



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

**MÁSTER EN ANTROPOLOGÍA APLICADA, SALUD Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**APROXIMACIÓN ANTROPOLÓGICA AL NUEVO NOMADISMO LABORAL.
AUTOETNOGRAFÍA DE LA PRECARIEDAD Y LUGARES DE PASO EN EL
FOSTER 'S HOLLYWOOD.**

Autora: Mirian Jiménez Baena.

Tutora Académica: Fina Antón Hurtado.

Junio 2022



**VNiVERSiDAD
D SALAMANCA**

**MÁSTER EN ANTROPOLOGÍA APLICADA, SALUD Y DESARROLLO
COMUNITARIO**

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**APROXIMACIÓN ANTROPOLÓGICA AL NUEVO NOMADISMO LABORAL.
AUTOETNOGRAFÍA DE LA PRECARIEDAD Y LUGARES DE PASO EN EL
FOSTER 'S HOLLYWOOD.**

Autora: Mirian Jiménez Baena.

Tutora Académica: Fina Antón Hurtado.

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

A handwritten signature in black ink, featuring a long, sweeping horizontal stroke with the name 'Fina Antón' written above it.

Junio 2022

AGRADECIMIENTOS

Descubrir la Antropología y a algunos de sus amantes me ha hecho cuestionarme desde mi primer lunar hasta tu último lunar. Por lo que tengo mucho que agradecer:

A Fina Antón Hurtado, por ser una referente y haber dispuesto de su tiempo y paciencia para ser mi guía en esta investigación antropológica.

A mi familia, por ser libertad y hogar, siempre hogar.

A mi tía, por no estar de acuerdo cómo visto, pero sí por compartir mi gusto literario.

A aquellas personas que me escuchan a las duras y a las maduras.

A los/as profesores/as del Máster en Antropología Aplicada, Salud y Desarrollo Comunitario, por aguantarme cómo delegada y por ampliar horizontes.

Por último, una mención especial a mis compañeros/as del Foster's Hollywood, por hacerme sentir una más y por avisarme cuando se me deshace la trenza durante el turno. Gracias por compartir con servidora, vuestras esperanzas y vuestros corazones.

“Mi madre me dijo, qué va a ser de ti, qué va a ser de vosotros. Y no entendí hasta muchos años más tarde el significado de la angustia que acucia a una madre al ser consciente de que va a abandonar a quien todavía no puede salir a la intemperie”

(Elvira Lindo, 2020)

RESUMEN	6
ABSTRACT	7
1. INTRODUCCIÓN	8
2. REVISIÓN DE LA LITERATURA	12
2.1. BUSINESS ANTHROPOLOGY: ¿POR QUÉ IMPORTA?	12
2.1.2. Economías de involución	17
2.1.3. “Ganarse la vida”: dignidad y expectativas.	24
2.2. ANTROPOLOGÍA Y TRABAJO	27
2.2.1. Materialismo Cultural en el trabajo.	28
2.2.2. Cultura del trabajo: división y organización.	30
2.2.3. Globalización y aculturación del trabajo	35
2.3. ANTROPOLOGÍA Y PRECARIEDAD LABORAL.....	37
2.3.1. Estado precario, el nuevo nomadismo laboral.	37
2.3.2. Lugar de paso en una empresa	41
3. OBJETIVOS	46
4. HIPÓTESIS	46
5. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.	47
5.1. Método inductivo	48
5.2. Complejo cronotopo.....	57
6. RESULTADOS: Método deductivo.	58

6.1.	Hacer retrospectiva no es un buen ejemplo para el presente.	59
6.2.	La perspectiva de género, un ingrediente ausente.....	62
6.3.	Expectativas y dignificación laboral: ¿dónde están?	64
6.4.	La precariedad laboral como el nuevo nomadismo cultural.	68
7.	CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.....	71
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	74
9.	ANEXOS.	88
	Anexo 1: Protocolo de entrevista.....	88
	Anexo 2: Poema.....	97
	Anexo 3: Detalles gráficos del cuestionario	98
	Anexo 4: Consentimiento Informado	100

RESUMEN

Esta investigación antropológica tiene como sentido describir las vivencias de la precariedad laboral concebida como relacionada con los ritos de paso, un no-lugar o como una fase liminal basada en la comunidad de estudio. Esta comunidad de estudio se corresponde a las personas que engloba una determinada empresa y su conexión con las realidades emergentes. Vista la empresa como promotora de cultura, ya que está compuesta por personas y los productos elaborados van destinados a otras personas. En sí misma, la empresa no sólo influye en el diseño cultural, sino que, también, ocurre a la inversa. Aproximadamente 10.000 a.C junto con la aparición de la agricultura, nace una de las primeras actividades económicas del ser humano: el trueque. En el siglo VIII a.C, el Imperio Romano trajo consigo la moneda; el dinero, un objeto que determinó el poder adquisitivo para conseguir dichos productos. Más adelante, estos productos y este poder serían extensiones de nuestra identidad, de nuestras necesidades y de nuestras limitaciones frente a otros. Del trueque a las criptomonedas. La pérdida del sedentarismo para encararnos a un metaverso de realidades fluidas. Hoy en día, dentro de ámbito empresarial, hablamos de la rentabilidad de las personas en términos de beneficios o pérdidas económicas. De ahí, este interés porque la Antropología Aplicada apueste por una investigación transversal del mercado laboral: precariedad, expectativas, dignificación, etc.

Palabras clave: antropología, precariedad, expectativas, dignificación, rito de paso, no lugar, empresa, trabajo, cultura, economía.

ABSTRACT

The purpose of this anthropological research is to describe the experiences of job insecurity conceived as related to rites of passage, a non-place or as a liminal phase based on the community of study. This community of study corresponds to the people within a given company and their connection with emerging realities. The company is seen as a promoter of culture, since it is made up of people and the products it produces are intended for other people. In itself, the company not only influences cultural design, but also the other way around. Around 10,000 BC, along with the appearance of agriculture, one of the first economic activities of human beings was born: bartering. In the 8th century BC, the Roman Empire brought with it the coin; money an object that determined the purchasing power to get those products. Later, these commodities and this power would become extensions of our identity, our needs and our limitations in relation to others. From bartering to cryptocurrencies. The loss of the sedentary lifestyle to face a metaverse of fluid realities. Today, in the business world, we talk about people's profitability in terms of economic profit or loss. As a result, this interest in Applied Anthropology's commitment to transversal research on the labour market: precariousness, expectations, dignity, etc.

Keywords: anthropology, precarity, expectations, dignification, rite of passage, non-place, business, work, culture, economy.

1. INTRODUCCIÓN

Mi padre siempre me ha dicho que soy como una hormiga, siempre recolectando para el invierno; para el mañana. ¿Será mañana un día mejor que hoy? Me lo dice una persona que lleva trabajando desde que supo montar en bicicleta, dejó a medias la escuela y solo ha volado una vez. Bregando de lunes a domingos, y, en el desdoblamiento de las esquinas del tiempo, su piel acostumbrada a ser esclava de la idea del mañana, aún sigue levantándose a las 5.30 a.m a sus casi 51 primaveras.

Mi nombre es Mirian, y sí, se escribe con N. No es muy normal, lo sé. Aunque, partiendo de la mirada antropológica, *para raros, nosotros* (Bohannan, 1996). Si me llamase Pepín y fuese dentista iría regalando sonrisas a un módico precio. Ojo, aún no lo cubre la Seguridad Social en este siglo. Sin embargo, soy Mirian con N y antropóloga, ¿es casualidad? Por casualidad o no, en las siguientes páginas se describe una realidad encarnada: “La precariedad laboral como rito de paso; un lugar donde no estar”. A día de hoy, precario es todo. Nuestras relaciones son efímeras y las verduras se pochan cada vez más rápido. También, nos molesta pagar por una lavadora que se rompe antes de haber completado su cupo de vueltas previstas. Si nos preguntamos cuantas vueltas da al año nuestra lavadora, ¿es equiparable a las vueltas que le damos nosotros a cuestiones de la vida? Mucho mareo. Da vértigo pensar que lo que anotamos en nuestras agendas sea un medidor del valor de nuestro esfuerzo, productividad o satisfacción. Me repito, da vértigo pensar que hemos dejado de vernos como personas y más como autómatas.

En una cultura postmoderna, donde impera el lema de “todo fluye y nada permanece”, nos hace dudar sobre el valor de las cosas y el lugar que ocupan éstas en nuestro día a día. Vivimos en una incertidumbre muy constreñida en el espacio y el tiempo - siendo espectadores de grandes hitos históricos - donde las referencias del pasado no tienen lugar en el presente y pensar en el futuro es como mirar una peonza en su último giro antes de caer. En cambio, ¿dónde está presente? ¿Es un juego de vivir o de sobrevivir? En *El Guardador de Rebaños* (1983), Fernando Pessoa versa lo siguiente:

“¿Qué pienso yo del mundo?
¡Qué sé yo lo que pienso del mundo!
Si me pusiese enfermo, lo pensaría”.

La precariedad es una forma de sobre - vivir. Las tasas de desempleo y de paro son elevadas, pero, sobre todo, acaba afectando a los jóvenes¹. Una precariedad azuzada

¹ En una investigación etnográfica realizada en la Vega Baja del Río Segura (Narotzky, 1997) se analizó la mirada de los agentes sociales hacia los conceptos de crisis, desempleo e inmigración. Las relaciones sociales vinculadas con los modos de producción y con los procesos económicos inciden en la creación y modelación de las identidades culturales del contexto. Desde la mirada antropológica en este estudio, se reflejó la conexión entre “lo económico” y “lo cultural”. Asimismo, entender la precariedad laboral ya no sólo como un proceso global sino como una realidad local (micro y macro). El impacto del capitalismo, el consumismo y el individualismo han tenido impacto en la precariedad laboral. Emergen identidades culturales, identidades económicas e identidades de género asociadas y diferenciadas en el mercado laboral. En *Desempleo, crisis económica y percepción* (2017), Martínez Guirao apunta que la crisis económica no sólo conlleva al desempleo sino a la bajada de los salarios. Tanto la identidad laboral

por la pandemia del 2019, - ya preestablecida por la crisis de 2008 - y por los actuales conflictos con Rusia no están salvaguardando un presente, sin aprovisionar nuestro futuro. También, concebir la precariedad laboral como un fenómeno sociocultural condicionado por los procesos geopolíticos y los modelos económicos acaba contribuyendo a los valores culturales y sistemas sociales. Confiere una cosmovisión de inseguridad emocional e inestabilidad estructural porque las relaciones entre el individuo y lo culturalmente prestablecido han quebrantado la identidad esperada (Antón y Ercolani, 2015).

Haciendo retrospectiva, volvemos a la crisis del YO, existe un exceso de sentimiento individualista frente a unas relaciones sociales cada vez más interdependientes unas de otras. En este sentido, Victoria Camps reflexiona que la vida del precario se enmarca en el conjunto de personas que no tienen un empleo fijo y estable, mientras que, a su vez, se incluyen a aquellas personas que tienen dicho empleo, pero temen a perderlo y estar en la incertidumbre (Camps, 2014). Nace el término de “precariado” donde Gay Standing (2014) lo reformula como una nueva clase social².

Otro factor que asusta son las transformaciones digitales. Estas tecnologías están creadas para sustituir a personas donde la secuencialidad de los modos de producción procura alcanzar las metas presupuestarias con menor capital social invertido. Esto tiene grandes

como las condiciones laborales van mermando en cuanto a la temporalidad de los contratos como en las expectativas laborales.

² El concepto de “precariado” descrito por Standing (2014) como nueva clase social emergen porque comparten conciencia de clase. También, se reflexiona sobre las diferentes relaciones establecidas con los modos de producción o los accesos al mercado laboral. El “precariado” se identifica por tener empleos inestables, con exceso de temporalidad en sus contratos laborales y que van cambiando de un trabajo a otro.

consecuencias en el ámbito social, puesto que los trabajos y las empresas son creadores culturales e identitarios, así como capaces de generar nuevos cambios y estructuras ante la mutabilidad del mundo.

Mi postura como precaria laboral es una realidad compartida. Un estado de precariedad analizado por las técnicas de investigación de la Antropología. Esto nos ofrece una mirada holística y hermenéutica de cómo es percibida la precariedad laboral, los ritos de paso y los no-lugares tanto por la comunidad de estudio (enfoque EMIC: yo como parte de la comunidad) y datos recogidos por personas externas (yo como antropóloga). Mi trabajo de campo se hace en una empresa con gran expansión internacional y muy reconocida mundialmente: Foster 's Hollywood. Esta investigación se sustenta en una observación participante de más de 5 meses junto con la aplicación de otras herramientas etnográficas. Este estudio de caso expresa la necesidad de aproximarnos a las vivencias y percepciones de los empleados: precariedad laboral, expectativas, aspiraciones, dignidad laboral, conciliación con el ámbito social y familiar, etc.

Resulta que el papel de la Antropología acompañado por sus técnicas de investigación está siendo bastante reveladoras en los últimos tiempos. La mirada holística y sus aportes se están abriendo camino en el campo de la Empresa, en el Diseño, en el mundo Corporativo, en los Negocios, entre otros muchos. Paralelamente, mi interés de dar visibilidad a la profesionalización de la Antropología en la cultura organizacional del trabajo y de empresa queda expuesto en las siguientes páginas. Como antropóloga intento explicar a “Otros”: ¿por qué la Antropología importa?

“No hace falta escribir sobre china,

escribe sobre lo que llevas dentro” (Miller, 1992).

2. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. BUSINESS ANTHROPOLOGY: ¿POR QUÉ IMPORTA?

“Business Anthropology” - Antropología de/para Empresa - es “la subdisciplina de la Antropología Social y Cultural que pone a su disposición las herramientas y técnicas de investigación con el propósito de afrontar retos empresariales” (López, 2017, p. 15). No obstante, para complementar la definición dada, también, podría entenderse como Antropología Empresarial a aquella disciplina que aplica, o que considera de gran aplicación, las teorías y las metodologías de la Antropología Social y Cultural en la investigación holística de o para las organizaciones humanas y sus relaciones socioeconómicas con los ecosistemas (Mondragón, 2020).

Desde las aproximaciones antropológicas, se percibe a la empresa como un sistema cultural donde tienen lugar relaciones entre personas y productos incluidas la condición del tiempo y del lugar en las mismas. Aplicando la mirada holística, como nuestra seña de identidad, asumimos que nuestra comunidad de estudio está organizada en un medio complejo capaz de construir identidades y valores culturales basados en los modos de producción (Álvarez Munárriz, 2011). En el capítulo “El reto de la innovación en la empresa familiar: una mirada antropológica” (2021), la empresa es entendida como la articulación entre la distribución del espacio y su imagen (*branding empresarial de la marca*) proyectada hacia la sociedad con un propósito económico (Antón Hurtado y Martín Castejón, 2021).

El interés de la Antropología en la vida económica de las sociedades nace en los “pueblos primitivos”³ que no precisaban del uso de elementos de la economía occidental para realizar sus intercambios y transacciones. A partir de estos indicios, los debates de la Antropología Económica giran en torno a: la percepción de valor, el bagaje histórico y las relaciones sociales, las raíces culturales y la comparativa del análisis etnocentrista desajustado y su no-aplicabilidad en distintas realidades culturales, entre otros (Narotzky, 2003).

En este mundo empresarial, la Antropología tiene un largo recorrido de estudio, y, más aún, con los procesos de transformación digital, la globalización y la monetización del capitalismo, entre otros fenómenos actuales emergentes, que están moldeando la percepción del valor hacia las cosas. Las aplicaciones de la Antropología en este ámbito recorren más de 100 años de investigación. En España, nos encontramos ante un paraguas de grandes publicaciones como la obra de *Antropología industrial* escrita por Claudio Esteva Fabregat (1973) y que dio lugar a otras tantas como *Antropología Industrial y de la Empresa* (1998) correspondiente a Jordi Roca i Girona hasta las investigaciones más exitosas como las Cooperativas de Mondragón (1989) de Greenwood o la factoría de Suzuki en Jaén (1998) realizada por Cuesta Ávila.

La cabida de la Antropología podría ser más visible en la actualidad, remarcando en sus investigaciones de empresa modelos culturales que van más allá de los proveedores, los modelos de producción y comercialización de “X” productos. Una empresa es creadora de cultura que, a su vez, se vincula con una diversidad de ecosistemas sociales, culturales, económicas, religiosos, políticos, etc. Por tanto, el principal objetivo de la Antropología en las Empresas sería el estudio de los procesos socioeconómicos -

³ Se desarrolla en la obra de *Economic Anthropology. The Economic Life of Primitive Peoples* (Herkovits, 1960)

tanto de los que se dan como de los que no - que combinan una multitud de relaciones entre personas y productos generando, de cierto modo, un tipo u otro de cultura y de realidad. Todo esto engendra una cantidad y calidad de datos (“Think Data”) recopilados a través de las herramientas etnográficas. En este proceso etnográfico es importante el “estar ahí”, bien lo instaura Geertz (1994), donde se produce un contacto directo con los/as componentes de dicha comunidad, ofreciendo una mirada holística mediante la observación participante, trabajo de campo, entrevistas, encuestas, etc.

2.1.1. Antropología económica y cultural.

Este marco contextual se integra en este estudio cómo aquel encargado de estudiar las formas de aprovisionamiento de bienes materiales e inmateriales que conforman directa o indirectamente los estilos de vida de una o varias personas, grupos sociales y comunidades. Susana Narotzky (2003) apunta que, este enfoque antropológico, es un medio para entender las necesidades individuales y colectivas basadas entre las interacciones de productos, personas y el medio envolvente. En la misma línea, Amartya Sen puntualiza que los procesos políticos y económicos en su acción tradicional fluctúan en distintas fases: producción, distribución y consumo.

Por supuesto, la trayectoria histórica de la Antropología Económica, junto con la Antropología Social y Cultural, tiene como punto de partida en culturas desconocidas por aquel entonces. Estas comunidades llamadas “culturas primitivas”⁴ donde los elementos

⁴ En la obra *Primitive Cultures* (1871), Edward Tylor - junto con percepciones compartidas con antropólogos como Malinowsky o Evans-Pritchard, entre otros - desarrollaron una cadena evolutiva de las culturas y su mentalidad. Los estadios se enmarcaron en: “salvajismo”, “barbarie” y “civilización”. La

de intercambio y sus particulares ceremonias ritual eran muy distintas a todo lo referente a la economía y patrones de conducta occidental. El gran interés de la Antropología en estas sociedades no capitalistas ofrecía (y ofrecen) grandes aportes en los análisis etnográficos. Sin embargo, la perspectiva de “sociedades primitivas” de Briceño podría relacionarse con el estadio de precariedad laboral y los lugares de paso emergentes de ese escalón socioeconómico:

Las sociedades primitivas no son sencillas, es decir, no son primitivas, si por ser primitivo se entiende el estar comenzando, el no haber logrado todavía un desarrollo en cierta forma prefigurado para toda la humanidad, o el haberse detenido en un estadio de conato frustrado, como un botón que no ha alcanzado la plenitud de la rosa por falta de tiempo de maduración o por circunstancias adversas. Las sociedades primitivas han encontrado, sin duda, una manera adecuada de solucionar el problema de la supervivencia, de lo contrario habrían perecido. Sus fundamentos y manifestaciones presentan una complejidad y una diferenciación tales, que sólo largos siglos de hacer cultura pueden hacer comprensible (Briceño, 1966, p.23-24).

