encontrar ese empleo fue de 5 meses, 4 meses para los hombres frente a los 6 meses de las mujeres.

De nuevo el área de especialización es un factor diferencial. Los doctorados en el campo de ingeniería y tecnología fueron los que menos tardaron en encontrar empleo (tres meses de media) y los doctores del campo de humanidades los que más (ocho meses) (ver figura 11). Seguramente estas diferencias reflejan una situación de la demanda de doctores diversa según los campos científicos y probablemente no exenta de ciertos desajustes con la oferta.

Todas estas características del proceso formativo en humanidades contribuyen a arrojar luz sobre esa mayor propensión relativa a la situación de desempleo. La integración de los doctores en humanidades en el mercado de trabajo es significativamente más lenta, lo que podría relacionarse con las estrategias de baja movilidad y mayor endogamia (Cruz-Castro y Sanz-Menéndez 2010) que parecen presentarse con mayor fuerza en el colectivo de Humanidades, al menos en el contexto de la educación superior y CSIC (Cruz Castro *et al*. 2006). Estos indicios parecerían indicar que en el caso de las personas que llevan adelante y finalizan el doctorado en humanidades predominan las "vocaciones" y la dedicación a tiempo parcial, lo que además les lleva a duraciones medias del periodo doctoral mayores que en otros campos científicos.

A modo de conclusiones parciales

De los datos presentados se observa que existe un patrón divergente entre las humanidades y otras áreas en materia de oportunidades profesionales del doctorado, derivado entre otros factores del modelo de formación doctoral, por lo que sería muy conveniente poner en marcha medidas tendentes a reducir la duración del doctorado, en el contexto de la reorganización de los estudios de postgrado; siete años de media para finalizar una tesis doctoral es demasiado tiempo, lo que lleva a unas edades promedio de obtención de la titulación que también convendría acortar, para facilitar la inserción en el mercado de trabajo. Sin duda, esto estará asociado a que aumente el número de personas que realizan el doctorado con financiación institucional pública y con dedicación a tiempo completo, así como con una mayor movilidad en el contexto de la formación e inserción laboral.

Laura Cruz Castro
Susana Pablo
Luis Sanz Menéndez
Instituto de Políticas y Bienes Públicos (IPP-CCHS)
Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)
Albasanz, 26-28
28037 Madrid
laura.cruz@cchs.csic.es
susana.pablo@cchs.csic.es
luis.sanz@cchs.csic.es

Rebut: 09-04-2010

Bibliografía

Cruz-Castro, L., Sanz-Menéndez, L. (2010). Mobility versus job stability: Assessing tenure and productivity outcomes. *Research Policy*, 39(1): 27-38.

Sanz Menéndez, L., Cruz-Castro, L. (2009). La situación profesional de los doctores en España. En: *Informe CYD 2008: La contribución de las universidades españolas al desarrollo*. Fundación CyD. Barcelona: 167-171.

Documentos

Cruz Castro, L., Sanz Menéndez, L., Aja Valle, J. (2006). *Las trayectorias profesionales y académicas de los profesores de universidad y los investigadores del CSIC*. Documento de trabajo UPC-06-08. Junio 2006. Página web: <www.ipp.csic.es/doctrab2/dt-0608.pdf> (acceso: 10 de abril de 2010).

La carrera investigadora en arqueología: una mirada desde la universidad española

Gonzalo Ruiz Zapatero

La arqueología en España ha sufrido en las tres últimas décadas profundos cambios en su organización, gestión y resultados, como ha sucedido a escala europea (Harding 2009; Hirst 2008; Kristiansen 2009a). Probablemente el más significativo haya sido la fuerte irrupción de la arqueología de gestión, empresarial, comercial o como deseemos llamarla (Demoule 2002; 2008; Kristiansen 2009b; Moya e.p.; Parga-Dans 2009b). El modelo que las administraciones autonómicas adoptaron fue el de arqueología de empresa ya que desde sus plantillas era imposible asumirlo en el momento de las transferencias del estado a las Comunidades Autónomas (CC.AA.) a mediados de los años 1980. Este hecho ha configurado a la arqueología de empresa en el sector más numeroso de la arqueología española y ha actuado, de alguna manera, como un estímulo más para los miles de estudiantes de arqueología de los últimos años. Otro cambio importante, que sólo ha empezado a materializarse pero que lleva años gestándose, es la creación de los primeros grados de Arqueología (Ruiz Zapatero 2005 y 2009). En 2012-2013 tendremos las primeras promociones de graduados en Arqueología, lo que, sin duda, supone un importante logro para la formación de arqueólogos, para la mejora de

los estándares de intervención e investigación y, en conjunto, para todos los sectores implicados en la arqueología española.

