

PROPUESTA DE LA COMISIÓN INTERGENERACIONAL SOBRE EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LA ANTROPOLOGÍA (CIEPA)¹ PARA LA REALIZACIÓN DE UN DIAGNÓSTICO SOBRE EL EJERCICIO PROFESIONAL DE LA ANTROPOLOGÍA EN MÉXICO EN EL SIGLO XXI

Presentada el 2 de julio de 2015,
en la asamblea del Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales

Resumen: El objetivo de este documento es presentar un proyecto de investigación sobre el ejercicio profesional de la antropología en México, motivado por la preocupación que suscita la precariedad laboral y otras problemáticas a las que se enfrentan los actuales egresados de antropología en el país. Para ello, se exponen los antecedentes del proyecto, sus objetivos y el problema de investigación. Asimismo se delimitan las principales líneas de estudio, la metodología que se sigue, los resultados esperados, calendario de trabajo y estimación del presupuesto requerido.

A. Antecedentes

En el marco del III Congreso Mexicano de Antropología Social y Etnología llevado a cabo en septiembre de 2014 en la Ciudad de México, el grupo de trabajo “Antropólogos por un mercado laboral digno y justo” organizó el simposio *La situación de la práctica profesional de la antropología frente a la flexibilización laboral*. En este simposio se analizó

¹ La Comisión Intergeneracional sobre el Ejercicio Profesional de la Antropología (CIEPA) está conformada por Carmen Bueno, María Antonieta Gallart, Eduardo González, Patricia Legarreta, José Luis Lezama, P. Alejandra Letona, Dahil Melgar, Roberto Melville, Rebeca Orozco y Luis Reygadas. Se creó en diciembre de 2014 por acuerdo de la Asamblea de Socios del Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales (CEAS) y se ha reunido mensualmente durante el año 2015.

Fecha de recepción: 19 01 16; Fecha de aceptación: 29 01 16.

 Páginas 203-226.

la situación laboral actual de los antropólogos en México así como se discutieron alternativas para mejorarla y dignificarla. Como resultado se presentó una carta al Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales (CEAS) para visibilizar la problemática y pensar en maneras de iniciar un proceso de discusión colectiva, así como la necesaria elaboración de un diagnóstico integral que diera cuenta de ello. Dicha carta se publicó el 22 de octubre de 2014 en la revista *Pacarina del Sur* y, a raíz de esa publicación, se obtuvieron 125 adhesiones de antropólogos, etnohistoriadores y etnólogos. Tras la publicación, CEAS retomó la iniciativa y convocó a una reunión el 10 de noviembre de 2014 para discutir el tema. De aquel encuentro surgió la propuesta de conformar una Comisión Intergeneracional sobre el Ejercicio de la Profesión de la Antropología (CIEPA), aprobada en la asamblea de socios del CEAS en diciembre de 2014, la cual estaría integrada por profesores, investigadores, alumnos y egresados.

El trabajo de CIEPA tiene como finalidad continuar los esfuerzos realizados por la Red de Instituciones Formadoras de Antropólogos (Red-MIFA) y el proyecto Antropología de la Antropología (AdelA). El objetivo de ese proyecto fue realizar un estudio antropológico sobre las instituciones y programas de formación en antropología en México tomando como ejes de análisis: 1) el perfil del estudiantado; 2) los tópicos de tesis y los tesistas; 3) los egresados y el mundo laboral; y 4) el trabajo de campo y la enseñanza de la antropología como disciplina (Krotz y de Teresa, 2012a: 20-24). Derivado de las primeras fases del proyecto AdelA, se han publicado las historias institucionales de los programas de formación orientadas a dar cuenta de las transformaciones en las políticas de educación superior y de ciencia y tecnología desde la creación del Conacyt en 1970 a la fecha. Destaca el surgimiento de las políticas de evaluación a los programas de formación y el desempeño individual de los profesores-investigadores que premian con recursos monetarios la eficiencia terminal y la productividad. Esto ha redundado

[en una] reorganización de los centros públicos y privados de educación superior e investigación con el fin de lograr la acreditación de sus distintos programas. De esta manera, la formación de la

planta académica y su respectivo ingreso al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), la eficiencia terminal y la productividad científica, se fueron imponiendo como los parámetros que normarían la “excelencia” (Krotz y de Teresa, 2012b: 39-40).

Concluye el estudio que ahora que ya se conoce cómo se han transformado las instituciones —con sus particularidades históricas y regionales, pero que en conjunto reflejan algunas tendencias comunes, como el privilegio de la investigación por encima de la docencia y una mayor atención a los posgrados en detrimento de la licenciatura, entre otros— es necesario analizar “críticamente la trayectoria que ha vivido la disciplina en las últimas tres décadas” (idem: 56). Un hecho relevante es que a pesar de haberse incrementado 67.5% la oferta de posgrados en los últimos 15 años (idem.: 44) y, por tanto, el número de antropólogos con título de posgrado en el país de manera significativa, las posibilidades de los egresados para insertarse como profesores-investigadores es limitada debido a que el número de plazas sujetas a concurso de oposición no es suficiente para cubrir la demanda laboral.

Un antecedente importante para la presente propuesta lo constituye el estudio hecho por la Asociación Brasileña de Antropología sobre “El campo de la antropología” en Brasil. El objetivo de dicho diagnóstico es “conocer la realidad que envuelve a nuestros posgrados, tanto sus mecanismos formativos internos, como sus relaciones con los mercados de trabajo diferenciados en el país” (Filho y Ribeiro, 2004: 8). De manera que se inició un proceso para realizar “una radiografía académica y profesional de la práctica de la antropología brasileña” (ibíd.). Para ello, se contrató a dos especialistas en sociología de la educación superior, enfocándose en la inserción laboral de los egresados entre 1992 y 2001.