Al igual que el modelo lingüístico, según relata Saussure (1916), el lenguaje se articula con los fenómenos culturales tejido por una red de relaciones sociales dando lugar a formas de estructura, configurando un tipo de mentalidad social y cultural, entre otros. Una realidad compleja está basada en varios “sistemas de signos” (Saussure, 2014)

construcción de los mismos se proyectaba desde lo simple a lo complejo, desde niño al adulto o desde la infancia a la madurez. Estas teorías repercuten en el surgimiento del *evolucionismo* haciendo mella en la Antropología Social del Siglo XIX. Desde este punto de vista, “el salvajismo” o “sociedades atrasadas” tenían como meta llegar a transformarse en una “sociedad civilizada” y que sigan (evolucionen a) su “estilo de vida avanzado”. La fuente de interés sobre estas “sociedades simples” (Evans-Pritchard, 1984), “analfabetas” (Radcliffe-Brown, 1985), “salvajes” (Malinowsky, 1926) o “razas inferiores” (Lubbock) en dominarlas, destruirlas, a su explotación y estudio ha forjado una creencia que todavía sigue latente (Llobera, 1975, p. 374).

disolviendo a la sociedad en grupos sociales estructurados por dicho sistema. Desde la lente estructuralista, Lévi Strauss (1955)⁵ se apoya en la idea de Saussure, ya que el estudio de los signos va ligado al sistema relacional proporcionando un significado particular y relativo en función de cada cultura.

De manera que, en este sentido, la reciprocidad converge con las relaciones existentes entre los elementos, signos y significados con las actividades humanas dan lugar al estructuralismo de Levi Strauss (1985) y al relativismo cultural de Franz Boas (1964)⁶. En la cultura del trabajo o de la empresa, el estructuralismo permite generar un ambiente de grupo o de comunidad regidos por un sistema de significados construidos e institucionalizados. Estas redes de significados son unas de las precursoras de las

⁵ El estructuralismo nace de la idea de definir “estructura”. Una estructura puede considerarse como sistema de transformaciones donde coexisten elementos y leyes culturales que procuran la autorregulación (Piaget, 1968). Saussure enfatiza en sus estudios del parentesco del lenguaje que la estructura puede interpretarse desde una perspectiva sincrónica o diacrónica. En primer lugar, sincrónico como aspecto estático o ejes de las semejanzas y que no influye los hitos históricos en su sistema de signos. En contraste, diacrónico se centra en estudiar los cambios marcando una temporalidad y espacialidad a los signos culturales. Para Levi-Strauss, la Antropología tiene un papel importante en el estructuralismo, ya que se encarga de descifrar los modelos estructurales y describir la realidad bajo la influencia de la arbitrariedad de las relaciones sociales.

⁶ Franz Boas, uno de los antropólogos más influyentes, precursor de los términos de “cultura” y “raza” en su investigación del pueblo indio Kwakiutl (situado en el Norte de Canadá). También, funda el concepto de “relativismo cultural” para exponer que todos los sistemas culturales conocidos y por conocer son iguales y que sus diferencias, no lo hacen inferiores o superiores, sino que es el resultado de sus condiciones particulares: históricas, económicas, culturales, religiosas, sociales, etc. Esta postura se enfrenta al Evolucionismo Cultural, hacia el último tercio del siglo XIX, defendido por Tylor y de Morgan los cuales resaltan que las diferencias culturales, en vez de las semejanzas, son aquellas que dan sentido de identidad y de significado en el desarrollo de las mismas.

relaciones de poder y de la estratificación social. De hecho, las conductas simbólicas están integradas, a día de hoy, en los procesos sociales, culturales, políticos, económicos, etc. En otras palabras, los “símbolos” (Turner, 1980)⁷ se estructuran de forma sistémica ligados al orden político y económico tratando de lidiar con los problemas de las sociedades humanas.

2.1.2. Economías de involución.

La definición de “economía” nace etimológicamente de la palabra griega “*Oikos*” que significa “hogar”. Posteriormente, se reformula como “okomos” a la “administración del hogar”. Por lo que, “economía” puede referirse al conjunto de tradiciones, costumbres,

⁷ Víctor Turner hizo un trabajo de campo durante los años 50 en la comunidad de Ndembu (noroeste de Zambia) y enfocó su investigación en las estructuras sociales a partir de los símbolos y los rituales. En *Schism and continuity in an African Society* (1957), Turner sugiere lo siguiente en su cuaderno de campo: “a causa de que los principios de organización que gobiernan la estructura secular son contradictorios y producen conflictos perennes entre personas y grupos, los rituales son constantemente representados por asociaciones unitarias, aunque transitorias, y que estos rituales enfatizan los valores comunes por encima del desacuerdo de intereses de las secciones” (Turner, 1957, p. 21). Muy relacionado con la precariedad laboral como rito de paso o fase liminal en la actualidad y que Víctor Turner enfatiza en su obra *La Selva de los Símbolos* (1967). Define como ritual a la conducta formal preestablecida por el contexto sociocultural y relacionada con los sistemas de creencias incipientes, mientras que, un símbolo es considerado como el átomo del ritual y que tiene poder identitario en un proceso social secuenciado en una línea temporal y una espacialidad. “Un «símbolo» tiene (...) la característica (...) de ser una formación del compromiso entre la necesidad de control social y ciertos impulsos humanos innatos y universales de cuya completa gratificación se seguiría la ruptura de ese control. Los símbolos rituales se refieren a lo que es normativo, general y característico de individuos únicos” (Turner, 1967, p. 41).

leyes y normas a través de las cuales se gestionan los bienes de una casa. Desde el punto de vista antropológico, la economía se basa en satisfacer o suplir las necesidades de las personas mediante la gestión de los bienes que van, directamente, relacionado con el ámbito doméstico. Sin embargo, en el contexto actual, tanto a nivel micro como macro, la economía se ha convertido en un determinante cultural en vez de una herramienta social como antes era concebida.

Por lo tanto, la economía antropológica se expresa como el comportamiento de las personas y las organizaciones en función de cada tejido cultural. Desde el Materialismo Cultural se introduce la ecología como parte del estudio de las sociedades humanas. También, los factores ecológicos son condicionantes materiales e inmateriales que tienen impacto en los cambios socioeconómicos y en los valores culturales. Polanyi (1977) puntualiza que la mirada holística de la antropología nos permite comprender los medios de producción y reproducción como mecanismos de supervivencia y adaptación de la vida humana.

Uno de los retos de la Antropología en las investigaciones de mercado y precariedad laboral es aproximarse al estudio de las nuevas economías involutivas, al crecimiento de la inseguridad social, a la expansión de espacios inestables y “tempos” acelerados (Antón Hurtado, 2012). A nivel simbólico, esto genera un grado de insostenibilidad de nuestro entorno cultural y ecosistémico.

- **Mirada holística de la producción y la reciprocidad.**

En este caso, los modos de producción están basados en el Estructuralismo de Levi-Strauss, ya que son los engranajes de transformación ya no sólo de los productos

sino de las relaciones entre personas, grupos sociales y culturas. La producción como actividad humana para crear y suplir necesidades es un eje central en cómo se percibe el medio que nos rodea. Por lo tanto, la Antropología Económica se encarga de estudiar cómo se construyen y deconstruyen las relaciones sociales en torno a los procesos de consumo y producción entre las diferentes capas individuales, domésticas y colectivas (Douglas e Isherwood, 1980).

De esta manera, los modos de producción reproducen determinados criterios morales y Bohannan (1963)⁸ analiza que “lo económico” lleva implícito “lo moral”. Los intercambios con fines económicos y sociales proporcionan un modelo de distribución y tipos de relación. Según propone Polanyi (1957)⁹, la distribución consolida una estructura y una continuidad de esos procesos económicos: reciprocidad, redistribución e intercambio. Este trueque económico y social expresa una multiplicidad de transacciones particulares. El *potlatch* como práctica ceremonial de la comunidad Kula fue descrita por Malinowski ([1922],2000) en una etnografía que enmarca las diversas formas de intercambio y valor de las cosas. Tanto dentro como fuera del mercado se establece una combinación entre personas y bienes que generan una serie de principios como la responsabilidad, la corresponsabilidad y obligatoriedad para-por- con el “Otro”. La causa-

⁸ Dalton y Bohannan (1963) destacan los comportamientos económicos como base de las economías morales. No sé puede llevar un estudio económico, sin tener en cuenta las vivencias de los agentes sociales que lo engloban. No solo hablamos de números, sino de hechos. Un sistema de precios que prefija la actitud humana y el acceso a determinados recursos, son parte del proceso de significación de la identidad y valor.

⁹ Polanyi, escribe una serie de artículos en *Trade and Market in the Early Empires* (1957), donde se plantea puntos claves para entender la economía formal, la economía de mercado y la economía informal en las diferentes culturas.

efecto de estas interacciones aportan a los componentes de una comunidad, un modelo cultural a seguir: normas y leyes aprobadas que refuerzan o debilitan el sentimiento de pertenencia.

Desde la mirada antropológica, en términos generales, el concepto de reciprocidad es relativo en cada cultura. Marcel Mauss apunta, en *El ensayo sobre el Don* (1968), que este intercambio bidireccional o multidireccional está vertebrado por tres tipos de obligaciones: la obligación de dar, la obligación de recibir y la obligación de devolver. En comparación con Sahlins (1963), la noción de reciprocidad depende de la distancia social entre personas y productos. Este proceso de comercialización entre unos y otros tiene la capacidad de forjar nuevas relaciones sociales y generar la identidad del entorno social (Weiner, 1992). Entonces, ¿es el mercado la forma sólida de organización económica? Para responder a esta cuestión hay que tener en cuenta el concepto de redistribución de cada sistema socioeconómico. Tanto para Susana Narotzky como para Polanyi, se trata de un proceso incrustado e integrado en los valores culturales. La circulación de bienes (materiales e inmateriales) entre personas, grupos sociales diversos, comunidades políticas se puede resaltar las múltiples percepciones de “valor” en base a cada “biografía” (Appadurai, 1988).

- **De economías ordinarias a economías de supervivencia.**

En esta búsqueda, la investigación no intenta huir de las tensiones entre el modelo de la crítica económica-política de Marx y la economía moral de la reciprocidad defendida por Thompson y Scott. Así, también, no deja atrás el punto de partida de Smith sobre la “mano invisible” en el ámbito económico y políticas de mercado. La propuesta inicial es

repensar la economía y los valores sociales bajo la perspectiva de la Antropología. Una mirada antropológica capaz de brindarnos un conocimiento holístico a través del análisis etnográfico de discursos y prácticas corrientes en un contexto laboral tan hablado y tan poco repensado. Empezar por lo más sencillo; escuchar y observar a una comunidad desde la postura emic-etic. En esta línea, hay que tener en cuenta el resurgimiento de “economías ordinarias”, anotado por Narotzky, como aquellas prácticas cotidianas de la gente corriente. Es decir, estas economías ordinarias están compuestas por personas que piensan en cubrir las necesidades básicas como, por ejemplo: “encontrar trabajo, pagar facturas, comprar comida, tener una vivienda, ahorrar para algún imprevisto, o en términos generales, para asegurar un futuro” (Narotzky, 2015, p. 69).

Toda esa espiral de metas a conseguir de los seres humanos, pone de manifiesto que las lógicas económicas ordinarias “obliga” a dichos sujetos individuales - y al mismo tiempo, fuente colectiva - a reproducir unas reciprocidades en este entramado social actual. Esta emergencia laboral evoca a una realidad tejida por dependencias, enmarcadas por los discursos hegemónicos neoliberales, que abogan por la autonomía individual y la solvencia de la comunidad. Ya lo mencionaba Víctor Turner en *Símbolos en el ritual Ndembu* (1967) donde anuncia que los valores y normas adquieren un rol importante tanto para la percepción de la vida social como compromiso para los miembros de la misma.

De ello y de otras dinámicas socioeconómicas, acentúa más nuestro interés sobre las economías ordinarias conformadas por sujetos ordinarios. Cuando se habla de “sujetos ordinarios”, término acuñado por Narotzky, no se hace referencia exclusivamente a una categoría social estática, sino que son aquellos protagonistas de los procesos individuales y/ o colectivos que confluyen en pronosticar la situación presente-futura a partir de las lógicas autorreferenciales del pasado. Obviamente, esta persecución o la

expectativa esperada, basándonos en un pasado particular, enfatiza en la diversidad de sistemas de aprovisionamiento y vincula los modelos de producción, distribución y consumo. De hecho, esta construcción social o expresión cultural se asocia a determinados significados reflejados en el valor “dotado” a esos bienes (Fine y Leopold, 1993). En este hilo, se derivan factores como el trabajo - un referente abstracto-, la centralidad en las relaciones de poder, descentralización en los sistemas de identificación - como el “valor del trabajo”-, y también, los modelos reflejados del consumo - productividad y expansionismo comercial como fuente de identidad y de valor —.

A nivel europeo, nos encontramos con un modelo empresarial que ostenta el 10% de PIB y 12% del empleo en torno a más de 2,2 millones de puestos de trabajo resistentes a la gran crisis del 2008. Desde entonces se han complicado los accesos al mercado laboral donde los propios agentes económicos suponen una dificultad adherida al propio modelo socioeconómico. En Europa, solo el 10% del censo empresarial genera el 8% del PIB y 13,6 millones de empleos. Ante estas cifras, la economía social sigue siendo un actor poco confiable para la población debido a que las fórmulas socioeconómicas no han conseguido una buena gestión de las vidas laborales. Esta economía social de la cultura empresarial para el desarrollo no posee un carácter sostenible. Por ello, la economía social como factor empresarial persigue algunos retos del siglo XXI como aumentar la igualdad de oportunidades, mejorar el acceso al mercado laboral, crear condiciones de trabajo más justas, defender los derechos del trabajador, promover la protección y la inclusión social en la cultura empresarial como “Pilar Europeo de Derechos Sociales” de la Unión Europea.

En 2019, Social Economy Europe¹⁰, como organismo de representación de la economía social, elaboró un Plan de Acción con siete objetivos principales. De esta propuesta surgen cuestiones sociales donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya la falta de análisis de los factores globales y locales del mercado laboral para adoptar medidas hacia un presente y futuro laboral más justo. Es por ello que los retos empresariales y la sostenibilidad laboral han tenido protagonismo en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible: en el modelo Mediterráneo, la economía social promueve “mercados laborales más justos y asegurar una distribución más equitativa de la riqueza que incide directamente en una reducción efectiva de las desigualdades” (Pedreño, 2019, p. 30).

En España, el modelo socioeconómico mediterráneo y la teoría de los cuidados prevalecen antes de la crisis de 2008. El modelo mediterráneo hace alusión a la forma específica de aprovisionamiento de bienes y de conservación del estado del bienestar familiar, social, económico, etc. Va de la mano de las lógicas de cuidados porque existen ciertas prácticas sociales donde las abuelas se quedan con los nietos para que sus madres puedan seguir trabajando: solidaridad intergeneracional. Es decir, una solidaridad intergeneracional que se ve imbricada en los cambios de mentalidad y medios de socialización (Antón Hurtado, 2001). Esto nos deja ver que los sistemas de parentesco o la familia son los principales proveedores de cuidados informales y sustenta una economía del bien común (no remunerada, no reconocida). Unos cuidados informales que en el contexto actual se consolidan a partir de “una solidaridad intergeneracional que

¹⁰ Se recoge el objetivo 1 como aquel capaz de “reconocer a la economía social como un actor transversal de las principales políticas de desarrollo socioeconómico de la Unión Europea”.

permite la cohesión familiar y armonía social”: nuevas formas de desigualdad de género y sororidad intergeneracional entre las mujeres (Antón Hurtado, 2001).

En este ámbito nacional e institucional, la presencia de la economía social instaaura un ecosistema favorable a partir de la estructuración y organización de la Confederación Empresarial Española de la Economía Social (CEPES)¹¹. Ésta pretende fomentar un modelo empresarial sostenible en base a la Ley Orgánica 5/2011 de Economía Social de España. En este año, en febrero de 2022, se ha aprobado una serie de modificaciones en la reforma laboral que propone reducir la precariedad y la temporalidad en el empleo y publicado en el Real Decreto 5/2022 de marzo en la Ley Orgánica 32/2021 en el BOE (Boletín Oficial del Estado). Este documento garantiza la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado laboral¹². El objetivo principal es evitar la temporalidad de los contratos proponiendo un carácter indefinido del mismo.

2.1.3. “Ganarse la vida”: dignidad y expectativas.

El objetivo de este epígrafe no es más que el lema de “ganarse la vida” o el que “la vida valga la pena” y ambos están relacionados con el valor que se le da a las cosas. Los

¹¹ Hace referencia a la entidad capaz de dinamizar los retos empresariales en el contexto español, así como encargada de construir políticas públicas y sociales afines al modelo de empresa enfocado, directamente, hacia las personas. Esta institución representa a 43.000 empresas o entidades de economía social aproximadamente.

¹² Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre. Tras su derogación, se establecen nuevos criterios de actuación para el proceso de contratación de personas en búsqueda de empleo. Esta reforma laboral, aprobada en 2022, analiza los aspectos acerca de la contratación temporal, contratos formativos o contratos con una duración concreta.

modelos económicos como la cultura de la empresa son precursores de la reproducción de ciertos valores sociales y de los determinismos culturales¹³ (Morgan, 1881). Estos caracteres son portadores de que exista una transformación o consecución de una mentalidad social, a pesar de que quedan invisibilizados pese a los movimientos sociales manifestados. Entre estas dinámicas tiene lugar un exceso emocional que interviene negativamente en la capacidad de asimilación y aceptación en la cultura del trabajo/empresa (Narotzky, 2015).

Esta aproximación holística para comprender los modos de organización y gestión de nuestras vidas socioeconómicas implica atender a la temporalidad del valor y la identidad. Su análisis interdisciplinar, diacrónico y dinámico a través del complejo cronotopo da un sentido amplio del fenómeno. Lo que constituye “ganarse la vida” induce a que coexistan conceptos como el poder, genealogía y determinismos específicos del individuo como la etnia, el género-sexo y su estatus social, entre otros. Parece ser que “el ganarse la vida” como reproducción social de una realidad, es un reflejo de un estado de crisis para ciertos grupos sociales o colectividades. Entran en juego pues, la noción de bienestar, de esperanza, de crisis y de valor. En este caso, el bienestar de trabajo podría definirse como el cumplimiento de expectativas y logro de las aspiraciones laborales en base a la calidad de vida esperada.

En primer lugar, la cuestión del valor en un intercambio va relacionado con los significados locales o globales atribuidos a las cosas, a las personas o a las circunstancias (Narotzky, 2003). El significado de los procesos económicos se ha desarrollado a partir

¹³ Los determinismos culturales para el antropólogo norteamericano, Lewis Morgan, hacen referencia a la construcción de la identidad a partir de las relaciones con otras culturas.

del concepto de “habitus” (Bourdieu, 1992)¹⁴. Para Bourdieu, “habitus” es el conjunto de capacidades o estados socialmente adquiridos determinan a un individuo o grupo social vivir de manera similar a los otros o al nivel de la comunidad. En términos de economía moral, antropólogos como Scott (1976) subrayan la ética y los valores culturales como ejes centrales que determinan el valor de la economía y las relaciones sociales de carácter económico.

En segundo lugar, la “dignidad” se extrapola dentro de la economía moral. Para la gente corriente o para los sujetos ordinarios como clase trabajadora existe una reconfiguración de dicha dignificación dentro de la empresa. No tener dignidad laboral hace referencia a la ruptura de las expectativas del “esfuerzo”. Un esfuerzo laboral que, a pesar de perseguir los ideales de las generaciones pasadas o del éxito prometido, no encuentran ningún tipo de recompensa personal, familiar, social o cultural. Nos encontramos ante una crisis de identidad, donde la ausencia de reconocimiento en el mercado laboral, dilata un imaginario que no encaja con la realidad querida o una realidad de continuo esfuerzo. Ya no solo afecta a la crisis de identidad, sino que, también, al pacto social de las obligaciones y derechos del Estado Democrático con la ciudadanía. Este desamparo de ciertos grupos sociales repercute en el desequilibrio del mercado laboral. Narotzky (2003) afirma que la lucha de la dignidad laboral es una batalla sobre la diferenciación humana y el valor de esas diferencias en términos sociales, políticos y económicos.

