

EntreDiversidades.

Revista de Ciencias Sociales y Humanidades

DIRECTORIO

Mtro. Carlos Eugenio Ruiz Hernández
Rector

Mtro. Hugo Armando Aguilar Aguilar
Secretario General

Mtro. Roberto Sosa Rincón
Secretario Académico

C.P. José Hugo Ruiz Santiago
Encargado de la Secretaría Administrativa

Dr. Lisandro Montesinos Salazar
Director General de Planeación

Dr. Lorenzo Franco Escamirosa Montalvo
Director General de Investigación y Posgrado

Lic. Víctor Fabián Rumaya Farrera
Director General de Extensión Universitaria

Mtro. Guillermo Álvaro Cancino Rodríguez
Coordinador General de Finanzas

Dra. Sonia Toledo Tello
Directora del Instituto de Estudios Indígenas

EntreDiversidades.

Revista de Ciencias Sociales y Humanidades

Número Especial, febrero 2016
Instituto de Estudios Indígenas
Universidad Autónoma de Chiapas
San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, México

EntreDiversidades.

Revista de Ciencias Sociales y Humanidades

Consejo Editorial

Graciela Alcalá Moya (*Instituto Politécnico Nacional, México*), Jesús Morales Bermúdez (*Cesmeca-Unicach, México*), Pedro Pitarch Ramón (*Universidad Complutense de Madrid, España*), Jan Rus (*Cesmeca-Unicach, México*), Mario Humberto Ruz (*Centro de Estudios Mayas-UNAM, México*), Juan Pedro Viqueira (*El Colegio de México, México*), Maya Lorena Pérez Ruiz (*DEA, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México*).

Comité Editorial

Dolores Aramoni Calderón, Gracia Imberton Deneke, M^a Elena Fernández-Galán, Pablo Salmerón Corraliza, Raúl Pérezgrovas, Sonia Toledo Tello, Susana Villasana Benítez.

Directora de EntreDiversidades: Gracia Imberton Deneke, IEI Unach

Editor: Pablo Salmerón Corraliza

Coordinadoras del número: P. Alejandra Letona R. y Patricia Legarreta Haynes

Diseño web: Emmanuel de Jesús Ballinas Flores

Cuidado de la edición: Comité Editorial IEI Unach

Composición y formación editorial: Pablo Salmerón Corraliza

Página electrónica: Emmanuel de Jesús Ballinas Flores

Dirección electrónica: ceditorialiei@hotmail.com

Página web: <http://entrediversidades.unach.mx>

EntreDiversidades. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades. Año 4, Vol. 1, N° Especial, febrero 2016, es una publicación semestral editada por el Instituto de Estudios Indígenas, Blvd. Lic. Javier López Moreno s/n, Centro Universitario Campus III, Edificio B, Barrio de Fátima, C.P. 29264, San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, tel. y fax: (01 967) 67 83534, ceditorialiei@hotmail.com. Editor responsable: Pablo Salmerón Corraliza. Licencia Creative Commons 4.0 Internacional. ISSN: 2007-7602. Todos los artículos que integran este volumen fueron arbitrados por expertos mediante el método de pares ciegos. El contenido de los textos es responsabilidad exclusiva de sus autores.



Universidad Autónoma de Chiapas 2016

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	9
ARTÍCULOS	
Medio siglo después de la crítica: Disputas políticas y el papel de la antropología mexicana en la división del trabajo social Patricia Legarreta Haynes	15
La investigación industrializada en el siglo XXI: Las posibilidades del conocimiento, el trabajo de campo y la etnografía en el ejercicio profesional de la antropología P. Alejandra Letona R.	55
La antropología mexicana ante la Ley General del Ejercicio Profesional sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias Rodrigo Llanes Salazar	91
La antropología al servicio del <i>marketing</i> Rebeca Orozco Aceves	121
Los ayudantes de investigación de antropología en México: la reproducción del “oficio” frente a la flexibilización del trabajo académico Dahil Melgar Tísoc	143

DOCUMENTOS

Antropólogos para quê?: o campo da atuação profissional na virada do milênio 173

Claudia Fonseca

¿Antropólogos para qué?: El campo de actuación profesional en el fin del milenio

Traducción: Elena Nava

Propuesta de la comisión intergeneracional sobre el ejercicio profesional de la antropología (CIEPA) para la realización de un diagnóstico sobre el ejercicio profesional de la antropología en México en el siglo XXI 203

Comisión Intergeneracional sobre el Ejercicio Profesional de la Antropología (CIEPA)

RESEÑA

Coloquio internacional *La etnografía y los desafíos del México contemporáneo. Etnografía de las regiones indígenas de México en el nuevo milenio*, 6-10 de octubre de 2014 227

Eduardo González

Información colaboraciones 237

PRESENTACIÓN

El primer Número Especial de *EntreDiversidades. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades* abre su espacio a un tema por demás urgente e impostergable: las perspectivas de inserción laboral en México para los jóvenes egresados de la carrera de antropología. El propósito es convocar a científicos sociales, principalmente antropólogos y etnólogos, pero también a miembros de ONG, funcionarios públicos y otros sectores relacionados, a sumarse a esta reflexión crítica y discusión, así como a plantear propuestas alternativas.

En las páginas que siguen se reúne un conjunto de textos de jóvenes antropólogos que viven en carne propia las dificultades de desempeñarse dignamente en su campo disciplinario. Por un lado, las autoras y autores se refieren a las circunstancias globales que afectan el trabajo académico en general —no sólo el de la antropología— pues tanto la flexibilidad laboral como la precarización del empleo, por mencionar algunas, han modificado radicalmente las condiciones de ingreso al mercado laboral. Por otro lado, aluden a circunstancias particulares de la realidad mexicana, tales como la pérdida de importancia —por razones diversas— de la disciplina antropológica entre el conjunto de las

disciplinas sociales, y el acusado incremento en el número de egresados de esta carrera en relación con el escaso crecimiento en la oferta de empleo. Los artículos describen un panorama complejo y problemático, a la vez que convocan a la comunidad académica en general a encontrar nuevas formas de organización del ámbito laboral en la disciplina, e incluso proponen medidas concretas en ese sentido.

Conscientes de que los problemas aquí reseñados son parte de las múltiples formas de exclusión que viven las nuevas generaciones en general, y en particular los jóvenes egresados de la carrera de antropología, *EntreDiversidades* ha sumado a la publicación semestral de la revista la edición del Número Especial, en versión electrónica, para examinar las especificidades de este tipo de conflictiva social, hasta ahora poco tratado. Esperamos que el Número se reciba como una invitación a continuar y profundizar la discusión aquí expuesta.

Gracia Imberton Deneke
Directora de *EntreDiversidades*

INTRODUCCIÓN

Este dossier es una invitación que hace un conjunto de jóvenes antropólogos para explorar y reflexionar sobre algunas de las consecuencias de la flexibilización del trabajo académico y extra-académico en el que participan egresados de las carreras de antropología y etnología. Los textos aquí reunidos describen el quehacer de los antropólogos, no desde los debates teóricos y metodológicos de la disciplina, sino desde las prácticas sociales que distinguen la antropología de otras profesiones, que también las asemejan en un contexto de precarización laboral generalizado. El conjunto de trabajos aquí reunidos exhibe de manera crítica la transformación de los mercados laborales en los que se insertan los antropólogos. Más específico, revela el proceso de estratificación social y económica al interior de la profesión antropológica y las consecuencias de éste, que en el contexto neoliberal pesan más sobre los estudiantes, pasantes, recién egresados y asistentes de investigación. Expliquemos un poco el contexto.

Desde 1980, el régimen laboral académico en México experimenta nuevas regulaciones disciplinarias que tienen un correlato económico caracterizado por estímulos de productividad que representan un porcentaje importante del ingreso de los académicos. En este esquema, se privilegian los “productos de investigación”, que se evalúan de manera

cuantitativa, en detrimento de la formación de recursos humanos, en particular del trabajo docente o de la divulgación del conocimiento. La tendencia es también hacia la exigencia de mayores requisitos para la contratación de académicos, lo que significa que ya no es suficiente un doctorado.

Los “postdocs” y las publicaciones son cada vez más necesarios en un mercado laboral sumamente competitivo. Esto sucede a medida que la educación de nivel superior se masifica, como lo explica Claudia Fonseca en este número de *EntreDiversidades* para el caso brasileño; consecuencia de ello es que los títulos profesionales, en particular las licenciaturas, se devalúan.

Aunque en México y en otros países de Latinoamérica, como Brasil, se han abierto un buen número de departamentos y centros de investigación públicos y privados que dan cabida a nuevos investigadores formados como antropólogos, la seguridad laboral ya no está garantizada para todos los egresados. En la academia, al igual que en otros ámbitos laborales, se observa un proceso de flexibilización laboral que supone la división del trabajo o “dualización laboral”, lo que nos dice que un grupo de profesores-investigadores puede gozar de seguridad laboral, prestaciones y un buen salario, en tanto que otro está exento de dichos beneficios, asunto abordado desde la experiencia de los asistentes de investigación por Dahil Melgar en este número especial. Dos datos dan una idea de este fenómeno en Estados Unidos que nos permiten intuir la tendencia en México: entre 1991 y 2002 el número de profesores de tiempo completo aumentó 18%, mientras que el de medio tiempo se incrementó 87%. En la actualidad más de 40% del personal académico en las universidades estadounidenses está contratado por tiempo determinado, y quienes son contratados por horas no gozan de prestaciones (Deresiewicz, 2011, *The Nation*).

El contraste es aun mayor cuando pensamos en términos de salarios y comparamos, siguiendo a Rodrigo Llanes en este dossier, lo que pueden ganar los cuadros directivos frente a lo que gana el personal administrativo o los profesores por horas en un centro académico o universidad. A esto hay que añadir el envejecimiento de las plantas académicas y su negativa a jubilarse ante la pérdida de ciertas prestaciones

y porcentaje salarial, que ha conllevado a la asociación, ilustrada en este dossier, entre juventud y precariedad laboral académica. En este sentido, podemos decir que las instituciones educativas de nivel superior son microcosmos de la sociedad contemporánea donde existe un grupo pequeño y selecto de “aristócratas” académicos, un inmenso y creciente “proletariado” compuesto por profesores por horas y asistentes de investigación, y una “clase media” académica que tiende a ser cada vez menor en términos relativos.

La situación en el mercado laboral extra-académico para los antropólogos recién egresados no es siempre mejor. Los textos de Rebeca Orozco y Alejandra Letona, en este número de la revista, revelan ciertos estereotipos sobre el antropólogo y su quehacer prevalecientes en empresas de *marketing*, asociaciones civiles y ONG, que juegan en desventaja de los mismos antropólogos. Más grave aún, exhiben cierta inadecuación de los planes de estudio de las carreras en antropología que no consideran la inserción de los estudiantes en tales mercados de trabajo. Veamos con más detalle. Por un lado, quien contrata a un licenciado en antropología ve principalmente en éste “al campero”. Esto es, al experto en “trato interpersonal” que está dispuesto a hacer estancias cortas y largas de investigación en lugares inseguros o inhóspitos por menos dinero que otros profesionistas. Esta apreciación, expuesta en el trabajo de Letona, revela también una confusión por parte de los contratistas entre técnicas y métodos de investigación que conlleva, una vez más, hacia una división en las tareas de trabajo: por un lado, el diseño metodológico; por otro, la recolección de la información empírica y el análisis de ésta.

Quienes estamos formados como antropólogos sociales sabemos bien que tales labores en nuestra disciplina son indisolubles. También sabemos que el método, como lo deja ver Fonseca en su contribución a este número de la revista, más que una receta conformada por ciertas técnicas de investigación —entrevistas a profundidad, grupos focales, observación participante, historias de vida, etc.—, es un camino intrincado que el antropólogo va trazando sobre la marcha para generar cierto tipo de conocimiento inédito y, sobre todo, crítico de un sentido común imperante. Bien lo dice Llanes en este texto, si algo caracteriza al

quehacer antropológico en la actualidad es “mostrar el contraste de las normas ideales con las prácticas reales, la captación del ‘punto de vista’ del otro...”. También lo explica Fonseca en otros términos: “El análisis cultural, con su insistencia en la particularidad del universo simbólico en cuestión y su exigencia de una enorme versatilidad aleja al antropólogo de las recetas técnicas, familiares al administrador”. Es decir, el método del antropólogo no es una técnica de investigación, sino un conjunto de operaciones epistémicas interrelacionadas, siguiendo aquí a John Comaroff (2010), a las que podemos añadir la capacidad de generar un extrañamiento crítico de situaciones cotidianas, asumidas como obvias o naturales, y revelar su dimensión histórica y cultural. Frente a esto cabe señalar que al reconocer la inexistencia de un método en el quehacer antropológico, no le quitamos gravedad al testimonio de los antropólogos entrevistados por Letona quienes afirmaron nunca haber recibido formación sobre “cómo hacer trabajo de campo, etnografía, escribir un diario de campo, diseñar y aplicar una entrevista, encuestas, mucho menos las –ya no tan nuevas- metodologías participativas...”.

Los trabajos del presente dossier nos obligan a preguntarnos: ¿Qué tipo de formación reciben los estudiantes de antropología en México, y en otros países latinoamericanos como Brasil?, y ¿para qué mercados laborales se están formando? Igualmente importante, nos llevan a reflexionar sobre los objetivos últimos del quehacer antropológico. Obviamente existen distintas posiciones al respecto y una larga tradición de reflexión crítica en México. Esto lo explica muy bien Patricia Legarreta, quien nos recuerda la participación de diversos antropólogos mexicanos en la definición y puesta en marcha de la política indigenista en las décadas de 1940-1960 y la crítica que esta participación desató a finales de 1960. La mayor parte de los antropólogos mexicanos más destacados fue, en algún momento de su trayectoria, funcionario de dependencias estatales dirigidas al desarrollo del sector rural e indígena. Esta participación de los antropólogos en la definición de la política pública se ha reducido considerablemente, entre otras razones por el retiro del Estado de ciertos ámbitos de gestión. Sin embargo, la participación de los antropólogos continúa, aunque ahora en el sector privado o “social”.

Orozco describe en este dossier algunos de los nuevos proyectos para los que se contratan antropólogos: recolección de información estratégica sobre movimientos sociales contestatarios posiblemente para dependencias estatales encargadas del control policiaco, percepción ciudadana sobre partidos políticos y candidatos a puestos de elección popular, así como preferencias de consumo de productos industriales. En este contexto resulta fundamental generar discusiones desde el mismo gremio sobre la ética profesional. Concluyo, entonces, con algunas reflexiones sobre la academia y la antropología que nos llevan por ese camino.

Si bien es cierto que los procesos de mercantilización permean en la actualidad todos los ámbitos sociales, esto no significa que cada práctica y quehacer profesional estén desvirtuados totalmente por un fin mercantilista o productivista. La academia como campo social tiene un gran valor: el estudio de aquello que al mercado no forzosamente le interesa; la búsqueda del conocimiento por el conocimiento mismo. Y más importante aún en el contexto de neoliberalismo rampante: la posibilidad de una crítica respaldada en información empírica y rigurosa contra ciertos mitos sobre los cuales se reproduce el sistema. El trabajo académico permite decir lo que nadie quiere escuchar.

La antropología como disciplina académica ilustra, a mi modo de ver, la nobleza de esta labor. Hasta la fecha no he conocido a ningún antropólogo que haya elegido la profesión con el objetivo de “hacerse rico”. De hecho, lo que he encontrado es más bien gente con ideas y cierto idealismo de que otro mundo es posible.

En otro sentido pensaría que el valor del antropólogo en un espacio mercantilizado sería como una empresa de *marketing*. Obviamente el futuro de ese antropólogo descreído en semejante ámbito laboral será breve, sobre todo si le piden engañar a sus informantes o extraer información a manera de espía. Es así que la pregunta por la ética profesional a la que nos lleva la lectura de estos trabajos va en dos direcciones: en el sentido de los antropólogos como profesionistas y su compromiso social, y también dirigida hacia los antropólogos como académicos. La posibilidad de escape a la mercantilización del saber y a la monetarización de la práctica profesional reside en el tipo

de respuesta que nos damos al preguntarnos: *¿antropología para qué?* También conlleva a pensar en una respuesta organizada como gremio, asunto que plantean con mucha claridad Fonseca, Llanes y Legarreta en el presente número de *EntreDiversidades*.

Bibliografía citada

- Comaroff, John, 2010, “The End of Anthropology, Again: On the Future of an In/Discipline”, en *American Anthropologist*, vol.112, núm. 4, pp. 524-538.
- Deresiewicz, William, 2011, “Faculty Towers: The Crisis in Higher Education”, May 4, *The Nation*, en <http://www.thenation.com/article/faulty-towers-crisis-higher-education/> [fecha de consulta: 4 de enero de 2016].

Gabriela Torres-Mazuera
Ciesas-Peninsular

**MEDIO SIGLO DESPUÉS DE LA CRÍTICA:
DISPUTAS POLÍTICAS Y EL PAPEL DE LA ANTROPOLOGÍA
MEXICANA EN LA DIVISIÓN DEL TRABAJO SOCIAL**

**HALF A CENTURY AFTER THE CRITIQUE:
POLITICAL DISPUTES AND ANTHROPOLOGY'S ROLE IN
THE DIVISION OF LABOR**

Patricia Legarreta¹

Resumen: Este artículo propone que es preciso volver a revisar la disputa que se dio en torno a la manera como se ejercía la profesión de la antropología en los asuntos públicos en México entre 1968 y 1971 para comprender la forma cómo se fragmentó y jerarquizó el mercado de trabajo entre “académicos” y “aplicados”. Se recuperan diversas voces que discutieron y se disputaron el liderazgo en torno a la transformación del indigenismo y la antropología mexicanos, su academización, burocratización, privatización y la formación de nuevos antropólogos. Se analiza el papel contradictorio que ha tenido el Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales (CEAS) como organización con atribuciones normativas para incidir en el mercado laboral pero que hasta ahora nunca ha ejercido. Se abren nuevas interrogantes en torno a viejos temas con el fin de señalar elementos que deben considerarse para establecer una nueva agenda de la antropología mexicana en el siglo XXI.

¹ Doctora en Ciencias Antropológicas, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa. Miembro de la Comisión Intergeneracional sobre el Ejercicio Profesional de la Antropología (CIEPA). Coordinadora de investigación en el Proyecto sobre Organización, Desarrollo, Educación e Investigación (PODER). Temas de especialización: antropología y desarrollo, economía política de Mesoamérica, indigenismo y cooperación internacional. Correo electrónico: plegarreta@yahoo.com

Fecha de recepción: 20 02 15; Fecha de aceptación: 18 01 16; Revisiones: 2.

Palabras clave: antropología crítica, nueva antropología, fragmentación del trabajo.

Abstract: This article proposes that it is necessary to re-examine the dispute on the role of the profession of anthropology in public affairs, which occurred in Mexico between 1968 and 1971. In the light of historic, economic and political transformations in the labor market, in the Mexican state and in international affairs, this article presents new aspects of such conflict. It recovers a variety of voices that argued and disputed among each other over the leadership of the constitution of the discipline, its professionalization and the training of new anthropologists. It raises new questions on old topics in order to point out elements that need to be considered in the establishment of the agenda of Mexican anthropology in the twenty-first century. Professional practice is considered as a whole, that is, not only as a discipline or academic field. Given that the Association of Ethnologists and Social Anthropologists as well as other professional associations in the states are potentially the sole forms of organization of anthropologists in Mexico that have normative attributions to impact the labor market, they are central to the article.

Keywords: critical anthropology, new anthropology, work fragmentation.