Los escenarios de la investigación arqueológica

En estos años (1980-2010) las tendencias generales de los tres sectores de la arqueología se pueden resumir sólo de forma general porque nos faltan estadísticas y estudios sobre ellos; algo tampoco específico de nuestro país ya que estamos empezando a descubrir como son realmente las comunidades arqueológicas de Europa (Aitchison 2009b). Pero, al menos, deberíamos empezar por cuantificar y cualificar los perfiles de los arqueólogos existentes al estilo del Reino Unido (Aitchison y Edwards 2008; Jackson y Sinclair 2009). Veamos cual es la situación en España por cada sector:

(1) La academia engloba universidades, museos e instituciones de investigación, especialmente el CSIC, y constituye probablemente el sector más visible. La universidad mantuvo el crecimiento iniciado en la década anterior, amplió sus plantillas pero después ha cerrado casi sus puertas. Por otro lado los jóvenes investigadores han completado su formación en centros extranjeros, gracias sobre todo a las becas Erasmus y otras ayudas, lo que ha permitido contar con investigadores muy bien formados. Sin duda alguna, los mejor formados de nuestra historia, pero que han encontrado muy pocos accesos a la academia. Sin contar que los departamentos universitarios que no incorporan continuamente gente joven dejan de ser eficaces y pierden buena parte de la creatividad, el empuje y las nuevas ideas de la disciplina. El colectivo tiene alrededor de 400/450 profesores permanentes (Prehistoria y Arqueología básicamente) y un buen número de becarios distribuidos en universidades grandes, medianas e incluso pequeñas.

Los museos arqueológicos se han volcado más en las exposiciones permanentes y temporales pero mucho menos en investigación. La plantilla es bastante más reducida que la universitaria y en muchos casos lo que hay es el modelo del investigador-director solitario. Con todo, las plazas de conservadores y ayudantes han seguido convocándose a lo largo de estas décadas, aunque también en ocasiones los arqueólogos o arqueólogas ganan plazas en museos que no son de arqueología. A pesar de que no es posible hacer generalizaciones lo cierto es que, en bastantes Comunidades Autónomas, las administraciones no apuestan decididamente por la investigación en sus museos arqueológicos. Por último, el CSIC mantiene pocos departamentos o institutos arqueológicos con unas pocas decenas de investigadores, muy activos y en los últimos años con una política de apuesta por buenos investigadores muy marcada.

(2) Las administraciones públicas de las CC.AA. han creado servicios de arqueología con algunos profesionales en los servicios centrales y arqueólogos territoriales en las provincias (o comarcas como en Cataluña) y son las responsables de toda la actividad práctica arqueológica. Los trabajos de prospección y excavación han crecido continuadamente —al menos hasta la crisis de 2007— pero no lo han hecho las plantillas de arqueólogos autonómicos. Quizás el problema más dramático es la orientación de una arqueología que produce bastante documentación pero poco conocimiento, ya que el gran déficit de la arqueología de la España de las Autonomías es la publicación. Y el primer responsable, aunque no el único, son las administraciones públicas. Se ha intervenido más que nunca pero los proyectos/intervenciones no publicados son dramáticamente la gran mayoría. Y no debemos olvidar que un arqueólogo "tiene que ser capaz de hacer interpretación histórica, sometiéndola al juicio de la comunidad científica y poniéndola en último término al servicio de la sociedad que lo financia" (Vaquerizo 2009).