Ganarse la vida implica mucho más que simplemente elaborar suficientes materias que garanticen la supervivencia física. Las personas no sólo obtienen del entorno lo que necesitan para

¹⁴ Para Bourdieu, el “habitus” hace alusión a las representaciones de las relaciones sociales del pasado tienen la capacidad de transformar las percepciones sociales del presente.

vivir. En muchos casos, el trabajo transforma de un modo efectivo el entorno y, en el proceso, crea un nivel de vida para algunos que sobrepasa con mucho la subsistencia básica. No sólo eso, sino que el trabajo realizado queda íntimamente ligado a su concepción de sí mismos. Al hablar de ‘ganarse la vida’ estamos tratando simultáneamente con aspectos materiales y culturales de nuestra existencia (Watson 1994, p. 94).

Desde la Antropología, esto se traduce como sufrimiento y malestar social (Antón Hurtado, 2017). Las emociones son agentes imbricados en esta investigación, ya que dan significado y sentido a las vivencias de la precariedad laboral. Hay que tener en cuenta las emociones, ya que nos proporcionan una interpretación de este fenómeno sociocultural en relación con la comunidad de estudio y su entorno. En este sentido, los sentimientos de inseguridad, frustración, miedo e incertidumbre complementan el papel silenciador de las expectativas y dignificación laboral actual.

2.2. ANTROPOLOGÍA Y TRABAJO

La definición etimológica de “trabajo” procede del latín *tripaliāre* y es interpretado como “torturar”. Posteriormente con el régimen de esclavitud de los antiguos romanos, adquirió significados como “fatiga” o “sufrimiento”. También, se confiere como *trabis* que hacía alusión a traba o dificultad. “Trabajo” como el conjunto de acciones productivas, reproductivas y de intercambio que hace el individuo para suplir o satisfacer sus necesidades bajo unas condiciones laborales reguladas por sistemas institucionales.

2.2.1. Materialismo Cultural en el trabajo.

La Antropología como la encargada de estudiar los patrones y los condicionantes de la cultura y dan significados a la configuración de cada una de las sociedades, modelos económicos, discursos políticos, creencias religiosas, etc. No es hasta los años setenta del siglo XX cuando se interesa por la “cultura del trabajo”. En este caso, el trabajo, bajo el enfoque antropológico, se configura por un conjunto de personas y sus relaciones particulares con el medio, con los productos y con otras personas.

El concepto de trabajo puede referirse a “la realización de tareas que permiten que la gente se gane la vida en el entorno en el que se encuentra” (Watson, 1994, p. 94). En este sentido, hablamos de ganarse la vida como proceso de abastecimiento de las necesidades básicas y de bienestar del individuo en cuestión. En la obra *The Ideology of Work* se describe como la influencia de la ideología del trabajo da énfasis a la construcción de ciertos valores culturales y códigos éticos (Anthony, 1977). Sin embargo, el trabajo como actividad humana tiene diferentes enfoques e interpretación dependiendo de la cultura que nos encontremos. Para Polanyi, el trabajo hace alusión a los propios seres humanos que constituyen una sociedad y su relación con la naturaleza, puesto que ambos son mecanismos de mercado (Polanyi, 1989, p. 195). En otras palabras, el trabajo es un modo de realización de las personas (Verardo, 2004)¹⁵.

Por lo tanto, el lugar que ocupa el trabajo en esta era de postmodernidad es simbólico, significativo y privilegiado (Rieznik, 2001). El recorrido histórico, no tanto la

¹⁵ Menciona Luigi Verardo, miembro de la Asociación Nacional de trabajadores y Empresas de Autogestao (ANTEAG) de Brasil (entrevistado por Carlos Amorín en SIREL/ Sindicatos 141, de 13 de octubre de 2004).

memoria, ha influenciado en los modos de producción y de poder. La transformación de un producto en un bien ha ido modelando los procesos de producción y reproducción del individuo y de los colectivos. Considerando el crecimiento sistemático como una necesidad primigenia del propio engranaje de producción capitalista.

En sí mismo, el trabajo es parte del Materialismo Cultural (1985) que acuñó Marvin Harris a finales del siglo XX. A través del materialismo cultural se pueden distinguir tres niveles en la sociedad: infraestructura, estructura y superestructura.

- Infraestructura hace referencia al conjunto de variables socioculturales que influyen en los pensamientos y comportamientos del ser humano. Existen dos modos: la producción y la reproducción.
- Estructura es el nivel intermedio, el segundo nivel del materialismo cultural. Estudia desde el sistema de organización doméstica hasta los procesos políticos. Desde la mirada antropológica, se hace un análisis desde los rasgos más simples hasta los más complejos de los grupos sociales. Es decir, el intercambio de recursos a distintos niveles relacionales, dependiendo de jerarquías, estratificaciones sociales, etc.
- Superestructura es el nivel superior de la pirámide de Marvin Harris y analiza la composición de una sociedad o cultura. Por ende, este escalón conforma los sistemas y códigos de ideas, símbolos y valores.

Desde la dimensión corporativa, las investigaciones antropológicas se han encargado de estudiar en la medida que se configura una cultura como “la predisposición epistemológica de comprender, interpretar y analizar la labor de la empresa como sistema que participa o actúa en otro sistema mayor (la sociedad que opera)” (Barbor, 2007, p. 39). El enfoque corporativo de la Antropología en o para las empresas remarca la “acción

de organizar” y el “conjunto organizado” (Bartoli, 1992). En la cultura corporativa tiene gran valor tanto la organización como la identidad. La identidad como gen diferenciador: en la empresa, a partir del sentimiento de pertenencia de la plantilla que, a su vez, frontera de los otros (público, otras empresas, Estado, etc.).

2.2.2. Cultura del trabajo: división y organización.

En *Para raros, nosotros* (1996), bajo la mirada antropológica, Bohannan define el trabajo como un mecanismo que convierte recursos en nuevas formas y productos para aumentar el bienestar de las sociedades humanas (Bohannan, 1996). En todas las culturas existen diferentes formas de división del trabajo, aunque la más recurrente es aquella que se centra en el carácter sexual o de género de las comunidades. Sin embargo, existen otras características adoptadas para la división del trabajo como la razón social, la etnicidad, la riqueza, las relaciones de poder, etc. En contraste, Durkheim en su obra *La división del trabajo social* (1987), anota que la división del trabajo no solo es identidad exclusiva de nuestra cultura económica. Además, según Adam Smith (1776), la división del trabajo es un elemento que condiciona la productividad y la riqueza. Para el antropólogo Malinowski, en *Los argonautas del Pacífico Occidental* (1922), menciona que las relaciones económicas establecidas en las Islas Trobriand iban ligadas por la división sexual del trabajo. Asimismo, en *Antropología y Economía* (1976), Godelier señala que el estatus controla varios aspectos de la vida tribal descrita por Malinowski. También, la acción de trabajar puede ser un privilegio o un deber en función del contexto sociocultural.

A partir de la construcción cultural del género se asignan tareas y roles que llevan a la estereotipación. Para Bourdieu es una forma de violencia simbólica cuando la división sexual del trabajo va seguida de una estratificación social y desigualdades de género. Esto es un principio de diferenciación que ha caracterizado a los modelos de organización del mundo Occidental.

La influencia del patriarcado y del capitalismo durante los siglos XX y XXI ha repercutido en las relaciones desiguales del trabajo. Como resultado ha otorgado un valor diferencial - directa o indirectamente - al trabajo con respecto al género. Esto tiene su naturaleza en los determinismos biológicos (Esteban, 2007) que ya no solo condicionan las relaciones de género, sino que produce una personalidad social de la persona ya estereotipada y prejuzgada. En el ámbito laboral, la identidad de género está influenciada por dichos determinantes biológicos donde la asignación de tareas tiene distinto grado de valoración, reconocimiento y prestigio. Para Osborne (1993), las relaciones de poder y la jerarquización social se establecen de manera vertical originadas por el sistema patriarcal. En este sentido, Comas (1995) añade que la división sexual del trabajo¹⁶ es una marca universal, aunque varíe en la forma que adopte o sea percibida por la comunidad.

¹⁶ La división sexual del trabajo procede del binomio de naturaleza-cultural hasta la diferenciación de hombre-mujer. Este principio provoca la jerarquización de las personas y dentro del ámbito laboral se incrusta unas distinciones sujetas a desigualdades sociales y de género. Para Comas, en Trabajo, género, cultura: la construcción de desigualdades entre hombres y mujeres (1995), la importancia de la construcción social y cultural del concepto de género subyace como reflejo de representación de figuras en función de los roles preestablecidos. De esta forma, la víctima de estas diferenciaciones es la figura femenina, ya que se ve encarcela en producir y reproducir ciertas exigencias sociales y valores culturales impuestos. El carácter simbólico de estas asignaciones basadas en los determinismos biológicos se ven representados por

El origen de la distribución del trabajo fue propuesto por la Organización Científica del Trabajo (OCT)¹⁷, donde la Antropología tenía (y tiene) mucho que añadir, considera que las personas son influenciadas a través de la cultura determinando su percepción de las cosas. La fabricación de un producto es más que un reflejo de lo que necesitamos; es un espejo de lo que somos. La antropóloga Lydia Rodríguez (2013) demostró, en su investigación de los mayas chol, que para la organización del trabajo es un agente determinante la noción del tiempo y de la percepción de nuestro entorno. Sin embargo, gracias al complejo cronotopo (Antón Hurtado, 2012), el aporte antropológico muestra una mirada holística en cuanto a la importancia del tiempo, el lugar simbólico y el punto geográfico para el estudio de la precariedad laboral. Para ello, el Taylorismo ensalza la idea de que las relaciones sociales dentro del trabajo son vistas como una amenaza en la organización del trabajo, ya que podría afectar a la producción de dicha

el ámbito privado o doméstico asignado a la mujer, mientras que el ámbito público es dominado por el hombre.

¹⁷ La Organización Científica del Trabajo (OCT) es cuando se aplica a los modos de producción de la empresa una mirada mecanicista. En este contexto, la empresa es vista como una máquina de trabajo y los trabajadores piezas que se ajustan a estos mecanismos productivos. Mientras que, la empresa es la identidad, los trabajadores son percibidos como la extensión de la empresa o de la identidad de la misma. De la Organización Científica del Trabajo nacen dos corrientes: el Taylorismo y el Fayolismo. El Taylorismo se fundamenta en la división del trabajo, programación de tiempos y niveles de producción, etc. Asimismo, se pretende lograr una eficacia laboral con la especialización de los puestos de trabajo para un mejor rendimiento del producto de la empresa. Un ejemplo de la aplicación del Taylorismo es el modelo empleado en la empresa automovilística Ford-T por Henry Ford en 1913. Por otro lado, el Fayolismo se preocupa por los modelos organizacionales y de dirección de la empresa. Entre sus objetivos nos encontramos con que la estructuración jerárquica y el orden autoritario promueven el control, la coordinación y la responsabilidad para alcanzar altos niveles de productividad empresarial.

empresa. Partiendo de la secuencialidad del trabajo es necesario realizar un análisis sistémico donde se recojan las especificaciones de tareas y roles del proceso productivo.

Tanto la organización del trabajo como su división viene secundada en la historia por el fenómeno de explotación laboral. Sin embargo, la noción de explotación laboral tiene varias referencias en función del contexto histórico o geopolítico como: esclavitud, servidumbre, vasallaje, etc. Tras la revolución industrial, el éxodo rural convierte al individuo rural en obrero o proletario dejando el mundo rural atrás. Según Isidoro Moreno (1997), no se hace un reconocimiento de lo palpable que es la explotación laboral hasta que emerge el socialismo utópico o el marxismo donde la dignificación del trabajo apuesta por debatir las condiciones laborales. Por lo tanto, la repercusión del trabajo alienado en el capitalismo aborda que la figura del trabajador no es percibida como una persona en sí misma, sino una mano de obra representada como equivalente económico (González, 2017). En otras palabras, el trabajador es dinero con la capacidad de poder multiplicar la riqueza de la empresa.

En pleno siglo XXI, existe una especie de esclavitud moderna y ésta se caracteriza por estar disfrazada según las condiciones laborales. En las industrias occidentales se da una clara tendencia a la deslocalización industrial¹⁸ provocando una terciarización (Cuesta Ávila, 2016). El incremento de la competencia a nivel internacional incide en las relaciones laborales con el mercado. En este caso, la identidad del/la trabajador/a se ve

¹⁸ Según Ruesga, en el artículo “Deslocalización industrial en la globalización: el caso de España” (2008), define deslocalización como aquel proceso económico de una determinada empresa con capital foráneo que se encuentra ubicada en otro país y que decide abandonar su actividad empresarial.

mermada porque le falta reconocimiento a su esfuerzo o rompe con sus expectativas laborales de querer aspirar a más.

Desde la mirada antropológica (Jociles, 2018), la globalización es un fenómeno que pone de manifiesto las estrategias empresariales como, por ejemplo, la reducción de costes que afecta negativamente a las condiciones del empleo. Estas estrategias empresariales inciden en la reducción de plantilla y en los procesos de reestructuración de las empresas están condicionando en el diseño de las empresas (González, 2008). Porque la estrategia es el foco de toda empresa debido a que da lugar a trazar escenarios o a redistribuir horizontes (Barbor, 2007, p. 41). El neoliberalismo tiene impacto a nivel industrial y empresarial, donde las exigencias productivas son más elevadas. Es decir, se generan unos desequilibrios en recursos y realidades más frágiles.

En cambio, la idea de “motivación” o “necesidad” emana en lo vinculados que están las relaciones sociales con los productos. El papel de la Antropología es descifrar cómo el producto final de estas relaciones son extensiones de la identidad del ser humano. En estos intercambios se produce una negociación simbólica ya no somos aquello que consumimos, sino que define parte de quiénes somos (López, 2017).

En este sentido, la productividad es el resultado de un sistema de control y de gestión del tiempo. También, la productividad puede entenderse como un indicador de la cantidad de productos fabricados, consumidos y vendidos por unidad de tiempo. Atendiendo a las ideas de la Organización Científica del Trabajo, “la división de tareas en un restaurante de comida rápida está completamente fragmentada, es repetitiva y cada trabajador es sustituible a cualquiera de los niveles: desde el gerente del restaurante hasta el cliente final” (López, 2017, p. 35). En este caso, el producto final la comida queda cargado de un valor social caracterizado por una cultura empaquetada, llena de

individualidad y controlada. Existe una despersonalización de las relaciones con el trabajador-cliente-producto. Sin embargo, una de las sorpresas descubiertas por la corriente taylorista fue que el dinero no era la única motivación del trabajador o al igual que el cliente.

2.2.3. Globalización y aculturación del trabajo

Durante esta investigación, se pretende abordar la productividad laboral como conjunto de relaciones jerárquicas, regladas, controladas, sociales, políticas y económicas que aboga por que cada uno de sus miembros sigan unas normas de equipo no escritas físicamente, pero preestablecidas culturalmente. Si hacemos retrospectiva, el impacto laboral en la sociedad es cuestión de tiempo, ya que de media un trabajador le dedica a su trabajo la mitad del tiempo que pasa despierto. Las consecuencias de este estilo de vida es que el trabajador como ser social necesita mantener una vida social y familiar como principal foco de motivación para continuar en su trabajo.

En otras investigaciones, se ha descubierto que tanto dentro de la empresa como dentro de la misma se produce una transformación cultural, como es en el caso expuesto de la ‘suzukización’ por Cuesta Ávila en una factoría de automóviles de Jaén en 1982. El proceso de ‘suzukización’ consistió en modernizar las relaciones sociales en los modos de producción lo que implicaba una pérdida de derechos del trabajador (Cuesta, 1998). En este estudio se muestra como este modelo de trabajo marcó fronteras, es decir, fue un agente diferenciador donde la dirección de empresa se encaminó hacia la supervivencia geopolítica y la viabilidad económica del producto en el mercado internacional. Al final,

la transformación cultural producida fue dada por la globalización y la aculturación de dicho negocio.

En el ámbito del consumo, el sector de la comida rápida se soporta ante un valor añadido entre las relaciones de producto y servicio surgidas. Nos encontramos con la investigación antropológica de Martínez Guirao, sobre “Los McDonald’s: homogeneización y sociabilidad” (2003), donde nos relata cómo los procesos de aculturación y el fenómeno de la globalización son parte de un motor económico y simbólicos que afecta a las sociedades humanas en la actualidad. Para ello, es importante conocer los hábitos y las rutinas de la sociedad, ya que éstas determinan el comportamiento de la cultura. Otro caso popular es la adaptación cultural en el sector del consumo es el efecto del Doner Kebab en Alemania estudiado por Ayse Caglar (1995). De ahí, el papel de la Antropología para analizar los intercambios culturales, en este caso, dados en un modelo capitalista donde cada vez hay más interdependencias sociales y dudas sobre la identidad de las cosas (Appadurai, 1988). La labor de una antropóloga “no se limita a colaborar con el diseño empresarial, sino también a ayudar a que la empresa pueda tener cierto control sobre la vida social que sus productos van a generar en sus compradores” (López, 2017, p. 115).

Desde el punto de vista del consumidor, los productos son entendidos como extensiones de la identidad, ya que se les otorga un valor más allá del material. Esta significación y portento de identidad fortalece el valor cultural a la hora de conectar con el futuro consumidor. Siguiendo a Van Riel (1997) la identidad del consumidor se establece por aquella interpretación que recibimos del mercado, ya que éste se antepone a nuestras propias necesidades; nos generan una necesidad.

2.3. ANTROPOLOGÍA Y PRECARIEDAD LABORAL

2.3.1. Estado precario, el nuevo nomadismo laboral.

Haciendo un breve resumen, desde el punto de vista antropológico, el trabajo ha significado a lo largo de la historia del ser humano una fuente de identificación y una manera de dar sentido a su vida. En consecuencia, ha actuado como potenciador de la dominación, la explotación y de la diferenciación (Arriola y Vasapollo, 2005). En sí mismo, el trabajo hace que pensemos en el bien común, y al mismo tiempo, en su forma actual, como agente opresor. En este contexto, la precariedad laboral se ha presentado como un modelo de materialismo en base a una nueva relación entre el capital y el trabajo (Longo, 2012). En otras palabras, la precariedad laboral es la ruptura con el pasado, el repensar el presente y un futuro incierto. En este sentido, la percepción de la precariedad laboral es una postura relativa del individuo en función de sus circunstancias personales. Desde la mirada holística, estas vivencias de precariedad laboral despiertan en la sociedad sentimientos de sufrimiento y malestar social (Antón Hurtado, 2017): “El sufrimiento social se produce cuando hay un choque entre las creencias y los valores de la sociedad y la de las personas o la imposibilidad de aplicarlas” (Antón Hurtado, 2017, p. 350)

La importancia entre capital y trabajo es un tipo de relación social: la venta del esfuerzo laboral e inversión del tiempo por un salario. La precariedad laboral puede interpretarse como una respuesta ante la crisis de sobreproducción y estancamiento, donde se señala la insostenibilidad del modo de producción capitalista, para valorizar el capital obtenido de ese esfuerzo. La flexibilización y la precarización del mercado laboral ha afectado a nuestro sistema de aprovisionamiento. A causa de ello, se ve afectada la condición de bienestar y al sentimiento de culpabilidad que trae consigo este estado

precario. La exigencia cultural y social hace balanza entre el “deber de ser” y el “derecho a ser”.