El 25 de julio de 1974 se constituyó el Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A.C. (CEAS) en una asamblea convocada por Ángel Palerm y Gonzalo Aguirre Beltrán; en 1976 “fue legalmente reconocido como Colegio Profesional por la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública, con sede en la Ciudad de México, con personalidad jurídica, patrimonio propio y duración indefinida” (CEAS, 2008: 1). Diversos procesos motivaron su creación. Aquí se abordan solamente algunos aspectos de una historia que es preciso volver a revisar más allá de los recuerdos y relatos de sus protagonistas, aunque desde luego sin borrarlos. Se incluyen, además, documentos de archivo y se atienden las transformaciones políticas, así como los procesos que dieron lugar a la liberalización del mercado de trabajo.²

² Una versión de este artículo se presentó por primera vez en el simposio “La situación de la práctica profesional frente a la flexibilización laboral”, en la ciudad de México

Con lo anterior se pretenden conocer las razones por las que, en un país donde alguna vez la antropología tuvo un rol destacado en la conducción de la política nacional, su colegio profesional tiene actualmente un papel marginal tanto en el ámbito público como en la capacidad de incidir en las relaciones sociales marcadas por la desigualdad, característica de la sociedad mexicana contemporánea y de la que no escapa la antropología. A pesar de que en el 30 aniversario del CEAS³ se sostuvo que “es aún prioritario vigilar y procurar activamente el ejercicio de la profesión... propugnar por que sus socios tengan retribuciones justas por su trabajo profesional” (Salmerón, 2006: 3), los propios miembros del Consejo Directivo actual la denominan una institución “sin dientes” (Alejandro González Villarruel, vicepresidente del consejo directivo 2013-2015, Asamblea de Socios, 4 de diciembre de 2014), esto se une a la apatía que caracteriza a las generaciones de jóvenes antropólogos que no consideran que su participación en dicha organización sea relevante.⁴ La

de 24 a 26 de septiembre de 2014, en el Congreso Mexicano de Antropología. Las ponencias que se presentaron en ese simposio desarrollaron aspectos diversos de la transformación de la profesión de la antropología concluyendo con la presentación de una carta al Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales en la que se explicaron las condiciones de precariedad laboral de los jóvenes antropólogos y se solicitó que el CEAS retomara el problema seriamente e iniciara un proceso para incidir en la creciente vulnerabilidad, fragmentación y flexibilización en el mercado de trabajo. La carta fue publicada por la revista *Pacarina del Sur* y puede consultarse en: <http://www.pacarinadelsur.com/dossier-13/1021-la-practica-profesional-de-la-antropologia-en-mexico-frente-a-la-flexibilizacion-laboral>. Este artículo reconoce las características descritas en esa carta para identificar la existencia de un mercado de trabajo precario, fragmentado y flexible, por tanto, son las condiciones en las que se da la inserción de los antropólogos al mercado de trabajo, lo que presenta consecuencias en el papel que tienen en la división del trabajo social. El análisis que aquí se desarrolla pretende contribuir al trabajo de diagnóstico, análisis y propuesta para el CEAS que se desarrolla en la Comisión Intergeneracional sobre el Ejercicio Profesional de la Antropología (CIEPA).

³ Los socios fundadores fueron Guillermo Bonfil, Ángel Palerm, Gonzalo Aguirre, Arturo Warman, Brigitte Boehme, Enrique Valencia, José Lameiras y Luis Reyes, según la información disponible en la página oficial del CEAS (sin fecha).

⁴ En los últimos tres años se han realizado tres asambleas de socios, no obstante que los estatutos establecen que deben llevarse a cabo al menos cada seis meses. Además, el periodo del último consejo directivo debió concluir en noviembre de 2015: no se ha hecho la convocatoria, no se ve claro que vaya a hacerse y no parece haber preocupación entre los socios. La última asamblea se realizó en agosto de 2015 en la que

capacidad de recuperar una institución como el CEAS no dependerá de su constitución normativa sino de la participación colectiva de sus miembros y de las acciones que realicemos los antropólogos mexicanos.

La antropología mexicana en la división del trabajo social

Se toma el mercado mundial y no el mercado nacional debido a que, como lo demostró Rosa Luxemburgo (s/f) a inicios del siglo XX, no se sostenía el concepto de economía nacional: desde entonces las relaciones entre producción, exportaciones e importaciones no correspondía con las necesidades económicas de un país, sino con la dinámica del capital. Por más que se haya querido encerrar a la antropología mexicana en el Estado nacional, incluso durante el periodo en el que los antropólogos tuvieron como principal espacio laboral el propio Estado, es necesario considerar las relaciones que establecían más allá de los límites nacionales, incluyendo el papel que han tenido financiamientos internacionales para becas, para incentivar líneas de investigación y para promover programas sociales, así como las relaciones sociales de amistad y cooperación institucional que se establecen entre los profesionales, las instituciones académicas e instituciones de política pública (Legarreta, 2016).

En el México contemporáneo la inserción de los profesionales al mercado está mediada por la capacidad individual de conseguir un empleo, sea por relaciones personales, amistosas, de parentesco, mérito, etc., pero no hay planificación del Estado en torno al quehacer de la profesión, tampoco hay una preocupación gremial en torno a esta situación. Como se expone en el siguiente apartado, las condiciones actuales fueron impulsadas por los críticos del modelo de organización

se presentó como aprobado un código de ética aún en discusión. La asistencia no alcanzó más del 20% de los afiliados al CEAS. En su sitio web figuran 192 afiliados, no obstante la lista es incompleta, y la actual directora del CEAS me ha informado que no existe información sistematizada, lo que significaría que el actual consejo directivo desconoce cuántos socios tiene el Colegio. La asistencia de jóvenes a las asambleas y en los últimos consejos directivos ha sido minoritaria a pesar de que entre el año 2000 y 2014 se produjeron 3,000 tesis en antropología, considerando licenciatura, maestría y doctorado. Entre 1970 y 2000 se titularon 1,500 antropólogos —157 en la década de 1970, 458 en la década de 1980, y 888 en la década de 1990—. Los datos fueron tomados del proyecto de investigación de la CIEPA que se publica en este número.

del trabajo durante el periodo entre 1925 y 1968 en que los antropólogos e indigenistas laboraban para instituciones estatales y la formación de antropólogos estaba directamente vinculada al mercado de trabajo. No es posible delimitar un campo académico o científico debido a su inevitable vínculo con todos los demás aspectos de la realidad social, política y económica. En este marco, los individuos no son enteramente conscientes de las consecuencias de sus acciones porque solamente participan de una porción mínima de un complejo encadenamiento de procesos: la división del trabajo social. Recuerda Piketty que “Aún más que los otros mercados, el laboral no es una abstracción matemática cuyo funcionamiento está totalmente determinado por mecanismos naturales e inmutables, y por implacables fuerzas de trabajo tecnológicas”, criticando el modelo macroeconómico y neoliberal, pero concluye sosteniendo que se trata de “una construcción social construida por reglas y mecanismos específicos” (Piketty, 2015: 337). Por ello, en este artículo se regresa al marxismo clásico —Marx, Engels, Luxemburgo— debido a que ponían siempre el énfasis en las relaciones sociales y no en las construcciones mentales que, inevitablemente, son producto del pensamiento individual (Schaeffer, 2009: 209). El trabajo, en cambio, es la forma de articulación universal de las relaciones entre los seres humanos y de los humanos con la naturaleza. Este artículo mantiene esta perspectiva y no las “construcciones sociales”, como sugiere Piketty, o las “visiones diferentes de la realidad social” en el sistema-mundo (Wallerstein, 2004: 14). La explotación, que es la forma de apropiación privada del trabajo ajeno, no es un punto de vista, es una relación social.

Marx explicaba que las sociedades humanas se organizan en torno a la cooperación: “*la forma de trabajo de muchos* obreros coordinados con arreglo a un plan en *el mismo proceso* de producción o en procesos de producción distintos, pero *enlazados*”, y esta forma de organizar el trabajo “no tiende solamente a potenciar la fuerza productiva individual, sino a crear una fuerza productiva nueva, con la necesaria característica de *fuerza de masa*” (Marx, 1959: 262). En el capitalismo se da aun a pesar de que los individuos no son conscientes de sus acciones, pues “como obreros que cooperan a un resultado, como miembros de

un organismo trabajador no son más que una modalidad especial de existencia del capital para el que trabajan” (ídem: 269). Lo mismo en la organización de un tequio para construir un puente, que en una fábrica fordista, en la realización de encuestas para una empresa de estudios de mercado, en la realización de tareas de investigación para un investigador de tiempo completo de una universidad, cuyas fuentes de financiamiento no conoce el asistente, o en la administración de un sistema complejo como es Facebook en que los trabajadores están organizados alrededor de una red, manejan diferentes aspectos del proceso, pero nunca se han visto.

La antropología mexicana contemporánea no está al margen de la manera en que está organizado el trabajo. Por tanto, una característica de la división del trabajo social en el capitalismo es que está tan fragmentado debido a la creciente especialización que no es posible para los individuos o grupos conocer más que una porción de una larga cadena de trabajos enlazados. Las transformaciones en la división del trabajo han sido múltiples, por ejemplo, sostiene David Harvey que después de la crisis de 2008 se ha profundizado “la disminución de las posibilidades de empleo para los trabajadores y el aumento de las rentas derivadas de los derechos de propiedad intelectual para el capital” (2014: 14). Esto es algo que también puede observarse, por ejemplo, en la forma como se ha fragmentado y jerarquizado el trabajo en la antropología en que los estudiantes o egresados de antropología trabajan para los profesores, incluso bajo el riesgo de volverse administrativos. Por citar sólo el caso del Departamento de Antropología de la UAM-Iztapalapa, los estudiantes de licenciatura y posgrado, así como egresados, son contratados como asistentes de investigación de los profesores o bien como asistentes de la licenciatura y el posgrado. Se dedican a elaborar informes sobre las actividades de los profesores, a poner en orden comprobaciones de viáticos, a organizar los horarios de las materias, a editar y hacer corrección de estilo de artículos para los investigadores para los cuales trabajan, a transcribir entrevistas, a hacer fichas bibliográficas para los artículos que publican los investigadores, a asesorar a los alumnos del profesor para el cual trabajan e incluso calificar exámenes, a resolver asuntos tecnológicos y técnicos varios, entre

otros.⁵ Esta situación sugiere que los jóvenes antropólogos, al menos algunos que se insertan en esta dinámica, después de estudiar una carrera universitaria se desprofesionalizan para volverse administrativos. Uno de los directivos entrevistados indicó que incluso hay algunos de los estudiantes que entran a trabajar para la institución y que, insertos en la dinámica del trabajo, abandonan o retrasan su titulación. A esto se suma la diferencia salarial o de ingreso: en algunos casos el asistente gana un dos por ciento de lo que gana un investigador, incluyendo además del salario los estímulos.⁶ Un estudio de la ANUIES arrojó como resultado preliminar que 52.8% de la planta académica de las universidades está “constituida por profesores contratados por hora” y sus honorarios varían entre 55 y 167 pesos la hora (Sánchez, 2015).

Frente a esta realidad los profesores-investigadores sostienen que es el camino que hay que recorrer para alcanzar el éxito profesional, lo que, además de promover una carrera por el prestigio, ha posibilitado la profundización de la desigualdad entre los profesionales. Lomnitz celebra que los sistemas de evaluación como “nuevos tabuladores para el personal académico, el SNI, y sistemas calibrados de estímulos y becas” hayan conducido a los académicos a pasar por “un *proceso civilizatorio*, que implica un cambio de costumbres” (Lomnitz, 2012). Después de pasar por el proceso al que se refiere este autor según su diagnóstico, “El país tiene un sistema de producción académico más o menos presentable, y está en situación de fortalecerlo bastante” (ibíd.).

⁵ La información fue obtenida a través de la aplicación de una encuesta piloto para conocer la estructura laboral de las instituciones en las que trabajan los antropólogos en México, se realizó durante el mes de junio de 2015 como parte de las tareas de la CIEPA. Un aspecto interesante ha sido que los asistentes del departamento tuvieron disposición para ser entrevistados, comentar sobre sus labores e historias laborales. No obstante, los investigadores de tiempo completo impusieron resistencia e incluso han sostenido que la publicación de sus ingresos —en lo general y no de manera personal— es violatorio de su privacidad —los datos fueron publicados en la carta arriba citada que se publicó en *Pacarina del Sur* sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes antropólogos—. Estos profesores olvidan que son funcionarios públicos y, por tanto, están sujetos a la Ley Nacional de Acceso a la Información Pública y Protección de Datos.

⁶ Para un desarrollo más amplio sobre los asistentes de investigación se puede consultar el artículo de Dahil Melgar “Los ayudantes de investigación de antropología en México: la reproducción del ‘oficio’ frente a la flexibilización del trabajo académico”, en este número.

Mientras este latinoamericanista neoyorkino promueve el sistema estadounidense, Piketty considera que se trata de “un nuevo esquema, inventado en gran medida por Estados Unidos a lo largo de estas últimas décadas, en el que una muy elevada desigualdad en el ingreso total puede ser producto de una ‘sociedad hipermeritocrática’... es decir una sociedad muy desigual” (Piketty, op. cit.: 289). Por lo tanto, la carrera por el mérito es en realidad una justificación hecha por la élite que alcanza mejores ingresos, pero es necesario recordarle a Piketty y, desde luego también a Lomnitz, que no se trata más que de un discurso que busca naturalizar relaciones de explotación. Engels había sostenido que:

El rápido progreso de la civilización fue atribuido exclusivamente a la cabeza, al desarrollo y a la actividad del cerebro. Los hombres se acostumbraron a explicar sus actos por su pensamiento, en lugar de buscar esta explicación en sus necesidades —reflejadas, naturalmente, en la cabeza del hombre, que así cobra conciencia de ellas—. Así fue como, con el transcurso del tiempo, surgió esa concepción idealista del mundo que ha dominado el cerebro de los hombres, sobre todo desde la desaparición del mundo antiguo, y que todavía lo sigue dominando... esa misma influencia ideológica les impide ver el papel desempeñado aquí por el trabajo (Engels, 1979: 11-12).

Y, efectivamente, en su *Capital en el siglo XXI* sorprende que Piketty no se haya dedicado a las relaciones sociales, a las formas en que se desarrolla el trabajo sino meramente a la aparente reproducción y acumulación de capital por medio de herencia, mérito y fondos de inversión públicos o privados.

En este artículo se desarrolla la manera en que se integró al mercado de trabajo una generación que fue testigo de una fragmentación entre la antropología académica y la antropología aplicada por oponerse al modelo indigenista previo y cómo se constituyeron diferentes grupos políticos que contendieron por el quehacer de la antropología mexicana, al mismo tiempo que la transformaron.

A la luz de los cambios en el mercado laboral, en el Estado mexicano y en el ámbito internacional, en el último medio siglo, se presentan elementos para comprender las dificultades que enfrentan los profesionales y los retos que tenemos como gremio para contribuir a transformar esta situación. En este sentido fortalecer un colegio profesional y la creación de colegios profesionales en las entidades federativas puede ser una vía para contrarrestar la dinámica neoliberal en la que está inserta la profesión, pero ello requiere de una agenda que responda al conjunto de los profesionales y una participación activa de los profesionales de la antropología en México. Como no todos los problemas de la antropología contemporánea se derivan de la dinámica del mercado, aquí se presentan algunos elementos para comprender problemas históricos que debemos atender como gremio.

El artículo toma distancia de las posturas que se centran en la historia de las ideas, o cómo nos pensamos, y propone analizar lo que se hizo, lo que hacemos. Por tanto, se centra en la disputa por el liderazgo, la transformación en la enseñanza y el ejercicio profesional de la antropología mexicana después de 1970. Además, se presentan elementos para identificar cuál fue el proyecto de la antropología mexicana después de “la quiebra política” (Medina y García Mora, 1983), así como cambios y continuidades con el modelo de desarrollo anterior. Por otro lado, se consideran las actividades impulsadas por el CEAS en los cuarenta años de su existencia y se exponen los principales aspectos en los que los miembros del Colegio, especialmente los integrantes de los consejos directivos, enfocaron su tarea.⁷ Por último, se exponen los nuevos retos que enfrentamos como gremio, después de que la antropología crítica y la que alguna vez fue la nueva antropología se han vuelto hegemónicas. Aunque en la actualidad existen muchas diferentes filiaciones teóricas y,

⁷ Se ha consultado la información disponible de manera electrónica, es necesaria una consulta sistemática del archivo histórico de la institución y entrevistas formales con los miembros de los consejos directivos. Para el 30 aniversario del CEAS se publicaron un Boletín, un libro conmemorativo y una versión sintética y económica del mismo titulada “La antropología mexicana y la práctica profesional a través de los Consejos Directivos del CEAS 1976-2000”. Estos documentos compilan las perspectivas que se pueden apreciar en los informes electrónicos disponibles en la página web y representan una postura oficial que es necesario contrastar con el impacto efectivo del CEAS en el mercado laboral de los antropólogos.

por tanto, no todos los antropólogos se reconocerían como herederos de estas dos tradiciones, la antropología crítica y la nueva antropología, sí es necesario considerar que ambas se fundan en el cuestionamiento de la antropología a los principios del indigenismo, algo que en los últimos cuarenta años ha sido aceptado generalmente por los antropólogos. En años recientes están surgiendo nuevas investigaciones sobre el indigenismo nacional que matizan la percepción general de que entre 1940 y 1970 la antropología se dedicó a matar las culturas indígenas o a desdibujar sus particularidades culturales. Sobre esta noción, que en su versión más radical se llamó “etnocidio”, fue que se construyeron las diferentes antropologías, incluso las que no se dedican a estudiar temas relacionados con el indigenismo. El cosmopolitismo de la antropología mexicana contemporánea se funda en la negación de la previa vocación nacional de ser una ciencia aplicada al servicio del estado.⁸

Luis Vázquez ha caracterizado la situación presente como “preocupante” y “mientras prevalece el desempleo de los jóvenes profesionales, la política científica haya tenido el efecto de crear una élite menos interesada en los ‘grandes problemas nacionales’ que en reproducir más profesionales con futuro incierto” (2014: 119). Este parece ser el núcleo del problema: una polarización creciente entre quienes se insertan en las plazas académicas y quienes, formados por esa élite, terminan por trabajar para ellos en condiciones precarias, o bien se insertan en otros sectores en condiciones igualmente precarias. En una conferencia que Claudio Lomnitz (2014) dictó en el Museo Nacional de Antropología el 9 octubre de 2014 y que después publicó en la revista *Nexos* sobre “La etnografía y el futuro de la antropología en México”, aludió a distintos momentos en que la antropología ha sido “reina”, “cenicienta” o “descolocada”, en sus propios términos. Denominó antropología reina a la que en otro tiempo tuvo un peso político en los asuntos públicos,

⁸ Para reconstruir el debate en torno a la antropología crítica se hizo una revisión de los textos publicados que recuperan las discusiones de la época, así como entrevistas con algunos de quienes fueron partícipes de la disputa y una revisión del archivo histórico de la Dirección General del INAH. Además, se revisaron los informes, boletines, el acta constitutiva y los estatutos disponibles en la página del CEAS. Se realizó observación participante en las Asambleas de Socios de los últimos tres años y se condujeron pláticas formales e informales con los socios y miembros de los consejos directivos, actual y pasados.

que según Lomnitz fue “coronada” con la construcción del Museo Nacional de Antropología en 1964. No obstante es preciso considerar que la antropología “reina” no fue la que con insistencia los antropólogos críticos se ocuparon de destruir, sino que la antropología “reina” es la que está instalada hoy en las instituciones de educación superior, que se auto-atribuye el derecho a criticar sin ejercer su función pública. Desde ahí, además, jerarquiza el ejercicio profesional de la antropología con una definición arbitraria entre antropología académica y aplicada, que pretende definir lo que hace y no hace la antropología; lo que deben o no deben hacer los antropólogos. Así lo determinó también el CEAS desde muy temprano cuando se propuso ser “Una organización que permitiera no sólo la discusión libre, sino la vigilancia, desde el punto de vista estrictamente ético y académico, de la práctica de la antropología” (Consejo Directivo 1976-1980, 1979).