(3) las empresas de arqueología —"los arqueólogos invisibles" en el argot británico (Everill 2009)— son el colectivo más amplio, establecido en los primeros años 1990 y que sólo ahora empezamos a conocer a través de los primeros estudios que ofrecen una visión, al menos preliminar (Parga-Dans 2009a; Moya e.p.). La mayoría de las empresas registradas, un total de 372, se crearon entre 1990 y 2005 con un pico más alto entre 2000-2005 y en conjunto parece un sector inmaduro con muchas pequeñas empresas de un propietario y 1-2 personas más contratos eventuales según la demanda de trabajo (Parga-Dans 2009a). Quizás se pueda pensar en un colectivo que ha oscilado entre algo más de 1.000 y 2.000 profesionales según coyunturas. En los primeros años sus actividades estuvieron centradas, casi exclusivamente, en la excavación aunque en los últimos años han ido ocupándose de trabajos más especializados y diversificados. Las que han conseguido estabilizarse tienen más experiencia (Polo 2007) y algunas buscan diferenciarse a través de las publicaciones (tradicionalmente excluidas de las empresas de arqueología) para conseguir prestigio añadido ante las administraciones y la academia (Morín *et al*. 2007). Andalucía, Cataluña y Madrid concentran el mayor número de empresas conocidas que en los últimos años se han repartido entre 1.000 y 2.500 actuaciones en cada comunidad. La lucha por convenios específicos ha logrado algunos éxitos pero sigue en otras CC.AA. (AMTTA 2008) y probablemente el fondo de la cuestión sea comprender el papel de las empresas de arqueología en el sistema capitalista (Díaz-del-Río 2000). Por otra parte, la preparación académica deja bastantes lagunas en los jóvenes arqueólogos para su incorporación a la arqueología comercial (Doelle 2009).

Desde 2008 la crisis de la construcción ha castigado indirectamente a las empresas de arqueología, como ha sucedido en otros países (Aitchison 2009a). Un volumen de trabajo enorme que hace difícil un seguimiento administrativo y casi imposible la publicación de resultados. Como bien diagnostica Parga-Dans (2009a) el sector debería orientarse en dos direcciones: romper la fuerte dependencia del sector de la construcción y reclamar más arqueología preventiva y menos excavaciones. No me parece mala la receta de Arqueosur para mejorar las condiciones de trabajo: "reducir a un mínimo razonable y operativo la burocracia en la tramitación de los proyectos; impulsar la redacción de planes especiales para los

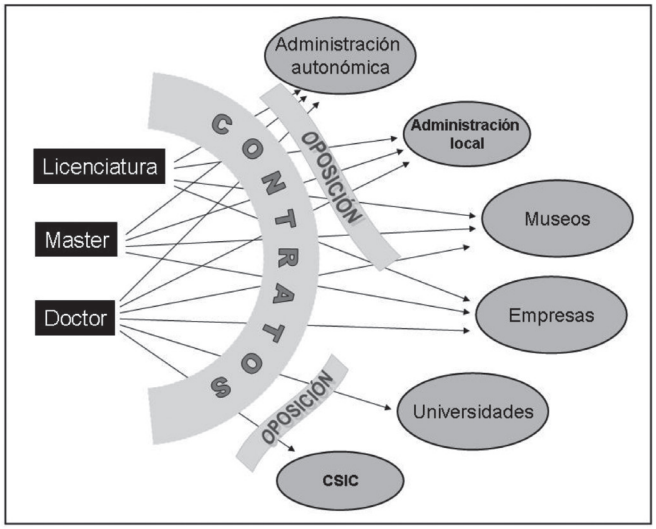


Figura 1. El acceso al trabajo arqueológico en España (según Carver 2009 modificado).

cascos históricos; trabajar en soluciones de mercado para el producto arqueológico (turismo cultural); perseguir y castigar más el expolio y la destrucción de bienes culturales y reformar los planes educativos de las universidades para reforzar a las nuevas generaciones de arqueólogos" (Buiza 2009).