Posteriormente se realizó un análisis por parte de un grupo de antropólogos para “recuperar una mirada auto-reflexiva que no se agotase en perspectivas estadísticas” (idem: 9). Los coordinadores del estudio cualitativo señalaron que los principales retos fueron no caer en auto-elogios, a la vez, evitar una crítica que victimizara al campo de la antropología por las condiciones objetivas en que está inserta. Al igual que en el caso de Adela, su preocupación central se ubicó en la producción

y reproducción del campo antropológico como disciplina. En el caso de Brasil, a diferencia de México, la mayor parte de los egresados es absorbida por las instituciones de educación superior —4.3% labora en universidades públicas y privadas—, mientras que sólo 3.8% trabaja como consultor independiente y 0.8% en organizaciones no gubernamentales. Por la diversidad anterior es importante que el “intelectual universitario” se complete con “una educación más amplia para que los egresados encuentren un lugar en la sociedad del futuro” (Fonseca, 2004: 87).

Asimismo, Fonseca encontró en su análisis que, “a pesar de existir relativamente pocos empleos específicos para antropólogos más allá de la enseñanza universitaria, hay una gran cantidad de consultorías realizadas por mediación de las universidades, lo que indica claramente que existe una demanda nada despreciable por el saber antropológico. Además, muchos profesionales de otras áreas procuran la formación antropológica en cursos de posgrado para calificar su desempeño en diferentes áreas de intervención. El resultado es un fructífero vaivén entre universidad y sociedad civil” (ídem: 81).

Otro estudio de Brasil reveló que “las categorías amplias como ‘administración pública’, ‘empresa’ y ‘ONG’, no contribuyen a dar cuenta de la naturaleza precisa de las ocupaciones extra-académicas de los egresados” (ídem: 76). Muchos de ellos, por ejemplo, se desempeñan en funciones como “traductor, editor, artista plástico, profesor de inglés... secretario, gerente de calidad, etc.” (ibíd.). Esto supone, desde luego, una tendencia al subempleo más que a la diversificación de las aplicaciones de la antropología.

En España se ha llevado a cabo un proceso de transformación de los programas de licenciatura a partir de las necesidades que impone la Declaración de Boloña (1999) para la creación de un Espacio Europeo de Enseñanza Superior. Aprovechando la necesidad de reformar los planes de estudio para crear un sistema fácilmente legible y calificaciones comparables; basar los ciclos en licenciatura y posgrado; establecer un sistema de créditos y promover la movilidad académica de profesores y alumnos, así como la cooperación científica. Los antropólogos españoles decidieron realizar un diagnóstico de la

ocupación laboral de los titulados en antropología (2008). Como resultado se obtuvieron los perfiles profesionales de los antropólogos españoles, lo que permitió modificar los perfiles de egreso de los estudiantes de antropología. Cabe advertir que este proceso condujo a adaptar sin crítica el modelo de competencias, lo que supone una subordinación del ejercicio profesional a las necesidades del mercado. Éste es justamente uno de los principales problemas que enfrentan los profesionales y su mayor adaptabilidad no necesariamente repercute en una mejora en las condiciones laborales.

Como lo demuestra con claridad el caso de España, las repercusiones que tendrán las modificaciones de los planes de estudio sobre el mercado de trabajo en que se inserten los egresados dependen en gran medida de la recuperación económica y política en un Estado en el que la tasa de desempleo en los jóvenes alcanza 40%.

No obstante que los casos brasileño y español se circunscriben a las particularidades del desarrollo nacional de la antropología como profesión, así como a las circunstancias propias de sus mercados de trabajo, nos permiten mirar como en un espejo sus convergencias o divergencias en relación con el caso mexicano. De las dos experiencias ya citadas resaltamos que la realización de un diagnóstico es sólo un primer paso para enfrentar la problemática del ejercicio profesional que requiere ser complementado con las acciones que como gremio impulsemos para transformar la realidad laboral de los antropólogos mexicanos. Por ello, es preciso, entre otras acciones, mantener un estrecho diálogo en torno a la iniciativa de la Ley General del Ejercicio Profesional Sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias, así como de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Como punto de arranque, desde enero de 2015 la CIEPA ha tenido reuniones mensuales. Mediante subcomisiones de trabajo comenzó a recopilar información sobre la formación de antropólogos, el mercado de trabajo y el ejercicio de la profesión en el país. Asimismo, indagó sobre el papel que tienen otros colegios profesionales de antropólogos en el mundo en la regulación del mercado de trabajo. Como fruto de dicho trabajo surge la siguiente propuesta de investigación, para ser realizada por la CIEPA, con el apoyo de todos los colegas e instituciones que

puedan colaborar proporcionando información y aportando reflexiones y sugerencias. Para ello se busca realizar un estudio antropológico de la práctica de la profesión en México, que tome en cuenta las estadísticas del mercado laboral, pero que no se reduzca a ello, sino que analice el contexto histórico, las transformaciones económicas, las dinámicas institucionales, los procesos sociales y culturales, las relaciones de poder, además de otorgarle centralidad a las relaciones sociales que se dan en el marco de la inserción laboral, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo, las trayectorias laborales y las perspectivas de los profesionales mediante las distintas herramientas metodológicas que se han diseñado.

CIEPA propone analizar la problemática de la antropología vista como una práctica profesional compleja y diversa, que no se restringe a la reproducción del conjunto de teorías y métodos de la disciplina. De manera que se busca poner en el centro la perspectiva de quienes se insertan en el mercado de trabajo y las relaciones que se establecen en él, considerando trayectorias individuales, experiencias generacionales históricamente contextualizadas y las relaciones laborales formales e informales, así como las condiciones de trabajo que se establecen en los diferentes ámbitos en que se emplean antropólogos.

B. Objetivos

Objetivo general

Realizar un diagnóstico de la evolución del mercado de trabajo y del ejercicio de la profesión de la antropología en México de 1990 a la fecha, con énfasis en las condiciones de trabajo y las relaciones laborales en que se encuentran las nuevas generaciones de antropólogos que se han integrado al trabajo en el transcurso del siglo XXI, para de ahí derivar propuestas que contribuyan al mejoramiento, enriquecimiento y dignificación del trabajo antropológico.