Además, a la antropología “reina” le parecen poco importantes los medios de subsistencia de quienes ejercen la profesión. En un debate en el mismo evento en el Museo Nacional de Antropología, en una mesa sobre “Experiencias en la formación de jóvenes investigadores”, reseña Eduardo González que “El título... era lo suficientemente amplio como para incluir temas diversos. Todos los ponentes en pleno ejercicio de su libertad intelectual, académica, científica y personal... *decidieron abordar críticamente* el tema amplio de las condiciones laborales de los jóvenes antropólogos que comienzan a forjar su carrera profesional” (2014). A esto, un profesor de la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH) respondió: “me parece que hay una constante que empezó a flotar en el ambiente: es **esta queja implícita sobre sus condiciones de trabajo**, la falta de pagos. Pero me parece que **hay un punto que están perdiendo de vista, muchachos, ¿no?**, y es el capital simbólico que les ha ofrecido el proyecto” (citado en: *ibíd.*, negritas en original). Parece que también hay otra constante que atender y es la marcada y cada vez más pronunciada diferenciación de clase que determina las relaciones entre los antropólogos. En el Congreso Nacional de Antropología Social y Etnología que se realizó en 2012 en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), en una mesa sobre el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), un profesor expuso que quienes pertenecen

a ese sistema “nos hemos acostumbrado a cambiar la camioneta cada año”, lo que claramente les ha impedido cuestionarlo o modificarlo, de este modo queda claro que sí hay una preocupación por la reproducción material de sus condiciones de vida y para hacerlo deben acatar las condiciones que establece el SNI, a la vez que necesitan que otros no atiendan las suyas. Para seguir utilizando los términos de Lomnitz, “cenicientas” y “descolocados”, no son los antropólogos críticos y los impulsores de la, ya vieja, nueva antropología —u otras versiones de la antropología que han retomado y reproducido sin crítica la academización de la antropología mexicana—, sino quienes trabajan para ellos y quienes trabajan en otros ámbitos, que se especializan cada vez más en ser colectores de datos en condiciones laborales de precariedad y vulnerabilidad. Este problema se expresa con mayor claridad en el centro del país, donde están los espacios de formación más viejos, de mayor prestigio y también hegemónicos. En las instituciones de las entidades federativas, en general, la precariedad muchas veces alcanza incluso al conjunto de la institución. Un ejemplo es la Escuela de Antropología e Historia del Norte de México, cuya sede se encuentra en la ciudad de Chihuahua y donde hay cuatro carreras y solamente cuatro profesores-investigadores de tiempo completo. Desde luego que no basta con señalar el problema sino que es preciso buscar soluciones.

Este reto ha persistido a lo largo de cuatro décadas de creciente flexibilización y fragmentación del trabajo y del conocimiento tanto en el ámbito público como en el privado, en los sectores académico y aplicado, producto de la división del trabajo social. El hecho de que exista una inercia sistémica nos debe conducir a tratar de explicarla y, por tanto, a buscar salidas.

Antropología crítica, nueva antropología y quiebra política: la disputa por el liderazgo, la constitución de la disciplina y la formación en la antropología mexicana

La muerte de Alfonso Caso en 1970 estuvo acompañada de una disputa por el liderazgo, la constitución de la disciplina y la formación de la antropología. Los cambios de los ámbitos de trabajo nacionales

donde la mayoría de los egresados solían trabajar, el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), fundado en 1939, y el Instituto Nacional Indigenista (INI) en 1948, ya ha sido documentada (García Mora y Mejía, 1988). Durante varias décadas diversos actores debatieron sobre la historia y el papel de la antropología y el indigenismo mexicanos, así como sobre su futuro (Warman et al., 1970; s/a, 1971; Medina y García Mora, 1983). Todavía en 2004 se seguían preguntando “¿A dónde va la antropología?”, ya no mexicana sino “desde México” (Giglia, Garma, De Teresa, 2007: 13, subrayado original). La crítica del papel de la antropología al servicio del Estado estuvo motivada por las primeras generaciones de antropólogos sociales egresados de la ENAH durante la década de 1950.

La primera organización estudiantil de la que hay noticia en el archivo del INAH es una solicitud que hace la Sociedad de Alumnos (SAENAH) al entonces director del Instituto, Ignacio Marquina, en el contexto de la discusión de la “Ley reglamentaria de los artículos 4º y 5º constitucionales, relativos al ejercicio de las profesiones en el distrito y territorios federales”.⁹

El 17 de agosto de 1944, Jaime Torres Bodet, Secretario de Educación Pública (SEP), le escribió a Marquina para informarle que se emitirían títulos “correspondientes a su especialidad a los empleados técnicos [del INAH] que llenen las siguientes características: un mínimo de cinco años de servicio satisfactorio, trabajos hechos o publicaciones que hayan merecido la aprobación del instituto y que hayan sustentado los exámenes que se estimen necesarios a juicio del director del INAH”.¹⁰ En esa ocasión la SEP expidió 32 títulos. La razón era que, como es evidente, todos los empleados del Instituto carecían de formación debido a que hasta esa fecha aún no había egresados de la ENAH. La ley reglamentaria que estaba por aprobarse dejaría fuera a los empleados del Instituto. Al mismo tiempo, estaban por titularse las primeras generaciones de estudiantes de la Escuela; al

⁹ Diario Oficial de la Federación, 26 de mayo de 1945.

¹⁰ Archivo Histórico DGINAH, “Carta de Jaime Torres Bodet, secretario de Educación Pública al Arquitecto Marquina, director del INAH (17-8-1944)”, rollo 14, vol. 33 (1944).

enterarse de esta situación se dirigieron a Marquina, el 7 de octubre del mismo año:

La creación y el sostenimiento de la Escuela Nacional de Antropología se ha dicho que tienen una misión: satisfacer la necesidad de contar con especialistas en todo el campo de la Antropología, creando técnicos en las diversas ramas de esta ciencia que puedan resolver los problemas científicos y culturales ... Especialistas preparados para atender y resolver los problemas indígenas, para atender y conservar el legado cultural de los hombres que antes que nosotros ocuparon estas tierras y para impedir que la Arqueología sea el saqueo de tumbas y la obra de desenterradores ignorantes.

Durante siete años la escuela ha realizado esta labor de preparación de antropólogos en que han cooperado los mejores hombres de ciencia nacionales y extranjeros... Por eso hemos visto con verdadera sorpresa que algunos de los puestos vacantes en el INAH, cuyo desempeño exige conocimientos técnicos, quieren ser cubiertos con personas con quienes el Instituto tiene compromisos políticos o relaciones puramente amistosas... exigimos que se dé cabida en los puestos del Instituto a las personas preparadas por la ENAH...

Ricardo Pozas y Emanuel Palacios eran representantes de SAENAH.¹¹ Unos días después, el 23 de octubre, se dirigieron al Secretario de Educación Pública para hacerle una solicitud similar y protestar por ver “lesionados los intereses profesionales de los antropólogos titulados, perdiendo los títulos su verdadero valor académico, violándose todas

¹¹ La carta iba firmada, además, por alumnos y pasantes de la Escuela: Miguel Soto Acosta S., Eusebio Dávalos, Felipe Montemayor, Laura Miranda E., Fernando Cámara y 4 firmas más ilegibles. También firmaban algunos empleados del Instituto que habían obtenido su título por expedición de la SEP: Arturo Monzón, José Corona Núñez, Pedro Carrasco, Pedro Armillas, G. Salazar D., Anna Chapman, E. Estrada y 6 firmas más ilegibles. Archivo Histórico DGINAH, “Carta de la SAENAH al director del Instituto (7-10-1944)”, rollo14, vol. 32. Unos años más tarde Rodolfo Stavenhagen afirmaría “Ricardo Pozas, mi maestro y mentor, autor de la magnífica historia de *Juan Pérez Jolote* y quien llegó a fundar el Centro Coordinador Indigenista en aquella región del sureste mexicano” (Stavenhagen, 2011: 94).

las disposiciones legales en materia de estudios profesionales” debido a que “un grupo de empleados técnicos del INAH temerosos de verse desplazados por los nuevos profesionistas titulados, han iniciado gestiones cerca de las autoridades respectivas para que se les otorgue, sin cumplir los requisitos docentes y por el simple hecho de desempeñar cargos técnicos en dicho Instituto, el título profesional que expide la SEP a alumnos que demuestren haber llenado todas sus obligaciones con la ENAH”.¹² Los egresados de la ENAH fueron, posteriormente, contratados y la vinculación del INAH con la Comisión del Papaloapan tres años después se asoció con la necesidad de crear nuevas fuentes de empleo para los antropólogos recién egresados. En el mismo sentido, en 1948 se creó el INI. Rodolfo Stavenhagen recuerda la “larga lucha por conquistar el reconocimiento profesional de tipo universitario de los estudios de antropología del país... Finalmente, fuimos acogidos en la *Ley de Profesiones*, y nuestros estudios fueron reconocidos como de nivel universitario” (2011: 92). En el incipiente indigenismo “Entre trabajos de campo, discusiones en el INI y exámenes en la ENAH, nuestra generación fue adquiriendo una conciencia social y política que transformaría a los ‘chicos del cambio’ en ‘críticos del cambio’, cuando menos de aquel cambio... promovido por las agencias del Estado” (ídem: 95).

Alfonso Caso tenía vínculos de muy alto nivel político en México,¹³ gozaba, además, de legitimidad académica en los círculos de la antropología estadounidense que financiaban exploraciones, proyectos de investigación y desarrollo;¹⁴ además, la antropología de ese país estaba

¹² *Ibíd.* “Carta de la SAENAH al Secretario de Educación (23 de octubre, 1944).

¹³ Vicente Lombardo Toledano había sido su compañero en la Escuela Nacional de Jurisprudencia, posteriormente Alfonso Caso se casó con su hermana María. Tito, uno de sus hijos, estaba casado con una hija del ingeniero Chávez, vocal ejecutivo de la Comisión del Papaloapan, Margarita. Además, Caso había sido profesor de Miguel Alemán cuando era estudiante universitario. “Para que veamos por donde se arma todo este lío. Porque es muy raro que la Secretaría de Recursos Hidráulicos le pida al INI que se encargue de los indígenas” (entrevista, Salomón Nahmad, 29-10-2012). Todo esto, además de su fama adquirida durante el cardenismo por haber descubierto la Tumba 13 de Monte Albán, en 1933, contribuye a dar cuenta del poder de Caso.

¹⁴ Archivo Histórico de la Institución Carnegie de Washington, *Archaeology, Alfonso Caso Correspondence*, “Carta de A.V. Kidder, director de la División de Investigaciones Históricas, a

íntimamente ligada con la formación en la ENAH. Esto permitió que Alfonso Caso monopolizara la arqueología y el indigenismo, constituyendo una relación jerárquica entre la investigación académica y aplicada, en que el indigenismo sirvió como instrumento para las investigaciones nacionales y extranjeras en torno al México antiguo. De modo que, explica Medina, “da lugar a una antropología divorciada de la realidad, una preocupación académica que continúa la de los viejos historiadores y segrega al indio conceptualmente” (1975: 224). Esto explica, en parte, por qué el indigenismo en México, a diferencia del programa de antropología aplicada en la Oficina de Asuntos Indígenas de Estados Unidos, tuvo tanto éxito en términos de su papel en el poder público. Además, la creación del INI respondió a la necesidad de dar salida laboral a los antropólogos recién egresados en un momento en que los puestos de trabajo en el INAH estaban saturados. Cabe señalar que la antropología crítica y la nueva antropología que se lanzaron contra el indigenismo se enfocan en su aspecto aplicado más que en la construcción jerárquica que se establece entre la academia y la aplicación del conocimiento, lo que tiene repercusiones hasta la fecha. Alfonso Caso llamó a los críticos “pepenadores”, en una entrevista que concedió a Demetrio Sodi en 1966: “Nada más fijese usted en una cosa, los pepenadores son gente útil porque recogen basura, y éstos son gente que esparce basura, que produce (basura)”, (citado en Vázquez, 2002: 82).

Vannevar Bush, director de la Institución Carnegie de Washington”, 21 de septiembre de 1939. En esta carta A.V. Kidder dice a Vannevar Bush: “En 1937 la Corporación Carnegie otorgó \$2,500 (dls.) para asistir el trabajo arqueológico del Dr. Alfonso Caso en México. Este fondo ha sido desembolsado por la Institución Carnegie. En los primeros dos años se adelantaron \$2,000 (dls.) todavía falta por desembolsar \$500. Con su aprobación, espero notificar al Dr. Caso que esta cantidad está disponible y que se le enviará cuando la solicite. Debo sostener que un fondo líquido como este, que puede ser utilizado por él sin tener que pasar por la burocracia involucrada en el desembolso de los fondos del gobierno mexicano, es de gran valor para el Dr. Caso. En cuando a la importancia de su trabajo, no hay duda, no sólo para la arqueología mexicana en general, sino para la luz que arroja a nuestras propias investigaciones. *Y, por supuesto, el Dr. Caso está en una posición de ser de gran asistencia para nosotros en nuestras actividades en México*” [subrayado añadido]. Desarrollo ampliamente las relaciones entre las instituciones filantrópicas, las universidades estadounidenses y los antropólogos mexicanos en mi tesis doctoral (Legarreta, 2016).

El 10 de septiembre de 1953 la SAENAH volvió a dirigirse al director del instituto para que se reconociera a dicha organización a través de la dotación de estatutos “como organización de la Escuela Nacional de Antropología y el Instituto”, “normalizar” las publicaciones de alumnos y dar soluciones a los problemas relativos al “trabajo de campo, personal docente y currícula de estudios”, firmaban Antonio Pérez Elías, director de *Tlatoani* y Rodolfo Stavenhagen, director de *Acta Antropológica*.¹⁵ No fue hasta 1956, cuando estalló la huelga del Instituto Politécnico Nacional, que los estudiantes de antropología cerraron la escuela durante dos meses en solidaridad y para exigir que se cumplieran sus propias demandas (entrevista a Mercedes Olivera, 17-10-2012, San Cristóbal de Las Casas).¹⁶

Después de firmar un acuerdo con el Secretario de Educación tuvieron que esperar todavía un año para que se hiciera efectivo.¹⁷ Andrés Medina recuerda que entró a la Escuela de Antropología en 1958: “Lo que pasa es que triunfa [la huelga] y a la escuela le regalan un jeep para trabajo de campo. Y en la revista *Tlatoani* hay una foto del jeep ahí en el patio del museo con los miembros de la SAENAH... Entonces el grupo hegemónico era el que tenía el control de la Sociedad de Alumnos,

¹⁵ La mesa directiva estaba conformada por: Presidente: Alfonso Cuevas; Secretario de Organización, prensa y propaganda: Antonio Pérez Elías; Secretaria de Actas y Acuerdos: Beatriz B. de Durán; Secretario de Finanzas: Enriqueta Ramos Chávez; Secretaria de Asuntos Técnicos: Beatriz Barba; Secretario de Asuntos Culturales: Carlo Antonio Castro; Secretario de Acción Social: Luis Lessur; Vigilancia: Mario Vázquez (Presidente); Julio César Olivé (1er secretario); Rodolfo Stavenhagen (2º secretario). Archivo Histórico del INAH, rollo 22, vol. 54 (1953).

¹⁶ Mercedes Olivera formó parte de la mesa directiva de la SAENAH entre 1955 y 1957. El 19 de julio de 1955, César Tejada Fonseca, Secretario de Actas y Acuerdos, escribió al director del INAH, para informarle sobre los representantes, Presidente: Leonel Durán; Secretario Organización de Prensa y Propaganda: Carlos Navarrete; Secretario de Asuntos Técnicos: Carlos Martínez Marín; Secretario Financiero: Mercedes Olivera; Secretario de Acción Social: María Eugenia Vargas; Secretario de Relaciones Culturales: Guillermo Bonfil; Comisión Vigilancia Presidente: Antonio Pérez Elías; Vocal Primero: Iker Larrauri; Vocal Segundo: Eva Verbitzky. Archivo Histórico del INAH, rollo 23, vol. 59 (1955).

¹⁷ Archivo Histórico DGINAH, “Carta Leonel Durán, presidente SAENAH, a Eusebio Dávalos, director INAH, para pedir se cumplan acuerdos que un año antes contrajo Lic. Ceniceros SEP 7-6-1957”, y “Carta de Fernando Cámara a Eusebio Dávalos para informar el estado de resoluciones de SEP 14-6-1957”, rollo 25, vol. 62 (1957).

la revista *Tlatoani*, la serie *Acta Antropológica*” (entrevista, 1-10-2014, México D.F.).

De estos movimientos iniciales surgió el famoso grupo MOM, en honor a Miguel Othón de Mendizábal, vinculado a la SAENAH: “generó nuestra participación política en espacios más amplios, como las protestas contra de invasión de Estados Unidos, que dieron fin al régimen de Arbenz en Guatemala, en 1954” (Olivera, 2012: 177). Todos parecen coincidir en que no fue hasta después de 1968 cuando se consolida un proyecto político. Medina explica que “Cuando Bonfil y Warman se van a la Ibero, cuando Palerm comienza a organizarlos desde la Ibero, y cuando ya Palerm se va a la UAM a fundar antropología y Aguirre Beltrán funda el CISINAH. O sea, los magníficos aparecen en el 68. El libro *De eso que llaman antropología mexicana* es un marcador. Pero antes de eso no tenían un perfil excepto como grupo dentro de la ENAH” (entrevista, 1-10-2014, México D.F.). Además, la impugnación de la antropología mexicana estuvo enmarcada en “esta situación de agresión contra la ENAH. Había una gran discusión interna, había toda una lucha contra el plan de estudio vigente, contra los maestros tradicionales. Entonces había una mirada de desprecio hacia la escuela, como de ‘esos revoltosos’” (íbid.). Este grupo divorciado de la ENAH formó a una nueva generación de jóvenes de la misma escuela —o bien en las nuevas escuelas que se iban fundando— y que habían sido partícipes, testigos o simpatizantes del movimiento estudiantil de 1968.

El grupo que se constituyó como los antropólogos críticos, algunos de ellos miembros del MOM, así como la nueva antropología, se formaron en la diversidad característica de la ENAH desde aquella época, y aunque en ocasiones se aliaron para impugnar a la escuela mexicana de antropología y el indigenismo, también tuvieron sus diferencias, que no son menores.

Andrés Fábregas, el primer presidente del consejo directivo del CEAS, 1976, explica que en esos años se vislumbraban al menos cuatro líderes entre los que señaló a Arturo Warman, “destacado funcionario del estado mexicano”, por un lado, y un “liderazgo tripartito” de Gonzalo Aguirre, “pragmático siempre, la antropología es aplicada”; Ángel Palerm, “también fue funcionario, fue el primer director del CISINAH”,

y Guillermo Bonfil “como director del INAH” (entrevista, 19-10-2012, San Cristóbal de Las Casas, Chiapas). El papel político de Warman fue mucho más claro durante los sexenios de Salinas (1988-1994) y Zedillo (1999-2000). Gonzalo Aguirre, Ángel Palerm y Guillermo Bonfil, se posicionaron en diferentes puestos durante el sexenio de Echeverría (1970-1976), aunque, como se sabe, Aguirre había colaborado con el gobierno desde que trabajó como subalterno de Manuel Gamio en 1941 en la Oficina de Población de la Secretaría de Gobernación creada por Manuel Ávila Camacho (1940-1946) y siempre estuvo vinculado a cargos públicos. Aguirre era médico y se acercó a la antropología en sus prácticas profesionales.