En este panorama merecen ser destacados varios hechos: primero, la conciencia de que la arqueología no es sólo documentación sino también interpretación y generación de conocimiento (Kristiansen 2009b) va siendo compartida por todos los agentes; segundo, la investigación se hace —aunque con desiguales aportaciones— desde distintos ámbitos (academia, administración y empresas); y tercero, las estructuras para entrar en la investigación son débiles, no están bien definidas y, sobre todo, los tres ámbitos se constituyen como compartimentos estancos que difícilmente permiten pasarelas de unos a otros. Por otra parte, las entradas en la actividad arqueológica son limitadas y complejas, hay escasa diversidad, la progresión es difícil y las retribuciones son bajas, sin mucha diferencia con otras tradiciones (Aitchison 2008).

La carrera investigadora en la universidad

Es evidente que el factor clave para una carrera investigadora en arqueología es la preparación y cualificación de los futuros arqueólogos en la universidad porque esto afectará a toda la práctica arqueológica la próxima década (Collis 2008). Con la incorporación de España al EEES (Real Decreto 1393/2007 de 29 de octubre) los estudios se configuran en Grados (cuatro años) y Postgrado (Master y Doctorado). Para el Doctorado hay que superar 60 créditos ECTS a través de un Máster antes de pasar a la etapa investigadora propiamente dicha, es decir la realización de una tesis doctoral. Los másteres están empezando a configurarse y no debe olvidarse que la universidad española carece de tradición en este ámbito. Los precios no parecen exagerados aunque resta por ver qué fracción de graduados pasará a realizar un master. En buena medida dependerá de lo que valga un grado de arqueología para lograr un empleo (Aitchison 2006; Yu *et al*. 2006).

Con la finalización del master quien desee iniciar una carrera investigadora debería seguir el camino más seguro y prometedor: la preparación de una tesis doctoral. Para ello cada vez resulta más evidente que sin un contrato o una beca de investigación del Ministerio, de las CC.AA., de las propias universidades o de otras instituciones es muy difícil afrontar al menos cuatro años para volcarse integralmente en la realización de la tesis. Pero la consecución de una beca o contrato predoctoral no es tarea fácil. Además de un buen expediente (en la práctica al menos con una media de cerca de 3 puntos sobre 4) hay que buscar un director solvente, integrado en un buen equipo y presentar un buen diseño de tesis. Con todo las actuaciones de las comisiones no siempre resultan todo lo éticas que deberían aunque es cierto que existen mecanismos de garantía.

Ser becario de investigación arqueológica tampoco es tarea sencilla; a unas dotaciones económicas más bien modestas hay que sumar la falta de derechos que los grupos de becarios del estado español llevan reivindicando justamente desde hace años. La relación con el director de tesis es fundamental y a la necesaria capacidad de liderazgo intelectual del mismo se deben añadir la habilidad para ayudar de forma amistosa, de identificar las necesidades del doctorando y orientar respetando sus iniciativas e ideas desde la inculcación de la responsabilidad, la libertad y la autonomía (Mainhard *et al*. 2009). Además la investigación es, en gran medida, una tarea solitaria que puede encontrar etapas y momentos donde las ilusiones y las ganas de trabajar pueden flaquear. Ahí deberá estar también atento un director de tesis.

Los años de la tesis son fundamentales porque en ellos no sólo hay que terminar una tesis sino que, además: 1) se debe publicar de forma eficaz aspectos preliminares y/o colaterales de la tesis de manera que al presentar la tesis en la lista bibliográfica se puedan encontrar al menos tres o cuatro trabajos significativos ya publicados; salvo casos muy excepcionales siempre he tendido a desconfiar de las tesis en las que su autor no tiene ninguna entrada en la bibliografía; 2) se deben atender congresos y reuniones directa o indirectamente relacionados con su tema de investigación; 3) es importante establecer contactos y relaciones con investigadores ya establecidos y con otros investigadores noveles; y 4) es cada vez más importante realizar estancias en centros extranjeros que permitan potenciar los puntos anteriores, acrecentar el sentido crítico y adquirir una perspectiva internacional del trabajo. Y por último, hay que ajustarse al máximo a los plazos de finalización de tesis porque de lo contrario será fácil entrar en una vía complicada: la demora continuada y la dificultad de terminar la tesis sin becas ni ayudas. En resumen, hay que hacer tesis pero hay que hacer también otras muchas tareas. Y encima al llegar al final, al conseguir el título de doctor, hoy día no hay nada garantizado como sucedía hace unas pocas décadas.