Para Paugam (2000), desde el enfoque neo-durkheimiana, plantea la cuestión de la precariedad laboral a partir de las siguientes características: formas de contratación laboral, la calidad del empleo y la satisfacción laboral. En situaciones laborales, Paugman define “empleo precario” cuando para el propio trabajador con un empleo incierto no puede prever su futuro profesional. Esto genera una fuerte vulnerabilidad e incertidumbre ante los derechos de los trabajadores.

Ahora bien, si entendemos la precariedad laboral como principio de desigualdad basada en las relaciones de poder y que viene condicionada por Materialismo Cultural (1985) descrito por Marvin Harris. En su defecto, observamos como se ha materializado “la degradación de los trabajos, la desubjetivación de la producción y la contratación de trabajadores sobre o sub cualificados con respecto a las tareas que tienen que desarrollar” (Longo, 2012, p. 380). La precariedad laboral se articula con el aumento de la subcontratación, tercerización junto con otras formas irregulares e ilegales de estar en un estado precario. Esto genera una percepción desmoralizante a los trabajadores que se ven en la obligación de recurrir a dichos empleos. En este sentido, se muestra como el poder de los trabajadores es inferior frente al capital. En cambio, la precarización de las relaciones laborales repercute en una fragmentación del equipo de trabajo: pérdida de la confianza y el sentimiento de pertenencia. A día de hoy, la precariedad laboral en jóvenes-adultos se considera un fenómeno social, ya que cada día va aumentando la cantidad de persona Entendemos cómo estado precario a aquella condición laboral o social que nos alcanza, simplemente, para sobrevivir en un contexto determinado. Dicho de otro modo, la precariedad laboral podría considerarse como un determinante cultural.

Una de las primeras observaciones es analizar si esta comunidad de estudio es un “no-lugar” (Augé, 2000) donde convergen procesos como la “liminalidad” de los sujetos de estudio o como “rito de paso” (Van-Gennep, 1960). Siguiendo esta línea argumental, se refiere a “no-lugar” a aquellas producciones de realidades simbólicas y estructurales sujetas a los cambios culturales, a las dinámicas sociales, a la aceleración del tiempo y, sobre todo, a la crisis de identidad y significación de ciertos lugares de paso. Asimismo, considerando al individuo como ser social empujado por las exigencias del neoliberalismo y del progreso, éste se ve sometido a procesos de adaptación al medio y a los sucesos que le envuelve.

Por lo tanto, la Teoría de Acción Social (Goodman, 2009) defiende los procesos de adaptación como modelos de supervivencia particular del individuo y sus roles/espacios. Al fin y al cabo, entendemos que la adaptación tiene causa-efecto en la formación de una determinada mentalidad social y cultural de una comunidad u otra. Es por ello que, como seres sociales que somos, buscamos lugares donde nos sintamos identificados y realizados al final del día. Tanto es así que los miembros de esta comunidad no sólo buscan una identidad sino una valorización de su trabajo a pesar de concebir al Foster 's Hollywood como un lugar de paso.

La realidad simbólica, según aporta el antropólogo Víctor Turner (1980), se concentra en la importancia de estar en un estado u otro, donde muchos de estos procesos se ven ritualizados a modo de tránsito de una serie de estatus, más bajo o más alto en función del valor cultural de cada contexto. En la obra del sociólogo Van Gennep (1960), “los ritos de paso” marcan el paso de un estadio a otro basados en la posición socioeconómica que ocupemos en base a la estratificación social. Acompañando de nuevo a Víctor Turner y a Van Gennep, durante el periodo de liminalidad está condicionado por

factores como la ambigüedad, la invisibilidad y la carencia de identidad y significado. Es decir, para estar en el “estado precario” pasamos de estar desempleados a tener empleos forzosos. Sin embargo, el “estado precario” gira en función de los atributos socioeconómicos que nos ofrecen tras pasar de “no trabajar” a “sobrevivir trabajando”. Lo cual la liminalidad es una posición llena de simbolismo, ya que es considerada como un estado transitorio variable con respecto al entorno sociocultural: “lo que no es ni una cosa ni otra, y al mismo tiempo es ambas” (Turner, 1980, p. 110).

En cambio, el estado precario reproduce una constante de invisibilidad. En palabras de Turner, como miembros de una comunidad que somos, la gran mayoría de los individuos “sólo lo que esperamos ver, y lo que esperamos ver no es otra cosa que aquello para lo estamos condicionados, una vez hemos aprendido bajo las clasificaciones culturales” ([Turner, 1980, p. 105-106]; Del Valle, 1987, p. 9). Además, esta categoría institucional produce una diferenciación estructural y estilos de vida desiguales. O sea, las relaciones en cuanto al lugar socioeconómico que ocupemos, afecta a cómo nos sentimos o cómo pensamos, ya lo decía Malinowski en una carta escrita en 1915, “a veces me siento terriblemente enfermo (en el sentido metafórico) y anhelo escaso (Malinowski, 1915).

Por otro lado, los modos de producción y nuestra relación con los productos inciden en la gestión del tiempo, en la reproducción de identidades y las relaciones entre objetos-lugares. En este punto histórico de neoliberalismo, donde persiste una sobremodernidad abordada por Marc Augé (2000), nos vemos abrumados por la cantidad, y no calidad, de nuestros estilos de vida. El siglo XXI representado como una fuente de sobreexposición a estímulos, el valor que le damos a los espacios, al tiempo, a las personas, a los objetos y a nuestro entorno arrastra grandes símbolos de temporalidad.

Esta temporalidad del valor hacia las cosas nos sugiere un punto clave a la hora de aprehender sobre la perdurabilidad, la memoria y la identidad (Calonge Reillo, 2012; Antón, 2012). Sin estas tres características, la cultura dejaría de ser cultura. Dicho de otra manera, tanto la memoria como la identidad son pasajes que deben perdurar en el tiempo, aunque en ellas se produzcan modificaciones por las diversas configuraciones culturales emergentes. De ahí, la importancia de hoy en día sobre las expectativas laborales y las referencias laborales de generaciones pasadas.

Desde la perspectiva de la “Antropología Sin Sentido”, Antón Hurtado (2012) nos invita a reflexionar acerca de la siguiente cuestión: ¿cómo le damos sentido a la vida si está en un estado de vértigo? Y la respuesta no, no es ingerir una pastilla de biodramina. En este caso, ya mencionado por el sociólogo Comte, estudia cómo influye la red económica en este tejido social sistémico en el “saber para prever y prever para promover” (Antón Hurtado, 2012, p. 359). Ya no sólo nos encontramos frente a una crisis económica, sanitaria o ecológica, sino que nos enfrentamos a una crisis de identidad en las sociedades postmodernas. Tanto el estructuralismo de Lévi-Strauss (1918) como la interpretación capitalista de la cotidianidad de nuestros estilos de vida acontece a un “relativismo total” donde recalca el lema del “Todo vale”.

2.3.2. Lugar de paso en una empresa

Cada sociedad, en términos generales, está enraizada entre unas simplicidades y complejidades que el ser humano, a través de su latente curiosidad por comprender el mundo, busca y crea mecanismos de adaptación cultural. Para explicar los ritos de paso nos basamos en la obra del filósofo Van Gennep. En las primeras páginas, se comentó

cómo las teorías evolucionistas clasificaron las culturas suponiendo su mentalidad: salvaje, bárbara y civilizada. Por ello, el aprendizaje cultural se vertebra a través de una red cognitiva y mental que se integra en la eficacia simbólica de los individuos (Levi-Strauss, 1963).

Según señala Rappaport, los rituales son elementos imprescindibles para comprender las culturas y todas sus variables, o como bien menciona el autor el ritual es aquel “acto social básico de la humanidad” (Rappaport, 2001). Para Leach, el ritual es como un baúl lleno de información que se va transmitiendo de generaciones en generaciones y que aportan a las generaciones nuevas unas primeras bases para enfrentarse al desorden del mundo (Leach, 1978). El ritual está compuesto de símbolos y significados envasados en códigos con información de cómo interpretar la realidad. Para Levi- Strauss, este proceso de codificación es una forma de prescribir la cultura (Lévi-Strauss, 2008). Sin embargo, no hay una definición concreta de ritual, pero nos son útiles para comprender la realidad que vivimos (Kertzer, 1988).

Independientemente de la eficacia simbólica, los procesos rituales se definen como los espacios en los que se produce un intercambio de emociones, reglas, expresiones, símbolos, lenguajes, etc. Los procesos rituales, analizados desde la *Business Anthropology*, también, son aquellos encargados de dar estructura para que una realidad sea entendida. En otras palabras, el rito puede presentarse como un conjunto de reglas de conductas destinadas a la conservación del orden y las normas sociales (García, 2003).

No obstante, cada sistema cultural o cada sociedad tiene etapas de crecimiento, separación y desarrollo para los miembros que la constituyen. Cada individuo debe sentirse identificado por un “estatus” característico en cada cultura otorgándole cierta posición regladas por unos esquemas previamente establecidos. Los ritos son un puente

de transformación de una fase a otra por los participantes en función de cada cultura. En el ámbito empresarial, la firma de un contrato laboral “de prueba” es como la fase de iniciación o agregación, mientras que, pasado un tiempo, ese contrato vuelve a reescribirse para dar lugar a un contrato indefinido o fijo que articula con la empresa y el equipo un mayor grado de pertenencia; fase liminal (Van Gennep) o no-lugar (Augé, 2017). Mientras que, la fase final (fase de separación) es cuando se deja la empresa. Por lo tanto, la práctica ritual está dividida y jerarquizada a nivel cultural y son los ritos de paso aquellos nexos que nos permiten estar de una posición a otra. La temporalidad y la espacialidad de cada rito de paso es clave ocupar una fase liminal (Turner, 1988).

Según anuncia Van Gennep, la vida individual, sea cual sea la sociedad o la cultura, consiste en pasar de un estado, de una edad o de una ocupación a otra (Van Gennep, 2008). Estas transiciones de una situación a otra es lo que se llaman ritos de paso. Van Gennep distingue categorías durante el proceso ritual: de iniciación, de separación, de margen (liminal) y de agregación. En la hostelería, un rito de paso puede ser la comensalidad o cuando los trabajadores esperan irse. En nuestra cultura actual, referida como cultura del exceso o cultura rápida, la comensalidad requiere tiempo, ya que es una práctica alternativa que alargamos durante el proceso de digestión. Nos encontramos en un multiverso de identidades vulnerables y cambios a la orden del día donde los valores culturales son cada vez más inestables.

En la obra de referencia *Los no lugares. Espacios del anonimato* (2000), Marc Augé nos expone la noción de los “no-lugares” a través de una mirada antropológica. Un lugar es identidad, relación y significado. Esto cohabita con el contexto actual de sobremodernidad, o como bien nos traduce Baumann como “realidad líquida”. “Un no-lugar es un espacio despojado de las expresiones simbólicas de la identidad, las relaciones

y la historias” (Baumann, 2000, p. 111). En la hostelería se produce un encuentro entre extraños puede definirse como un acontecimiento sin pasado y sin futuro. Se establece un contacto no duradero y sin implicaciones de temporalidad. La hostería, en este caso un restaurante, siguiendo las líneas argumentadas por Bauman, es un lugar donde las personas tienen un carácter público. “Lugares que no se las inste, presiones u obligue a quitarse la máscara para expresar sus sentimientos y pensamientos más íntimos e incluso sus preocupaciones más profundas” (Bauman, 2000, p. 104).

Por lo tanto, la percepción de un lugar es un proceso social porque relaciona esa alteridad y otredad con los límites de lo considerado como propio. Bauman en *Ética posmoderna*, sin seguir la estela de Levi Strauss, propone categorías fáticas (incluyentes) y émicas (expulsivas) aplicables en cualquier sociedad, cultura, lugar y entorno. En el mundo de la hostelería, bajo la traducción etnográfica, se elaboran descripciones sobre la disposición de los lugares y su eficacia simbólica. Jock Young (2001) analiza que, agentes como la bulimia y el canibalismo son patrones nacidos del control social y por la afluencia de las exigencias postmodernistas. De esta manera, se originan los polos extremos de esta cultura de excesos, ya que o se sobrevive o se “supervive”. Estos polos están basados en el grado de tolerancia donde existen extremos que pasan de una sociedad que rechaza la diferencia a otra que le vale todo. En efecto, este hecho va vinculado a la globalización como forma de inclusión-exclusión social selectiva. Otra metáfora más de lo que serían los “no-lugares” (Marc Augé).

Estamos rodeados de “no-lugares”. En la actualidad, con las políticas neoliberales donde emerge unas inseguridades como principales mecanismos de expulsión identitaria (Derrida, 2002). La teoría mercantil diverge de la norma social como el desempleo, por ejemplo. El desamparo económico y laboral de una persona la excluye de poder suplir

unas necesidades básicas y le niega o cancela sus derechos laborales o estado de bienestar social. Al igual que Julio Cortázar, Levi-Strauss, en *Tristes Trópicos* (1955), menciona que la relevancia de las sociedades “antropofágicas” o “antropoémicas” tratan de incorporar o expulsar elementos que alteran los órdenes sociales preestablecidos. Sin duda, esto incide en la estructura de las dinámicas humanas debido a que orienta la gestión del espacio social de las comunidades occidentales y transforma la pirámide de estratificación de las mismas.

Esto se relaciona con que el pasado siempre vuelve y se refleja en nuestra cultura como costura de referencia. Estas referencias del pasado actúan como indicadores de temporalidad de lugar. Este contexto de sobremodernidad, como defiende Marc Augé, tiene la tendencia de crear no lugares. En cambio, los espacios son distintos a los lugares y a los no-lugares. Los espacios son “lugares prácticos” o conjunto de elementos en movimiento, mientras que, “lugar” es la coexistencia de elementos que ofrecen una espacialidad y una temporalidad. En *Los no lugares. Espacios del anonimato* (Augé, 2000):

Esta concepción del espacio se expresa, como hemos visto, en los cambios en escala, en la multiplicación de las referencias imaginadas e imaginarias y en la espectacular aceleración de los medios de transporte y conduce concretamente a modificaciones físicas considerables: concentraciones urbanas, traslados de poblaciones y multiplicación de lo que llamaríamos los «no lugares». Por oposición al concepto sociológico de lugar, asociado por Mauss y toda una tradición etnológica con el de cultura localizada en el tiempo y en el espacio. Los no lugares son tanto las instalaciones necesarias para la circulación acelerada de personas y bienes (vías rápidas, empalmes de rutas, aeropuertos) como los medios de transporte mismos o los grandes centros comerciales, o también los campos de tránsito prolongado donde se estacionan los refugiados del planeta (Augé, 2000, p. 41).

3. OBJETIVOS

El objetivo general de este estudio de caso es analizar a la comunidad formada por el Foster 's Hollywood del centro de la ciudad de Salamanca. Esta aproximación holística pretende explorar los modelos productivos y relacionales de esta empresa que la llevan a ser lugar de paso para las personas. Este objetivo general se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

- Estudiar la noción de precariedad laboral tanto como realidad simbólica compartida por la comunidad de estudio o comprendida como “no-lugares” (Augé, 2000).
- Conocer las relaciones sociales del entorno laboral basadas en los modos de producción, diseño y redistribución de dicha empresa.
- Relacionar la carga laboral con los roles sociales estereotipados en las dimensiones familiares, sociales y laborales.
- Analizar, bajo la mirada antropológica, cómo la “liminalidad” (Van Gennep, 1960; Turner, 1980) forma parte de los “ritos de paso” (Van Gennep, 1960) de esta comunidad de estudio.
- Indagar sobre las expectativas, aspiraciones y dignificación laboral de los sujetos de estudio tras un enfoque diacrónico de su “particularismo histórico” (Harris, 1968).

4. HIPÓTESIS

Se plantean las siguientes hipótesis:

- La precariedad laboral está representada por perfiles como: estudiantes, jóvenes o personas que no han encontrado salidas laborales en lo referente a su formación.
- La precariedad laboral ocurre más en aquellas empresas dedicadas a la hostelería. En concreto, las franquicias de *Fast Food*.
- La precariedad laboral tiene que ver con que nos tomamos estos contratos temporales como ritos de paso.
- La precariedad laboral como un nuevo nomadismo sociocultural.

5. METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN.

La metodología y las técnicas de investigación empleadas se basan en las tres exigencias de la Antropología: el saber global, el saber sistémico y el saber práctico. Para que una investigación tenga carácter antropológico, el saber global requiere un enfoque holístico e interdisciplinar. También, que se consideren un encuadre diacrónico y dinámico, debido a que las realidades que estudiamos están en constante cambio. En segundo lugar, el saber sistémico se encarga de establecer relaciones y trata de explicar por qué no ocurren otras. Por último, el saber práctico de la Antropología es que, finalmente, la investigación pueda ser aplicada al contexto en cuestión.

En cuanto al esquema metodológico seguido, para generar un diseño cultural de esta investigación desde la Antropología es necesario aplicar tres métodos: inductivo, deductivo y abductivo. El modelo inductivo es la primera fase de la investigación y ésta se construye a través del proceso descriptivo: diseño, población, trabajo de campo, entrevistas, cuestionarios, observación participante etc. Asimismo, el método deductivo nos ayuda a realizar comparaciones y hallar relaciones. Mientras que, el método

abductivo es el encargado de prever como va a evolucionar dicha comunidad de estudio en el entramado cultural, una vez analizados e interpretados los datos recogidos.

5.1. Método inductivo

- **Descripción del campo de estudio: comunidad y muestra.**

Según los objetivos establecidos en esta investigación, el siguiente estudio etnográfico está basado en la observación participante, entrevistas semiestructuradas a la comunidad de estudio y encuestas divulgadas por las redes sociales para ampliar la percepción de la comunidad consumidora o no de esta empresa. De las aproximadamente 15 componentes de este equipo de trabajo, la intencionalidad del mismo es aplicar las entrevistas a cada miembro que se ofrezca voluntario/a y ser partícipe de este proyecto.

El carácter de esta investigación es oportunista debido a que empieza la investigación antes de tomar consciencia de que me encontraba en el lugar de investigación *in situ*. Es, por tanto, que el diseño de esta propuesta surge de la negación de otras tantas.

A modo de contextualización del lugar y el tiempo, los datos recogidos se extienden entre los meses de noviembre del año 2021 hasta el final del TFM, junio 2022 aproximadamente. Tanto la comunidad de estudio como la observación participante se centra en lo que ocurre – y lo que no- en el Foster’s Hollywood durante el siguiente periodo de tiempo: noviembre 2021 hasta marzo 2022 inclusive. Este establecimiento se localiza en el centro de la ciudad de Salamanca, a dos minutos andando de la plaza mayor de Salamanca. En esta ciudad hay dos locales de la misma franquicia. Mientras que, uno

de ellos se encuentra en el centro de la ciudad, el otro se localiza en el Centro Comercial de Santa Marta; un pueblo muy próximo a Salamanca.