En 1946 fue nombrado director de la Dirección General de Asuntos Indígenas de la SEP, antecedente del INI, donde condujo su primera investigación en antropología, por influencia de Melville Herskovits, sobre el mestizaje y la población negra en la costa de Guerrero (1958). Durante muchos años fue el historiador oficial del indigenismo y de la antropología mexicana, así como subsecretario del INI desde su creación; y cuando murió, Caso lo dirigió (1971-1976). Después pasó a formar parte del CISINAH. Ángel Palerm ingresó a la Escuela Nacional de Antropología en 1948, realizó trabajo de campo con Isabel Kelly, investigadora del Instituto de Antropología Social del Instituto Smithsonian en Washington, en la región totonaca en Veracruz y en 1951 las comunidades totonacas del municipio de Ahuacatlán, Puebla.¹⁸ A finales de 1951 consiguió un trabajo en la Organización

¹⁸ Correspondencia de Isabel Kelly a la dirección del Instituto de Antropología Social (ISA), Instituto Smithsonian, 1948-1952, Archivo Nacional de Antropología de Estados Unidos. Ángel Palerm fue contratado como asistente de investigación de Isabel Kelly en 1948 por medio del programa de cooperación entre la Escuela Nacional de Antropología y el Instituto de Antropología Social del Instituto Smithsonian. En agosto de 1951 fue despedido por falta de fondos sin aviso previo, motivo por el cual recibió su último pago por los meses de julio y agosto sin firmar un recibo y sin terminar el trabajo. Kelly le escribe a George Foster “¿Tú crees que el ISA me podrá reembolsar los pagos de julio y agosto de Palerm? El primero fue hecho antes de que estuviéramos en aprietos y el segundo el mismo día que supimos que habría que despedir a Palerm. Entiendo que tiene un trabajo temporal con Stresser Péan —mientras espera una entrevista con la Unión Panamericana—. Dávalos está indignado de que Palerm hubiera aceptado el dinero por el presente mes y después ni siquiera presentarse. Ni siquiera ha firmado el recibo por el pago que recibió el 9 de agosto” (28 de agosto de 1951). No

de Estados Americanos (OEA), por medio de Juan Comas (Téllez y Vázquez, 2014: 264), donde permaneció primero como editor de una revista y posteriormente como asesor de José A. Mora, Secretario General hasta 1965.

Después de la intervención de Estados Unidos en República Dominicana regresó a México. Palerm trabajó quince años desde Washington, en ese tiempo planificó e implementó proyectos de desarrollo vinculados con el combate al comunismo en América Latina —sus alumnos insisten en su carácter eminentemente académico—, a pesar de que nunca obtuvo el grado de licenciatura y mucho menos de doctorado.¹⁹ Su objetivo fue desarrollar un programa de posgrado

se discutirán aquí cuestiones éticas en torno a si Palerm debió o no entregar el trabajo por su último pago por los meses de julio y agosto, o firmar los recibos, debido a que después de cuatro años de trabajo, despedir a un asistente sin previo aviso tampoco es una actitud ética por parte de Isabel Kelly y la institución. Lo importante es precisar que fue por este motivo que posteriormente Palerm consiguió un trabajo en la Unión Panamericana antes de haberse graduado, “No estoy segura si Palerm sigue inscrito en la Escuela. Creo que ya te había escrito que estaba planeando en viajar a Washington para trabajar como editor en la Unión Panamericana”. Anteriormente, Kelly y Palerm ya habían tenido discusiones en torno al trabajo en la región del Tajín, motivo por el cual le negó una carta de recomendación para una beca Guggenheim: “Don Pablo [Martínez del Río, director de la Escuela] le dio una carta para Caso, pero creo que no obtuvo nada de ella. Unos días después fue a ver a Juan Comas. Juan le dijo de una vacante como editor para la Unión Panamericana, en Washington. Editor en español, desde luego. La paga es pésima, 2,500 al año según recuerdo. Armillas le había sugerido a Palerm que aplicara a la beca Guggenheim. Pero yo le dije sin rodeos que en vista de sus tablas para el reporte del Tajín yo no lo podía recomendar para una beca que presupusiera un investigador maduro, capaz de hacer investigación sin supervisión. No obstante que lo podía recomendar para el puesto editorial que sugería Comas. Palerm sí tiene un bagaje académico bueno y sustantivo; y parece que tiene intuición con las palabras. Casi nunca da una opinión fuera de lugar, pero generalmente tiene que consultar el diccionario de la Real Academia Española” (Isabel Kelly a George Foster, 22 de agosto de 1951).

¹⁹El propio Palerm insistía y algunos de sus alumnos insisten en que realizó un doctorado en Washington, a pesar de que Carmen Viqueira reconoció públicamente después de la muerte de Palerm que nunca había estudiado un doctorado (comunicación personal, Roberto Melville). En mi estancia de investigación en esa ciudad me dediqué a buscar su tesis de doctorado en todas las universidades y en la Unión Panamericana (OEA), a la que le atribuyen la obtención del grado. Algo imposible debido a que es una institución política y no educativa. Pero también me propuse buscar su tesis de licenciatura y maestría en la ENAH y en la UNAM. Ésta, dicen sus alumnos, fue extraviada tanto de los archivos públicos como de su biblioteca personal. Lo cierto es

para la antropología que había discutido y esbozado junto con Gonzalo Aguirre, en una reunión en Costa Rica: “yo creo que fue en el 58 o 59 o 60, muchos años antes... hicimos otro proyecto Aguirre, yo, Rodolfo Stavenhagen, Guillermo Bonfil, alguno más que andaba en eso; incluso llegamos a ponerlo en la fundación Ford” (ídem: 382).

Guillermo Bonfil ingresó a la ENAH en 1954 y se tituló en 1961 con la investigación sobre “Diagnóstico sobre el hambre en Sudzal, Yucatán” (2006), especializado en etnología. Formó parte del MOM. Entre 1971 y 1975 fue director del INAH, entre 1976 y 1980 dirigió el CISINAH. Arturo Warman ingresó a la ENAH en 1960 y en 1968 se graduó con la tesis “Danza de Moros y Cristianos: un estudio de aculturación”, con especialidad en etnohistoria. En 1978 fue director del Centro de Investigaciones Agrarias de la Secretaría de Programación y Presupuesto, entre 1988 y 1992 fue director del INI. Fue operador de la reforma al artículo 27 constitucional en 1992 y Secretario de la Reforma Agraria entre 1994 y 1999.

Todos ellos, además, eran profesores en las diferentes escuelas de antropología que se fueron abriendo y formaron a quienes hoy ocupan las plazas en las instituciones de educación superior y otros puestos públicos y privados. Este grupo heterogéneo, cabe señalar, había pasado por muy distintas etapas de formación en la ENAH: Aguirre, siempre como profesor; Palerm como estudiante a fines de la década de 1940 y como profesor de Etnología general en 1966 y 1967; Bonfil en la década de 1950 y después de su graduación como profesor hasta su salida en 1968; Warman en la década de 1960 como alumno. Palerm incorporó a los profesores que salieron de la ENAH en 1968 a la Universidad Iberoamericana (UIA). Warman fue alumno del posgrado de esa universidad donde desarrolló su tesis doctoral que resultó en ...y

que Palerm nunca obtuvo el grado porque se incorporó al trabajo de la OEA antes de escribir su tesis. En 1952 publicó un artículo en la revista *Historia Mexicana* de El Colegio de México, en torno a “La civilización urbana”, en la introducción sostenía que “Este trabajo es apenas una exposición parcial y provisional —tanto desde el punto de vista de los resultados de la investigación como de las conclusiones teóricas— de un estudio más extenso y completo que estamos haciendo sobre el mismo tema”, que sería su tesis (Palerm, 1952: 184). Cita allí un trabajo previo realizado en la ENAH en 1951 “El regadío en Mesoamérica y la revolución urbana”, si ya se hubiera titulado estaría citado como tesis.

venimos a contradecir (1988). También fue alumno de Aguirre, Palerm y Bonfil. Andrés Medina sostiene que “los reales magníficos” son quienes aparecen en una foto tomada en la fonda Santa Anita: Gonzalo Aguirre en la cabecera, a su lado derecho Arturo Warman, Margarita Nolasco y Rodolfo Stavenhagen, a su izquierda, Ángel Palerm, Salomón Nahmad, Alfonso Villa Rojas y Guillermo Bonfil. “Es el grupo que está decidiendo muchas cosas. La separación de INAH, la creación del CIESAS, la creación de la carrera en la UAM. Era un momento clave. El grupo que construye toda la acción nueva está ahí... Esa foto es emblemática del momento que estaba viviéndose en 1972” (entrevista, 1-10-2014, México D.F.). La foto se reproduce en *Palerm en sus propias palabras*, que los editores describen como “Reunión histórica de representantes de la antropología gubernamental” (Téllez y Vázquez, 2014).

Es fundamental para los antropólogos mexicanos historiografiar las alianzas y disputas entre estos antropólogos y otros, que están dispersas en la extensa bibliografía y hemerografía publicada en esa época, en los archivos institucionales, en sus archivos personales, en la memoria de quienes fueron testigos y quienes se formaron con ellos. Reconstruir esta historia, tarea titánica y que requiere de mucha sinceridad por parte de los participantes, permitirá conocer las diferentes maneras como la generación de la crítica logró impulsar su agenda política en y desde el estado, más allá de la retórica sobre la justicia social y su incesante crítica al propio estado. Hacer esto es fundamental para evitar que le pase a este periodo lo que le pasó al indigenismo oficial que tuvo sus treinta años de gloria, y ha sido tan golpeado en los últimos cuarenta años que hasta ahora no se ha logrado tener una visión más o menos objetiva de lo que pasó. El encuentro y cúspide del maniqueísmo con que se ha tratado el problema está plenamente representado en el debate entre Miguel Alberto Bartolomé y Alicia Barabás²⁰ (1975) y Gonzalo Aguirre Beltrán (1975), en torno al “etnocidio” y, como los llamó, “los apóstoles del eterno retorno”. El esfuerzo realizado por Andrés Medina y Carlos García Mora en *La quiebra política de la antropología mexicana*

²⁰ Los antropólogos argentinos llegaron a México invitados por Arturo Warman a dar clases en la Universidad Iberoamericana, se vincularon con los antropólogos mexicanos en la reunión de Barbados en 1970 (entrevista, M.A., Bartolomé y A. Barabás, 30-10-2012, Oaxaca).

representa un avance muy significativo pues compiló algunos debates públicos que se llevaron a cabo en las décadas de 1960 y 1970 en foros, congresos y a través de publicaciones dispersas. Sería importante continuar esta tarea y agregar nuevas fuentes para alcanzar una historia más completa, comprensible y que aporte otros elementos.

Una de las interrogantes que aún quedan es por qué Aguirre y Villa Rojas, representantes del indigenismo tan criticado pasaron a formar parte de este grupo de “los magníficos”. Asimismo, es preciso conocer por qué se refugiaron “los magníficos”, algunos de ellos al menos, en la UIA, y por qué se aliaron con Palerm. Uno de los aspectos que parecía tener consenso era la crítica a la burocracia del Estado y a la intervención de las instituciones extranjeras en la antropología mexicana, en particular, y en la vida política del país, en general. No obstante, las alianzas de los jóvenes críticos con los viejos indigenistas y un viejo funcionario de la OEA en una universidad privada, requiere de una investigación minuciosa considerando fuentes directas. Vale la pena recordar que la UIA es “donde se instalan los maestros que renuncian a sus cátedras en la ENAH en los tormentosos días del 68, cuando se anunciaba la represión contra todos aquellos que impugnaban el despotismo presidencial. Y es también la misma escuela donde encuentra refugio temporal el antropólogo chileno Hugo Nuttini, participante del confeso plan Camelot, dirigido por la CIA” (Medina, 1981: 121).

También es preciso aclarar si los profesores renunciaron a la ENAH o si, como ellos reclamaban, se expulsó a Bonfil y los demás salieron en solidaridad. Palerm lo relata de esta manera:

a principios de 69 fue cuando cesaron a Bonfil... dejaron de pagarle... cada vez que iba a preguntar, pues nadie sabía nada... como al fin el padre de él andaba metido en la SEP averiguó y le dijeron ‘no, no, si está usted cesado’... Entonces cesaron a Warman, sí... la noche que él debía sentarse en un examen, en el jurado del examen de este muchacho, Gilberto... le comunicaron que no podía sentarse de jurado porque no era profesor de la escuela, ¿verdad? Y en ese momento fue cuando yo renuncié... en

el momento en que se iba a constituir el jurado, llega la secretaria; porque además no tuvieron ni el valor de comunicárselo de otra manera y ‘dice el director —Carlos Martínez Marín, en ese momento— que no puede usted estar en el jurado porque ya no es profesor de la escuela’... entonces los profesores que estaban allá dijeron: ‘no, no, espera un momento, si tú vas a renunciar, nosotros también’. Y entonces renunciamos todos juntos: Cazés, Mágina Nolasco, Meche Olivera, Enrique Valencia, Queta Rendón, no me acuerdo quién más... todo el Departamento de Antropología Social (Téllez y Vázquez, 2014: 353-4).²¹

Según Andrés Fábregas, “Finalmente, el examen se hizo y Gilberto se graduó pero Bonfil decidió renunciar. Ahí es donde empieza el problema porque un grupo de estudiantes opinó que la renuncia había sido precipitada y que Bonfil debía de haberse quedado a resistir. Otro grupo de estudiantes opinó que él tenía derecho a tomar sus decisiones y si el Estado lo reprime él sabrá cómo le responde” (entrevista, 19-10-2012, San Cristóbal de Las Casas).

Para entender cómo fue que la antropología crítica y la nueva antropología se convirtieron en las voces hegemónicas que acompañan el modelo neoliberal es necesario todavía dar cuenta, por un lado, de las disputas internas de esa generación y, por otro, de aspectos de los que no siempre fueron conscientes o que no eran tan fácilmente visibles, como la intervención de la CIA y otras instituciones extranjeras. Además, algo que todavía está pendiente de conocer es cómo fue que “Gobernación metió mano en la escuela de antropología en los 70s. Había dos maestros que se sospechaba que eran de gobernación... La gente en Gobernación infiltraba grupos de ultra-izquierda y eso generaba un caos en la propia ENAH” (entrevista a Andrés Medina, 1-10-2014, México D.F.). Habrá que ir a los archivos de esa Secretaría

²¹ El padre de Guillermo Bonfil era Ramón G. Bonfil, quien había sido dirigente del sindicato de maestros en la década de 1930, posteriormente se incorporó al Departamento de Asuntos Indígenas creado por Lázaro Cárdenas en 1936. Cuando menciona a Gilberto se refiere a Gilberto López y Rivas, que se tituló en 1969 con la tesis “Chicano o la explotación de ‘La Raza’: Estudio sobre la minoría nacional mexicana de Estados Unidos”, con especialidad en etnología.

para conocer más ampliamente estos casos que desde luego presentan respuestas a las razones del creciente desprestigio en el que fue cayendo la ENAH, así como a las maneras como fue moldeada o se pretendió conducir la transformación del ejercicio profesional y la enseñanza de la antropología. Todas estas interrogantes quedan para ser respondidas en otra ocasión, con datos que aporten nuevos elementos.

Otro aspecto que es preciso señalar es el carácter internacional del ejercicio de la antropología en México que aún no ha sido explorado suficientemente, aunque desde hace unos años se desarrollan cada vez más estudios que revisitan el indigenismo y la antropología mexicana deslindándose de las interpretaciones que los consideraban como instrumentos de etnocidio y opresión, o bien de la historia oficial del indigenismo que escribieron Juan Comas (1964) y Gonzalo Aguirre (1978). La impugnación del indigenismo y la antropología mexicana había motivado una tendencia a contrastar un periodo eminentemente nacionalista previo al movimiento de 1968, y otro periodo de apertura democrática, posterior, que llega hasta nuestros días, constituyéndose a la vez en una suerte de mito fundacional del neoliberalismo y justificación ideológica de una generación que se incorporó a la vida pública del país en ese contexto. Si bien, ciertamente, hubo un periodo de discurso nacionalista entre 1940 y 1968, es necesario tener en cuenta que también hubo una insistente intervención extranjera por medio de los programas de ayuda al desarrollo o cooperación científica y técnica.

Desde la década de 1940 varios antropólogos encontraron trabajo en instituciones extranjeras, como Pedro Carrasco, que se incorporó a una universidad en Estados Unidos, o bien en instituciones internacionales, como Manuel Gamio y Juan Comas en el Instituto Indigenista Interamericano, con sede en la ciudad de México; Ángel Palerm fue contratado por la OEA en Washington; Rodolfo Stavenhagen trabajó para la OIT y la ONU. Además de que no pocos de los antropólogos que laboraban en el país, como Alfonso Caso, Julio de la Fuente, Alfonso Villa Rojas, Fernando Cámara, Gonzalo Aguirre, Ricardo Pozas, estaban vinculados de alguna u otra manera a programas de cooperación con instituciones estadounidenses, como universidades, la Oficina de Asuntos Indígenas del Departamento del Interior y el

Departamento de Estado, organismos internacionales de la ONU, la OEA, entre otros. Para ubicar el contexto y nivel de penetración extranjera, según ha revelado una investigación de los Archivos de Seguridad Nacional de la Universidad de George Washington, por medio de archivos desclasificados, entre 1956 y 1969 la CIA reclutó “un selecto grupo de altos funcionarios” del gobierno mexicano como agentes. Entre ellos Gustavo Díaz Ordaz y Luis Echeverría Álvarez, como parte de una “red de espías secretos con el código ‘LITEMPO’”, cuyo objetivo era proveer un “canal extraoficial para el intercambio de información política selecta y sensible que cada gobierno deseaba obtener, el uno del otro, pero no a través [de] protocolos públicos de intercambio” (Morley, 2006). Ésta es una veta que también queda abierta para ser investigada teniendo en cuenta que la integración económica y política de México en la actualidad es mucho mayor y los financiamientos externos en las instituciones públicas y privadas también mucho mayores. Pero no es un asunto menor el hecho de que dos presidentes de la República hubieran sido agentes de la CIA en la época en que se suponía que el nacionalismo estaba en auge. Por tanto, es necesario atender el hecho de que al mismo tiempo que había un profundo discurso nacionalista se daban vínculos transnacionales que respondían a intereses foráneos en los más altos niveles de la política nacional, lo que desde luego tenía un impacto en la antropología que se realizaba en el país.