Con el título de doctor es cierto que aumentan las posibilidades de optar con más garantías a casi cualquier trabajo arqueológico pero no es un pasaporte seguro para un puesto de investigación. Una vez más, la mejor opción es un contrato o una beca, ahora

posdoctoral, dentro o fuera del país. Esto supone seguir ampliando los años de becario y formación.

Y llegados a este punto hay que hacer algunas reflexiones sobre la universidad y su sistema de reclutamiento del profesorado. Las áreas de Prehistoria y Arqueología, al igual que algunas otras que incluyen arqueólogos en sus filas, están integradas por una mayoría de especialistas que entraron entre mediados de 1970 y los primeros años ochenta. Poco después se cerraron las puertas y los accesos de jóvenes han sido muy escasos y, normalmente, para cubrir plazas ya existentes. Eso significa que entre 2015 y los primeros años de la década de 2020 habrá una oleada de jubilaciones. Sólo entonces habrá una oferta razonable de plazas. Por otro lado, el sistema de acceso mediante acreditaciones nacionales o autonómicas y el concurso de plazas ofertadas por cada universidad mantendrá el modelo endogámico en el que cada centro se "abastece" de sus titulados. En consecuencia, apostar por lograr una plaza universitaria será una empresa a largo plazo y sin seguridad. Es cierto que los contratos Juan de la Cierva y, sobre todo, los Ramón y Cajal sirven de puente para el ansiado puesto en la universidad. Pero tampoco todas las CC.AA. garantizan que eso sea así y sobre todo no existe ningún estudio de previsión de necesidades siguiendo un calendario. En cualquier caso las incorporaciones de jóvenes a la docencia se producen en edades que no se corresponden con lo esperable. Se alcanzan plazas de Ayudante con más treinta años, se puede lograr una plaza permanente con más de cuarenta y eso acorta la carrera docente e investigadora. Esos especialistas pueden llegar cerca de la cincuentena sin haber dirigido tesis doctorales y/o proyectos como IP. Sin contar con que la masa crítica de los departamentos se ve empobrecida porque falta el concurso de jóvenes profesores/investigadores que estimule al profesorado de más edad y, especialmente, a los estudiantes. Es cierto que todo ello es consecuencia del crecimiento no-planificado de la universidad española con el *boom* de los años 1970 y prolongado en años posteriores y que hoy afrontar una racionalización profunda de las estructuras, a corto plazo, es sencillamente imposible. Pero deberíamos estar promoviendo estudios de prospectiva (Aitchison 2008) y no creo que se estén realizando. De hecho, contamos con estudios sobre la enseñanza en el trabajo académico (Ruiz Zapatero 1998) pero no sobre el desarrollo de la investigación (Akerlind 2008), como si para ello simplemente bastara publicar libros y artículos. Hay cuatro maneras de entender el desarrollo investigador: 1) alcanzar la seguridad y confianza como investigador; 2) llegar a ser reconocido como investigador; 3) ser más productivo como investigador; y 4) alcanzar más sofisticación como investigador (Akerlind 2008). Las reflexiones de grandes investigadores en retrospectivas sobre sus carreras académicas proporcionan claves valiosísimas sobre como lograr esas cuatro formas de entender una trayectoria investigadora.