Objetivos particulares

1. Conocer las condiciones de trabajo de los antropólogos en México, así como las diferentes formas del ejercicio de la profesión de la antropología en diversos ámbitos —público, privado y social.

2. Identificar los principales perfiles del ejercicio profesional de la antropología en México, incluyendo el tipo de actividad desempeñada, los requisitos, habilidades y conocimientos que se necesitan, los tipos de contratación, los ingresos, las prestaciones y las condiciones de trabajo.
3. Realizar una comparación intergeneracional entre las condiciones de trabajo y las trayectorias laborales de los antropólogos que se han incorporado al trabajo en el siglo XXI, con los que iniciaron su trabajo como antropólogos en décadas previas.
4. Recuperar las experiencias laborales de las nuevas generaciones de antropólogos y sus puntos de vista y perspectivas en relación con ellas.
5. Completar y actualizar la base de datos sobre los titulados de licenciatura, maestría y doctorado en antropología en México.
6. Recopilar y sistematizar la información existente de los estudios de egresados de antropología en México.
7. Identificar los retos que tienen los programas de formación de antropólogos para que sus egresados tengan mejores herramientas con las que enfrentar las circunstancias actuales y futuras del ejercicio de la profesión.
8. Analizar el contexto en el que se inscribe el trabajo profesional de los antropólogos en México, considerando, por un lado, el modelo evaluativo de las políticas de educación superior y de ciencia y tecnología y su incidencia sobre el quehacer de la antropología y, por otro lado, el modelo imperante de flexibilización del mercado de trabajo y la reforma laboral y su incidencia en la inserción de los antropólogos en el mercado de trabajo.
9. Revisar la propuesta de Ley General del Ejercicio Profesional Sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias y la Ley Federal del Trabajo vigente y evaluar sus impactos sobre el ejercicio profesional de la antropología.
10. Conocer las experiencias de otros colegios profesionales en México y el extranjero en lo que se refiere a sus actividades de regulación e intervención en el mercado de trabajo y en el ejercicio de la profesión.

C. Problema de investigación

A grandes rasgos se pueden distinguir cinco periodos en el ejercicio profesional de la antropología en México:

Periodo formativo (1877-1920). Durante este periodo se formaron antropólogos fundamentalmente por influencia de extranjeros que llegaron a México a realizar exploraciones y de estudiosos mexicanos que laboraban en el Museo Nacional; destacan por su influencia en la antropología social: Nicolás León y Andrés Molina Enríquez. En esta etapa sólo había unas cuantas decenas de antropólogos en México (Rutsch, 2007). Entre ellos cabe mencionar a los mexicanos que se formaron en el Museo Nacional y en la Escuela Internacional de Etnología y Arqueología Americanas (1909-1914).

Periodo revolucionario (1925-1937). Durante este periodo no hubo una escuela de antropología propiamente, pero el espacio por excelencia de formación de antropólogos era la Escuela Rural Mexicana y su forma directa de ejercicio era el indigenismo en el marco de la revolución para instrumentar la educación socialista y la reforma agraria en las regiones campesinas e indígenas (Legarreta, 2015). Durante este periodo también se mantuvo la labor del Museo Nacional, no obstante que debido a la urgencia de resolver problemas sociales pasó a tener un lugar secundario en el erario público (Wacher, 2015).

Periodo de profesionalización de la antropología mexicana (1938-1968). En 1938 se creó el Instituto Politécnico Nacional donde se incluyó la carrera de antropología dentro del Departamento de Ciencias Biológicas; en 1942 pasó a formar la Escuela Nacional de Antropología y en 1946 se convirtió en la Escuela Nacional de Antropología e Historia. Quienes se formaron en arqueología, antropología física y etnología se incorporaron fundamentalmente al Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), mientras que los antropólogos sociales se incorporaron fundamentalmente al Instituto Nacional Indigenista (INI). De acuerdo con una base de datos que se encuentra en construcción, es notable que para 1970 solamente hubiera 57 antropólogos titulados

en México, no obstante, el INI y el INAH se habían convertido en dos grandes instituciones donde se ejercía la profesión de la antropología. Las contribuciones de la antropología para el conocimiento de los grupos indígenas y el desarrollo de numerosos programas gubernamentales fue prominente. El mercado de trabajo antropológico estaba formado por unos cuantos nichos (INAH, UNAM, Universidad Veracruzana, desde 1957; Universidad Autónoma de Yucatán, desde 1966, y otras dependencias estatales, como la SEP y la SRH). En esa época la profesión tenía un fuerte componente orientado al diseño y operación de políticas públicas; los antropólogos podían conseguir empleo en su campo con relativa facilidad, estuvieran titulados o no.

Periodo de expansión y consolidación de la antropología (1970-2000).

En las décadas de los años setenta y ochenta, como consecuencia del movimiento estudiantil de 1968 y de otras movilizaciones sociales, así como por la creciente urbanización, la expansión de la educación superior, la transformación en las políticas de ciencia y tecnología y la creación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología en 1970, creció aceleradamente la matrícula de estudiantes de antropología y también el número de antropólogos contratados como profesores y/o investigadores de tiempo completo en instituciones académicas. Entre 1970 y 2000 se formaron diecisiete nuevos programas de formación de antropólogos y se titularon más de 1,500 antropólogos —al menos 157 en la década de los setenta, 468 en la de los ochenta y 888 en la de los noventa—. Se abrieron numerosas plazas de tiempo completo que podían ser ocupadas por antropólogos en el Instituto Nacional de Antropología e Historia —incluyendo la ENAH—, en la Universidad Autónoma Metropolitana, en la Universidad Nacional Autónoma de México, en la Universidad Iberoamericana, en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en la Universidad Autónoma de Yucatán, en la Universidad Autónoma de Chiapas, en la Universidad Autónoma del Estado de México, en el CIS-INAH —ahora CIESAS—, en el Colegio de Michoacán y en diversas dependencias gubernamentales. En muchos casos no existían suficientes antropólogos mexicanos titulados que pudieran cubrir esos puestos, por lo que en