Lo que parece quedar claro es que la disputa no sólo fue una ruptura generacional sino también un resquebrajamiento interno. La característica que suele destacarse cuando se presenta la impugnación de los antropólogos críticos hacia la escuela mexicana de antropología es la diversidad y, por lo tanto, según ellos mismos, no era posible delimitar un proyecto claro. Esto responde a la subjetividad individual con la que uno vive cotidianamente y por la propia naturaleza de los procesos históricos: el individuo no es consciente de las consecuencias de sus acciones porque no tiene acceso a un panorama completo (Piel, 2011). Pero también es cierto que hubo una serie de conflictos por los puestos políticos y por el liderazgo en torno al futuro de la antropología que todavía es necesario aclarar por las consecuencias que tiene en el

presente. Palerm expuso su punto de vista en la entrevista que le hizo Marisol Alonso en 1979 dejando clara su alianza con Aguirre y su percepción sobre los demás:

Salomón [Nahmad] quería la dirección del INI, no se la dieron; Rolf [Stavenhagen] quería ser Subsecretario de Educación y no se lo dieron; Guillermo [Bonfil], no sé qué quería pero obviamente un puesto más; Arturo [Warman] quería ir al Banco Agrícola o al Banco Ejidal, tampoco se lo dieron. Es decir, salieron mal, al fin de cuentas, ¿no? Lo grave es que en este proceso rompieron... esta cierta unidad que se había formado alrededor de Aguirre de los antropólogos, cada quien se fue por su lado y a todos nos fue como en feria (Téllez y Vázquez, 2014: 396).²²

Esto explica por qué fueron Gonzalo Aguirre y Ángel Palerm quienes, en primer lugar, convocaron a la asamblea que dio origen al CEAS. Habría que volver a evaluar la frase de Andrés Medina en torno a la fundación de dicho Colegio hace cuarenta años:

La identificación con el actual régimen no se concreta a reconocer los cambios habidos gracias a las profundas modificaciones hechas por el presidente Echeverría, a dar cuenta de una orientación económica contraria al desarrollo anterior; hay también una comunidad de propósito para construir los instrumentos institucionales que sirvan tanto al crecimiento de la antropología oficial como al fortalecimiento del régimen establecido; en este sentido se ha creado un Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales integrado por aquellos que trabajan en el CISINAH. Pero también esta antropología ha incorporado la concepción maniquea que ve a todo disidente como hereje a quien hay que condenar (1975: 228).

²² Salomón Nahmad fue director del INI entre 1982 y 1983, después de la entrevista. Guillermo Bonfil quedó como director del CISINAH. Arturo Warman posteriormente fue Secretario de la Reforma Agraria.

Después de la crítica: atribuciones y actividades del CEAS para intervenir en el mercado laboral

La nueva generación de jóvenes formados por los críticos desarrolló un discurso de rechazo explícito al indigenismo y la antropología mexicana como instrumentos de dominación y opresión, aunque la mayoría de ellos acabaron por laborar en instituciones públicas cuando el contexto de la descentralización del Estado, asumiendo la creciente autonomía de las instituciones como una disposición a la democracia. Ángel Palerm describía a esa generación de estudiantes de la ENAH, muchos de los cuales después se fueron a la Iberoamericana o otras escuelas: “dada mi posición en la Escuela y mis relaciones personales diría que el interés político de los muchachos es, sobre todo y por ahora, de carácter intelectual. Por ejemplo, hay un claro despertar —aunque en la minoría— de renovada preocupación por Marx, que no se traduce, ni mucho menos, en frecuentes afiliaciones de alguno de los múltiples grupos comunistas nacionales” (Palerm, 2006: 124).

La apertura de nuevas carreras de antropología en las universidades públicas y privadas, en diversas ciudades del país, así como la creación de los Centros Públicos de Investigación del Conacyt absorbió a buena parte de la nueva generación de recién egresados en las décadas de 1970, 1980 y 1990 (Sariego, 2007). El perfil característico del modelo del CISINAH, hoy CIESAS, según explicaba Palerm pretendía ser “un lugar que desde el nacimiento no sólo se desvincula[ra] organizativamente del INAH y del Indigenista y de toda esa maraña burocrática sino que además naciera con... un diploma claro de tipo académico... Eso va a ser una institución no política ni burocrática, una institución de tipo científico” (Téllez y Vázquez, 2014: 379). Claro que cuarenta años después “en CIESAS la burocracia ya tiene su propio edificio” (Vázquez, 2014: 122). Esto no debe conducir a una interpretación sobre que así es nuestra “cultura política”, puesto nos encerraría en la imposibilidad de salir del problema. Es necesario buscar elementos que den explicaciones que involucren también aspectos históricos, económicos y sociales, y que permitan salir de un atolladero, o “el triángulo de las bermudas”, como lo denomina Esteban Krotz (2009), como si no hubiera nada que hacer frente a la situación presente.

La proliferación de nuevos centros coordinadores indigenistas en diversas regiones del país después de 1971,²³ así como nuevos programas sociales destinados a combatir la pobreza, ofrecieron una alternativa laboral. Por tanto, teniendo en cuenta el universo de antropólogos que ejercen la profesión en investigación y docencia, así como en la planeación, conducción y/o evaluación de políticas públicas, desde 1970 los convierte en la generación que ocupa más puestos públicos, y durante mayor periodo de tiempo, incluso más que durante el periodo que suele llamarse postrevolucionario,²⁴ quizá también en una gama temática mayor y con la dispersión característica del modelo neoliberal, que ha sido su contexto. Esto es una realidad aun a pesar de que muchos profesores, investigadores y directivos de las instituciones públicas de educación superior no reconocen que el ejercicio de recursos públicos los convierte en funcionarios, o bien, al contrario, muchos antropólogos que ocupan puestos públicos suponen que su carácter de funcionarios los ha alejado de la antropología.

El debate en la antropología mexicana se ha enfrascado entre si lo que hay que hacer es investigación pura o trabajo aplicado, cuando la realidad muestra que los antropólogos fueron absorbidos por ambos mercados desde siempre. No se trata de debatir entre la antropología aplicada y la académica, ambas son formas del ejercicio profesional. Lo que es importante es poder develar cuáles son los mecanismos de incorporación de los profesionales al mercado para conocer efectivamente para qué y para quién estamos trabajando en la relación con la sociedad global y no de acuerdo con un discurso propio construido desde la antropología sobre lo que somos y lo que deberíamos hacer.

²³ Entre 1948 y 1970 se habían creado 11 centros coordinadores del INI. Solamente en el sexenio de Luis Echeverría, quien fue agente de la CIA, se fundaron más de 60 centros coordinadores.

²⁴ Luis Vázquez señala que hay 950 investigadores en el INAH y 148 en el CIESAS (2014: 120-121). De modo que sólo en estas dos instituciones hay más de mil. En el CIESAS el promedio de edad es por encima de los 60 años. Alfonso Caso, por citar un ejemplo, fue director del INI entre 1948 y 1970, cuando murió, es decir, 32 años, menos de lo que muchos investigadores hoy tienen ocupando plazas en las universidades. Por ejemplo, Guillermo de la Peña es profesor-investigador del CISINAH (hoy CIESAS) desde 1973, igual que muchos otros.

Conforme se profundizó el modelo neoliberal, las organizaciones no gubernamentales y las empresas privadas de investigación de mercado son cada vez más los espacios laborales donde los antropólogos egresados en el siglo XXI, convertidos en “camperos”, se insertan en el escalafón más bajo en términos de condiciones de trabajo y capacidad de incidir en la planeación, elaboración y presentación de resultados en los estudios realizados (entrevista a Elías Hernández, 5-2-2015, México D.F.).²⁵ Es significativo notar que esto quiere decir que en medio siglo los jóvenes antropólogos pasaron de elaborar, dirigir e implementar las políticas públicas y coordinar el trabajo interdisciplinario en los centros coordinadores indigenistas, en otras Secretarías y formar nuevas generaciones de antropólogos desde las instituciones de educación superior, donde todavía se conservan los impulsores de la antropología crítica y la nueva antropología de antaño, a ser únicamente colectores de datos para otros.

Ya se ha dicho que los “magníficos” coincidían en la crítica a la burocracia del Estado y a la intervención de las instituciones extranjeras en la antropología mexicana, en particular, y en la vida política del país en general. Estos dos problemas, el de la burocracia estatal y el de la intervención extranjera no han disminuido, sino que se han incrementado considerablemente, incluyendo la burocratización de los académicos, la dependencia de recursos externos y una subordinación a una agenda externa. Esta realidad se oculta al imaginar que la antropología mexicana se ha metropolitanizado. En 1983 García Mora y Medina alertaban que para salir de la crisis en que se había instalado la antropología era necesario evitar la burocratización, establecer una agenda propia y no simplemente seguir la agenda de los países metropolitanos, así como poner un límite a la desvinculación entre las diferentes ramas de la antropología. Hoy todos estos aspectos se han profundizado. La evaluación de Andrés Medina es que:

²⁵ Para un desarrollo más amplio sobre el trabajo precarizado en el ámbito privado y en las organizaciones no gubernamentales se pueden consultar los artículos de Alejandra Letona “La investigación industrializada en la era de la flexibilidad y la precarización: Las posibilidades del conocimiento, el trabajo de campo y la etnografía en la práctica profesional de la antropología”, y el de Rebeca Orozco, “La antropología al servicio del *marketing*”, en este número.

hay una burocratización de las ciencias con el Conacyt, evidentemente. Corríamos ese riesgo y esa tendencia se confirmó. La separación del tronco común desapareció prácticamente. Ya no hay en ninguna parte ese tronco común. La otra, la influencia en América Latina, ¡no! A partir del Tratado de Libre Comercio México rompe su articulación ideológica con América Latina. Evidentemente se ha roto, ¿no? ... el propio Conacyt tiende a articular a México con Estados Unidos por la manera en que califica la investigación... Comenzando con que cambiamos el año escolar, ¿no? Eso fue para que se articulara con Estados Unidos y Europa. Cuando yo estudié entrábamos a la escuela en febrero y salíamos en noviembre (entrevista, 1-10-2014, México D.F.).

La impugnación debe enmarcarse, por tanto, en el proceso más amplio de liberalización, privatización, flexibilización y fragmentación del mercado de trabajo, en el que el CEAS ha puesto el énfasis en la apertura de mayores espacios laborales y la diversificación de la profesión (Boletín del CEAS, 2013). No basta con explicar la apertura de nuevos espacios laborales sino que es necesario dar cuenta de las condiciones de trabajo en las que se insertan los antropólogos.

El Acta constitutiva del CEAS establece como objetivo:

dar el ejercicio profesional del etnólogo y del antropólogo social con objeto de que éste [se] realice de acuerdo con la práctica y la ética profesionales de etnología y antropología social, contribuya a la conservación del patrimonio cultural de la nación y la investigación para todos los medios a su alcance. Fomentar la divulgación de estudios especializados de la ciencia antropológica y disciplinar afines. Promover la expedición de leyes, reglamentos y reformar [también] los relativos al mejoramiento del ejercicio profesional, además de los que se especifican en los estatutos (CEAS, 1976).

En el centro estaba la necesidad de conformar un campo autónomo, científico, que se dedicara a la revisión crítica de la actividad profesional. En el apartado anterior se presentaron algunas de las dificultades que

eso implica. En sí misma esta idea es sumamente cuestionable puesto que las universidades dependen de recursos públicos o privados, por lo tanto, no es posible establecer agendas autónomas, y cada vez más dependen de la agenda que establece el Conacyt (Krotz, 2009). Esto lo demuestra la historia del CEAS, que siempre ha respondido no a una agenda propia sino a la coyuntura política o bien a los intereses de quienes conforman el Consejo Directivo. Para que esto se pueda resolver es necesario que se incremente la participación que legitime a la institución y que represente los intereses profesionales de los antropólogos. Éste es un trabajo que deben realizar quienes están dentro de las instituciones y que forman parte del CEAS para motivar la incorporación de nuevos miembros.

Asimismo, es necesario que se fortalezcan los colegios profesionales de antropólogos de las entidades federativas y que se funden otros donde no los hay. Por parte de las generaciones jóvenes es necesario superar una apatía y fragmentación generalizadas. Se debe tomar en cuenta la creciente polarización que existe entre los antropólogos, producto de la desigualdad propia de la sociedad mexicana. De este modo el CEAS podrá, después de cuarenta años de haber sido creado, atender las atribuciones que tiene en torno a la regulación del mercado laboral. Es ésta la institución que tiene la capacidad normativa y obligación jurídica de atender los asuntos laborales de los antropólogos que ejercen la profesión en México. Más precisamente, en la ciudad de México, debido a que los asuntos en torno a las profesiones están remitidos a las entidades federativas, razón por la cual es necesaria la fundación de nuevos colegios profesionales.

De acuerdo con sus estatutos el CEAS tiene atribución normativa de “pugnar porque... obtengan una retribución justa”; “servir de árbitro en los conflictos entre sus propios miembros y entre éstos y las personas físicas y morales que contraten sus servicios profesionales”; “Llevar un registro anual de los trabajos profesionales que realicen sus miembros en el servicio social”; “Proponer normas de contratación y promoción de los etnólogos, antropólogos sociales y etnohistoriadores” (CEAS, 1976a).

Al revisar los informes del CEAS, las principales acciones que ha tenido la institución han sido la organización y participación en foros, seminarios, coloquios, congresos.²⁶ Han promovido pronunciamientos de denuncia o solidaridad —muchas de estas, por cierto, sin consecuencia alguna—,²⁷ así como publicaciones, como el *Boletín del CEAS* y el *VOCEAS*. Este último es un espacio virtual utilizado para difundir noticias y convocatorias relacionadas con la antropología. Se han realizado cursos de actualización profesional. Estas actividades han sido fundamentalmente espacios de difusión, que otorgan a quienes han sido miembros del consejo directivo una oportunidad más para obtener puntos, a través de los eventos, vinculación, actividades de difusión y publicaciones, para sus evaluaciones institucionales, del Conacyt y del SNI, así como prestigio y visibilidad pública.

²⁶ Los congresos, foros, seminarios y coloquios se han centrado en temas como: 1) la denuncia de etnocidio, a través del cual se estimuló la expulsión del ILV; la reforma al artículo 4º constitucional en 1992, que determinó que México es una nación pluricultural; 2) la denuncia de la intervención de Estados Unidos en El Salvador; se manifestó contra la guerra del Líbano, la ocupación de Palestina, contra el genocidio en Guatemala; contra el cierre del Museo del Indio en Río de Janeiro, contra la guerra de Malvinas; 3) solidaridad en emergencias nacionales, como el temblor de 1985, la crisis económica de 1994; 4) vinculación con otros Colegios de Antropólogos, así como participación en la consolidación de organizaciones internacionales de antropólogos como Asociación de Antropólogos de Estados Unidos y Asociación Latinoamericana de Antropología; 5) se ha financiado la participación de miembros del CEAS en congresos internacionales; 6) se organizan foros en torno a temas motivados por la coyuntura política, como el levantamiento zapatista, el movimiento contra los festejos del V Centenario del Descubrimiento de América, la construcción de la presa del Alto Balsas, el problema del influenza; así como un foro de consulta en torno al Plan Nacional de Desarrollo; las declaraciones de Rosario Robles, motivaron comunicado del Consejo Directivo y la Mesa Redonda “Políticas públicas, género y pueblos indígenas”.

²⁷ Esta moda de los pronunciamientos comenzó con el intento de expulsión del Instituto Lingüístico de Verano, una de las motivaciones para crear el CEAS y se mantiene hasta la actualidad con los pronunciamientos respecto a la desaparición de los estudiantes de Ayotzinapa en 2014 y los sucesivos pronunciamientos del CEAS frente a la reducción de presupuestos en el Conacyt, las declaraciones de Rosario Robles, las radios comunitarias de la CDI, por mencionar sólo algunos ejemplos. Los pronunciamientos se dirigen a la opinión pública o a la comunidad antropológica y no buscan incidir en los espacios de toma de decisión.

El CEAS, además, tiene un programa de servicio social que convoca a estudiantes a realizar trabajo sin remuneración.²⁸

La revisión de los informes permite dar cuenta de que la agenda del CEAS no ha respondido a una convocatoria amplia y en la que se represente el universo del ejercicio profesional de la antropología social, la etnología y la etnohistoria, sino más bien ha respondido a proyectos individuales, vinculados a los intereses personales de los consejos directivos en turno, o bien a situaciones coyunturales. Esto es producto no sólo de la forma como se ha organizado el CEAS, sino que al no existir un referente institucional más amplio permite responder a intereses privados. De manera que las actividades que realiza el CEAS han tenido un impacto directo en la actividad profesional particular de los que participan en el consejo, más que en el Colegio como colectivo, o de la profesión en general.

El primer consejo directivo del CEAS convocó a un foro sobre indigenismo y a un *Encuentro sobre la Práctica Profesional de la Etnología y la Antropología Social en México*. En ambos se cuestionó el papel de los antropólogos al servicio del Estado y “reveló la variedad de instituciones en las que trabajan hoy los antropólogos, así como las corrientes ideológicas que se debaten entre ellos” (Consejo Directivo 1976-1980). Después de éstos, se realizaron varios foros en años posteriores en torno a la práctica profesional con el objeto de dar cuenta de la diversidad de espacios creados con el espectro de temáticas y de formas de aplicación de la profesión. Al mismo tiempo que se ha mantenido y reproducido este discurso que supone una diversificación del campo antropológico y de los espacios para la profesión, el CEAS desconoce cuáles son esos espacios de trabajo, cuáles son las actividades que realizan los antropólogos, la tasa real de desocupación, etc. En la asamblea de socios de noviembre de 2013 se presentó el Boletín sobre “Antropología y prácticas profesionales diversas”, de donde se tomaban los datos de la Encuesta Nacional de Empleo que solamente

²⁸ Las iniciativas que se han presentado en los últimos diez años para modificar los artículos 4º y 5º constitucionales, que actualmente se refieren al ejercicio profesional, todas consideran necesario modificar la realización de servicio social sin remuneración. El hecho de que se esté discutiendo desde hace diez años en el Senado es una muestra de la importancia y la necesidad de atender este problema.

encuestó a un número muy limitado de antropólogos y establece que los antropólogos tienen una tasa de desocupación y subocupación muy baja, a pesar de que 14% se ocupa en “protección y vigilancia” y choferes de transporte (Gallart y de Gortari, 2013: 6).

Después de casi medio siglo de haberse dado la “quiebra política en la antropología mexicana”; después, sobre todo, de que esos antropólogos críticos y la ya vieja nueva antropología, de una generación posterior, quienes impugnaron al indigenismo, hoy tienen plazas de tiempo completo en universidades y centros de investigación, empleos como consultores en organismos internacionales y, aunque no siempre participan directamente en la nómina de las Secretarías de Estado, tienen el acuerdo implícito de conducir y evaluar programas en las regiones indígenas del país, como por ejemplo el programa Prospera, diagnósticos culturales o perfiles indígenas para la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, de la Secretaría de Energía, etc. Es decir que el Estado subcontrata a los académicos de universidades e instituciones de educación superior. En esta configuración, además de la seguridad institucional y monetaria con que cuentan los académicos, reciben estímulos extra que les otorga el SNI.

El CEAS, en este sentido, se ha vuelto una plataforma desde la que los investigadores de las instituciones de educación superior reproducen este modelo que supone una retórica de la crítica a las actividades del Estado, aunque participan muy activamente en él. Los estudiantes y jóvenes profesionistas se insertan en condiciones de vulnerabilidad pues se les contrata por proyecto, como becarios, para realizar actividades que a veces se confunden con los intereses propios de la investigación y con los intereses del investigador que los contrata. Esto conduce a que no está delimitada claramente la relación entre el trabajo, el tiempo de trabajo, las habilidades propias del antropólogo, la remuneración, etcétera.

Conclusiones

Es urgente recuperar al CEAS como una institución intergeneracional, tarea que deben de encauzar tanto los jóvenes como quienes han tenido el control de la institución en los últimos años. Es sumamente necesario

que se intervenga en el mercado de trabajo de los antropólogos como colectivo y respondiendo a las condiciones y necesidades contemporáneas; el CEAS tiene las atribuciones normativas para hacerlo. No ha habido voluntad para discutir formas viables que conduzcan a desarrollar aspectos operativos que permitan ejercer las atribuciones que sólo están escritas en un papel. Para ello debemos trascender los marcos ideológico y teórico de la antropología crítica que tuvo un mandato muy concreto, un objetivo en torno a la desarticulación del indigenismo que, para bien o para mal, logró. Es necesario reconocer que la antropología crítica es ahora hegemónica, a través de los alumnos de la generación de la crítica, desde los espacios institucionales y en términos ideológicos, por lo tanto, hay que hacer ya no la crítica sino una agenda propositiva que permita vincular la buena voluntad con acciones concretas. Las instituciones no adquieren “dientes” por sí mismas.

