigación.

### *Agradecimientos*

Agradezco de manera especial las aportaciones realizadas por los evaluadores de *Sociología del Trabajo* que han enriquecido el texto aportando otras miradas y, sobre todo, al Grupo de Investigación Charles Babbage en ciencias sociales del trabajo y su director que me han enseñado a «mezclarme» con la gente para «buscar alternativas».

### *Declaración*

Declaro que no existen potenciales conflictos de interés sobre la investigación, autoría o publicación del presente artículo.

### *Bibliografía*

- AGAMBen, G. (2011): «¿Qué es un dispositivo?», en *Sociológica* (México), 26(73), 249-264.
- AGULLÓ, I. (2013): «Eternamente doctores: ¿mérito o carga?», en *Sociología del Trabajo*, 78, pp. 36-50
- ALONSO L. E. (1998): *La mirada cualitativa en sociología*, Madrid, Fundamentos.
- ARRANZ, F. (2004): «Las mujeres y la universidad española: estructura de dominación y disposiciones feminizadas en el profesorado universitario», *Política y sociedad*, 41(2), 223-242.
- BELTRÁN, M. (1985): Cinco vías de acceso a la realidad social, *Reis*, 7-41.
- BOURDIEU, P., PASSERON, C. y CHAMBOREDON, J. [(1973) 2002]: *El Oficio del Sociólogo*, México, Siglo XXI Editores, Colección Sociología y Política.
- (2007): *La dominación masculina*, Barcelona, Editorial Anagrama.
- (2008): *Homo Academicus*, Madrid, siglo XXI.
- y BOLTANSKI, L. (2009): *La producción de la ideología dominante*, Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión, pp. 158.
- CARABAÑA, J. (2005): «La carrera del profesor universitario: cada vez más larga, más pobre y más precaria», M. Á. García Calavia (coord.): *¿Hacia dónde va la universidad?*, Valencia, ed. Germania. [<http://firgoa.usc.es/drupal/node/30164>] [visto en noviembre de 2012].
- CASTILLO, J. J. (1994): *El trabajo del sociólogo*, Madrid, Ed. Complutense, 448 pp.

- (1996): *Sociología del trabajo: un proyecto docente*, Madrid, Centro de investigaciones Sociológicas, Siglo XXI.
- (2008): *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*, Madrid, Catarata.
- (2011a): «También en la Universidad: por un trabajo docente decente», en *Nueva Tribuna*, 20 de septiembre de 2011, en <http://www.nuevatribuna.es/articulo/sociedad/2011-09-20/tambien-en-la-universidad-por-un-trabajo-docente-decente/2011092011454000900.html> [visto en abril-mayo de 2012].
- (2011b): «Alvin Ward Gouldner (1920-1980)», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, n.º 71, invierno de 2010, pp. 142-157.
- (2012): *Clásicos y modernos en sociología del trabajo*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- (2013a): «Cuando hablan de productividad quieren decir intensificación, explotación y deterioro del trabajo», disponible en [http://www.eldiario.es/qu hacemos/trabajo\\_productividad\\_precariedad\\_paro\\_6\\_121847821.html](http://www.eldiario.es/qu hacemos/trabajo_productividad_precariedad_paro_6_121847821.html).
- (*et al.*) (2013b): *¿Qué hacemos para que el trabajo responda a nuestras necesidades y no a los mercados?*, Madrid, Editorial Akal.
- (2015): *La invasión del trabajo en la vida. Del «trabajador ideal» a la vida real*, Madrid, Ediciones Catarata.
- CASTILLO, J. J. (ed.) (1999): *El trabajo del futuro*, Madrid, Editorial Complutense.
- (ed.) (2004): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente*, Madrid, Miño y Davila.
- LÓPEZ, P. (2004): *Los hijos de las reformas laborales. Vivienda, formación y empleo de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*, UGT-Madrid.
- , VALLES, M. S., Y WAINERMAN, C. (2009): «La trastienda de la investigación social. Teoría e investigación concreta en primera persona», número monográfico de la Revista *Política y sociedad*, 46(3).
- CHOMSKY, N. «El objetivo de la educación: la deseducación», en *Rebelión*, 29 de marzo de 2012, <http://rebelion.org/noticia.php?id=147147> [visto en mayo 2012].
- «Disciplinar la investigación, devaluar la docencia: cuando la Universidad se vuelve empresa», en *diario.es*, 19/02/2016; [http://www.eldiario.es/interferencias/Disciplinar-investigacion-devaluar-docencia-Universidad\\_6\\_486161402.html](http://www.eldiario.es/interferencias/Disciplinar-investigacion-devaluar-docencia-Universidad_6_486161402.html) [Consultado febrero 2016].
- DAVIS, F. (2009 [1976]): *La comunicación no verbal*, Madrid, Alianza Editorial.
- DÍAZ, M. J. (2013a): Experiencia no académica: el profesorado asociado como actor doblemente precarizado, revista *Sociología del Trabajo*, nueva época, n.º 78, primavera de 2013, pp. 51-71.
- (2013b): «La Complu... en movimiento: precarios y “estables” frente a la degradación de las condiciones de trabajo y vida en la educación pública universitaria», en AAVV, *Crisis y Cambio: propuesta desde la sociología*, Actas del XI Congreso español de Sociología.
- (2015): *La lenta suma de las iguales. Condiciones de trabajo y vida de las mujeres de «recursos humanos»*, Tesis doctoral, inédito.
- Eco, U. (2001): *Cómo se hace una tesis*, Gedisa Editorial.