ocasiones fueron contratados antropólogos que venían de otros países o profesionistas de otras disciplinas científicas y humanistas. Todo indica que en ese momento el mercado laboral de la antropología estaba en expansión y había más ofertas de trabajo que antropólogos titulados, por lo que una persona con título de licenciatura en antropología tenía posibilidades reales de encontrar un empleo estable relacionado con su campo de estudio. Notablemente, durante este periodo se amplió el mercado laboral de antropólogos en instituciones de educación superior e investigación, que antes habían estado reducidos a la ENAH y el INAH. Esto se relaciona con la implementación de una política de educación superior, de ciencia y tecnología orientada a cubrir requisitos internacionales, como la eficiencia terminal y la productividad, que contribuyó al crecimiento acelerado del número de egresados de los diversos programas de antropología por la necesidad de cubrir la mencionada eficiencia terminal.

Sin embargo, hacia el final del periodo fue disminuyendo la capacidad del sector académico para absorber a la mayoría de los egresados de antropología. El sector estatal, de manera consecuente con las sucesivas reformas tendientes a la flexibilización laboral, pese a que se diversificaron las dependencias y programas gubernamentales que ocupaban a antropólogos, tampoco ofreció suficientes empleos para éstos y en muchas ocasiones ofertaba puestos temporales en condiciones inadecuadas. Comenzaron a surgir nuevas opciones de empleo en organizaciones no gubernamentales y en algunas empresas privadas. En la década de los noventa, por tanto, se hizo patente la influencia de las políticas neoliberales de ajuste estructural y flexibilización neoliberal del mercado de trabajo. Para quienes estaban ocupados en el sector académico esto se expresó en las presiones para aumentar la productividad individual —Sistema Nacional de Investigadores, programas de becas y estímulos—, que provocaron una mayor diferenciación de los ingresos. Los antropólogos que carecían de plazas académicas comenzaron a experimentar dificultades para conseguir empleos fijos, mayor incertidumbre laboral y condiciones de trabajo más precarias. Estas circunstancias negativas se expresaron con mayor fuerza en el siguiente periodo.

Periodo de diversificación y diferenciación de la profesión antropológica (2001 a la actualidad). En los tres lustros transcurridos del siglo XXI el ejercicio profesional, el mercado laboral y las condiciones de trabajo de los antropólogos en México se han transformado profundamente, se han diversificado y se ha profundizado la desigualdad entre quienes tienen plazas en las universidades y quienes se emplean de manera temporal, con respecto a lo que fue la práctica de la antropología en el país en los periodos previos. A diferencia de lo ocurrido en el siglo XX, cuando las nuevas generaciones de antropólogos solían encontrar mejores condiciones de ejercicio profesional que sus predecesores, ahora la situación se presenta más adversa. La situación laboral actual de los antropólogos en México está marcada por la confluencia de dos grandes procesos que se han desarrollado durante los últimos cuarenta años. Por un lado, el crecimiento sostenido del número de antropólogos formados en el país y, por el otro, el estancamiento de la creación de puestos de trabajo permanentes y con buenas condiciones laborales en los ámbitos tradicionales de ocupación de los antropólogos —sector académico y dependencias gubernamentales—. La articulación de estos dos fenómenos ha provocado la diversificación de las ocupaciones de los antropólogos y la aparición de muchas situaciones ocupacionales marcadas por la flexibilidad, la inestabilidad, los ingresos irregulares y la carencia de condiciones laborales dignas.

Discusión de la problemática

Un elemento a considerar es que ha seguido creciendo el número de antropólogos formados en el país. Sólo entre 2000 y 2015, de acuerdo con la base de datos mencionada más arriba, entre 2000 se han presentado al menos 2,652 tesis de antropología —1,644 tesis de licenciatura, 672 de maestría y 331 de doctorado—. Sin embargo, en ese mismo periodo se estancó la oferta de nuevos puestos de trabajo estables para los antropólogos en el campo académico y gubernamental. Si bien desde la década de 1990 se han creado nuevos programas de formación en antropología, el número de plazas de tiempo completo que se abrió en esos programas ha sido muy reducido en comparación con el rápido crecimiento de los profesionales en antropología en el país. También se crearon la mayor

parte de los programas de maestría y doctorado en antropología en México, pero en muchas ocasiones con el mismo número de profesores que ya atendían las licenciaturas o, si acaso, se contrató a un pequeño número adicional de profesores. La planta docente tendió a complementarse con profesores contratados de manera temporal, lo que ha redundado en la profundización de la desigualdad. Asimismo, el incremento de las tareas administrativas debido al modelo evaluativo que priva ha repercutido en la contratación de asistentes y ayudantes de investigación en licenciaturas y posgrados que, además, cuentan con remuneraciones muy bajas y contrataciones temporales.

Esta situación ha generado una paradoja en el sentido de que actualmente observamos el mayor número histórico de instituciones formadoras de antropólogos, becas de licenciatura y de posgrado, y, al mismo tiempo, las peores condiciones laborales para los propios antropólogos. En esta situación paradójica, el sector académico/científico antropológico logra auto-reproducirse como tal pero, al mismo tiempo, se genera un “superávit humano” o bono demográfico constituido por las generaciones de antropólogos con mejor formación académica de la historia. Como resultado, se ha producido una tendencia de diferenciación en la que la mayoría de antropólogos de estas generaciones se inserta profesionalmente ya sea en el ámbito de lo “técnico-administrativo-académico” o como un especialista en la “técnica de la recolección de datos”.