Las instituciones son las personas que las conforman, no tienen vida propia; algo que ya Marx recordaba hace más de 150 años a propósito de las visiones idealistas de Hegel sobre el Estado. Los académicos deben reconocer el papel efectivo que están ocupando actualmente en la división del trabajo social y atender la parte que les toca en la formación, pero también en el empleo de estudiantes y egresados. Los jóvenes antropólogos desempleados y subempleados deben también responsabilizarse de salir de esa condición. Revitalizar al Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales y otros colegios, así como la fundación de nuevos colegios profesionales en las entidades federativas es una de las vías. Desde luego no la única. Hay quienes sostienen que el CEAS no tiene ninguna posibilidad de recuperarse como institución. Otra posibilidad es formar un nuevo colegio profesional u otras formas de agrupación colectiva que pongan en el centro las condiciones de trabajo. La alternativa que actualmente es vigente es que los profesionales negocien sus condiciones laborales de manera individual en el mercado. Esta vía es la que ha conducido a la precarización del trabajo profesional de la antropología en México. En un mundo en el que la división del trabajo supone una organización cada vez más difícil de observar debido a su creciente fragmentación es necesario recuperar los espacios colectivos de negociación para los

profesionales. Por eso el debate no debe estar en cómo llamar o cuál institución, sino que dependerá de la movilización colectiva de los profesionales para atender demandas compartidas, que no es posible resolver individualmente.

Bibliografía citada

- Aguirre, Gonzalo, 1958, *Cuijla*, FCE, México.
- Aguirre, Gonzalo, 1975, “Etnocidio en México: una denuncia irresponsable”, en *América Indígena*, vol. XXXV, pp. 405-418.
- Aguirre, Gonzalo, 1983, *Lenguas vernáculas*, CIESAS, México.
- Bartolomé, Miguel Alberto y Alicia Barabás, 1973, *Hydraulic Development and Ethnocide: The Mazatec and Chinantec People of Oaxaca*, IWGIA, Copenhagen.
- Bonfil, Guillermo, *Diagnóstico sobre el hambre en Sudzal, Yucatán*, CIESAS, UAM, UIA, México.
- CEAS, s/f, “Fundadores”, [en línea] disponible en <http://www.ceas.org.mx/images/presentacion/fundadores.pdf> [fecha de consulta: 6 de febrero de 2015].
- CEAS, 1976, “Acta constitutiva”, [en línea] disponible en <http://www.ceas.org.mx/images/Somos/Acta.pdf> [fecha de consulta: 6 de febrero de 2015].
- CEAS, 1976a, “Estatutos”, [en línea] disponible en <http://www.ceas.org.mx/images/Somos/estatutos.pdf> [fecha de consulta: 6 de febrero de 2015].
- CEAS, 2008, “Presentación”, [en línea] disponible en <http://www.ceas.org.mx/images/Somos/presentacion.pdf> [fecha de consulta: 6 de febrero de 2015].
- CEAS, 2013, *Boletín del CEAS*, México.
- Comas, Juan, 1964, *La antropología social aplicada en México*, Instituto Indigenista Interamericano, México.
- Consejo directivo 1976-1980, “Informe presentado a la Asamblea del CEAS el 8 de noviembre de 1979”, [en línea] disponible en <http://www.ceas.org.mx/images/informes/informe1979.pdf> [fecha de consulta: 5 de febrero de 2015].

- Engels, Frederick, 1979, *El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre*, Progreso, Moscú.
- Gallart, María Antonieta y Ludka de Gortari, 2013, “Presentación”, en *Boletín del CEAS*, pp. 5-13.
- García Mora, Carlos y Mercedes Mejía Sánchez, 1988, *La antropología en México. Panorama histórico. 7. Las instituciones*, INAH, México.
- Giglia, Angela, Carlos Garma y Ana Paula de Teresa, 2007, *¿A dónde va la antropología?*, UAM-Iztapalapa, Juan Pablos, Technigraf, México.
- González, Eduardo, 2014, “Antropología pública”, 3 de noviembre, [en línea] disponible en: oficiodeantropologos.blogspot.mx [fecha de consulta: 18 de enero de 2015].
- Harvey, David, 2014, *Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo*, IAEN, Quito.
- Krotz, Esteban, 2009, “Las transformaciones recientes en el sistema de educación superior y de investigación científica en México y algunos de sus efectos sobre la antropología: la hipótesis del “Triángulo de las Bermudas””, *Conferencia XVIII Reunión Nacional de la Red Mexicana de Instituciones de Formación de Antropólogos (RedMIFA) y el VIII Taller General del Proyecto “Antropología de la Antropología: diagnóstico y perspectivas de la antropología en México” (AdelA)*, Centro de Interpretación de la Naturaleza y Cultura Maya de la Universidad de Quintana Roo, Tulum, 8, 9 y 10 de octubre.
- Legarreta, Patricia, 2016, *Ingeniería social en Mesoamérica. Revolución, intervención, desarrollo y cooperación*, tesis de doctorado, Departamento de Antropología, UAM-Iztapalapa, México.
- Lomnitz, Claudio, 2012, “Costos de la transa-acción”, en *La Jornada*, 22 de febrero [en línea], disponible en www.jornada.unam.mx/2012/02/22/opinion/021a2pol [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2014].
- Lomnitz, Claudio, 2014, “La etnografía y el futuro de la antropología en México”, en *Nexos*, [en línea], disponible en www.nexos.com.mx/?p=23263 [fecha de consulta: 18 de noviembre de 2014].

- Luxemburgo, Rosa, *s/f*, *Introducción a la Economía Política*, Edicions Internacionals Sedov.
- Medina, Andrés, 1975, “Herejía y ortodoxia en la antropología mexicana”, en *Anales de la antropología*, vol. XIII, pp. 217-231.
- Medina, Andrés, 1981, “Ciencia y política en el evolucionismo contemporáneo”, en *Anales de la antropología*, vol. XVIII, pp. 115-125.
- Medina, Andrés y Carlos García Mora, 1983, *La quiebra política de la antropología social en México*, UNAM, México.
- Morley, Jefferson, 2006, “LITEMPO: Los ojos de la CIA en Tlatelolco”, *The National Security Archive*, 18 de octubre, [en línea] disponible en <http://www2.gwu.edu/~nsarchiv/NSAEBB/NSAEBB204/index2.htm> [fecha de consulta: 5 de febrero de 2015].
- Olivera, Mercedes, 2012, “20 años. Diálogo con Guillermo Bonfil”, en *Desacatos*, mayo-agosto, núm. 39, pp. 176-184.
- Palerm, Ángel, 1952, “La civilización urbana”, en *Historia Mexicana*, vol. 2, núm. 2, octubre-diciembre, pp. 184-209.
- Palerm, Ángel, 2006, “Algunas cuestiones sobre el movimiento estudiantil”, en Juan Mestre Alonso y Alba González Jácome (coordinadores), *Ángel Palerm*, AECID, UIA, Madrid, México.
- Pérez Lizaur, Marisol, 2014, “De Franz Boas a Ángel Palerm”, en *Desacatos*, núm. 45, mayo-agosto, pp. 13-26.
- Piel, Jean, 2011, “Memoria e historia. ¿Por qué tantos debates desde 1970?” Conferencia dictada en el Colegio de México, 22 de junio.
- Piketty, Thomas, 2015, *El capital en el siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Salmerón, Fernando, 2006, “Presentación”, en 30 aniversario del Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales. *La antropología mexicana y la práctica profesional a través del CEAS 1976-2006*, CEAS, México, pp. 3-6.
- Sánchez Jiménez, Arturo, 2015, “Dan maestros por hora más de la mitad de las clases universitarias”, *La Jornada*, 25 de abril, p. 30.

- Sariego, Juan Luis, 2007, "La academización de la antropología en México", en Giglia, Angela, Carlos Garma y Ana Paula de Teresa, *¿A dónde va la antropología?*, UAM-Iztapalapa, Juan Pablos, Technigraf, México, pp. 111-127.
- Schaeffer, Jean-Marie, 2009, *El fin de la excepción humana*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Stavenhagen, Rodolfo, 2011, "Estudiar antropología en los cincuenta", en Alejandro Villalobos (coordinador), *Escuela Nacional de Antropología e Historia 70 años*, ENAH, México, pp. 91-97.
- Sin autor, 1971, *¿Ha fracasado el indigenismo en México?*, SEPSetentas, México.
- Téllez Girón López, Ricardo y Luis Vázquez León (editores), 2014, *Palerm en sus propias palabras. Las entrevistas al Dr. Ángel Palerm Vich realizadas por Marisol Alonso en 1979*, BUAP, Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades Alfonso Vélaz Pliego, CIESAS, México.
- Vázquez León, Luis, 2002, "Quo vadis Anthropologia socialis?", en Guillermo de la Peña y Luis Vázquez (coordinadores), *La antropología sociocultural en el México del milenio. Búsquedas, encuentros y transiciones*, FCE, INI, Conaculta, México, pp. 50-104.
- Vázquez León, Luis, 2014, "Ciento cuatro años de antropología mexicana", en *Antropologías del Sur*, núm. 1, 2014, pp. 119-131.
- Wallerstein, Immanuel, 2004, *Capitalismo histórico y movimientos antisistémicos. Un análisis de sistemas-mundo*, AKAL, Madrid.
- Warman, Arturo, 1968, *Danza de moros y cristianos: un estudio de aculturación*, tesis de maestría en antropología con especialidad en etnohistoria, ENAH, México.
- Warman, Arturo, Margarita Nolasco, Guillermo Bonfil, Mercedes Olivera, Enrique Valencia, 1970, *De eso que llaman antropología mexicana*, CPAENAH, México.

**LA INVESTIGACIÓN INDUSTRIALIZADA EN LA ERA
DE LA FLEXIBILIDAD Y LA PRECARIZACIÓN: LAS
POSIBILIDADES DEL CONOCIMIENTO, EL TRABAJO
DE CAMPO Y LA ETNOGRAFÍA EN LA PRÁCTICA
PROFESIONAL DE LA ANTROPOLOGÍA**

**INDUSTRIALIZED RESEARCH IN THE ERA OF
FLEXIBILITY AND PRECARIZATION: THE POSSIBILITIES
OF KNOWLEDGE, FIELDWORK AND ETHNOGRAPHY IN
THE PROFESSIONAL PRACTICE OF ANTHROPOLOGY**

P. Alejandra Letona R.¹

Resumen: Las condiciones actuales del ejercicio profesional de la antropología, especialmente fuera del ámbito académico, han sedimentado formas y maneras para la construcción del conocimiento en las que el trabajo de campo y la etnografía —rasgos que alguna vez distinguieron a la disciplina— se han reducido, algunas veces y con suerte, a una *etnografía rápida*, otras veces y no con mucha suerte, a escasos acercamientos *in situ* con instrumentos metodológicos *estandarizados* para recoger datos y conocer realidades concretas de multiplicidades locales. El objetivo de este trabajo es discutir las posibilidades de la construcción de conocimiento, el trabajo de campo y la etnografía en

¹ Maestra en ciencias antropológicas por la Universidad Autónoma Metropolitana. Candidata al doctorado en Ciencias Antropológicas de la Universidad Autónoma Metropolitana. Temas de especialización: la práctica de la antropología como profesión, la antropología guatemalteca, el Estado como concepto y como proceso histórico, la sociedad civil como categoría y su historia en América Latina, la configuración, consolidación y transformaciones de la cooperación internacional y el desarrollo. Correo electrónico: alejandraletona@yahoo.com.mx

Fecha de recepción: 20 02 15; Fecha de aceptación: 18 01 16; Revisiones: 2.

 Páginas 55- 89.

el mercado laboral de la antropología guatemalteca que, regido por una tendencia creciente de flexibilización y precarización, ha industrializado el proceso de investigación y estandarizado las estrategias e instrumentos metodológicos.

Palabras clave: antropología, metodología, trabajo de campo, mercado laboral, flexibilidad y precarización.

Abstract: The current conditions in the practice of anthropology, especially outside the academia, have settled forms and ways to produce anthropological knowledge where fieldwork and ethnography—traits that once distinguished the discipline—have been reduced, sometimes and luckily, to a *quick ethnography*, other times and not very luckily, to a few approaches *in situ* with standardized methods to collect data and to know specific and complex realities of local multiplicities. The aim of this paper is to discuss the chances to bring forth anthropological knowledge, fieldwork and ethnography in the labor market of the guatemalan anthropology, that ruled by a growing trend of flexibility and precarization, has industrialized the research process and standardized strategies and methodological instruments.

Keywords: anthropology, methodology, fieldwork, labor market, flexibility and precarization.

Introducción

El ejercicio profesional de la antropología guatemalteca siempre ha tenido diversos lugares donde practicarse. En la profesión se hizo una división entre el trabajo aplicado y el académico y era este último el que gozaba de mayor prestigio profesional, independencia teórica-metodológica y estabilidad laboral. En la década de los años ochenta la antropología era una disciplina y una profesión joven en el país, podría decirse que aún lo es, sin embargo, con el pasar de los años, el crecimiento del gremio y las condiciones de los espacios que emplearon a las primeras generaciones de antropólogos, la profesión ha tendido a concentrarse en múltiples instituciones con lógicas de investigación distintas a las de los

lugares tradicionales como las universidades y centros especializados de investigación. Esta diversificación y relocalización del campo profesional tuvo sus inicios después de la crisis que atravesó el país a finales de los años setenta y principios de los ochenta y se consolidó en la década de los noventa.

El objetivo de este trabajo es aproximarse a, y discutir las condiciones del ejercicio profesional de la antropología guatemalteca, las transformaciones metodológicas que ha atravesado y las posibilidades y dificultades que se deben enfrentar para alcanzar un pleno y digno ejercicio de la misma. Para ello, se aborda la antropología no sólo como una disciplina científica, sino como una *profesión* cuya práctica se da en tres sectores principalmente: el Estado, las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y la cooperación internacional (CI); éstos incluyen *n* tipo de entidades y marcos de referencia, políticas e intereses de conocimiento, reglas institucionales y organizacionales. Se distingue entre el locus institucional y el mercado laboral de la profesión. El locus institucional, como ya mencioné, son esos tres sectores que agrupan ese sinnúmero de instituciones que es difícil integrar en una sola categoría; el *mercado laboral* se refiere a las relaciones sociales y laborales que se dan entre los científicos sociales y los empleadores, es decir, algo que no es perceptible a simple vista y que tiende a confundirse con los lugares donde los antropólogos tienen opciones de empleo. Finalmente, se ubica a la profesión de acuerdo con el lugar que ocupa en la división social del trabajo de las ciencias sociales, en el mercado laboral flexible y precarizado y en el sistema de producción y aplicación de conocimiento de la industria capitalista de ayuda al desarrollo.

Cabe agregar que este trabajo es parte de un proceso de investigación en curso sobre la práctica de la antropología en Guatemala. Las reflexiones que aquí se presentan son resultado —parcial— de revisiones bibliográficas realizadas desde 2011 en torno al lugar de la antropología luego de la reconfiguración económica, política y social de los años setenta a la actualidad, en especial en su relación con el Estado, la sociedad civil y la cooperación internacional. Los datos que se exponen son resultado de dos temporadas de trabajo de campo, una realizada de julio a septiembre de 2012 y otra de mayo a noviembre de 2013. En

ambas temporadas se consultaron archivos y bibliotecas guatemaltecas y se realizaron veintinueve entrevistas a profundidad a profesionales de la antropología,² ocho entrevistas a empleadores de antropólogos, principalmente directivos de organizaciones de sociedad civil,³ y a las dos autoridades en turno de las dos escuelas que imparten la carrera de antropología —Escuela de Historia de la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Departamento de Antropología y Sociología correspondiente a la Universidad del Valle— para obtener información relacionada con la formación profesional y los planes de estudio.⁴

Las condiciones sociales, el mercado laboral y el surgimiento de un locus institucional para la práctica de la antropología

Desde una perspectiva histórica hoy se puede decir que la antropología guatemalteca tuvo una época fugazmente dorada, aquella en la que era parte de una red institucional —académica y aplicada— relacionada con los proyectos de Estado a través de las universidades, institutos y centros de investigación. Esta época puede ser muy cuestionable,⁵ pero frente a las condiciones neoliberales de hoy aparece como *dorada*. Es cierto que algunas características de la práctica actual existen desde hace muchos años, sin embargo hay que señalar que la entrada del neoliberalismo generó un impacto en los sectores y las instituciones que emplean a los antropólogos y ello ha provocado un giro perverso hacia la industrialización y precarización de la práctica.

² En estas entrevistas se seleccionaron a aquellos que empezaron a ejercer la profesión en los años ochenta, noventa y dos mil, y que tenían una trayectoria de trabajo fuera del ámbito propiamente académico.

³ Este sector es el que en una proporción mayor absorbe laboralmente a los antropólogos y científicos sociales guatemaltecos.

⁴ Aunque los datos que se presentan hacen referencia a una realidad muy concreta, debido a las condiciones que presentan las instituciones de investigación, la tendencia decreciente del financiamiento público a la investigación y la educación, y las condiciones laborales actuales, no son exclusivas de los antropólogos guatemaltecos, sino de los profesionales de las ciencias sociales en general, debido a que en otras partes del mundo se viven situaciones similares.

⁵ En este trabajo no hay espacio para describir y explicar todos esos aspectos que pueden cuestionarse.

El impacto del modelo neoliberal tiene que ver, en primera instancia, con la transformación del Estado y el cambio en su relación con la antropología; se toma distancia de la idea de los Estados débiles, de su retirada o desaparición, pues lo que hubo fue una transformación de su papel.⁶ La historia del cambio del papel del Estado guatemalteco no se puede abordar en toda su complejidad, por lo que sólo se hará referencia a algunos aspectos clave en relación con el objeto de este trabajo.

Guatemala, en los primeros años de la década de los ochenta, atravesaba el periodo más cruento de una guerra que duró aproximadamente 36 años.⁷ En esos años para el gobierno, las élites y los principales socios comerciales era urgente un giro en las estrategias económicas, políticas y sociales no sólo frente al conflicto armado, sino también a la crisis económica y al desgaste internacional que había sufrido el país por la política contrainsurgente de los regímenes militares y las constantes violaciones a los derechos humanos. Se transformaron muchos aspectos, conforme a este trabajo se pueden señalar las siguientes:

a) *El cambio en la política contrainsurgente* (1982), que significó que la estrategia armada se complementara con una acción cívica militar,⁸ la cual con el pasar de los años se consolidó como un sistema asistencialista y clientelar de políticas públicas para el “desarrollo” que se institucionalizó luego de la transición de los regímenes militares

⁶ Esta transformación que se refiere, Bourdieu la explica de la siguiente manera: “...se pasa de una política de Estado que aspira a actuar sobre las estructuras mismas de la distribución a otra que sólo pretende corregir los efectos de la distribución desigual de los recursos en capital económico y cultural [...] Las nuevas formas que asume la acción del Estado contribuyen así, con el debilitamiento del sindicalismo y de las instancias movilizadoras, a la transformación del *pueblo* —potencialmente— movilizado en un agregado heterogéneo de *pobres* atomizados, de “excluidos”, como los llama el discurso oficial, a los que se menciona sobre todo —si no exclusivamente— cuando “plantean problemas” o para recordar a los “acomodados” el privilegio que representa tener un empleo permanente (citado en Basualdo y Esponda, 2014: 38).

⁷ Esta guerra inició aproximadamente en 1960, tuvo varias fases críticas, y podría decirse que el periodo de 1980-1985 fue el que experimentó la mayor cantidad de violaciones a los derechos humanos. A finales de la década se iniciaron negociaciones entre las partes en conflicto y no fue sino hasta 1996 que se logró la firma de la paz.