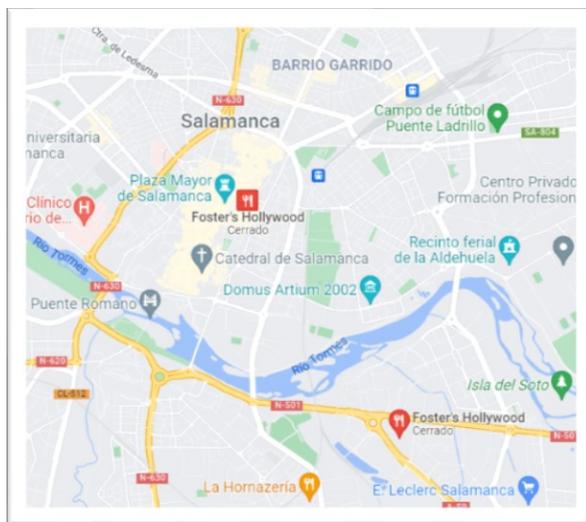


Ilustración. “Mapa de Salamanca”

La historia de esta cadena nace en los años setenta donde un grupo de californianos residentes en Madrid compartían un sueño. ¿Cuál va a ser si no el sueño americano? Traer el sabor de América a España. En 1971, se abre el primer establecimiento en la calle Magallanes de Madrid. De ahí, la etimología de su nombre. Más allá de la búsqueda del éxito del sabor americano en España, este grupo sólo añoraba la comida de su país. Ese sentimiento de nostalgia hizo la gran expansión geográfica de esta cadena, llegando a 116 restaurantes a nivel nacional. Gracias a Mar Brownstein, Douglas Delfeld, Anthony Unger y su hermano Stephen Unger se desarrolla un concepto muy de moda en la actualidad “la cultura a la carta”. Un elemento con carácter globalizador muy ligado a complacer al turismo y al negocio de merchandising, bajo una temática muy norteamericana.

El gran *clickbeat* de su éxito, un mundo con sabor a América, es acogido por el grupo Zena. El Grupo Zena fue una de las primeras empresas familiares en introducir la hamburguesa en España. Es decir, es una de las empresas promotoras de insertar la comida americana a niveles internacionales. Sin lugar a dudas, los sabores made in USA triunfaron y triunfan en nuestro mercado globalizado: ¿más baratos y más rápidos?

En cuanto a la descripción del campo de estudio, se acoge al grupo de empleados/as que constituyen al equipo del Foster's Hollywood. Este grupo de personas es una comunidad que tienen, aparentemente, un punto en común: el trabajo. La vida laboral es un eje promotor de la socialización de las personas. Como en casi la mayoría de las comunidades existe una estratificación y jerarquización de poder en cuanto al cargo que ocupes dentro de la empresa. En este sentido, podemos suponer que cada uno de los sujetos sociales tienen una relación distinta con la empresa y con su ambiente laboral. A continuación, se muestra una tabla donde se engloba a la comunidad de estudio salvaguardando su anonimato y privacidad:

Comunidad de estudio	Sexo	Rol	Contrato (horas/semana)	Horas complementarias	Supera el salario mínimo (950 euros/mes)
E1	M	Ayudante de cocina	20	Sí	No
E2	H	Jefe de Sala	40	Sí	Sí

E3	H	Motero + ayudante de camarero	20	Sí	No
E4	M	camarera	20	Sí	No
E5	H	Motero + camarero	30	Sí	Sí
E6	H	Motero + camarero	30	Sí	Sí
E7	H	Jefe de Sala	40	Sí	Sí
E8	H	Gerente	40	Sí	Sí
E9	M	Jefa de cocina	40	Sí	Sí
E10	M	2ª jefa de cocina	40	Sí	Sí
E11	H	Motero + ayudante	20	Sí	No

		de camarero			
E12	H	Ayudante de cocina	20	Sí	No
E13	M	camarera	20	Sí	No
E14	M	Ayudante de camarera	20		No

Tabla 1: comunidad de estudio por diferentes variables. Fuente: elaboración propia.

- **Trabajo de campo y observación participante**

Esta investigación antropológica tiene la particularidad en que he sido parte de la comunidad de estudio. Mis vivencias sobre la precariedad laboral y las expectativas puestas en mi futuro profesional en las dinámicas y estructuras de esta empresa han sido compartidas por los agentes sociales estudiados. Al ser percibida como una más de la comunidad de estudio me ha permitido aproximarme, ya no sólo a las experiencias de cada sujeto social, sino que me ha proporcionado datos acerca de sus vidas personales. Mi doble rol ocupado en esta comunidad y en esta investigación ha sido como antropóloga y como camarera. Por lo que mis enfoques EMIC y ETIC están totalmente presentes en el análisis antropológico. Asimismo, el sentimiento de pertenencia en esta comunidad de estudio ha ayudado a registrar y a profundizar en las vivencias de cada miembro, mientras

que, la figura de antropóloga ha proporcionado la mirada holística durante la observación participante de este fenómeno sociocultural.

En primera instancia, el Trabajo de Campo se centra en pasar 5 meses en la empresa del Foster 's Hollywood del centro de Salamanca. Para ello, el rol que ocupó en esta investigación es doble: como trabajadora precaria del Foster 's Hollywood y como observadora participante (Greenwood, 2000). Para la empresa, mi posición como trabajadora es ser ayudante de camarera - aunque, de cierto modo, realizo las funciones de camarera -, mientras que, para el proceso etnográfico, mi figura como antropóloga y estudiante del Máster de Antropología por la Universidad de Salamanca. Esta virtud emic-etic se corresponde a los principales métodos y técnicas cualitativas de investigación en Antropología (Jociles, [1999], 2010).

Según Delgado y Gutiérrez (1994), en el capítulo de “la teoría de la observación”, proponen dos tipos de observación participante: exógena y endógena. La observación participante exógena constituye un modo de análisis más representativo. En este caso, la observación participante endógena aporta una mirada autoetnográfica del fenómeno social del estudio (Blanco, 2012). Para llegar a entender una práctica social (Díaz de Rada, 2010) es necesario profundizar en los diferentes discursos de cada escenario y en función de cada sujeto social (Alonso, Gallego y Honey, 1994). La finalidad de la observación participante es “captar la realidad social y cultural de una sociedad o grupo social determinado, mediante la inclusión del investigador en el colectivo de estudio” (Maestre, 1990, p. 38). Ricardo Sanmartín recalca el papel de la observación participante durante el proceso etnográfico y nuestro papel en sí mismo como el “convivir con los actores sumerge al investigador en el baño de información nutrida por una pluralidad de fuentes que emanan continuamente” (Sanmartín, 2003, p. 60).

En otro tanto, el enfoque de esta investigación y análisis sistemático se construye y deconstruye a través de un proceso autoetnográfico (Ellis, Adams y Bochner, 2015). “No se trata de tener piel de camaleón, sino alma” (Sanmartín, 2003, p. 59). Esta aproximación antropológica tiene como desafío comprender experiencias culturales de esta comunidad mediante la propia vivencia personal. La autoetnografía como proceso y producto combina el carácter autobiográfico con la etnografía. Durante el trabajo de campo, mis propias preguntas y mi búsqueda de respuestas me han llevado a vivir una experiencia transformadora e íntima de manera analítica y hermenéutica (Lisón Tolosana, 1998).

Por lo tanto, una vez seleccionados a los informantes¹⁹ trataremos de buscar el sentido y a posteriori dar sentido al fenómeno social comprendido. Todo proceso etnográfico requiere un gran esfuerzo y una manera de expresar un acontecimiento, ya que, detectar esas conexiones, contrastes, tensiones, asociaciones y relaciones de distinto tipo entre los elementos culturales - grandes o pequeños - de los que se componen los fenómenos culturales, no es una tarea simple.

Partiendo de que esta comunidad de estudio representa un problema sociocultural: la precariedad laboral como rito de paso del Foster 's Hollywood (Salamanca). Esto se debe a que las situaciones ordinarias o cotidianas no suelen ser percibidas por estos mismos sujetos que las constituyen (Labov, 1976; Marshall y Rossman, 1989). A su vez, se participa en el desarrollo de las mismas con diferentes estrategias y diversos enfoques

¹⁹ Para Maestre, un informante es uno de los miembros que conforman la comunidad de estudio a través del cual se establece un vínculo investigador-informante para obtener unos datos adecuados que nos resultaría más complejo de conseguir durante la observación participante y anotaciones en el Diario de Campo (Maestre, 1990).

(Gold, 1958; Junker, 1960; Spradley, 1980). De tal manera que, la aproximación antropológica se da tanto en intervenir con la comunidad como observar sus acciones en dichos escenarios (Guber, 2001).

No cabe duda que, las herramientas metodológicas empleadas “no son otra cosa que refinamientos o desarrollos de los métodos que se usan en la vida cotidiana” (Hammersley y Atkinson, 1994, p. 29). La propuesta inicial es “dar sentido a acciones que de otro modo son incoherentes” (Firth, 2010, p. 608). Sin duda, el primer paso de cualquier proceso etnográfico es aprender, lo que previamente es desconocido para nosotros, los patrones de conducta de los agentes sociales que intervienen (Jociles, 2018).

Teniendo en cuenta que, según mencionan Taylor y Bogdan, no hay que partir de la idea de que por hablar el mismo idioma que los agentes sociales, su uso y aplicación puede ser distinto o tener otro significado (Taylor y Bogdan, 1984). Por ello, estos meses de trabajo de campo y observación participante han sido una pieza clave para conectar con la comunidad de estudio y sus diversos escenarios. En esta aproximación antropológica, como apunta Wolcott (1993), la fase de extrañamiento es tan difícil para el investigador in-situ y, a su vez, tan necesaria para alcanzar la interpretación holística de esta investigación. Ya lo describió Buxó (1996), la “sensibilidad antropológica” es un equivalente a todo conjunto de técnicas y métodos etnográficos que constituyen a un aprendizaje de percepción.

- **Entrevistas y cuestionarios**

Las entrevistas pueden interpretarse como vehículo que permite a la etnografía proporcionar relaciones contextuales y significaciones acerca de un fenómeno social. La

“entrevista antropológica o etnográfica” - *Ethnographic interview* (Agar, 1980; Sprandley, 1979) - que se diferencia del resto de disciplinas porque evita caer en el bagaje de perspectivas etnocéntricas (Gómez García, 1984). Puesto que son una herramienta y técnica de la investigación etnográfica, busca relaciones entre la información sobre el estado de la persona entrevistada y el fenómeno social que tiene lugar en dicho tejido cultural. Es importante, previo a la entrevista, registrar los datos personales del/la entrevistado/a, más allá del nombre: el sexo, estado civil, estatus socioeconómico, formación académica, ámbito familiar, etc. A partir de ahí, realizar preguntas abiertas ya estudiadas y evitar, como lo denomina Guber (2001), “el arte de no ir al grano”.

En contraste, los cuestionarios divulgados por las redes sociales se han distendido a modo de *efecto bola de nieve*²⁰. Desde el punto de vista como clientes, el objetivo del cuestionario es conocer las respuestas y las vivencias de las personas que eligen o no ir a este local, o en general, a esta franquicia. Para adaptarnos al contexto, se hace uso de la etnografía digital (Pink, 2019) para que la comunidad de clientes interesada aporte sus vivencias acerca del Foster’s Hollywood.

A modo de síntesis, el cuestionario junto con el trabajo de campo y las entrevistas semiestructuradas nos ayudarán a producir los datos necesarios para llevar a cabo esta investigación antropológica.

²⁰ Es un tipo de técnica de investigación cuantitativa con el objeto de encontrar una representatividad de los sujetos partícipes en base al fenómeno de estudio. Este muestro no es probabilístico.

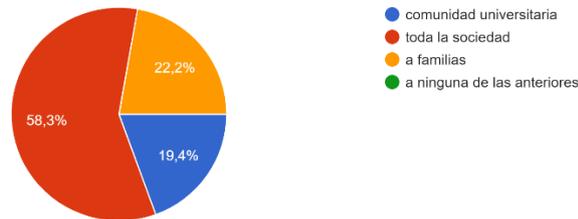
5.2. Complejo cronotopo

La labor de un antropólogo en una empresa se efectúa en averiguar las dinámicas de organización, los elementos que general la problemática de la precariedad laboral y las prácticas de los individuos que los llevan a percibir como lugar de paso el contexto laboral en el que se encuentran.

El complejo cronotopo nos permite enlazar tanto las redes espaciales como las temporales para comprender el porqué de dicho diseño cultural (Antón Hurtado, 2012) Por ello, la contextualización previa nos ofrece un mapeo amplio entre las características políticas, sociales, culturales y económicas. La complejidad de sistemas analizados bajo la mirada holística nos ayuda a establecer relaciones entre las diferentes dinámicas del contexto. En el ámbito espacial del fenómeno nos centramos en una empresa (Foster ‘s Hollywood) donde se comparan las vivencias de la comunidad de estudio para aproximarnos, hermenéuticamente, a su realidad.

Desde un punto de vista geográfico, esta investigación se enmarca en la ciudad de Salamanca. Durante el trabajo de campo se observa cómo funciona su distribución, organización y gestión del personal y de los clientes. Asimismo, la imagen que proyecta la empresa en la comunidad y su vinculación con la misma. La comunidad de estudio interpreta que los productos y los precios no van dirigidos a la comunidad universitaria (Anexo 3: cuestionario). Para esta cuestión, en el siguiente gráfico se registra la percepción de los clientes:

¿A qué grupo social cree va dirigido la venta y consumo del FH?
36 respuestas



Ecuación 1: Los productos van destinados a.

Fuente: elaboración propia

En el eje temporal, llevado a cabo a través de un análisis diacrónico y dinámico de la propia observación participante, se constata que significados y símbolos son relevantes para identificar a la empresa como lugar de paso. En esta identificación se pretende observar las distintas fases de los ritos de paso que se dan y las que no. Paralelamente, dentro de espacio-tiempo, se estudia a lo que lleva a la empresa a ser un no lugar siguiendo los procesos sociales, culturales, económicos y políticos. En este sentido, destacamos el valor simbólico del parentesco establecido entre el trabajo productivo-reproductivo y la marca-identidad. Una mención unánime por los empleados es la disposición de 50% de descuento en los productos de la empresa, un hecho que los arraiga más a este lugar.

6. RESULTADOS: Método deductivo.

Este apartado es donde se expresan las interpretaciones y resultados de un proceso etnográfico complejo. El análisis de los datos obtenidos se ha llevado a cabo gracias a las participaciones de las personas que han querido formar parte de una realidad emergente

y simbólica. Asimismo, tanto las aportaciones antropológicas del trabajo de campo como las técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas aplicadas han generado una aproximación holística de las vivencias de la precariedad laboral de dicha empresa.

A continuación, se presentan los diferentes discursos en función de la codificación y categorías hiladas durante el proceso de investigación y la observación participante (Jociles, 2018):

6.1. Hacer retrospectiva no es un buen ejemplo para el presente.

Es imposible querer llevar la vida que nuestros padres o que nuestros abuelos llevaban entonces. En el panorama actual, las estructuras sociales del pasado no encajan en las dinámicas emergentes. Sin embargo, un acto humano por deconstrucción es llevar todas nuestras vivencias a la comparación. Como dice el refrán, “las comparaciones son odiosas”. Estas comparaciones las orientamos hacia personas (“Otros”, término de otredad), hacia la condición biológica (“Género versus Sexo”, término de alteridad) y hacia el tiempo²¹ (brechas generacionales).

En este sentido, nuestra comunidad de estudio intenta conciliar la idea pasada de buena economía familiar con sus economías presentes. Para ello, en una de las entrevistas se hace hincapié en “6:1 Mi casa siempre ha tenido buena economía familiar, pero sin vida. Sí que es verdad que entraba mucho dinero a mi casa, pero ¿para qué? Si mi padre no estaba en casa”. Este apunte toma relación entre “lo económico” y el sentido del valor

²¹ En el libro *Cambia mi corazón: Encuentros con un Dios que nos transforma* (2008), Priscilla Shirer nos recuerda que “con frecuencia estamos tan atrapados en el ayer, en el tiempo pasado, que no experimentamos misericordia para el presente. Permitimos que el encanto de lo pasado nos prive del gozo del gozo de lo que vendrá (Shirer, 2008, p. 121).

doméstico. La economía familiar consiste en la gestión de recursos con el fin de satisfacer las necesidades del ámbito doméstico. Con el auge del capitalismo, la economía se vuelca en los beneficios y en la rentabilidad como principio de productividad humana. Posteriormente, los efectos del neoliberalismo abogan por una economía basada en la especulación como, por ejemplo, las criptomonedas. Es decir, en una economía invisible con grandes efectos en el desarrollo social y cultural del individuo. Todo este recorrido histórico de los impactos de la economía ha afectado a la condición de bienestar en la unidad familiar y en el lugar del trabajo.

Desde la mirada antropológica, la familia como estructura institucional adquiere un papel esencial para la transmisión de valores culturales y morales. Es decir, no podemos analizar la economía sin la afluencia de “lo moral” y de “lo social”. Es por ello que las tradiciones y las costumbres son fenómenos que influyen en nuestra manera de ser y de vivir. En este caso, dos de las entrevistas realizadas nos lo muestran: “2:1 Mi padre se dedicaba a la construcción, siempre se ha dedicado a eso. Yo era cofrador que empecé con él, pero lo dejé con la crisis”, y en otro caso, “4:1 Mi padre se ha dedicado a la hostelería toda la vida desde los 16 años hasta que se ha jubilado. Mi madre, a día de hoy, sigue trabajando en la hostelería. Yo sigo los mismos pasos que ellos”. En ambos sujetos sociales, la vida se ve más segura si se sigue los pasos de la generación anterior. La huella familiar encarnada es un condicionante de cómo queremos que sean nuestras vidas en un presente y futuro. Por lo tanto, ceñirnos a las referencias del pasado o de lo que hemos conocido no tiene en cuenta las dinámicas sociales ni los cambios de mentalidad cultural en el contexto particular.

En el Diario de Campo se describe que “la comunidad de estudio me recuerda a como si cada día fuéramos a la cena de navidad con familiares desconocidos en el que

todos pretendemos que todo salga bien al final de la noche. Nos vemos obligados a poner nuestras mejores sonrisas en cada turno de trabajo” (Diario de Campo, 03-03-2022). Es decir, la empresa sigue unas pautas similares a la que se estructura del modelo familiar; cada trabajador cumple su rol y lo que se espera del mismo. También, hay mucho paternalismo dentro de la empresa, como bien investigó García García (1996)²², ya que la empresa porta estrategias invisibles ante la manipulación simbólica dentro su distribución y organización del trabajo. Un símil muy apropiado en cuanto a cómo se conforman las familias tradicionales y en la gestión del ámbito doméstico.

Por otro lado, el modelo educativo es un agente determinante en este análisis, puesto que es un vehículo de transformación sociocultural, si así lo quisiéramos. A nivel productivo, el ámbito educativo cumple la función de formar a seres capaces de pensar por sí mismos. También, otorga al ser humana la capacidad de reflexionar sobre aquello que les pasa y portar las herramientas para cambiar aquello que no les parece justo, igualitario o equitativo. A nivel reproductivo, el papel de la educación se encarga de transmitir valores culturales a través de la retrospectiva y la prospectiva. Sin embargo, en la actualidad, la vida educativa se ha alargado y ha dado lugar a generaciones con más – quizás, mejor – formación académica y profesional. No obstante, el acceso al mercado laboral, a pesar del alto nivel educativo de las nuevas generaciones, se ha vuelto más compleja.

A modo de síntesis, la estructura familiar y la extensión de la vida académica juegan un rol importante ante el fenómeno de estudio: la precariedad laboral. Esto figura

²² En su investigación *Prácticas paternalistas. Un estudio antropológico sobre los mineros asturianos* (1996), García García analiza cómo la concepción estamental de la empresa repercute en la forma en la que la economía afecta a la población.

en que el rito de paso del estudiantado en la unidad familiar tenga más duración, condicionando a que las relaciones de dependencias económica, social y cultural sean cada vez más fuertes. La economía familiar se ve afectada por la tardía emancipación de los/as estudiantes que, en su esfuerzo de salir de este yugo, acceden a trabajos temporales.