Vemos entonces una relación problemática, compleja, entre la formación y el mercado laboral, tanto académico como no académico. Debido a esta situación vale la pena considerar el papel de las instancias formadoras de antropólogos desde una perspectiva sistémica que permita establecer el papel que cumplen las instituciones formadoras de antropólogos en este escenario de precarización laboral que enfrentan los antropólogos profesionales. No se trata de que las instituciones educativas se adapten de manera mecánica a las condiciones del mercado laboral, mucho menos que se sometan a los imperativos de los sectores que son hegemónicos en él, sino de brindar a los egresados herramientas adecuadas para poder desempeñarse de mejor manera en muy diversos campos de la profesión y no sólo en el sector académico.

Las sucesivas reformas laborales y las tendencias evaluativas y de internacionalización en la política de ciencia y tecnología y de educación superior provocaron no sólo el estancamiento de la contratación de antropólogos de tiempo completo con estabilidad laboral en el sector académico, sino también en diversas instancias gubernamentales que requieren los servicios de profesionales de la antropología. Lo que ha ocurrido es que se han contratado antropólogos tanto en el sector académico como en la administración pública, pero sin ofrecerles empleo por tiempo indefinido, sino mediante pagos por honorarios o tiempos parciales, pagos por hora o bien puestos de medio tiempo o tiempo completo pero de carácter temporal.

En las últimas décadas, un número considerable de antropólogos ha trabajado en el sector privado, en particular en empresas de consultoría que realizan estudios de mercado, así como en el sector social en múltiples organizaciones no gubernamentales de muy diversa índole. Según una estimación, en 2009 aproximadamente 50% de los antropólogos ocupados en México trabajaba en el sector público, mientras que la otra mitad lo hacía en el sector privado, incluyendo en éste empresas y organizaciones no gubernamentales (Tuirán, 2010). En la mayoría de los casos los puestos de trabajo en las empresas y ONG responden al modelo de empleo flexible en cuanto a ingresos, condiciones de trabajo y estabilidad, de manera que se encuentran por debajo de los niveles que prevalecen entre quienes tienen empleos permanentes en el sector académico y público.

De esta manera se ha configurado un mercado de trabajo para los antropólogos en el que el número de personas que busca un empleo es claramente superior al número de puestos de trabajo disponibles. Esto ha provocado, por un lado, que una parte de los profesionales de la antropología haya tenido que buscar empleo o crear algún emprendimiento en labores que no están directamente relacionadas con su formación. Otra parte de los antropólogos sí ha conseguido ocuparse en campos relacionados con su profesión, pero en la mayoría de los casos se trata de empleos inestables, con ingresos bajos o medios y con pocas prestaciones. Por último, hay un tercer grupo de antropólogos que tiene empleos estables, buenas condiciones de trabajo e ingresos

dignos, que desarrollan labores vinculadas con su profesión. Sabemos que existen estas tres condiciones laborales: los que no están ocupados en el campo de la antropología; los que tienen empleos precarios o inestables en el campo de la antropología, y los que tienen empleos estables y dignos en el campo de la antropología. Sin embargo, no sabemos a ciencia cierta cómo se distribuye el universo de profesionales de la antropología en estas tres condiciones, tampoco conocemos en profundidad la diversidad de tipos de trabajo que realizan los antropólogos ni el porcentaje de colegas que trabajan en condiciones precarias o vulnerables.

Sabemos que la evolución del mercado de trabajo antropológico durante las últimas décadas, combinada con las políticas de flexibilización del empleo en el país y la aplicación de criterios de productividad en el sector académico —becas, estímulos, Sistema Nacional de Investigadores, etcétera— han dado lugar a fuertes asimetrías en los ingresos y en las condiciones de trabajo en el sector. No sabemos con precisión cómo afectan estas asimetrías a distintas cohortes de antropólogos, pero es razonable la hipótesis que señala que estas desigualdades tienen una importante dimensión generacional, porque los antropólogos que han iniciado su vida laboral en fechas más recientes han encontrado un mercado laboral con una oferta de empleo mucho más reducida que la que existía en décadas previas. Se presenta aquí una paradoja que se ha señalado para otros países y otras profesiones: las generaciones mejor formadas de la historia no están encontrando buenas oportunidades laborales y en muchas ocasiones prevalece el desempleo, el subempleo o el empleo en actividades diferentes a aquellas para las que fueron formados.

Cabe señalar, a modo de contraste, que en el caso brasileño, las políticas de planificación han orientado a los egresados de los posgrados a emplearse principalmente en las instituciones de educación superior e investigación. Al mismo tiempo que se incrementaron los cuadros con posgrado, se abrieron nuevas universidades destinadas a desarrollar la ciencia y la tecnología en regiones más alejadas del país (Filho y Ribeiro, op. cit.). Este modelo se diferencia profundamente de los procesos de flexibilización y de premiación a la productividad individual de los

investigadores y la eficiencia terminal de los programas de formación. Según un estudio realizado por la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP (Tuirán, 2010), la antropología es una de las carreras con menor tasa de desocupación abierta en el país, aproximadamente 2% —frente a un promedio de 5.7% para las demás profesiones—. En una lista de 48 profesiones ordenadas de mayor a menor desocupación abierta ocupa el lugar 45. Se encuentra en una situación mucho mejor que varias profesiones sociales y humanísticas que tienen altas tasas de desocupación: historia, 16%; ciencias de la comunicación, 11%; psicología, 9%; filosofía, 8%; derecho, 7%; economía, 7% (Tuirán, 2010: 28 y 30). De acuerdo con ese mismo estudio, en 2009 los ingresos promedio de los profesionistas de la antropología eran de 8,400 pesos; por encima de 7,603 pesos, ingreso promedio de todas las profesiones (ídem: 49-50). En una lista de menores a mayores ingresos la antropología ocupaba el lugar 36 de 48 profesiones.