⁸ Esta acción cívico-militar se ideó bajo el supuesto de que las comunidades tenían un potencial revolucionario debido a las condiciones de pobreza —desigualdad— en las que vivían.

al gobierno civil (1984-1986). Actualmente este sistema de políticas públicas para el “desarrollo” se encuentra vigente, por supuesto separado de la acción militar y con los cambios respectivos hacia una sociedad con una democracia —formal— relativamente reciente.

b) *Una liberalización de la economía*⁹ que dio un papel mucho más fuerte a los sectores privados y tendió a la privatización de las *empresas públicas*, la introducción y expansión de nuevas actividades económicas, un sector financiero vinculado a la banca internacional, una producción textil maquilera, promoción de exportaciones no tradicionales y nuevas actividades comerciales que produjeron nuevas integraciones de las comunidades relocalizadas después de la guerra con los mercados capitalistas nacionales e internacionales (Robinson, 2011).

c) *Un giro en la relación del Estado y la sociedad civil*. En Guatemala existe una historia llena de tensiones entre el Estado y la sociedad por demás compleja; especialmente a finales de los setenta y principios de los ochenta, el movimiento social se caracterizaba por la fuerte organización colectiva que no pudo escapar de la respuesta represiva del Estado hasta su casi desarticulación. Después de un esfuerzo de auto-reorganización de los movimientos sociales y de las presiones internacionales, el Estado promovió una reorganización del movimiento social.¹⁰ Con un discurso de “apertura democrática” y valiéndose de una noción formal y legalista de la participación social, el Estado posibilitó la organización y consolidación de un universo institucional que se desarrollaba desde los años sesenta, ese de la ayuda humanitaria, de las organizaciones de la sociedad civil y de fundaciones o asociaciones, que algunas veces eran y son extensiones o anexos del sector privado.

⁹ Incluyó una serie de medidas de desregularización y de liberalización como la creación de zonas francas para la producción maquilera, el desgravamiento y otros incentivos para nuevos productos de exportación, el levantamiento de controles de capital, la exoneración de restricciones para la importación, la reducción de los aranceles, el establecimiento de un fondo gubernamental de exportación de \$20 millones otorgados en préstamo por el Banco Mundial (Robinson, 2011) así como ajustes en las políticas monetaria y cambiaria y todo lo propio del ajuste estructural promovido por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional.

¹⁰ Esta reorganización tiene que ver con una especie de desarticulación y privatización del movimiento social como una estrategia para frenar las luchas sociales que tenían un potencial revolucionario en el marco de la Guerra Fría.

Así como sucedió en muchas otras partes del mundo, las últimas dos décadas del siglo veinte trajeron una explosión abrupta de este tipo de instituciones activas en el ámbito del desarrollo, el alivio social, las luchas políticas, los derechos humanos y toda la agenda política que, de acuerdo con Edwards y Hume, está organizada por dos polos, la economía neoliberal y la teoría democrática liberal¹¹ (1996). En Guatemala, la política social de los gobiernos a partir de la instauración de un régimen de democracia formal, la negociación y el resultado de los Acuerdos de Paz firmados entre 1994-1996 y la agenda de la cooperación internacional, estuvieron orientados por esos dos polos.

d) *La fuerte presencia de la cooperación y la comunidad internacional.* Hay que recordar que todo esto se desarrolló en el contexto de una geopolítica dominada por el fin de la Guerra Fría y el derrumbe del mundo bipolar en el que Estados Unidos y Europa, como potencias mundiales, demostraron un interés por establecer cierto control y estabilidad a través de distintos medios de ayuda y asistencia económica. Estados Unidos, uno de los principales socios comerciales de Guatemala desde principios del siglo veinte, mantuvo una íntima relación con los regímenes militares, financió el conflicto armado del país, condicionó la transferencia de grandes flujos de dinero para la reforma del Estado, el desarrollo, la defensa de los derechos humanos y la instauración de la democracia.¹² Por su parte, los países europeos demostraron su interés por la región hasta la década de los ochenta; de acuerdo con Ayala Martínez esto fue por temor a que se generara un desequilibrio en las relaciones Este-Oeste y se debilitara su recuperación económica tras la Segunda Guerra Mundial; una vez superada la fase de recuperación expandieron sus intereses de inversión, y Guatemala y Centroamérica tuvieron un lugar en dicha reconfiguración (Ayala Martínez, 2011). La

¹¹ Es necesario matizar este planteamiento, aclarando que las organizaciones de la sociedad civil que se refieren poseen una multiplicidad de orígenes y objetivos políticos, sin embargo, las lógicas de financiamiento y las agendas de trabajo que surgen de allí les imponen e involucran dentro de la economía y la democracia liberal.

¹² De acuerdo con Escoto y Marroquín (en Robinson, 2011) la ayuda que USAID proporcionó a Guatemala se incrementó de \$97 millones entre 1980 y 1984 a \$847 millones entre 1985 y 1990, lo que constituía el doble del total de la ayuda estadounidense que se le había dado a Guatemala en los últimos 40 años.

ayuda proveniente de los países europeos también buscó la estabilidad económica y política y, por tanto, la instauración de una democracia apegada a una noción de seguridad (ibíd.).

En un país como Guatemala en el que no existe una red institucional académica afianzada y estable para el ejercicio de las ciencias sociales, las condiciones que generaron los cuatro factores mencionados han sido centrales para la reproducción material de dichas profesiones. Con la tendencia hacia la privatización que inició en los años ochenta, no sólo se generó la privatización de las empresas e instituciones nacionales sino que su desaparición. Por ejemplo, el primer gobierno civil del país clausuró en 1989 dos de las instituciones más importantes en la historia de la antropología —para ese momento en decadencia— el Instituto Indigenista Nacional (IIN) y el Seminario de Integración Social de Guatemala (SISG),¹³ desapareciendo así dos espacios laborales para los antropólogos.

En 1974 se creó en la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) la Escuela de Historia, y dentro de ella la licenciatura en antropología; en los primeros años de la década de los ochenta se formó el Departamento de Antropología en la Universidad del Valle de Guatemala (UVG), hoy Departamento de Antropología y Sociología.¹⁴ Desde los setenta estudiar antropología no era muy popular, sobre todo por las condiciones sociales para la investigación de campo; no obstante, poco a poco el interés por la disciplina creció. De acuerdo con la información brindada por el director del Departamento de Antropología y Sociología de UVG, los datos estadísticos dan cuenta de ciento veinticuatro inscripciones al programa desde su fundación hasta el año 2011;¹⁵ según sus registros desde la fundación hasta los años noventa, la inscripción anual osciló entre dos y cinco

¹³ IIN se fundó en 1945 y SISG en 1956.

¹⁴ El Departamento de Antropología se unió al Departamento de Sociología en el año 2008, cuando la dirección de este último quedó vacante y el director de antropología la asumió temporalmente. Después de un amplio análisis decidieron que aunque era importante mantener la división disciplinaria, las carreras podían ser parte de una sola dirección y tener un plan de estudios con un carácter integral (Álvarez Castañeda, 2011).

¹⁵ Cabe decir que este dato incluye a estudiantes de cursos libres y de intercambio que no completan la carrera.

personas por año, y entre 2002 y 2006 hubo una baja en la cantidad de inscripciones al punto en que algunos años fue de cero. A partir de 2007 se dio una recuperación que alcanzó diez inscripciones en 2011, que dieron un total de 35 estudiantes en la carrera para ese año (Álvarez Castañeda, 2011). Por su parte, la carrera de antropología de la Escuela de Historia de USAC, de acuerdo con los datos proporcionados por el Departamento de Registro y Estadística, desde el año de su fundación hasta el año 2015, se han realizado 1,275 inscripciones.¹⁶ Como se podrá observar, la matrícula no se puede comparar con la de carreras como ingeniería, medicina o derecho; sin embargo, sí se puede decir que el número de antropólogos en el país se ha incrementado, pues el hecho de que quienes desean formarse en la disciplina ya no tengan que hacerlo en el extranjero, ha hecho que el número de profesionales aumente.

El Departamento de Antropología y Sociología de la UVG cuenta con treinta y tres egresados entre 1984 y 2009 (Álvarez Castañeda, 2011).¹⁷ De acuerdo con Olga Pérez (1988) la carrera de antropología de la Escuela de Historia de USAC, en 1988 contaba con 28 egresados,¹⁸ para 2012 este número incrementó a 138 antropólogos titulados.¹⁹ En ninguna de las escuelas se pudo establecer el número de pasantes,²⁰ pero se podría considerar que éste es amplio e igualmente

¹⁶ El personal de este departamento explicó que en los años noventa la USAC conformó por primera vez un sistema electrónico digital de las inscripciones y los datos de su población estudiantil, pero en esa transición hubo pérdida de datos, por lo que no pueden dar certeza de que la base de datos actual incluya a todos los estudiantes de las primeras décadas; y de los que están, no se puede establecer con exactitud el año de ingreso, el de cierre de plan de estudios y el de graduación.

¹⁷ Se da el caso de estudiantes que no terminan la licenciatura pero que sí obtienen un título de BA con el que han podido continuar estudios de maestría y doctorado (Álvarez Castañeda, 2011).

¹⁸ En ese mismo año habían 10 estudiantes realizando tesis y 80 estudiantes regulares. En 1978 se tituló únicamente una persona, y en 1983, 5 personas, el número más alto entre 1978 y 1988; el resto de años oscila entre 2 y 4 personas tituladas (1988).

¹⁹ Este dato se estableció con base en el catálogo de tesis de la biblioteca central de USAC.

²⁰ De acuerdo con la encargada de control académico de la Escuela de Historia, es posible conocer el número de pasantes haciendo una solicitud al Departamento de Registro y Estadística de USAC. Este departamento informó que se puede establecer el número de pasantes sólo a partir del año 2002, y que el dato no sería exacto pues,

importante porque también ejercen la disciplina.²¹ Esto da un total de 171 antropólogos profesionales;²² de todos ellos sólo 144 se encuentran registrados en el Colegio Profesional de Humanidades,²³ y de éstos 16 pertenecen a UVG. Aunque el número de profesionales que conforma el gremio es reducido, se ha podido constatar que las universidades y sus centros de investigación especializados²⁴ no tienen la capacidad de absorber en sus espacios laborales a estos profesionales. En 2011, en el Departamento de Antropología y Sociología de la UVG sólo había un profesor contratado a tiempo completo, una profesora a medio tiempo y

conforme reglamento universitario, cuando los estudiantes culminan el plan de estudios, deben inscribirse de acuerdo con el concepto de *matrícula consolidada*, que les otorga un periodo de tres años para titularse; no obstante, como muchos de los estudiantes no realizan este procedimiento, no se puede tener certeza de la cantidad de ellos con plan de estudios cerrado.

²¹ Si se analiza el caso de la Escuela de Historia, el porcentaje de graduados es muy pequeño de acuerdo al número de inscripciones registradas, por lo que vale la pena preguntarse qué es lo que está provocando que los estudiantes no se titulen, cuántos de estos alcanzan a cerrar el plan de estudios y cuántos de ellos abandonan el programa y por qué.

²² Hay que considerar que para la UVG haría falta contabilizar los egresados entre 2010-2015 y para la USAC los que corresponden a los años 2013-2015.

²³ El Colegio Profesional de Humanidades alberga a los profesionales de la antropología, así como a otros profesionales de las ciencias sociales. Se fundó en el año 1952 en cumplimiento con la ley de Colegiación Oficial Obligatoria, hoy ley de Colegiación Profesional Obligatoria (2001), que en observancia a la Constitución Política de la República, establece que la colegiación de los profesionales universitarios es obligatoria y se debe hacer dentro de los siguientes seis meses a la obtención del título. Los colegios profesionales en Guatemala son asociaciones gremiales no lucrativas, apolíticas, laicas, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se rigen por la ley mencionada y por estatutos y reglamentos de cada colegio. El primer asociado en el Colegio de Humanidades fue el Lic. Hugo Cerezo Dardón, especialista en letras y ciencias de la educación, decano de la Facultad de Humanidades de la USAC en 1954-1958 y 1962-1966 (USAC, 1976:188), durante su primer mandato promovió cursos de antropología en la facultad cuando aún no existía la licenciatura en antropología. En la base de datos que se solicitó al Colegio no se pudo establecer el número de antropólogos colegiados por año.

²⁴ El centro de investigación de la Escuela de Historia es el Instituto de Investigaciones Históricas, Antropológicas y Arqueológicas (IIHAA); el del Departamento de Antropología de la Universidad del Valle es el Centro de Investigaciones Arqueológicas y Antropológicas.

el director del departamento también contratado a medio tiempo²⁵ con un nombramiento de tiempo indefinido (Álvarez Castañeda: 2011); el resto de profesores, trece, estaban contratados como catedráticos horario, lo que quiere decir que no tienen un nombramiento de tiempo indefinido, y de ellos sólo seis eran antropólogos.²⁶ Para el caso de la Escuela de Historia, en el año 2013, de 45 docentes que se contrataron, 18 eran interinos, en 2014 fueron 22 y en 2015, 26.²⁷ Los titulares de cátedra no todos son antropólogos, pues algunos cursos los imparten profesores de la licenciatura en historia o de arqueología, todos poseen condiciones de contratación de tiempo indefinido pero no de tiempo completo y sólo siete ejercen funciones de investigación en el Instituto de Investigaciones Históricas, Antropológicas y Arqueológicas.

Con este panorama, la conjugación de los factores a, b, c y d, que se mencionaron arriba, produjeron las condiciones para emplear no sólo a los antropólogos, sino también a los profesionales de las ciencias sociales en general. La consolidación de un Estado neoliberal y (pos) desarrollista —con una agenda política que, como dice Bourdieu, pretende corregir los efectos de la distribución desigual de los recursos— y el universo institucional de organizaciones de sociedad civil (OSC)²⁸ —que se encarga de la cuestión social que el Estado

²⁵ Sus funciones comprendían actividades administrativas y de dirección, investigación y docencia (Álvarez Castañeda, 2011).

²⁶ Esto debido al enfoque multidisciplinario que buscó el Departamento cuando fusionó antropología y sociología.

²⁷ Entrevista con el coordinador de la carrera de antropología de USAC (10/10/2015).

²⁸ Se ha seleccionado la categoría de Organizaciones de Sociedad Civil (OSC) para referirse a ONG, Asociaciones Civiles, Fundaciones, Organizaciones Sociales, que son los empleadores de científicos sociales, en este caso antropólogos, en Guatemala. El gobierno guatemalteco regula el funcionamiento de estas organizaciones mediante la Ley de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (Decreto 02-2003) y el Código Civil; en la primera se entiende por ONG a las organizaciones constituidas con intereses culturales, educativos, deportivos, con servicio social, de asistencia, beneficencia, promoción y desarrollo económico y social, sin fines de lucro (art. 2), en el segundo las organizaciones legalmente constituidas como ONG son las personas jurídicas en general que se encuentran registradas como entidades sin fines de lucro (arts. 15 y 18). Como se puede observar la legislación guatemalteca hace un agrupamiento de una multiplicidad de organizaciones en el concepto de ONG, por lo cual en este trabajo se optó por el de OSC porque se considera que incluye los distintos registros

desatendió—²⁹, se constituyó en un locus de acción y un generador de política de conocimiento para los profesionales de las ciencias sociales que la red académica no puede *emplear*. Según el seguimiento de egresados realizado por el director del Departamento de Antropología y Sociología de UVG, los graduados se desempeñan como funcionarios o consultores de ONG nacionales e internacionales, otros como funcionarios del Estado y gobiernos locales, y algunos de ellos ejercen la docencia pero no como su actividad principal; cuatro cambiaron de profesión o actividad,³⁰ y hay varios que no se encuentran activos en el mundo laboral porque se han dedicado a estudios de posgrado (Álvarez Castañeda, 2011).³¹

La liberalización de la economía, la preponderancia que se ha dado a los sectores privados, la reorganización productiva del país y la apertura a un mercado transnacional de capitales, trajo aparejadas unas relaciones laborales flexibles y precarias que se han extendido a todos los espacios y afecta a todos los trabajadores, incluyendo a los profesionales de las ciencias sociales. La forma en la que se ha flexibilizado la relación laboral entre los tres sectores y los antropólogos es a través de contrataciones de *servicios profesionales* que por definición implican la prestación de un servicio temporal, como adelante se aborda.

La presencia de la cooperación y la comunidad internacional que produjo el proceso de paz y de estabilización económica y política, acarreó grandes flujos de capitales para el Estado y las OSC mediante diversas formas de cooperación y de ayuda.³² El costo ha sido un

jurídicos de las organizaciones sin fines de lucro, en especial, porque no todas estas organizaciones se auto-identifican como ONG.

²⁹ O por decirlo de otra manera, *tercerizó* la atención de la cuestión social.

³⁰ Dos de ellos ejercen el periodismo, uno se dedica al comercio y otro al sacerdocio católico.

³¹ La Escuela de Historia realizó una encuesta de seguimiento de egresados en el año 2013; los datos obtenidos aún no han sido procesados y analizados, por lo que no se pudo integrar aquí sus resultados. Sin embargo, de acuerdo a las entrevistas realizadas, se puede decir que los egresados de esta escuela también se encuentran insertos en el sector público de las instituciones del Estado, el sector de organizaciones de sociedad civil y el sector de la cooperación internacional.

³² Según sus recursos, naturaleza, ámbito de acción o por los actores que participan puede ser bilateral, multilateral, regional, Sur-Sur/horizontal, trilateral; por su propósito,

debilitamiento de la soberanía del país y un fuerte condicionamiento en términos políticos y económicos, dados los intereses geopolíticos y económicos que median la asistencia. La relación y dinámica entre estos tres sectores tiene en el centro las nociones de productividad, eficiencia y eficacia, especialmente después de la suscripción de la Declaración de París sobre la eficacia de la ayuda al desarrollo (2005) y el Programa de Acción de Accra (2008), ambos modificaron drásticamente la arquitectura de la cooperación dando mayor protagonismo a los sectores privados e implementando formas más técnicas y complejas para gestionar, suministrar y fiscalizar la ayuda. Esto ha derivado en la creación de un sistema de financiamiento a la cuestión social y el desarrollo en el que el Estado y las OSC han tenido que *tecnocratizar* y *eficientar* sus formas y mecanismos de ejecución, de suerte que sus procesos y agendas han atravesado por una especie de *industrialización*. Al ser estos tres sectores los principales empleadores de los antropólogos, la dependencia y el modelo productivista de corto plazo, flexible e industrializado se ha trasladado al ejercicio profesional y se traduce en relaciones laborales inestables —pues dependen de la existencia de recursos para la implementación de programas y proyectos— y en agendas y en procesos de investigación y aplicación de conocimiento industrializados y estandarizados. Estas relaciones laborales y los procesos de investigación-aplicación es lo que se aborda en la siguiente parte de este trabajo.