6.2. La perspectiva de género, un ingrediente ausente.

Los sesgos de género²³ los podemos encontrar en cualquier tejido cultural. En pleno siglo XXI, la diferenciación por sexo y género sigue presente en la empresa y en su diseño cultural o del producto en sí mismo. Desde que las mujeres se insertaron en el mundo laboral, los roles que ocupan las mismas se han multiplicado: multitarea. Es decir, cumplen muchas posturas sociales desde que combinan el mundo público y el mundo doméstico (Rosaldo, 1974). Tanto la familia como la empresa se sustentan por la división sexual consensuando unos espacios y tiempos regidos por los determinismos biológicos. Sin embargo, se han dado algunos cambios sociales gracias a las luchas feministas. En la economía familiar y en el ámbito doméstico, las mujeres han estado encarceladas e invisibilizadas en cuanto al siguiente argumento registrado: “6:1 mi madre siempre ha

²³ Los sesgos de género son aquellos patrones naturalizados, aprendidos o inconscientes que se aplican a hombres y a mujeres de formas distintas. Estas adscripciones suponen un factor diferenciador basado en los prejuicios, estereotipos, discriminaciones, etc. La cuestión de género es un tipo de creencia o condición que ha perdurado a lo largo de la historia y que ha estado influenciada por la información que recibimos, otorgándole menos valor a las mujeres. Estos sesgos de género se fundamentan en cómo esperamos que se comporten las personas, es decir, se estereotipa el cuerpo femenino, sus roles, sus expectativas, sus “no-lugares” (Augé, 2000), etc.

sido de la escuela antigua; ama de casa. El que trabajaba siempre ha sido mi padre. Mi padre nunca estaba en casa. Nunca”.

Desde que las mujeres se integraron al mercado laboral consiguieron más independencia y empoderamiento, aunque todavía seguimos sin igualdad ni equidad porque la cuestión de género sigue estando presente en el entramado cultural (y en la cultura de empresa). La sombra del pasado de la figura de la mujer como cuidadora todavía prevalece hoy en día, pero en distinto grado. Desde que las mujeres se insertaron en el mercado laboral, las lógicas de los cuidados familiares y no remunerados nos deja al descubierto una sororidad y solidaridad intergeneracional. “2:1 el niño me lo cuida mi madre, y muchas veces cuando salgo de trabajar a las 17.00 horas, me voy a comer a su casa”.

De este modo, los sesgos de género afectan negativamente a las mujeres. Éstos son las raíces por las cuales existen o se dan desigualdades de género. En el ámbito laboral, se han promovido acciones de discriminación positiva para integrar políticas de igualdad de género en las empresas. Sin embargo, esto no elimina que todavía existan ciertas desigualdades, y, más aún, cuando hablamos del techo de cristal en el mundo corporativo y la invisibilización de mujeres en puestos directivos o de liderazgo.

En la actualidad, en ciertas empresas existen diferencias salariales por cuestiones de género. Ahora, se adoptan políticas de igualdad e inclusión que promueven reducir la brecha salarial y la revalorización de los puestos donde ni el sexo ni el género sean condicionantes de ocupar los mismos. Es por ello que, en el “Plan Estratégico de Igualdad

de Oportunidades”²⁴ propone medidas para la reducción de las desigualdades de género en el ámbito del empleo y la economía. En la teoría y en la práctica, los sesgos de género repercuten en las mujeres según su rendimiento (valoración de su trabajo), de atribución (logros y méritos), de afinidad (apariencia, estilo de vida y creencias), de maternidad (determinismo biológico) y por estereotipos (cualidades asociadas en función del género: subordinación).

Por otro lado, en la empresa, los micromachismos o las conversaciones sexistas es una carta muy recurrente entre la plantilla de trabajo. En la siguiente entrada al Diario de Campo se recoge el testimonio de cómo persiste un silencio en cuanto a las connotaciones negativas de ser mujer en el ámbito laboral: “Hoy me han tocado el culo en el trabajo y he actuado como si nada. Cómo si ya supiese que el cuerpo no es propiedad mía. No es la primera vez que me pasa, ¿he hecho mal en normalizarlo?” (Diario de Campo, 06-12-2021).

6.3. Expectativas y dignificación laboral: ¿dónde están?

Las expectativas laborales van muy ligadas a la dignificación laboral en la cultura de trabajo. Se observa el anhelo de esperanza a que todo vaya mejor y la mirada perdida hacia un futuro incierto. Estos conceptos que están a la orden del día generan un

²⁴ Estos planes y objetivos de la igualdad entre hombres y mujeres fueron desarrollados desde el Instituto de la Mujer en 1983. Fue aprobada, Ley Orgánica 3/2007, para conseguir una igualdad EFECTIVA entre los géneros y lo que supuso la implementación de políticas de igualdad. Sin embargo, el Plan Estratégico para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2022-2025 fue aprobado por el Consejo de Ministros en marzo de 2022.

sentimiento de inseguridad entre los trabajadores. Porque, bien está trabajar o tener un empleo, pero las condiciones laborales no se mimetizan según los nuevos estilos de vida o acontecimientos (Véase el conflicto de Ucrania). Las subidas de los precios del mercado como la gasolina, los productos del supermercado o las cartas de los restaurantes no se corresponden con la realidad que vive la comunidad de la hostelería.

Si las expectativas se entienden como aquellas metas que alcanzamos por nuestro esfuerzo y dedicación; la dignificación sería entendida como “lo justo” o “lo merecido”. Sin embargo, en el contexto actual, son conceptos que han sido forjados sin ninguna delimitación. En este caso, no cumplir las expectativas alude a la parte ética y moral del ser humano y de su toma de consciencia. En cambio, la ecuación de la dignificación laboral tiene elementos políticos, de seguridad, de estabilidad, etc. Para ello, en una de las entrevistas se profundiza sobre lo que se cree qué es la estabilidad laboral y de lo que realmente es:

“1:8 Mi vida es estable. Es una especie de estabilidad que en el fondo no me hace feliz. Pero esto es lo que te da estabilidad porque tú trabajas, estudias, vas al gimnasio, sales de vez en cuando con amigos y ya está. Después recibes tu sueldo al final del mes. Es un tipo de estabilidad que ayuda a que no estés en la calle viviendo. Pero tampoco es que tenga mariposas en el estómago por no saber lo que va a pasar hoy porque, realmente, se lo que va a pasar hoy y mañana. Yo espero que esto en un futuro cambie. Sé que depende de mí” (mujer, 20 horas semanales. Entrevista 1, parte 8).

En esta investigación antropológica, nos centramos en que la precariedad laboral tiene efecto dominó en las vivencias de las expectativas y la dignificación laboral. La aceleración del tiempo junto con los altos niveles de productividad está generando una cultural insatisfecha. Esto se debe a que entre “lo merecido” – dignificación – y “lo

alcanzable” – expectativas- genera un sentimiento de insatisfacción y malestar generalizado en el mundo laboral y académico. En el Diario de Campo se registra:

“Si vas preguntando qué será de mí en esta empresa, mejor que no lo sepa mi madre, quizás me quede. ¿Quién deja un empleo - sea cual sea - con todo lo que está sucediendo? Si alguien me pregunta que hago trabajando en la hostelería teniendo unos estudios, ... quién sabe nadie del porqué estamos aquí” (Diario de Campo 09-11-2021).

Durante mi observación participante estos meses y junto las entrevistas realizadas a la plantilla de trabajo, se ha podido anotar y percibir los grandes dilemas entre: el querer y el deber. Existe una huella simbólica y un punto en común entre toda la comunidad estudiada: el sentimiento de inseguridad laboral. También, a esa inseguridad laboral se les unen otros aspectos claves, según nos relata uno de los informantes del trabajo de campo:

“5:9 ¿Qué eliges tener principios o sobrevivir? Muchas veces me digo ¿por qué tengo que aguantar esto? O después cuando miras la nómina a final de mes y te percatas de cuanto te pagan la hora. En 2022, a 6 euros que estamos cobrando la hora. Es una vergüenza. Pero claro, dices, ¿me voy? Y no te vas. ¿Dejo de ganar mil euros y donde me voy? ¿A un sitio que voy a estar cobrando lo mismo y encima no tengo la seguridad que tiene este trabajo con un contrato indefinido? ¿Qué es la dignidad laboral? Es como el refrán: “el amor se va cuando el hambre entra por la ventana” (Hombre, 30 horas semanales. Entrevista 5, parte 9).

En muchas ocasiones, el término de dignidad laboral se casa con la percepción étnica. Habremos oído un centenar de veces sobre “los inmigrantes vienen aquí a quitarnos el trabajo”. El racismo sigue siendo un fenómeno social y exclusivo en el ámbito laboral. En este sentido, la percepción de los trabajadores de esta empresa en cuanto a la dignificación del trabajo frente a otras identidades étnicas son las siguientes:

“E:6 Si tú no lo quieres hay otro y cobrando menos de lo que tú cobrarías. No soy racista, pero si no lo quiere el “españolito” ya vendrá un rumano...vete al reparto de paquetería todos llenos de rumanos y extranjeros, ¿por qué? Porque se tiran repartiendo mucho tiempo y cobran muy poco por eso. Mientras que un “españolito” dudaría en si aceptar esas condiciones, así que cómo tú no quieras este trabajo, hay más gente que sí” (Hombre, 30 horas semanales. Entrevista 6)

En este análisis se recoge el concepto del “valor”. Un concepto que juega un papel relevante a la hora de definir las expectativas y la dignificación laboral. La cuestión de qué tiene valor para nosotros es importante a la hora de sentirnos reconocidos y visibles por la empresa. En una parte de la conversación con una de las informantes se observa la necesidad de que los trabajadores se sientan valorados por la empresa de alguna manera o de otra:

“4:5 M: ¿Te sientes reconocida y valorada por la empresa?

E4: No, nadie se siente reconocido por la empresa. A ti no te van a decir “enhorabuena, qué me has hecho mil euros”. No dan las gracias por nada” (Mujer, 20 horas semanales. Entrevista 4, parte 5).

De cierto modo, el valor es una extensión de la identidad humana. Sin embargo, el neoliberalismo ha provocado un interés exacerbado por el materialismo cultural y ha marginado el capital social y cultural. En primer lugar, la era tecnológica ha influenciado en que la cantidad de “likes” es un modo de dar valor a una imagen que conforma parte de nuestra identidad o nuestro perfil social. En al ámbito del marketing y el negocio, ocurre con las marcas o el “branding de una empresa para formar una marca”. La marca o el logotipo es parte de la identidad de la empresa y de los usuarios que consumen de la misma. Dicha marca genera una identidad corporativa capaz de expandirse a nivel mundial gracias a la globalización.

En segundo lugar, se produce un modelo comunicativo con la sociedad y con los valores culturales atendiendo al consumo sano y sostenible de la competitividad del mercado empresarial. La relevancia del poder simbólico de una marca es trabajada con fines estratégicos y comerciales que fortalecen o debilitan la identidad del consumidor. En el caso de la franquicia Foster 's Hollywood anuncia: "Así somos y así seguiremos siendo: siempre pensando en gustarte". Es un reflejo del materialismo cultural de Marvin Harris que tiene como objeto estudiar las condiciones materiales por las que se produce o no un fenómeno sociocultural. En el tejido empresarial, el anticiparnos a las necesidades de los individuos o el proceso de crear dichas necesidades sociales es un principio antropológico relacionado con *la interpretación de las culturas* (Geertz, 2006).

En esta subcultura del trabajo afronta una realidad emergente que consideran inestable. No se sienten valorados en el trabajo, ya que suponen que son personas sustituibles. Por lo tanto, los conceptos de dignidad y el alcance de sus expectativas se tornan como una idea imposible de conseguir.

6.4. La precariedad laboral como el nuevo nomadismo cultural.

En el contexto actual, la precariedad laboral como categoría institucionalizada (Standing, 2014) se vive en esta empresa como una realidad simbólica. Una precariedad laboral que, a modo de compromiso, con un contrato indefinido induce a una estabilidad aparente en la comunidad de estudio. Una estabilidad laboral y social que va regida por las horas establecidas en el contrato laboral. Las vidas de estos actores sociales se ordenan por las horas semanales de trabajo. Cuando preguntamos a los empleados de esta empresa sobre cómo definirían precariedad laboral, nos responden con los siguientes argumentos:

“1:15 pues según cómo definamos trabajo precario. Es según lo que te paguen. Pero nos hacen contratos de 20 horas ...Date cuenta que en el FH no te hacen un contrato de 40 horas a menos que seas un encargado”. Como recordatorio, se cobra la hora a 6 euros en 2022:

“1:15 Y si ya tienes un contrato de 20 horas que son 500 euros, ya ni te cuento. Porque te tendrías que buscar una habitación que no supere los 150 euros al mes de alquiler si quieres subsistir. Entonces, ahí sí que hablamos de precariedad” (Mujer, 20 horas semanales. Entrevista 1).

Resistir a la precariedad laboral es una forma de luchar por los derechos de los trabajadores y, según se mire, un modo de adaptación de la especie humana a un paradigma cultural. La precariedad supone ya no sólo una crisis de la identidad, sino que tiene consecuencias en la gestión emocional. De cierto modo, la precariedad no les permite a los empleados construir un futuro, ya que viven el presente sin casi llegar a ahorrar. “Ganarse la vida” es un modo de supervivencia actual de las personas que dependen de la temporalidad de sus contratos laborales. Esto se debe a que la condición de bienestar se ha modelado, ya no consiste en ahorrar, sino que se reduce a cotizar.

“3:5 En general, los trabajos que he tenido algunos sí que han sido muy bien remunerados...donde el sueldo era acorde al esfuerzo físico o el esfuerzo mental y otros que sí eran precarios dentro del mismo sector. Han cambiado mucho las cosas, ha habido una disminución del salario. O sea, con menos salario, te exigen más” (Hombre, 20 horas semanales. Entrevista 3, parte 5)

La Antropología importa porque describe las diferentes vidas de precarización laboral donde la cultura de la empresa y del trabajo como reproductoras sociales en pleno capitalismo y globalización. En otras palabras, la precariedad se expresa como un “no lugar” (Augé, 2000) por las siguientes razones:

- La superposición de temporalidades.

- Espacios sin carácter propio.
- Sentimiento del anonimato.
- Identidades de tránsito o de paso; no existe permanencia.

La precariedad como un no lugar se corresponde a un estado fingido o simulado (Kollas, 2007). Durante el trabajo de campo, se ha observado que existe una individualidad solitaria, una saturación externa de información, una arbitrariedad cuestionable y la intención de homogeneizar los estados adscritos. Las consecuencias de todo ello, se reflejan en los fenómenos de deslocalización de las tradiciones y las identidades y la comercialización de las mismas. Asimismo, afecta las relaciones de poder y los procesos estructurantes²⁵.

“6:6 M: ¿Para ti qué significa la precariedad laboral?”

E6: Precariedad laboral la hay porque queremos. Porque los que unos no quieren, otros lo desean. Si tú ni nadie aceptara unas condiciones cuestionables en el mundo laboral, no existiría precariedad laboral” (Hombre, 30 horas semanales. Entrevista 6)

El Foster Hollywood de Salamanca, desde la mirada holística, es entendido como lugar de paso. Al realizar el trabajo de campo en base a mi observación participante, los empleados de esta empresa coinciden en que no se plantean seguir en el mundo de la hostelería. Sin embargo, nos encontramos con una variable que es la edad:

“6:5: No quiero seguir en la hostelería. Sin embargo, hay que ser realista y con 40 años, ¿dónde voy?”. Se ven cómo los sentimientos de incertidumbre se han visible entre los trabajadores: “4:3: yo es que llevo tres años siendo indefinida y no lo puedo dejar por un contrato de seis meses o estar en el paro... Yo no puedo estar un mes sin cobrar” (Hombre, 30 horas semanales. Entrevista 6).

²⁵ Una estructura estructurada estructurante, según afirma Boudieu.

7. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN.

A pesar de que no todos/as participantes se identifican con un estado precariedad laboral, muchas de ellas sí que coinciden con los perfiles expuestos: jóvenes, estudiantes y/o personas que no han encontrado salidas laborales en base a su formación profesional. En esta investigación antropológica se destaca que, aunque no se haya consensuado de manera unánime el estado precario, sí que se sienten inseguros/as laboralmente.

En cuanto al sentimiento de inseguridad laboral (Antón y Ercolani, 2015), se enmarcan las nociones de expectativas y dignificación laboral como “realidades emocionales” de esta investigación antropológica. De lo que cabía esperar, los datos obtenidos reflejan una mutabilidad acelerada de las relaciones con el ámbito laboral y el mundo empresarial, consensuando una “cultura efímera”. Lo que sí que parece inmutable son las políticas estructurantes y de diferenciación que absorben a los empleos de la Hostelería. Por ello, la comunidad de estudio comparte un pensamiento pesimista arraigado entre el querer y el deber. Por querer, los actores sociales ven la hostelería, o su empleo en el Foster’s Hollywood, como un lugar de paso. Por deber, se entiende a la obligación de continuar para “ganarse la vida”. La temporalidad o lo indefinido como estados o condiciones que invisibilizan las situaciones de precariedad laboral. De temporal a Indefinido como rito de paso (Van Gennep, 2008) y de no lugar (Augé, 2000).

Es tedioso hablar de legislación o de las reformas laborales que des-amparan a este tipo de trabajadores y/o empleos. No hay estabilidad laboral. Estas políticas capitalistas y economías sumergidas dejan en el naufragio a personas que no llegan al

salario mínimo establecido. Cuando no se alcanza el salario mínimo se aboga por economías de supervivencias donde el proceso de adaptación social y cultural es fundamental para sobre-vivir. Sin embargo, es inevitable cuestionarnos si se trata de un “trabajo de mierda” (Graeber, 2013).

El capitalismo ha hecho que veamos a las personas como un recipiente de rentable o no rentable. Una persona es rentable si produce y reproduce, y no es rentable si no cumple estos requisitos. Las exigencias del capitalismo nos han hecho más competitivos, pero ¿más competentes? Somos la generación con más – no digo mejor – formación académica y vivimos con las mayores tasas de desempleo. En sí mismo, nos encontramos con una brecha de apariencia y realidad por la gran acogida de las nuevas tecnologías que han modelado nuestra forma de percibir el valor cultural. Somos cyborgs. Con todas las herramientas que tenemos a nuestro alcance, junto con los nuevos estilos de vida, ¿cómo es posible que existan trabajos por 6 euros/hora? Por lo tanto, la estratificación social y las relaciones de poder cada vez dan más vértigo.

El gran valor diferencial de esta aproximación antropológica es el recopilatorio de estas vivencias que visibilizan la precariedad laboral. Hemos llamado a la precariedad laboral como el nuevo nomadismo cultural porque se está produciendo una involución histórica de la sociedad. Este fenómeno sociocultural no queda aislado, sino que posee un factor homogeneizador para ciertos estatus sociales con más predisposición a ser “preariado” (Standing, 2014). La incidencia de la precariedad laboral es más predominante en variables según la edad, el género y el estatus social. Lo que conlleva a que esta inestabilidad laboral acentúe el grado de vulnerabilidad y pobreza, sin garantizar unas condiciones mínimas de bienestar.

La importancia de la Antropología es comprender cómo vive esta comunidad de estudio (Foster's Hollywood). Ante la precariedad laboral como estadio liminal nos acerca a comprender los síntomas de la in-dignidad laboral y las expectativas. Se resaltan sentimientos de malestar y sufrimiento generalizado entre los miembros de esta comunidad. Esta desazón condiciona ya solo su manera de sobre-vivir al presente, sino que determina la forma de imaginar su futuro. No se cree en las expectativas porque, como dijo Calderón de la Barca (1904), *los sueños; sueños son*.

Evitar el etnocentrismo y atender al relativismo cultural es una consideración que a la hora de analizar la muestra he intentado que no sea una limitación o cree sesgos: por mi rol ocupado en la empresa. Pese a las impresiones de vuestra lectura y reflexiones, sin la colaboración de mi equipo de trabajo, esta investigación no habría tenido lugar. Se hubiera quedado en alguna parte de un no-lugar.