Existen otras estimaciones sobre la situación laboral de los antropólogos en México. Según ANUIES, “a pesar de que en la década pasada se incrementó en 2.8 millones el número de profesionistas en el país, al menos 16%, es decir, 448 mil egresados universitarios, se mantuvieron inactivos, mientras la tasa de desempleo para este sector pasó de 2.3 a 5.1%, con una media de 260 mil nuevos graduados que buscan empleo cada año”. De igual forma, “los empleos con actividades altamente profesionalizadas cayeron de 69 a 61 puntos porcentuales”. En el caso particular de los antropólogos se señala que “la tasa de desocupación es de las más bajas, también lo es la subocupación (3%)”.

De acuerdo con el boletín del CEAS de 2013, de los antropólogos mexicanos que trabajan en ocupaciones no profesionales, 14% se ocupa en tareas catalogadas como de protección y vigilancia, así como de operadores de transporte —choferes—; mientras que la remuneración promedio para un antropólogo que desempeña actividades profesionales es de 8 mil pesos al mes, ubicándose la antropología en el estrato III de ingreso salarial. A ello puede sumarse que en el *ranking* elaborado por el Instituto Mexicano para la Competitividad, AC, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013 de Inegi, la antropología y la sociología son las profesiones con tasa de desempleo más

alta del país. El 14% de quienes cuentan con un título de antropólogo o sociólogo está desempleado, 69% se halla en busca de empleo y su tasa de informalidad es de 28%. Asimismo, 86.4% de los antropólogos ocupados se encuentra en condiciones de empleado subordinado, 2% son empleadores y 10.9% trabaja por cuenta propia.

Además, en el *ranking* nacional de 62 carreras registradas, la antropología ocupa el número 31 entre las mejor pagadas. Al respecto se aprecia que los antropólogos con trabajo formal perciben en promedio 14,056 pesos al mes, mientras que aquellos empleados de manera informal, 5,239 pesos. Esto refleja las condiciones de los antropólogos para insertarse en el mercado laboral y la polarización salarial al interior de las instituciones de investigación y de educación superior. Los profesores-investigadores de tiempo completo tienen sueldos base por encima de los 25,000 pesos mensuales, dependiendo de la institución en la que laboren, pero por medio de estímulos y diversos mecanismos de financiamiento pueden alcanzar ingresos en ocasiones mucho mayores.

Más allá de las diferencias entre estas distintas estimaciones, en lo que parece coincidir la gran mayoría de los estudios sobre el mercado laboral de los profesionistas, en México y en otros países, es que las generaciones más jóvenes son las que más problemas enfrentan en términos de desocupación, subocupación y precariedad laboral.

La problemática descrita en los párrafos anteriores justifica la propuesta de hacer un estudio de la situación laboral de los antropólogos en México, con énfasis en la comparación de las generaciones más jóvenes con respecto a generaciones previas, así como en las relaciones intergeneracionales, no sólo profesor-alumno, sino también laborales. Actualmente se tienen bastantes datos sobre la situación laboral de muchos colegas, pero no existe una comparación sistemática por generaciones, información que sería muy relevante tanto para diseñar propuestas para el mejoramiento y la dignificación del trabajo antropológico como para proporcionar argumentos que se incluyan en cualquier iniciativa en ese sentido.

D. Principales líneas del estudio

1. Análisis de las instituciones de formación de antropólogos. De la definición del sector como formador de antropólogos profesionales y creador de la “oferta” de antropólogos se ha encargado mayormente el proyecto Adela y la Red MIFA. Esta línea de estudio se orienta a conocer, entre otras cosas, cómo justifican las instituciones la formación de antropólogos, qué tipo de profesionistas —antropólogos— son formados en la actualidad, hacia qué mercados laborales son conducidos los nuevos antropólogos y qué tipo de *expertise* les es distintivo. El proyecto Adela y la RedMIFA produjeron como principal resultado las historias institucionales, por lo que se propone realizar un análisis de los resultados del proyecto Adela enfocado a las necesidades del presente diagnóstico, privilegiando: a) las implicaciones de los programas y políticas de ciencia y tecnología en la formación de antropólogos —algo ya analizado por Adela—; b) encuesta a las autoridades de las instituciones de formación de antropólogos para conocer las relaciones laborales al interior de las instituciones de formación de antropólogos, y el perfil profesional de egresados de los programas de licenciatura y posgrado existentes.

2. Análisis de la oferta de antropólogos. La herramienta principal para determinarla será completar y actualizar la base de datos sobre los egresados de licenciatura, maestría y doctorado en antropología en México. Este instrumento dará información bastante precisa sobre el número de profesionistas de la antropología, las regiones en donde se han formado o sobre las que han estudiado, sus temas de investigación, fechas de egreso y evolución histórica de las titulaciones —esto último puede ser un *proxy* de las generaciones—. Además de los aspectos cuantitativos, se propone identificar los principales tipos de tesis de antropología que se hacen en la actualidad, así como las preocupaciones teóricas y temáticas que predominan entre los titulados.

3. Análisis de la demanda y de las condiciones de trabajo de los antropólogos. Para conocer la demanda y las condiciones de trabajo de los antropólogos se recurrirá a varias herramientas: a) estudios de egresados realizados por instituciones de educación superior; b) cédulas informativas por centro

de trabajo, en las que se registrará el número de antropólogos contratados, las condiciones laborales y seguimiento de egresados e inserción laboral de los mismos; c) cuestionario para ser aplicado a los antropólogos que se incorporaron al mercado de trabajo a partir del año 2000 —puede ser un censo o una muestra, con pequeños grupos de control de otras generaciones—; d) entrevista en profundidad a un pequeño número de antropólogos que se incorporaron al mercado de trabajo a partir del año 2000; e) elaboración de una tipología de las principales formas de trabajo en la antropología en México.