En resumen, la carrera investigadora en la universidad está sin definir del todo, no cuenta con previsión de necesidades y, de todas formas, es un camino largo y duro en el que se acaban las plazas y los plazos antes de poder entrar en la academia. Hasta hace pocos años lograr una plaza en el escalón más bajo de la universidad se veía como un triunfo personal y una gran posibilidad de desarrollar una carrera investigadora. Hoy buenos licenciados o doctores empiezan incluso a renunciar a plazas obtenidas porque la universidad no ofrece una vía clara y rápida de promoción para los mejores, las retribuciones son mínimas y quizás, lo más grave, no encuentran mucho estímulo intelectual más allá de servir de mano de obra barata para dar las clases que nadie quiere dar. Y, sin embargo, universidades extranjeras u otras instituciones españolas consiguen hacer ofertas tentadoras. En mi opinión el gran problema actual es que la universidad, en general, no consigue atraer y mantener a los mejores investigadores jóvenes. Y con ese punto de partida es difícil conseguir buenos resultados en todo lo demás. Necesitamos programas específicos que atraigan a jóvenes, que se les ofrezca un entorno atractivo de trabajo, estímulos académicos, una carrera investigadora bien definida y unas retribuciones acordes con la valía que tienen. Y encima los vientos de crisis económica que nos azotan desde finales de 2007 amenazan con hacer este cuadro todavía más dramático. A pesar de todo el escenario dibujado creo que la universidad siempre proporcionará dos cosas que no pueden hacer otras formas de ejercicio de la arqueología. Primero, la responsabilidad y el reto de formar a todos los arqueólogos y segundo, la extraordinaria capacidad de conjugar enseñanza e investigación con el mejor de todos los recursos: la tremenda ilusión e inquietudes que han tenido, tienen y, estoy seguro, tendrán los estudiantes de arqueología.

Gonzalo Ruiz Zapatero
Departamento de Prehistoria
Facultad de Geografía e Historia
Universidad Complutense
Profesor Aranguren, s/n
28040 Madrid
gonzalor@ghis.ucm.es

Rebut: 01-02-2010

Bibliografía

Aitchison, K. (2006). What is the Value of an Archaeology Degree? *Papers from the Institute of Archaeology*, 17: 4-12.

Aitchison, K. (2008). *A Vision for Training and Career Development in Archaeology*. Página web: <www.torc.org.uk/ATFvision.pdf> (acceso: 24 de marzo de 2010).

Aitchison, K. (2009a). After the "gold rush": global archaeology in 2009. *World Archaeology*, 41(4): 659-671.

Aitchison, K. (2009b). *Discovering the archaeologists of Europe. Transnational Report*. Institute for Archaeologists. Reading. Página web: <www.discovering-archaeologists.eu/DISCO_Transnational_Report.pdf> (acceso: 24 de marzo de 2010).

Aitchison, K., Edwards, R. (2008). *Archaeology Labour Market Intelligence: Profiling the Profession 2007-08*.

Institute of Field Archaeologists. Reading. Página web: <www.archaeologists.net/modules/icontent/inPages/docs/lmi%200708/Archaeology_LMI_report_colour.pdf> (acceso: 24 de marzo de 2010).

Akerlind, G. S. (2008). Growing and developing as a university researcher. *Higher Education*, 55: 241-254.

AMTTA (Asociación de Trabajadores y Trabajadoras en Arqueología) (2008). Asociación Madrileña de Trabajadores y Trabajadoras en Arqueología. Una iniciativa ante la precariedad laboral. En: OrJIA (coord.). *Actas de las I Jornadas de Jóvenes en Investigación Arqueológica: Dialogando con la cultura material* (vol. II). JIA. Madrid: 561-563.

Buiza, J. J. (2009). La arqueología, un negocio escondido bajo tierra. *Sur*, 15-11-2009. Página web: <www.diariosur.es/20091115/economia/dinero-empleo/arqueologia-negocio-escondido-bajo-200911151206.html> (acceso: 24 de marzo de 2010).

Carver, M. (2009). *Archaeological Investigation*. Routledge. London-New York.

Collis, J. (2008). Careers in Archaeology. En: D. M. Pearsall (ed.). *Encyclopedia of Archaeology*. Elsevier-Academic Press. Amsterdam: 958-966.

Demoule, J. P. (2002). Rescue Archaeology: the French way. *Public Archaeology*, 2(3): 170-177.

Demoule, J. P. (2008). L'archéologie préventive en France: parcours et perspectives. En: B. O. M. Naffe, R. Lanfranchi y N. Schlanger (eds.). *L'archéologie préventive en Afrique: enjeux et perspectives*. Éditions Sepia. Saint-Maur-des-Fossés: 187-192.

Díaz-del-Río, P. (2000). Arqueología comercial y estructura de clase. En: M. Bóveda (coord.). *Gestión Patrimonial y Desarrollo Social*. CAPA, 12. Universidad de Santiago de Compostela. Santiago: 7-18.