- «El fraude de las falsas “tesis doctorales”», en *La Razón*, 08 de marzo de 2011, en [http://www.larazon.es/historico/807-el-fraude-de-las-falsas-tesis-doctorales-GLLA\\_RAZON\\_362339#.Ttt1i4behXDpW1w](http://www.larazon.es/historico/807-el-fraude-de-las-falsas-tesis-doctorales-GLLA_RAZON_362339#.Ttt1i4behXDpW1w) [Consultado diciembre 2015].
- «El rostro de la precariedad universitaria», en *El Mundo*, 19 de noviembre de 2011 [Consultado mayo 2012].
- FOUCAULT, M. (2000): *Defender la sociedad*. Curso en el Collage de France (1975-1976), traducida al castellano por Horacio Pons., primera reimpresión, Fondo de cultura económica de Argentina SA, Argentina.
- (2003): *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*, Siglo XXI.
- GARCÍA FERRANDO, M., IBÁÑEZ, J. y ALVIRA, F. (2010): *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza Editorial.
- GLUCKSMAN, M. A. (2012): «Formaciones socioeconómicas de trabajo y el trabajo del consumo», en *Sociología del Trabajo*, nueva época, n.º 75, primavera de 2012, pp. 7-28.
- IBÁÑEZ, J. (1979): *Más allá de la Sociología: EL Grupo de Discusión: teoría y crítica. Más allá de la Sociología: EL Grupo de Discusión: teoría y crítica*, Siglo XXI.
- JUNKER, B. H. (1972): *Introducción a las ciencias sociales. El trabajo de campo*, Chicago, Ediciones Marymar.
- «La degradación del trabajo en la Universidad», monográfico revista *Sociología del Trabajo*, nueva época, n.º 78, primavera de 2013.
- MARUGAN, B. y DÍAZ, M. J. (2015): «Madrileñas ante la crisis: trabajar, trabajar y trabajar», en A. Lucas Marin y M. Caceres Zapatero, *Madrid ante los desafíos sociales actuales. La realidad social de Madrid*, vol. III, Madrid, Editorial FRAGUA.
- ORTÍ, A. (1986): *La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza Editorial, 176.
- (1996): «La apertura o el enfoque cualitativo o estructural», en GARCÍA FERRANDO, M; IBÁÑEZ, J y ALVIRA, F., *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación*, Madrid, Alianza Editorial.
- POSTONE, M. (2006): *Tiempo, trabajo y dominación social. Una reinterpretación de la teoría crítica de Marx*, Barcelona, Marcial Pons.
- (2013): «Estoy intentando recuperar un concepto de capital que creo que los movimientos sociales han perdido», 04/02/13, Diagonal global <https://www.diagonalperiodico.net/global/estoy-intentando-recuperar-concepto-capital-creo-movimientos-sociales-han-perdido.html> [Consultado febrero 2013].
- RETROCRISIS. Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2014), referencia CSO2013-43666-R, dirigida por Juan José Castillo y Pablo López Calle.
- RODRÍGUEZ CABRERA, G. (2013): ponencia en el *Encuentro internacional sobre jóvenes y precariedad*, Madrid, FUHEM Ecosocial, 24 y 25 de octubre <http://www.fuhem.es/ecosocial/noticias.aspx?v=9610&n=0> [visto en octubre 2014].

- (2014): ponencia en *Crisis y futuro del Estado de Bienestar en España, Italia y Portugal*, 5 y 6 de junio de 2014, Universidad de Oviedo <http://www.youtube.com/watch?v=M1fK7dMUow> [visto en octubre 2014].
- STANDING, G. (2011): *El precariado. Una nueva clase social*, Barcelona, Pasado & Presente.
- VALLES, M. S. (2009): «Metodología biográfica y experiencia migratoria: actualidad del enfoque de los testimonios anónimos y de autor en el legado de Juan F. Marsal», *Papers* 91, 103-125.
- (2014): «Reflexión metodológica sobre un caso de docencia e investigación con métodos cualitativos: la trastienda del proceso investigador y su archivo como conceptos clave», en *Empiria*, n.º 29 (2014).
- VELASCO, H., y DE RADA, Á. D. (1997): *La lógica de la investigación etnográfica*, Madrid, Trotta.
- WEBER, M. [(1964) 2002]: *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*, Fondo de Cultura Económica.
- WHITE, W. (s.f.): *La sociedad de las esquinas*, México, Editorial Diana.