4. Análisis de las experiencias de otros colegios de profesionales en México y en otros países en torno a la regulación e intervención en el mercado de trabajo y el ejercicio de la profesión. Se propone conocer diferentes casos para comprender cómo los colegios profesionales de antropólogos en otros países del mundo enfrentan la inserción laboral o el ejercicio profesional. Una de las actividades tradicionales a las que se ha abocado la mayor parte de las asociaciones de profesionales de la antropología ha sido la promoción pública del quehacer de la antropología, su incidencia en las políticas públicas —ya sean de cooperación internacional en el caso de las asociaciones del primer mundo, o bien de las políticas públicas nacionales, en el caso de los países en desarrollo—, y procurar la vigilancia ética de la aplicación del conocimiento. Ésta es una tradición principalmente de las antropologías en Estados Unidos (AAA) y el Reino Unido —Asociación de Antropólogos del Reino Unido y el Commonwealth y el Instituto Real de Antropología— que en ocasiones se ha trasladado sin crítica a las asociaciones profesionales de los países en desarrollo.

Claudia Fonseca alerta contra retomar directamente el modelo de las asociaciones profesionales del primer mundo, que tienen particularidades que no comparten los países latinoamericanos. Por ejemplo, Fonseca explica que “la gran popularidad que tiene la antropología aplicada en Estados Unidos se debe a factores que no solamente tienen que ver con el mercado de trabajo, sino también con el sistema educativo” (Fonseca, op. cit.: 87). Las largas tradiciones y amplia presencia pública que tienen las asociaciones de antropólogos en Estados Unidos

y el Reino Unido vuelven necesario realizar una revisión sistemática de sus programas relacionados con la regulación del trabajo profesional, pero contextualizados en sus realidades. Pero es necesario, asimismo, conocer el caso de Asociación Brasileña de Antropología (ABA), quizá el colegio profesional más consolidado de América Latina y que, después de conocer las realidades de los egresados de antropología se ha ocupado de incidir en el mercado de trabajo. ABA cuenta con una Comisión de Reglamentación de la Profesión de Antropólogo, lo que claramente supone una intervención directa por parte de la asociación en el mercado laboral. Asimismo, las transformaciones y el papel central del Estado en la regulación de la economía y reorganización territorial en Brasil han llevado a los antropólogos a plantearse como una profesión con un papel destacado en el Estado. Un ejemplo claro es el papel que han tenido los antropólogos y ABA en las demarcaciones indígenas de los últimos años.

Ya se expuso el caso español en torno a las reformas de los planes de estudio como una respuesta al Plan Boloña y como una forma de adaptar la antropología a las necesidades del mercado. Un año después de la reforma a los planes de estudio en antropología en España, en 2009, como una respuesta directa se convocó a la creación de una Colegio Profesional de Antropólogos y Antropólogas con el objetivo de “proteger el interés del conjunto de ciudadanos y, al mismo tiempo, mejorar la calidad de los servicios prestados” (FAAEE, 2009: 2). Por lo tanto, además de atender las transformaciones curriculares y delimitar los ámbitos laborales en que tiene representación la antropología española se ocupa de “la defensa de los intereses profesionales de los colegiados” (ídem: 21). No puede separarse, por tanto, este proceso de reconocimiento de la comunidad antropológica española de la profunda crisis económica y política de ese país y la necesidad de recuperar una rectoría del Estado para salir de ella. En síntesis, estos ejemplos refuerzan la necesidad de conocer cuál es la realidad laboral de los antropólogos mexicanos con el fin de fortalecer la colegiación y el quehacer del CEAS frente al mercado de trabajo, de acuerdo con sus atribuciones, pero sobre todo de acuerdo con las necesidades de los profesionales de la antropología en México.

5. *Análisis de las dinámicas del mercado de trabajo y de la profesión de la antropología en México.* Se realizará a partir de la información recabada en las cuatro líneas anteriores.

E. Metodología

Se busca hacer un estudio antropológico del ejercicio profesional de la antropología, por lo que se recurrirá a una combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas, con énfasis en las entrevistas en profundidad, para dar centralidad a las experiencias y las perspectivas de los sujetos.

De acuerdo con una estimación preliminar se calcula que entre 2000 y 2015 alrededor de 2,500 personas han obtenido en México un título de antropología en licenciatura, maestría o doctorado —algunas de ellas se han titulado en dos o tres de estos niveles educativos—. El universo total del estudio estaría compuesto por estas 2,500 personas. Lo ideal sería que el cuestionario se aplicara a manera de censo a todas estas personas, aunque esto dependerá del presupuesto que se consiga para la investigación, por lo que se contemplan como escenarios alternativos la realización de una muestra a 20% de esa población —500 cuestionarios— o a 10% de esa población —250 cuestionarios—. En cuanto a las entrevistas en profundidad lo ideal sería realizar 100 de ellas, pero se plantean dos escenarios alternativos para realizar 40 o 27 entrevistas. En cuanto a las cédulas institucionales que se aplicarán para recabar información en instituciones de formación de antropólogos y centros de trabajo en los que trabajan antropólogos se pretenden cubrir al menos 25 instituciones. Este número es preliminar, se revisará a partir de tener mayor información sobre los diversos centros de trabajo en los que se desarrolla el ejercicio profesional de la antropología; con esa información también se establecerán porcentajes de instituciones a cubrir en los diferentes ámbitos —universidades y centros de investigación, sector público, sector privado y sector social.

F. Resultados esperados

1. Diagnóstico del mercado de trabajo y el ejercicio profesional de la antropología en México.

2. Documento de estrategias y sugerencias para mejorar y dignificar el mercado de trabajo y el ejercicio de la profesión antropológica en México.
3. Documento de propuestas dirigidas a las instituciones formadoras de antropólogos para que tomen en cuenta la situación actual y futura del mercado de trabajo y del ejercicio de la profesión al momento de elaborar y modificar sus planes y programas de estudio.

G. Calendario de trabajo

El siguiente cuadro presenta un calendario de trabajo para realizar la investigación en un periodo de doce meses, a partir de que se definan los recursos disponibles.