Doelle, W. H. (2009). Commentary. Will this degree get me a job with your firm? *The SAA Archaeological Record*, 2009 (1): 29-30.

Everill, P. (2009). *The Invisible Diggers. A Study of British Commercial Archaeology*. Página web: <winchester.academia.edu/PaulEverill/Books/89318/The-Invisible-Diggers--A-study-of-British-Commercial-Archaeology> (acceso: 24 de marzo de 2010).

Harding, A. (2009). Towards a European archaeology. *World Archaeology*, 41(4): 629-640.

Hirst, K. (2008). Archaeology Today. En: D. M. Pearsall (ed.). *Encyclopedia of Archaeology*. Elsevier-Academic Press. Amsterdam: 478-489.

Jackson, V., Sinclair, A. (2009). *Archaeology Graduates of the Millennium. A Survey of the Career Histories of Graduates*. Página web: <www.heacademy.ac.uk/assets/hca/documents/archaeology/Archaeology_Graduates_of_the_Millennium.pdf> (acceso: 24 de marzo de 2010).

Kristiansen, K. (2009a). The discipline of archaeology. En: B. Cunliffe, C. Gosden y R. A. Joyce (eds.). *The Oxford Handbook of Archaeology*. Oxford University Press. Oxford: 3-46.

Kristiansen, K. (2009b). Contract archaeology in Europe: an experiment in diversity. *World Archaeology*, 41(4): 641-648.

Mainhard, T., Rijst, R., Tartwijk, J., Wubbels, Th. (2009). A model for the supervisor-doctoral student relationship. *Higher Education*, 58(3): 359-374.

Morín, J., Escolá, M., López, M. (2007). La investigación arqueopaleontológica en el marco de la iniciativa privada. En: J. Morín (dir.). *Primer Simposio Audema: La investigación y la difusión arqueopaleontológica en el marco de la iniciativa privada*. Audema. Madrid: 13-19.

Moya Maleno, P. R. (e.p.). Grandezas y miserias de la arqueología de empresa en la España del siglo xxi. *Complutum*.

Parga-Dans, E. (2009a). Impacts of the global crisis in the archaeological sector: the Spanish case. Comunicación presentada en la *15th Annual Conference of the European Association of Archaeologists, Riva del Garda (Italia) 17 sep. 2009*. Página web: <digital.csic.es/handle/10261/17136> (acceso: 24 de marzo de 2010).

Parga-Dans, E. (2009b). The analysis of an emergent sector: the commercial archaeology and their development from the perspective of systemic innovation. En: *DRUID-DIME Academic Winter Ph Conference on Economic and Management of Innovation, Technology and Organizational Change. Denmark 2009*. Página web: <www2.druid.dk/conferences/viewpaper.php?id=4244&cf=33> (acceso: 24 de marzo de 2010).

Polo López, J. (2007). La Arqueología en el ámbito professional de la Comunidad de Madrid. La mayoría de edad. En: J. Jiménez y J. Bermúdez (coords.). *Actas de las Segundas Jornadas de Patrimonio Arqueológico en la Comunidad de Madrid*. Comunidad de Madrid. Madrid: 131-135.

Ruiz Zapatero, G. (1998). Enseñando Arqueología… ¿Hay algo que decir? *ArqueoWeb*, 0.

Ruiz Zapatero, G. (2005). ¿Por qué necesitamos una titulación de arqueología en el siglo xxi? *Complutum*, 16: 255-270.

Ruiz Zapatero, G. (2009). ¿Qué arqueología enseñar en la universidad del siglo xxi? *Complutum*, 20(2): 225-238.

Vaquerizo Gil, D. (2009). La profesión del arqueólogo. *Diario de Córdoba*, 25-3-2009: 8. Página web: <www.diariocordoba.com/noticias/noticia.asp?pkid=471936> (acceso: 25 de marzo de 2010).

Yu, P. L., Mills, B., Neuzil, A. (2006). Committee on curriculum: What skills do I need to get and keep a job in archaeology? *The SAA Archaeological Record*, may 2006: 9-13.