La aplicabilidad antropológica y el método abductivo nos permite relacionar las diferentes dimensiones humanas que acontecen al fenómeno de la precariedad laboral. Para ello, se intenta destacar la figura de la antropóloga en cuanto al diseño de las políticas públicas y en la elaboración de las reformas laborales. ¿Cómo es posible aprobar leyes sin constatar con una investigación previa de la sociedad humana o de un grupo social en particular? El método abductivo de la Antropología tendría un papel revelador y formularía un diseño cultural atendiendo a todo tipo de factores condicionantes.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Agar, M.H. (1980). *The professional Stranger. An Informal Introduction to Ethnography*. Academic Press, Inc.
- Alonso, C., Gallego, D., y Honey, P., (1994). Los recursos de aprendizaje: Procedimientos de diagnóstico y mejora. *Recursos e instrumentos psico-pedagógico*, 7.
- Álvarez Munárriz, L. (2011). La compleja identidad personal. *Revista de Dialectología y Tradiciones populares*, LXVI, 2.
- Álvarez Munarriz, L., Esteban, c., y Antón, F. (2019). *Alimentación humana enfoque biocultural*.
http://erphascan.casalini.local/digital/toc/2019/Z0265/4541687_TOC.pdf
- Anthony, P. (1977). *The ideology of work*. Tavistock, Londres.
- Antón Hurtado, F., (2001). “Género y la Familia en el Levante español”. En Álvarez Munárriz, L. y Antón Hurtado, F., (Eds.) (2001) *Antropología del Mediterráneo*. Universidad internacional del Mar.
- Antón Hurtado, F. (2012). Antropología del sinsentido. *Antropología Experimental*, (12).
<https://doi.org/10.17561/rae.v0i17.3777>
- Antón Hurtado, F., y Ercolani, G. (2015). Antropología de la seguridad: de la estructura al sentimiento. En *Cultura y Conciencia. Revista de Antropología*.
<http://culturayconciencia.es/>

Antón Hurtado, F. (2017). Antropología del sufrimiento social. *Antropología Experimental*. Universidad de Jaén.
<http://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae>

Antón Hurtado, F., y Martín Castejón, P.J. (2021). “El reto de la innovación en la empresa familiar: una mirada antropológica”. En *Políticas públicas e innovación*. Universidad de Murcia.

Arriola, J., y Vasapollo, L. (2005). *Flexibles y precarios: la opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo*. Editorial El Viejo Topo.

Appadurai, A. (1988). *The social life of things: commodities in cultural perspective*. Cambridge University Press.

Appadurai, A. (2001). *La modernidad desbordada: Dimensiones culturales de la globalización*. Ediciones Tricle.

Augé, M. (2000). *Los «no lugares»: Espacios del anonimato: una antropología de la sobremodernidad*. Gedisa.

Baba, M.L. (1986). Business and Industrial Anthropology: An overview. *American Anthropological Association*.

Baba, M.L. (2014). De-anthropologizing ethnography: A historial perspective on the commodification og ethnography as a business service. En R. Deny y P. Sunderland, *Handbook of Anthropology in Business*, Creek, CA, Left Coast Press, pp. 43-68.

- Babor, S. (2007). El concepto de cultura empresarial desde un abordaje antropológico. *Revista Científica*. Vol. XI. nº2.
- Barbour, R. (2007). *Doing Focus Groups*. London: SAGE.
<https://doi.org/10.33524/cjar.v15i3.158>
- Bárcenas Barajas, K y Preza Carreño, N. (2019). *Desafíos de la etnografía digital en el trabajo de campo online* *Virtualis*, 10(18), 134-151.
<https://doi.org/10.2123/virtualis.v10i18.287>
- Bauman, Z. (2013). *La cultura en el consumo de la modernidad líquida*. Fondo de cultura económica.
- Becerril, J. (2016). Compramorfosis. Los espacios de consumo entendidos como no-lugares. *Economía Creativa*, 5, 93-121. <https://doi.org/10.46840/ec.2016.05.05>
- Blanco, M. (2012). ¿Autobiografía o autoetnografía?. *Desacatos*, (38), 169-178.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1607050X2012000100012&script=sci_arttext
- Boas, F. (1964). *Cuestiones fundamentales de Antropología Cultural*. Ediciones solar.
- Boas, F. (1992). *La mentalidad del hombre primitivo*. Buenos Aires. Editorial Almagesto, 1.
- Bohannan, P. y dalton, G. ([1963] 1965). *Markets in Africa. Eight subsistence economies in transition*. Anchor Natural History edition. New York.
- Bohannan, P. (1996). *Para raros, nosotros*. Ediciones Akal.

- Bourdieu, P. (1992). Thinking about limits. En *Theory, Culture and Society*, 19. 37-49.
- Bretón, V., Escobar, A., De Vries, P., Narotzky, S., y Smith, G. (2010). Reciprocidad y capital social: modelos teóricos, políticos de desarrollo, economías alternativas. Una perspectiva antropológica. *Saturno devora a sus hijos: iradas críticas sobre el desarrollo y sus promesas*. Icaria Editorial. 127-174.
- Briceño, J.M. (1966). *América Latina en el mundo*. Caracas. Editorial Arte.
- Buxó Rey, M. J. (1996). *Sensibilidad antropológica en la reflexión transcultural. Esencias, problemas y estéticas*. Barcelona.
https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/9488/CC_23_art_13.pdf
- Calderón de la Barca, P. (1904). *La vida es sueño*. American Book Company.
http://bibliotecadigital.ilce.edu.mx/Colecciones/ObrasClasicas/_docs/VidaEsSueño.pdf
- Camps, V. (2005). *La voluntad de vivir*. Barcelona: Ariel.
- Coleman, S. (1996). Obstacles and Opportunities in Access to Professional Work. Organizations for Long-term Fieldwork: The case of Japanese Laboratories. *Human Organization*, 55, 3, 334-343.
- Comas, D. (1995) *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Icaria editorial.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=182878>
- Cuesta Ávila, R. (1997). *Japón en Jaén: intersección de identidades en un centro de producción fabril*. [Tesis de la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de

Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Antropología Social].
Repositorio Institucional de la UCM.
<https://eprints.ucm.es/id/eprint/1988/1/T22076.pdf>

Cruz, B. (2018). De los no lugares al espacio basura: Diseño de los espacios de globalización. *Arte, Individuo y Sociedad*, 30(2), 261-273.
<https://doi.org/10.5209/ARIS.56711>

Delgado, J. M., y Gutiérrez, J. (2009). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*. Editorial Síntesis.

Del Valle, T. (1987). La liminalidad y su aplicación al estudio de la cultura vasca. *Kobie. Antropología cultural*, 2, 7-12.

Díaz de Rada, A. (2010). *Cultura, antropología y otras tonterías*. Madrid: Trotta.

Douglas, M. e Isherwood, B. (1980) *The word of Gods*. London: Penguin.

Durkheim, E. (1987). *La división del trabajo social*. (39). Ediciones Akal.

Ellis, C., Adams, T. E., y Bochner, A. P. (2015). Autoetnografía: un panorama. *Astrolabio*, (14), 249–273. <https://doi.org/10.55441/1668.7515.n14.11626>

Esteban, M. L. (2007). *Introducción a la antropología de la salud. Aplicaciones teóricas y prácticas*. OSALDE. Bilbao.

Fabregat, C. (1998). *Antropología industrial. Difusión cultural* planeta. Barcelona

Fassin, D. (2005). Entre las políticas de lo viviente y las políticas de la vida. Hacia una antropología de la salud. *Revista Colombiana de Antropología*, 40, 283-318.

<https://doi.org/10.22380/2539472X.1226>

Fine, B. y Leopold, E. (1993). *The world of consumption*. London: Routledge.

Firth, A. (2010). “Etnometodología”. *Discurso y Sociedad* 4 (3): 597-614.

García García, J. (1996). *Prácticas paternalistas: un estudio antropológico sobre los mineros asturianos*. Editorial Ariel.

Gardner, B. (1978). *Doing Business with Management. Applied Anthropology in America*, New York, Columbia University Press, 245-260.

Geertz, C. ([1988], 2004). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.

Geertz, C. (1989). *El antropólogo como autor*. Paidós, Barcelona.

Geertz, C. (2006). What is a state if it is not a sovereign? Reflections on politics in complicated places. *Current anthropology*, 45(5), 577-593.

Godelier, M. (Ed.). (1976). *Antropología y economía*. Barcelona: Anagrama.

Gold, R. (1958). “Roles in Sociological Field Observations”. *Social Forces* 36: 217-223.

Gómez García, P. (1984). Para criticar la Antropología Occidental: Etnocentrismo y nueva crítica de la razón. *Gazeta de Antropología*. Universidad de Granada.

<http://hdl.handle.net/10481/13799>

- Gómez Pellón, E. (2012). “Las premisas epistemológicas y la antropología social”. La *Gazeta de Antropología*. 28 (1), artículo 10. <http://hdl.handle.net/10481/20237>
- González González, M. (2020). La construcción cultural de las relaciones laborales. Una perspectiva desde la antropología del trabajo. *Estudios Humanísticos. Historia*, 16, 281. <https://doi.org/10.18002/ehh.v0i16.5036>
- González, A. G., y Rodríguez, R. A. G. (2008). Diseño de un sistema de gestión de la calidad con un enfoque de ingeniería de la calidad. *Ingeniería industrial*, 29(3), 1-6.
- González, R. (2017). Competitividad de las exportaciones: un análisis teórico de indicadores de ventajas comparativas reveladas y su aplicación a los datos de comercio de Paraguay. *Documento de trabajo*, 1.
- Guber, R. (2001). “Observación participante”. En *La etnografía. Método, campo y reflexividad*, 55-74. Bogotá: Norma.
- Graeber, D. (2013). *Trabajos de mierda. Una teoría*. Ariel.
- Greenwood, D. J. (2000). De la observación a la investigación-acción participativa: una visión de las prácticas antropológicas. *Revista de antropología social*, 9, 27.
- Greenwood, D. J., Whyte, W. F., y Harkavy, I. (1993). Participatory action research as a process and as a goal. *Human relations*, 46(2), 175-192.
- Greenwood, D.J., y Santos, J. (1989). *Cultura de Fagor: Estudio antropológico de las cooperativas de Mondragón*. Txertoa.

Hammersley, M., y Atkinson, P. (1994). *Etnografía. Métodos de investigación*.
Barcelona: Paidós.

Harris, M. (1977). *Cannibals and Kings. The origins of the cultures*. Random House, Inc.

Jociles Rubio, M. I. (1999). Las técnicas de investigación en antropología. Mirada
antropológica y proceso etnográfico *Gazeta de Antropología*, nº15. Universidad de
Granada. <http://hdl.handle.net/10481/7524>

Jociles Rubio, M. I., Rivas, A. M., Moncó, B., y Villaamil, F. (2010). Madres solteras por
elección: entre el " engaño" y la solidaridad. *AIBR. Revista de Antropología
Iberoamericana*, 5(2), 256-299.
<https://www.redalyc.org/pdf/623/62319343005.pdf>

Jociles Rubio, M. I. (2018). La observación participante en el estudio etnográfico de las
prácticas sociales. *Revista colombiana de antropología*, 54(1), 121-150.

Junker, B. (1960). *Field Work: An Introduction of Social Sciences*. Chicago: University
of Chicago Press.
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0486-
6525201800010012100035&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0486-6525201800010012100035&lng=en)

Kertzer, D. (1988). *Rituals, Politics and Power*. Yale University Press, New York

Labov, W. (1976). *Sociolingüística*. París: Minuit.
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0486-
6525201800010012100037&lng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0486-6525201800010012100037&lng=en)

Leach, Edmund (1978). *Cultura y comunicación: la lógica de la conexión de los símbolos*. Madrid: Siglo XXI.

Lévi-Strauss, C. (1995). *Antropología estructural*. Barcelona: Paidós.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
«BOE» núm. 71, de 23/03/2007. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Ley Orgánica 5/2011, de 20 de mayo, complementaria a la Ley 11/2011, de 20 de mayo, de reforma de la Ley 60/2003, de 23 de diciembre, de Arbitraje y de regulación del arbitraje institucional en la Administración General del Estado para la modificación de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. «BOE» núm. 121, de 21 de mayo de 2011, páginas 50795 a 50796.
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2011/05/20/5>

Ley Orgánica 32/2021, de 28 de diciembre, ha sido convalidado por Acuerdo del Congreso de los Diputados, publicado por Resolución de 3 de febrero de 2022.
«BOE» núm. 313, de 30/12/2021. Ref. BOE-A-2022-1982.
<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

Lindo, E. (2020). *Corazón Abierto*. Editorial Planeta, S.A. Barcelona.

Lisón Tolosana, C. (1998). “Antropología”, en Lisón Tolosana, C. Ed. *Antropología: Horizontes teóricos*. Granada: Comares.

Llobera, J. (1975). Post-scriptum: algunas tesis provisionales sobre la naturaleza de la antropología. En J. Llobera. (Comp.). *La Antropología como ciencia*. Barcelona. Alianza Editorial.

- Longo, J. (2012). Las fronteras de la precariedad: Percepciones y sentidos del trabajo de los jóvenes trabajadores precarios de hipermercados. *Trabajo y sociedad*, (19).
- López, S. (2017). *Antropología de la empresa*. Editions Bellaterra, S.L. Barcelona.
- Maestre, J., (1900). *La investigación en Antropología social*. Ariel Sociología.
- Malinowski, B. ([1922] 2000). *Los Argonautas del Pacífico Occidental*. Península. Barcelona.
- Mauss, M. (2009) *Ensayo sobre el don. Forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas*. Buenos Aires, Katz Editores.
- Marshall, C., y Rossman. G. (1989). *Designing Qualitative Research*. Newbury Park, CA: Sage.
- Martínez Guirao, J. E. (2003). Los McDonald's: Homogeneización y sociabilidad. Un estudio antropológico. *Gazeta de Antropología*. <https://doi.org/10.30827/Digibug.7319>
- Martínez Guirao, J. E. (2016). Riesgos laborales en la construcción. Un análisis sociocultural. *Universitas*, 23, 65. <https://doi.org/10.17163/uni.n23.2015.03>
- Martínez Guirao, J.E., y Téllez, A. (2016). El efecto de la crisis y el desempleo desde una perspectiva de género. *Cuestiones de género*, 11. *Liderazgo, política y género* (36). <http://dx.doi.org/10.18002/cg.v0i11.3613>
- Martínez Guirao, J. E., y Téllez, A. (2017). *Desempleo, crisis económica y percepción sobre la población inmigrante en el levante español*. Universidad Politécnica

<https://universitas.ups.edu.ec/index.php/universitas/article/view/26.2017.02>

Menéndez, E. (1991). Definiciones, indefiniciones y pequeños saberes. *Alteridades*, 1 (1), 21-32.

Miller, H. (1934). Trópico de cáncer. Editorial Obelisk Press. París.

Mondragón, P. (2020). *¿Quieres trabajar como antropólogo? Este curso te interesa. Antropología 2.0*

Morgan, L. (1881). *Ancient Society of Research in the Lines of Human Progress for Savagery through Barbarism to Civilization.*

Morgan, L. H. (2013). *Ancient society.* Harvard University Press.

Morais, J. (2010). How Anthropologists Can Succeed in Business: Mediating Multiple Worlds of Inquiry. *International Journal of Business Anthropology*, 1(1).
<https://doi.org/10.33423/ijba.v1i1.1204>

Moreno Navarro, I. (1997). Trabajo, ideologías sobre el trabajo y culturas del trabajo. *Trabajo: revista andaluza de relaciones laborales*, 3, 9-28.

Narotzky, S. (2000). La Vega Baja del Segura en España. *Etnografía* 39 (1) 1 -14.

Narotzky, S. (2003) Economía y cultura: la dialéctica de la antropología. Cuadernos del *Instituto Catalán de Antropología*. Nº. 19, 133-4,
<https://raco.cat/index.php/QuadernsICA/article/view/95568>

Narotzky, S. (2004). Antropología económica. *Nuevas tendencias*, 127-174.

- Narotzky, S. (2015). Economías ordinarias: valores escondidos. Otra antropología de la crisis el sur de Europa”. *Antrópica. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* 1 (2), pp. 67-77.
- Narotzky, S., Moreno, P. (2016). Reciprocity’s dark side: negative reciprocity, morality and social reproduction. *Anthropological Theory* 2 (3), 281-305.
- Narotzky, S., y Besnier, N. (2014). Crisis, Valor y Esperanza. Repensar la economía. *Cuaderno de Antropología*, 55.
- Osborne, R. (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y sociedad*, 42(2), 163-180.
- Paugam, S. (2012). Protección y reconocimiento. Por una sociología de los vínculos sociales. *Papeles del CEIC, International Journal on Collective Identity Research*, (2), 2.
- Pessoa, F. (1983) El guardador de rebaños. Círculo de poesía. *Revista electrónica de literatura*.
- Piaget, J. (1968). *El estructuralismo*. Buenos Aires: Proteo.
- Pink, S., Horst, H., Postill, J., Hjorth, L., Lewis, T., y Tacchi, J. (2019). *Etnografía digital*. Ediciones Morata.
- Polanyi, K., Arensberg, C., y Pearson, H. (1957). *Trade and Market in the Early Empires*, New York, Free Press.

- Radcliffe-Brown, A. (1985). *Estructura y función en la sociedad primitiva*. Barcelona. Planeta-Agostini.
- Rappaport, R. (2001). *Ritual y religión en la formación de la humanidad*. Cambridge University Press, Cambridge
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. «BOE» núm. 313, de 30/12/2021. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>
- Real Decreto-ley 5/2022, de 22 de marzo, por el que se adapta el régimen de la relación laboral de carácter especial de las personas dedicadas a las actividades artísticas, así como a las actividades técnicas y auxiliares necesarias para su desarrollo, y se mejoran las condiciones laborales del sector. «BOE» núm. 70, de 23 de marzo de 2022, páginas 37421 a 37435. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2022/03/22/5>
- Rieznik, P. (2001). Trabajo, una definición antropológica. *Razón y revolución*, 7, 1-21.
- Roca i Girona, J. (1989). *Antropología Industrial y de la Empresa*. Ariel.
- Rodríguez, L. (2013). *Thinking Gesture: Gesture and speech in Chol Maya*. University of Virginia. Charlottesville.
- Rosaldo, Z. (1974). *Woman, Culture and Society: Theoretical Overview. A Woman, Culture and Society*, 21. Stanford: Stanford University Press.
- Ruesga, S. M., y Bichara, J. D. S. (2008). Delocalization of Industry in Globalization: The Case of Spain. *Economía UNAM*, 5(13), 113-127.

- Sahlins, M. (1963). "On the Sociology of Primitive Exchange", en M. Gluckman y F. Eggan (comp.), *The Relevance of Models for Social Anthropology*. New York: F. Praeger, 139-236.
- Saussure, F. (2014). *Ferdinand de Saussure*. The Norton Anthology of Theory.
- Sherry, J.F. (1983). Business in Anthropological Perspectives. *Florida Journal of Anthropology*, 8 (2), 15-36.
- Shirer, P. (2008). *Cambia mi corazón. Encuentros con un Dios que nos transforma*. Editorial Broadman y Holdman Publishers.
- Smith, A. (1776). De la división del trabajo. En *La riqueza de las naciones*. Euskal Herriko Komunistak.
- Spradley, J. (1980). *Participant Observation*. Nueva York: Holt, Rinehart and Winston.
- Standing, G. (2014). El precariado. Una nueva clase social. Barcelona: Pasado y Presente.
- Taylor, S., y Bogdan, R. (1992). "La observación participante en el campo". Introducción a los métodos cualitativos de investigación. *La búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós.
- Turner, V. (1957). *Schism and continuity in an African Society*. Manchester: Manchester University Press.
- Turner, V. (1967). *Betwixt and between: The liminal period in rites de passage. The forest of symbols: Aspects of Ndembu ritual*, 93, 111.
- Turner, V. (1980). *La selva de los símbolos*. Madrid. Siglo XXI.