Mes/ Actividad	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Terminar llenado base de datos de tesis	X											
Listado de tesis del año 2000 en adelante, selección entrevistas	X											
Probar y afinar instrumentos de investigación	X											
Levantar cuestionario		X	X	X	X	X						
Realizar entrevistas en profundidad				X	X	X	X					
Levantar cédulas por institución				X	X	X	X					
Sistematizar y analizar la información recabada							X	X	X			
Redactar documentos finales										X	X	X

H. Presupuesto requerido

Se presentan a continuación tres escenarios presupuestales. En todos los casos se prevé el trabajo voluntario de los 9 miembros de CIEPA y de 16 colegas del CEAS que ayuden recopilar información en sus

instituciones, así como el trabajo de medio tiempo de un ayudante del SNI. El escenario ideal es el tercer escenario, porque permitiría hacer un censo de todo el universo de estudio y hacer un número amplio de entrevistas en profundidad. Para ello se requeriría un presupuesto amplio (\$1,500,000.00) para contratar a un equipo de investigación. Dado que conseguir esos recursos puede ser difícil y tardado se presentan otros dos escenarios, uno de ellos no requiere recursos financieros y el otro requeriría \$280,000.00 para la contratación temporal de un investigador y cuatro ayudantes de investigación.

Escenarios presupuestales

Escenario	Recursos	Núm. entrevistas	Núm. cuestionarios	Núm. cédulas institucionales	Presupuesto requerido
Trabajo voluntario	9 de la Comisión Un(a) ayudante SNI 1/2 tiempo 16 colegas CEAS	27 (3 por miembro de la Comisión)	250 (10 por miembro de la Comisión o colega del CEAS)	25 (una por miembro de la Comisión o colega del CEAS)	Presupuesto cero, mucho tequio y harto trabajo voluntario
Presupuesto reducido	8 miembros de la Comisión Un(a) ayudante SNI 1/2 tiempo 16 colegas del CEAS 1 investigador(a) por seis meses \$25,000.00 mes 4 ayudantes de investigación por cuatro meses \$15,000.00 c/u Viáticos y traslados (\$40,000.00)	40 (3 por miembro de la comisión más 13 por parte del investigador)	500 (10 por miembro de la Comisión, 50 por parte del investigador y 90 cada uno de los 4 ayudantes de investigador)	25 (una por miembro de la Comisión o colega del CEAS)	\$430,000.00

Escenario	Recursos	Núm. entrevistas	Núm. cuestionarios	Núm. cédulas institucionales	Presupuesto requerido
Presupuesto ideal	8 miembros de la Comisión. Un(a) ayudante SNI medio tiempo 16 colegas del CEAS Equipo de investigación contratado para realizar 73 entrevistas en profundidad y aplicar 2,500 cuestionarios.	100 (3 por miembro de la Comisión más 73 pagadas)	Alrededor de 2,500 (Se buscaría llenar una por cada egresado a partir del año 2000)	25 (una por miembro de la Comisión o colega del CEAS)	\$1,500,000.00

Bibliografía citada

- Filho, Wilson Trajano y Gustavo Lins Ribeiro (orgs.), 2004, *O campo da antropologia no Brasil*, ABA, ContraCapa, Río de Janeiro.
- Fonseca, Claudia, 2014, "Antropólogos para qué? O campo de atuacao profissional na virada do milenio", en Filho y Ribeiro, *O campo da antropologia no Brasil*, ABA, ContraCapa, Río de Janeiro, pp. 69-91.
- Gallegos, José Roberto, 1996, *Manuel Gamio y la formación de la nacionalidad: el problema de los indios y de los derechos de los pueblos*, tesis de licenciatura en historia, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM, México.
- Krotz, Esteban y Ana Paula de Teresa (eds.), 2012a, *Antropología de la antropología mexicana, Instituciones y programas de formación I*, RedMIFA, UAM, Juan Pablos, México.
- 2012b, *Antropología de la antropología mexicana. Instituciones y programas de formación II*, RedMIFA, UAM, Juan Pablos, México.
- Legarreta, Patricia, 2015, "Ingeniería social en Mesoamérica. Revolución, intervención, desarrollo y cooperación", Borrador de tesis de doctorado en ciencias antropológicas, UAM-Iztapalapa, México.

Rutsch, Mechthild, 2007, *Entre el campo y el gabinete. Nacionales y extranjeros en la profesionalización de la antropología mexicana (1877-1920)*, INAH, IIA-UNAM, México.

Tuirán, Rodolfo, 2010, “El panorama del mercado laboral de los profesionistas”, ponencia al seminario *Utilidad y buenas prácticas en los estudios de seguimiento sobre estudiantes, egresados y empleadores*, UAM Azcapotzalco, SEP Subsecretaría de Educación Superior, ciudad de México, 28 y 29 de enero de 2010.

Documentos citados

Antropólogos por un mercado laboral digno y justo, 2014, “La práctica profesional de la antropología frente a la flexibilización laboral”, en *Pacarina del Sur*, dossier 13, en <http://www.pacarinadelsur.com/dossier-13/1021-la-practica-profesional-de-la-antropologia-en-mexico-frente-a-la-flexibilizacion-laboral> [consultado 21 de junio de 2015].

Colegios de Etnólogos y Antropólogos Sociales, 2013, *Boletín*. Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A.C., Antropología y prácticas profesionales diversa, México.

Federación de Asociaciones de Antropología del Estado Español (FA-AEE), 2009, *Memoria para la creación de un Colegio Profesional de Antropólogos y Antropólogas*, Ministerio de Trabajo e Inmigración de España, consultado en: <http://www.asana-andalucia.org/uploads/noticias/Memoria%20%28FAAEE%29.pdf> (21-06-2015).

Subcomisión de Perfiles Profesionales, 2008, *Informe de la ocupación laboral de los titulados/as en antropología en España y otros países*, en: http://revista-redes.rediris.es/recerca/Grado/prof_final.pdf [consultado el 20 de junio de 2015].

Unión Europea, 1996, Declaración de Boloña. Declaración conjunta de los ministros de educación europeos, consultado en: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/documents/MDC/BOLOGNA_DECLARATION1.pdf (21-06-2015).