- Turner, V. (1988 [1969]). *El proceso ritual. Estructura y antiestructura*. Madrid: Taurus.
- Tylor, E. B. (1871). *Primitive culture: Researches into the development of mythology, philosophy, religion, art and custom* (Vol. 2).
- Van Gennep, A (2008). *Ritos de paso*. Alianza.
- Van Riel, C.B.M. y Balmer, J.M.T., 1997. Corporate identity: The concept, its measurement and management. *European Journal of Marketing*, 31(5/6), 340-355
- Watson, T. (1994). *Trabajo y Sociedad*. Ed. Hacer, Barcelona.
- Weiner, A. (1992). *Inalienable Possessions: The Paradox of Keeping While Giving*. Berkeley: University of California Press.
- Wolcott, H. (1993). "Sobre la intención etnográfica". En H. Velasco, F. García, y A. Díaz de Rada (Eds.). *Lecturas de antropología para educadores. El ámbito de la antropología de la educación y de la etnografía escolar*, (pp. 127-144). Madrid: Trotta.
- Young, J. (2001). *Left realism. The Sage dictionary of criminology*, 163-165.

9. ANEXOS.

Anexo 1: Protocolo de entrevista

1. Ficha técnica.

- Título del proyecto:
- Nombre del/la etnógrafo/a:
- Fecha de la entrevista:
- Hora de comienzo:
- Hora de fin de la grabación:
- Duración aproximada de la entrevista: 30 minutos de media.
- Lugar de la Entrevista:
- Contextualización:
- Comentarios:
- Documentación que aporta la persona entrevistada:

2. Datos personales de la persona entrevistada:

- Sexo/género:
- Edad:
- Estado civil:
- Localidad y país de nacimiento:
- Lugar de residencia habitual:
- Formación académica:

- Estatus socioeconómico:

3. Cuerpo de la entrevista.

3.1. ¿De dónde vienes? (pasado)

- **De estanterías pobladas a platos rotos.**
- ¿Cómo estás? Cuéntame algo sobre ti. El primer pensamiento. ¿Por qué crees que estamos aquí?
- ¿Cómo era tu vida familiar? Alguna anécdota memorable. ¿Qué estilo de vida llevabais? ¿Quién o quienes trabajaban en tu casa? ¿De qué? ¿Qué destacarías de los trabajos de tus padres? ¿Tus padres tenían estudios académicos? ¿Sus trabajos eran/son fijos?
- En casa, ¿quién pasaba más tiempo dentro de ella? ¿quién se encargaba de qué? ¿Cómo se distribuían las tareas domésticas? ¿Quién cocinaba en tu casa frecuentemente? ¿Quién iba al mercado a comprar artículos necesarios para el hogar?
- Los cambios y los giros de reloj, para bien o para mal, no son constantes de una generación a otra. ¿Qué diferencias ves en tu vida con respecto a la que pudieron llevar tus padres a tu edad o incluso tus abuelos? Y similitudes, ¿Encuentras alguna?
- **Entre contusiones y realidades.**

- Cuándo estabas en tu infancia o principio de tu adolescencia, ¿Cuáles eran tus sueños? ¿Dónde te veías y qué querías ser? En resumen, “¿Qué querías ser de mayor?” ¿Por qué? ¿Se corresponden esos sueños infantiles-adolescentes con tu realidad presente? ¿Qué crees que ha pasado durante ese camino?
- ¿Llega un momento en tu vida en el cual el estudio se acaba, se interrumpe? Tanto si es así como si no ¿por qué? ¿Qué niveles de estudios tienes a día de hoy? ¿Te considerabas buen estudiante? En el caso afirmativo de todas las anteriores cuestiones, ¿te gustaría seguir estudiando? ¿O, simplemente, te gustaría trabajar de aquello en lo que te graduaste?
- **Una bandeja en tabula rasa.**
- ¿A qué te dedicabas antes de entrar en el Foster’s Hollywood? ¿Qué tal experiencia? ¿Por qué los cambiaste? ¿Te arrepientes de no haber continuado en ellos o simplemente no existía la posibilidad?
- Cuéntame si algún día imaginaste trabajar en esta franquicia. ¿Era así cómo te lo imaginabas? ¿Qué pensabas que se hacía? ¿Qué impresiones tenías de la empresa, qué te sugería, cómo la pensabas?
- Cuándo te encontrabas en el otro lado del servicio de este restaurante, ¿cómo percibías a las personas que trabajan aquí? ¿Se notaban satisfechos, felices, etc? ¿ó cómo? En general, ¿cuáles eran tus percepciones, desde el punto de vista del consumidor, acerca de las condiciones laborales internas del Foster’s Hollywood?

3.2. ¿Por qué estás aquí? (presente)

- **Una casa; mil responsabilidades.**

- ¿Cómo es tu vida actual? ¿En qué estatus socioeconómico te colocarías? ¿Crees que ha cambiado en el tiempo? ¿Eres independiente? ¿Con quién o quiénes vives ahora? ¿Es bueno o malo para ti? ¿Piensas que ese estado será estable? ¿No crees que pueda cambiar ese estado en un tiempo?
- ¿Estás contento/a? ¿Cómo te sienta el trabajo? ¿Qué tipo de impacto tiene en tu vida: salud, vicios alimentarios, horas de sueño, hábitos saludables, ¿etc? háblame de tu salud, de si has notado alguna variación desde que trabajas en esta empresa. ¿Algo significativo? ¿Las personas de tu entorno lo han notado?
- ¿Cómo llevas trabajar en el mundo de la hostelería? ¿Es compatible con tu vida social y ámbito familiar? ¿Qué opinan las personas de tu entorno más cercano?
- ¿Quién se encarga en casa de todo lo que trae consigo el normal desenvolvimiento de un hogar? ¿Quién se hace cargo de las tareas de limpieza, orden, cocina, etc...? ¿Son responsabilidades compartidas o asumidas? ¿Existe en tu caso la división sexual del trabajo? ¿En qué grado?
- Y de los niños, si los hubiera ¿Quién o quiénes se preocupan y ocupan de todo lo concerniente a su educación, tanto escolar como familiar, de sus inquietudes, de sus problemas, de su socialización, de su alimentación, de cuando enferman, de sus actividades extraescolares y de su cita con el dentista?
- **Un viaje sin vuelta.**
- Imagino que recuerdas como fue el primer día. Cuéntamelo.
- ¿Cómo fue tu primer contrato laboral firmado con el FH? ¿Cuáles fueron las condiciones laborales que expresaba dicho documento? ¿Cómo piensas que son

esas condiciones? ¿Te sentiste conforme con el pago de tu primera nómina en relación al trabajo dedicado a la empresa?

- ¿Qué puesto ocupas en la empresa? ¿Cómo fue tu evolución hasta llegar ahí? ¿Puedes/Quieres aspirar a mayor rango?
- ¿Qué tal viste la gente? ¿Cómo fueron los primeros encuentros, las primeras relaciones, los primeros acercamientos, las primeras distancias y los primeros silencios? ¿Te sentiste integrada tanto personal como laboralmente?
- ¿Pensaste en qué se trataba de algo temporal, circunstancial, o por lo contrario, viste este empleo como la gran oportunidad de tu vida? ¿Cómo te sientes dentro de la empresa? ¿Crees que existe compañerismo o que solo se encuentra en según que compañeros/as del trabajo? ¿Cómo son las relaciones laborales de esta empresa? ¿Las calificarías como buenas? En el caso de no ser así, ¿qué tipo de medidas debería tomar la empresa o los/as propios/as compañeros/as de ello?
- ¿Cómo percibiste la organización, la jerarquía, el papel jugado por los jefes o el gerente?
- **¿Somos cangrejos?**
- Antes de nada, como te estás dando cuenta, es una de tus compañeras más recientes la que te está entrevistando. ¿Cómo te sientes ante esta circunstancia? ¿Cómo te imaginas que me siento yo? ¿Piensas que ello va a entrañar dificultades para que no estés cómoda?
- ¿Me podrías indicar cómo te sientes en el trabajo? ¿Cómo te encuentras en él? No sé, estás a gusto, cansada/o, infravalorado/a, etc. ¿Te sientes parte del grupo?

¿Crees que existe relaciones laborales especiales según la jerarquía organizacional de poder de la empresa?

- ¿Cómo crees que encajas en tu trabajo? ¿Te consideras apreciada, querida, valorada?
- ¿Cómo intuyes que te ven tus compañeras/os, como trabajador/a? ¿Cómo crees que te valoran en casa, tu pareja, tu familia, tus amigas, amigos, en relación al trabajo que haces?
- ¿Cómo afecta la cuestión de género a la hora de relacionarte con el resto de la plantilla? ¿Existe una mayor afinidad y compenetración en el trabajo en función de hacerlo con mujeres u hombres? ¿Existe algún perfil de compañera o compañero con el que te sientas más a gusto trabajando?
- ¿Qué piensas o que pensamientos recurren a ti cada noche cuando anotas tu nombre y las horas dadas en la hoja de firmas? ¿Siempre sales a la hora expresada en la ficha de turnos semanales? ¿Te importa dar más tiempo o crees que no recompensa hacerlo?
- ¿Consideras que trabajar en el F H, o cadenas similares, son trabajos precarios profesional y socialmente hablando? En el siguiente sentido, ¿este trabajo tiene algún componente o ingrediente que te permita avanzar en las otras dimensiones de tu vida personal? En este caso, ¿crees que antepones tu vida laboral a tu vida social-familiar? ¿Por qué? Cuéntame a qué se debe.
- ¿Qué no soportas a nivel laboral de tu trabajo? ¿Opinas que los turnos de la hostelería tienen algo que ver en ello?

3.3. ¿Dónde quieres estar? (futuro)

- **Querer, no es poder.**
- ¿Por qué crees que las personas acaban trabajando en el F. H.? O, en el caso contrario, ¿por qué las personas recién contratadas en el F.H. se van? ¿por qué piensas que lo hacen?
- Intenta describirme los motivos por los que una persona trabaja en la hostelería, en concreto en el FH de Salamanca, si es por motivos económicos, porque prefieran dichos horarios, porque no les queda otro remedio, para compaginarlo con los estudios, ayudar a la economía familiar, no sé, o cualquier otra razón que se te ocurra.
- ¿Qué opinión te merece el llamado “síndrome del trabajador sano”, que habla de
- personas fisiológica, psicológica y socialmente más predispuestas que otras a soportar este ritmo de trabajo y horario y que logran adaptarse a él? ¿Crees realmente que estáis “hechas de otra pasta”?
- **Liminalidades infinitas**
- Para ti, ¿Qué es la precariedad laboral? ¿Te sientes identificado? ¿A qué se debe? ¿Quién o qué crees que tiene la culpa, si es que alguien o algo la tiene? ¿De quién o de qué depende el poner solución, el mejorar todo aquello que consiga que nuestro grado de satisfacción vital aumente? ¿Es un problema del trabajo, familiar, económico, de género?

- ¿Consideras el FH como un lugar de paso? ¿Para otros o para ti? En el caso de que la respuesta sea afirmativa, ¿es algo positivo en que un negocio sea percibido como un no-lugar para aquellos que pasaron y lo que lo decidieron dejar? ¿Por qué?
- ¿Piensas que esta percepción del FH debería cambiar? ¿Cómo podría convertirse el FH, en una empresa que estimule a los/as nuevos/as empleados/as a quedarse? ¿Por qué crees que se marchan? Alguna recomendación o consejo.
- ¿Qué cambios ha sufrido el FH en los últimos años? ¿Son positivos y negativos? ¿Cómo se podrían revertir los aspectos negativos? Tienes alguna propuesta para reactivar ese sentimiento fosteriano a la comunidad salmantina. Siguiendo un poco la estela del pasado hasta la actualidad, ¿qué factores han repercutido en qué ahora mismo el FH se encuentre en mitad de un valle de ganancias? ¿qué influencia ha tenido y tiene la transformación digital (códigos QRs, promociones por la app, etc.) algo que ver? ¿De qué manera ha afectado la pandemia y, sobre todo, el recorrido del sueño americano post-pandémico? En vistas al futuro, ¿en qué lugar va a quedar el FH?
- En la cuestión económica, ¿por qué el FH del Tormes tiene más clientela? ¿A qué se debe? ¿A su ubicación? ¿A la distribución interna del local? ¿Al personal? Por consiguiente, ¿Qué cosas cambiarías del FH (centro) para atraer a más clientes?
- Estamos a punto de terminar la entrevista, ¿crees que se me ha pasado por alto preguntarte algo? ¿Alguna mención que quieras añadir y que resulte relevante, ya no tanto a la línea de esta investigación, sino a niveles personales para ti?

Anexo 2: poema

En “Geografía de la geografía” (2018) por Nicolás López lo pone de manifiesto
(Anexo 2)

Metateoría del viaje

(..)

El fin de la geografía

azuzada por la melancolía de reyes

y la porfía de viajeros imaginarios

lugares imposibles se hablan

tan verosímiles como desde el que lees

todos los momentos son creados

a cada palabra esputada;

boca de la tierra.

una escopeta de la que me toca morir

ciudades confusas

ciudades y muertes

ciudades y signos

verdades guturales

cualquier ciudad es todas las ciudades juntas

separadas

trastornadas

en deseos que nacen al mirar un mapa

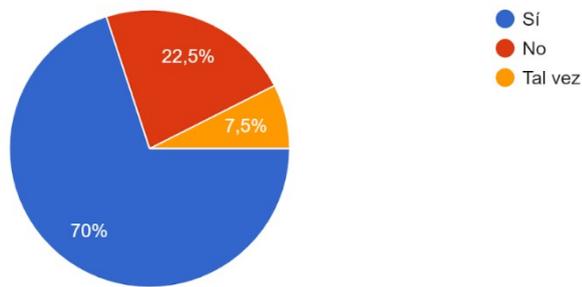
las ciudades reciben viajes
en la medida que los viajeros sufran
o que los mapas pueden ser heridos a muerte
el viaje y el recuerdo
historia natural de una poesía propia.

El comienzo de la geografía
propiciado por los primeros vagabundos
más allá de las palabras, las experiencias
tan verosímiles como la que vives al leer esto
todos los momentos son destruidos
a cada silencio entre oraciones;
vulva de la tierra
habitaciones sordas en que me toca dormir
las ciudades están en mi barrio: son sus pasajes
un turista rechaza los sentimientos
el viajero tiene la carga de adorar cada nombre
el viaje y los fantasmas literarios
son la poesía ajena de una historia propia
las ciudades son inventos de los extranjeros
como respuesta a su vagabundeo permanente.

Anexo 3: Detalles del cuestionario

Gráfico 1: Según la edad de los perfiles que han participado en el cuestionario.

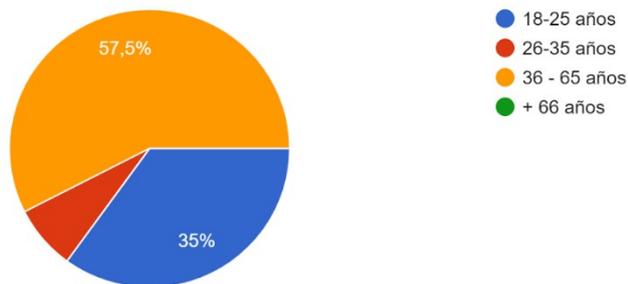
¿Ha visitado alguna vez el Foster's Hollywood?
40 respuestas



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 2: Relación de los perfiles con la cadena Foster's Hollywood.

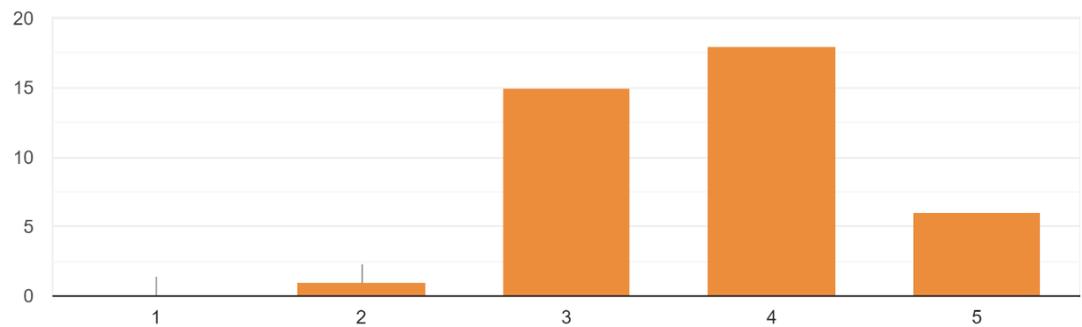
Edad
40 respuestas



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3: Percepción de los precios por la clientela.

¿Qué opinas de los precios propuestos por esta cadena? Siendo 1 = baratos y 5= caros
40 respuestas



Fuente: elaboración propia.

Anexo 4: Consentimiento Informado

Consentimiento informado:

En el presente consentimiento informado se expone de manifiesto el anonimato y la privacidad de la comunidad de estudio. Este proyecto de investigación bajo el título de “Aproximación antropológica del nuevo nomadismo laboral: precariedad y lugares de paso en el Foster ‘s Hollywood”, una vez aprobado sus condiciones por el Comité de Bioética, pretende estudiar las vivencias de la precariedad en una comunidad de estudio particular bajo la mirada antropológica y sus diversas herramientas etnográficas. En función de los datos que se obtengan, no está de más solicitar la colaboración del Ministerio del Trabajo y Economía Social, así como la participación del Departamento

de Psicología de la Universidad de Salamanca. Además, se cuenta con la aprobación de la Comisión de Antropología y con el código ético que le precede.

Tras la aprobación del Comité ético de Investigación de dicha Universidad y en regla con la legislación vigente, se acompaña dicho documento a las entrevistas, para constatar que el tratamiento de los datos personales u otros caracteres significativos quedarán resguardados. Por la presente, tanto el equipo que constituye esta investigación como la intervención de terceras personas expuestas en el desarrollo de la misma se comprometen a preservar la intimidad, anonimato y privacidad de cada participante en este estudio. Por lo tanto, los datos recogidos serán analizados de tal forma que garantice la confidencialidad de cada sujeto en cuestión.

Para el inicio de cada intervención, la participación de la muestra ha de ser voluntaria decidiendo en cada momento/lugar/tiempo interrumpir o continuar con dicha decisión. En ningún momento será un inconveniente. De igual modo, este estudio no presenta ningún riesgo del cual no se haya sopesado previamente, asimismo nos atendemos a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales:

1. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional decimocuarta y en la disposición transitoria cuarta, queda derogada la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

De acuerdo con los aspectos legislativos descritos, cada participante podrá ejercer los derechos de acceso, anulación o modificación de datos si así lo requiere. Por lo que, los datos obtenidos guardan un código ético para que la privacidad de los mismos no se vea comprometida en ningún momento.

Para ello, su consentimiento y el compromiso del equipo de investigación está sujeto a las condiciones mencionadas con anterioridad. Con su firma nos indicará que ha entendido las líneas anteriores y su disposición a participar en esta investigación:

- He leído la hoja de información que se me ha entregado.
- He recibido suficiente información sobre el estudio.
- Acepto participar en este proyecto de forma voluntaria y con conocimiento del mismo, a partir de las siguientes condiciones:

- En cualquier momento puedo abandonar el proyecto sin que me perjudique.

- Mis datos personales no aparecerán de forma que puedan identificarse.