Expresiones de flexibilidad y precarización en la práctica de la antropología guatemalteca

Debido al carácter polisémico y difuso de los conceptos de flexibilidad y precarización, es necesario aclarar el sentido de su uso en el ámbito del ejercicio profesional de la antropología. Frecuentemente estos conceptos se utilizan de manera indistinta, entonces hay que decir que no es lo mismo flexibilidad en el mercado laboral que precariedad en el empleo. Los estudios de flexibilidad laboral han dado amplia importancia a las causas históricas del proceso desde distintas corrientes

técnica y científica, educativa y cultural, económica y financiera; sólo por el carácter de sus recursos, reembolsable y no reembolsable (Ayala Martínez, 2012).

de pensamiento,³³ es de ahí que surgen las múltiples definiciones; no obstante, hay cierto consenso en torno a que ésta se refiere a los cambios en la cantidad, estructura, funciones y costos del trabajo en el proceso productivo, es decir, es un modelo que elimina o desregula trabas, reglas y legislaciones para las contrataciones y despidos como una estrategia para facilitar la adaptación del empleo, los salarios y descartar rigideces en el proceso productivo frente a las crisis coyunturales o estructurales de la economía.³⁴ De ese modo la flexibilización laboral introdujo prácticas discordantes con el modelo de contrato tradicional de tiempo indefinido y jornada completa, entre ellas, en sentido estricto: a) contratación indefinida por periodos discontinuos o jornadas reducidas; b) contratación por un plazo limitado (Bel Adell, 1992).³⁵ Estas formas de contratación contribuyen a ampliar la temporalidad de los procesos productivos y de la jornada laboral,³⁶ reducen los costos *laborales* a su vez que se disciplina al personal.³⁷

³³ Entre ellos los estudios del marco institucional de las relaciones laborales; los que la ubican como resultado de cambios en el contexto económico general; los que la explican en función de los cambios en el sistema de producción fordista; otras se centran en el cambio de patrones productivos y las distorsiones derivadas de la crisis del petróleo de 1973. Una sistematización de esta literatura se encuentra en Ibarra y González (2010). Las corrientes son la neoclásica, la regulacionista, la que parte de una perspectiva más social sobre los trabajadores, incluso, los organismos internacionales han propuesto su explicación y definición.

³⁴ Ver Bel Adell (1992), Ibarra y González (2010), Arancibia Fernández (2011), Basualdo y Esponda (2014).

³⁵ En sentido amplio incluye: c) reducción de los costes de resolución de los contratos para las empresas, con el correspondiente cargo sobre los trabajadores o la Administración; d) reducción de los costes de reclutamiento o búsqueda de trabajadores, para la empresa; e) reducción de los costes de formación de los trabajadores; f) reducción de los costes laborales de las empresas a cargo de la Administración de una parte de los mismos; g) medidas discriminatorias positivamente diseñadas para facilitar el acceso de determinados colectivos al mercado de trabajo.

³⁶ Esto es así porque si bien los trabajadores en lo individual poseen trabajos temporales y de medias jornadas en su conjunto absorben la ampliación de la temporalidad del proceso productivo.

³⁷ Este modelo se asienta en la idea del desempleo estructural a manera de disponer de una reserva de *potenciales trabajadores* que permite adaptar la cantidad de trabajadores a las necesidades productivas y a sustituir trabajadores que no cumplan o acepten las reglas flexibles de las relaciones laborales. Los costos laborales se refieren a los costos por remuneraciones, subsidios, beneficios, antigüedad, despido y protección ante los

Como última consecuencia, los riesgos y los costos se trasladan a la clase trabajadora, y es así que estas prácticas conducen a la *precarización* del empleo (ídem: 184).

El concepto de precarización se refiere a una situación en la que el empleo se encuentra por debajo de los estándares de estabilidad, remuneración, beneficios sociales y duración de la jornada (Basualdo y Espoinda, 2014), se refleja, pues, en la duración del contrato, generalmente, temporal y limitado, los salarios inferiores y ausencia de beneficios no salariales, dificultades o indefensión de los derechos del trabajador, peores condiciones de trabajo y probabilidad mayor de prácticas contractuales ilegales o abusivas (Bel Adell 1992). Vale decir que aunque éste es un proceso que afecta a toda la clase trabajadora, también es cierto que existen personas en el mercado laboral que se ven mucho más afectadas por estas condiciones; para este trabajo estas personas pueden ser los jóvenes recién graduados y personas sin título/pasantes.

Los empleadores de los antropólogos guatemaltecos no pertenecen a empresas cuyo fin sea el lucro, el énfasis que hay en los estudios de flexibilidad y precarización en las relaciones laborales de los mercados lucrativos hace necesario un matiz en la referencia teórica. En Guatemala la mayoría de empleadores de antropólogos forma parte del sector de OSC que jurídicamente debe cumplir con el requisito de ser *no lucrativas*, por lo tanto, en este caso la flexibilidad y la precarización no responden al fin último de incrementar una especie de plusvalía, sino a las formas de contratación temporales y por tarea, la ampliación del tiempo dedicado al trabajo, el tipo de remuneraciones y la ausencia de prestaciones laborales, que sí conllevan a la reducción de los costos en la realización de las actividades de estas organizaciones y a un traslado de la inseguridad y la incertidumbre a los profesionales. Asimismo, las lógicas y mecanismos de organización del trabajo dentro de las OSC, como se dijo, responden a criterios de eficiencia y eficacia que las hace parte de un modelo productivista que fragmenta los procesos de trabajo investigativo en un conjunto de operaciones destinadas a la obtención de un producto (o resultado final), al estilo de la industria capitalista.

despidos, vacaciones, todas las prestaciones que otorgaba el modelo de relaciones laborales del siglo XX.

En Guatemala, un país que aún es eminentemente agrícola, no existen muchos estudios y datos certeros que permitan comprender a profundidad las condiciones laborales de los profesionistas. De acuerdo con la información de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos (ENEI) de 2014, el campo profesional como actividad económica, absorbe únicamente 2.9% del total de la fuerza de trabajo en el sector formal (2014: 25)³⁸ y 1.31 en el sector informal (ídem: 35);³⁹ el ingreso laboral promedio mensual como actividad económica es de Q2,860.00⁴⁰ (ídem: 52). Estos datos, desde luego, ofrecen un panorama en el que no se puede individualizar la situación de flexibilidad y la precarización del empleo por profesiones, y evidencian la necesidad de un estudio y diagnóstico sobre los profesionales y su situación en la vida económica del país. Frente a ello, a continuación se exponen las formas en las que se expresa la flexibilidad y la precarización en la práctica profesional de los antropólogos con base en las entrevistas realizadas.⁴¹

Flexibilidad externa: el perfil del antropólogo y la valoración de la profesión para la contratación en el mercado laboral. De acuerdo con los entrevistados, existe poco consenso en el gremio en torno a qué es y qué hace un antropólogo; especialmente los empleadores tienen poco claro cuál es el perfil, qué es lo que hace y qué lo hace diferente de otros científicos sociales;⁴² como expondré más adelante, no es la cuestión del trabajo de campo ni la etnografía, pues con la porosidad disciplinaria del siglo XXI, constituyen herramientas metodológicas de las ciencias

³⁸ Entre las más importantes, la agricultura absorbe 31.9%, el comercio 26.8%, la industria manufacturera 14.8%.

³⁹ Para la ENEI el sector informal es la parte de la economía del país que está constituida por trabajadores por cuenta propia y pequeñas empresas que no están integradas plenamente en el marco institucional que regula las actividades económicas.

⁴⁰ Aproximadamente \$375.00 (USD) mensuales.

⁴¹ Se acordó con los entrevistados que sus identidades permanecerían anónimas, por lo tanto, a cada antropólogo entrevistado se le otorgó un número y a cada directivo de OSC una literal para identificarlos. Este número o literal y la fecha de realización de la entrevista es lo que se utiliza como referencia en este trabajo.

⁴² Se realizaron siete entrevistas a directivos y una a un miembro trabajador de OSC y entre los datos recopilados no hubo una serie de características comunes enunciadas por estos respecto del perfil de los antropólogos y por qué los contratan.

sociales.⁴³ Esta falta de claridad lleva a los empleadores a confundir el campo de trabajo con el de otras disciplinas como el de la arqueología, la paleontología, la psicología, la sociología, el folklore o a reducirlo al campo de la cultura en sí misma y al estudio de comunidades específicas —consideradas subalternas u *otras*—⁴⁴. La contratación, pues, no se basa en un perfil profesional, sino que, como es común hoy en día, lo hace en las *experticias* que requiere la institución para llevar a cabo una o varias tareas⁴⁵ en las divisiones de trabajo institucionales y del sistema de producción y aplicación de conocimiento. Asimismo, se encuentra el problema de las *competencias*⁴⁶ y el de la *valorización del trabajo* de los profesionales, pues los empleadores buscan un especialista con competencias que permitan realizar tareas o actividades específicas de programas o proyectos en el menor tiempo y costo posible.⁴⁷ De este modo, como no se tiene un perfil de la antropología claro y hay criterios variables de selección, las contrataciones parecen incomprensibles,

⁴³ En la actualidad ya no se puede apelar a una pureza disciplinaria en las ciencias sociales pues la historia nos ha demostrado que los problemas sociales requieren de un acercamiento interdisciplinario; no obstante, en la organización institucional de las ciencias sociales y en el mercado laboral se requiere explicitar los perfiles y particularidades de los profesionales que se están formando para ser empleados, aunque éstos hayan sido instruidos desde una perspectiva interdisciplinaria.

⁴⁴ En entrevista C (19/06/2013) y entrevista H (13/06/2013).

⁴⁵ En entrevista F (26/06/2013).

⁴⁶ En el ámbito de formación y el de empleo no se entiende lo mismo por *competencias*. La visión de los directores de las carreras se basa en las particularidades disciplinarias de la antropología como ciencia, mientras que en los empleadores hay una visión mucho más pragmática que tiene que ver con las actividades que realizan y en la necesidad de desarrollar una agenda de trabajo en un tiempo específico, generalmente corto. En el ámbito de formación hay dos posturas, aquellos que están de acuerdo en modificar las disciplinas y los planes de estudio en función de las competencias que el mercado laboral exige y aquellos que consideran que la transformación no debe responder únicamente al mercado laboral y que debe ser acompañada de un proceso de reflexión sobre la ciencia al servicio de la sociedad. La carrera de antropología de USAC ha hecho por medio de procesos internos pequeñas readecuaciones al plan de estudios que no han modificado la esencia del mismo desde los años ochenta. El Departamento de Antropología y Sociología de UVG realizó una reforma a su plan de estudios en 2010, en la que de una orientación de antropología clásica transitaron a una antropología aplicada al desarrollo. Además se tiene conocimiento que en el año 2015 estaban realizando una nueva reforma. Ninguna de las dos escuelas ha generado posibilidades profesionalizantes para sus egresados.

⁴⁷ Entrevista No. 11 (07/09/2013), No. 24 (28/06/2013).

herméticas, sorprendentes e inexplicables, porque al mismo tiempo que se puede considerar a un antropólogo, se considera a cualquier otro profesional o persona, es decir, sin formación superior,⁴⁸ especialmente cuando se trata de tareas de terreno que únicamente suponen de un *buen trato interpersonal*, es decir, que la persona contratada tenga la habilidad de poder aproximarse respetuosamente a los sujetos para recopilar y registrar información. No obstante, se pueden encontrar tres aspectos para entender la valoración de la profesión: el de la *experiticia*, la *recomendación* y el *costo-beneficio*. En las entrevistas realizadas a los antropólogos, a la pregunta ¿cómo y por qué te contrata una institución?, hubo tres respuestas recurrentes: a) por mi currículum —o sea, experiencia que demuestra pericia en una tarea o en el sector de trabajo—, b) porque un amigo me recomendó, y c) porque yo era el que cobraba menos y ofrecía hacerlo en menos tiempo. Con estas tres categorías para la contratación, se evidencia que al mercado laboral no le importan mucho las fronteras disciplinarias, y la porosidad disciplinaria del siglo XXI puede ser una desventaja porque el antropólogo no es el “*profesional de lo cultural*” o el “*profesional del terreno*”, o el hecho de que se le considere como tal lo sitúa en un lugar de la división del trabajo que obstaculiza el aporte a otras fases de investigación y aplicación del conocimiento.

En este escenario, los contratos y las formas de contratación —un componente jurídico complejo— demuestran que la valoración profesional de la antropología se relaciona con los intereses prácticos e inmediatos del sector contratante. El contrato debería indicar las normas que regulan la relación laboral a través de un contenido obligatorio para ambas partes basado en la legislación laboral; en la práctica estos contienen ante todo las obligaciones del trabajador en una forma de contratación temporal o por tarea/obra, basados en la idea de que las necesidades de la institución no son de carácter indefinido y establecen la posibilidad de la terminación del contrato de manera discrecional por parte del empleador. Veamos lo siguiente:

⁴⁸ En entrevista E (13/06/2013). La persona entrevistada explicó que en la contratación llegan a considerar personas sin estudios universitarios y que en algunas ocasiones se apoyan en los maestros o personas con educación de nivel medio de las comunidades donde trabajan.

Tercera. Del plazo. El plazo del presente contrato surte sus efectos a partir de (fecha) a (fecha). **Cuarta. Del objeto del presente contrato.** Mediante el presente contrato el consultor se compromete bajo las condiciones que se detallan en las cláusulas siguientes, prestar para (la organización) servicios profesionales para realizar la consultoría titulada (título) y en consecuencia cumplir con las responsabilidades y funciones descritas a continuación. (...) **Sexta. Obligaciones del consultor.** El consultor ejecutará a satisfacción de (la organización), el trabajo estipulado en la cláusula cuarta de este contrato y de acuerdo a las responsabilidades y funciones descritas en los términos de referencia anexos al presente. **Séptima. Seguimiento a los términos del contrato.** El seguimiento y supervisión al desarrollo de la presente consultoría estará a cargo de (la organización). **Octava. Calidad de los servicios.** El consultor se compromete a prestar los servicios de acuerdo con las normas más elevadas de competencia e integridad ética y profesional. **Novena. De la terminación del contrato.** En el caso que (la organización) de por terminado este contrato, (la organización) le pagará al consultor por el trabajo que haya terminado satisfactoriamente. Si el consultor se muestra negligente en cuanto al desempeño del trabajo encomendado bajo este contrato, ya sea que las circunstancias estén dentro o más allá del control del consultor, (la organización) tendrá la prerrogativa de inmediatamente dar por terminado este contrato mediante un aviso escrito. En caso de que el contrato termine por negligencia, impericia o dolo del consultor, (la organización) tendrá derecho a exigir al consultor el pago por daños y perjuicios causados por este último; y también tendrá derecho a retener cualquier suma pendiente de pago que cubra el costo de esos daños. Si existiere una diferencia, después de realizarse el balance, por trabajo que se terminó satisfactoriamente, aquella se aplicará el pago a favor del consultor.

Lo que sigue de la cita es que aunque el contrato establece una temporalidad, no define una jornada de trabajo; la cláusula cuarta, sexta y séptima evidencian la posibilidad de multiplicidad de funciones y tareas y la relación vertical entre empleador y profesional; la octava y novena demuestran la discrecionalidad en cuanto a la finalización del contrato, de la flexibilidad en el otorgamiento de la remuneración acordada y la situación de indefensión en caso de alguna violación de derechos. De los veintinueve antropólogos entrevistados, veintiuno se encontraba en esta situación, es decir, bajo contratos para el cumplimiento de una tarea —éstos no tienen jornada laboral explícita y los profesionales pueden tener varios contratos a la vez para suplir sus necesidades económicas— o temporales —los más largos de seis meses, con una jornada definida media o completa pero para la realización de múltiples tareas, como investigación, redacción de informes, tareas administrativas, entre otras—⁴⁹. Sucede también que los términos acordados en un contrato, los *términos de referencia*, el empleador puede extenderlos en cuanto a temporalidades y funciones, argumentando la necesidad de cumplir con algún objetivo en la agenda de acción institucional —es decir, con la demanda de eficacia de los financistas— e incluso apelando al compromiso social de los profesionales.⁵⁰

Flexibilización interna: valorización del profesional como individuo, la jornada de trabajo y la participación en la división interna de trabajo. La valorización del individuo que presta un servicio profesional no escapa de la estrategia de la *invisibilización del tiempo* invertido en el trabajo. En la época del *freelancing* ¿cómo se define la jornada laboral?, ¿cómo se calcula cuánto tiempo se invierte en un trabajo? Estas dificultades plantean otras interrogantes como ¿qué es lo que está vendiendo el antropólogo, su fuerza de trabajo o un producto/mercancía terminado? —como la consultoría, p. ej.—. El que no haya una estimación clara sobre el tiempo invertido en el trabajo para valorarlo, pareciera que la fuerza laboral del antropólogo es una mercancía cuyo precio se define por los criterios de *oferta* y *demanda*, en donde quien cobra menos

⁴⁹ En entrevista No. 6 (20/06/2013).

⁵⁰ En entrevista No. 24 (28/06/2013).

y entrega la mercancía —consultoría, informe, encuestas, entrevistas, etc.— en el menor tiempo es quien recibe el empleo. Asimismo, el mercado laboral vende la idea de la *independencia del freelance*, porque aquí cada cual —en alguna medida— maneja su tiempo y define sus horarios, no tiene un jefe dando órdenes todo el día, no tiene que relacionarse con otros compañeros de trabajo y el ambiente laboral se instala en la comodidad del hogar, sin darse cuenta que en la práctica, es un (auto)sometimiento a un régimen de (auto)explotación, porque al no haber jornada laboral, el *freelance* puede llegar a trabajar más de 12 horas al día —como cuando no habían leyes laborales— porque además tiene más de un acuerdo/proyecto laboral y proyectos personales.

Los profesionales, pues, se enfrentan a un proceso de deslaborización y a una situación en la que la flexibilidad y la precariedad se encuentran en alguna medida *reguladas* por la *desregulación*. Es interesante que muchas veces se adopta el concepto de desregulación sin reparar en el proceso histórico de precarización del trabajo. Digo esto porque no es que no exista la regulación, sino que se han eliminado los derechos que se lograron en fuertes luchas de clase durante el siglo XX. Si se lee la legislación laboral de Guatemala se encontrará que aún existen ciertas garantías para la clase trabajadora. En el Código de Trabajo está contemplado el contrato individual de trabajo (Art. 18), y éste puede ser: a) por tiempo indefinido, b) a plazo fijo y c) por obra terminada (Art. 25); el código establece que los contratos b y c son de carácter excepcional y sólo se pueden celebrar en caso de requerirse una actividad o servicio por un tiempo específico (Art. 26), en caso de que las actividades para las que se contrató a alguien con dichas figuras sean de carácter permanente o continuo, se tendrán como contratos de plazo indefinido (Art. 26) y la institución habrá incurrido en un *acto de simulación* porque se pretende eludir la naturaleza dependiente de la relación laboral bajo figuras *extralaborales*. De esta suerte, los empleadores en Guatemala han recurrido a otra forma de contratación, la de *servicios profesionales*, que no está regulada por el Código de Trabajo sino por el Código Civil,⁵¹ que ha propiciado que las relaciones laborales

⁵¹ El Código Civil guatemalteco que incorporó esta figura fue emitido en 1963 con el Decreto 106 durante el gobierno de facto del Coronel Alfredo Enrique Peralta Azurdia. La figura

se transformen en relaciones y acuerdos entre ciudadanos y se rijan por normas jurídicas y principios personales e individuales establecidos en contratos. El Código Civil establece que los profesionales y quienes soliciten sus servicios —no ya empleadores— son *libres* para contratar sobre honorarios y condiciones de pago (Art. 2027), aquí el profesional tiene derecho a ser retribuido únicamente por el servicio contratado y el contrato puede ser terminado cuando alguna de las partes esté inconforme (Arts. 2034 y 2035). Reconsiderar, pues, cómo se concibe la desregulación es un requisito cuando se discute el tema de la práctica de quienes prestan servicios profesionales, porque aunque están sujetos a un régimen de desregulación, los mecanismos de control por parte del empleador y por parte del Estado⁵² siguen existiendo y favorecen la flexibilización y la precarización.⁵³

Al prestador de servicios profesionales se le podría llamar *freelance*. Como muchas otras palabras, se adoptó este anglicismo para referirse a aquellas personas que trabajan por cuenta propia, que son su propio jefe y realizan servicios específicos para otra persona que los requiera; la retribución en este modelo está en función de los resultados y no del tiempo dedicado al trabajo, por lo que no hay una relación laboral, es una compra-venta de servicios. En el mundo del trabajo se cree que los “freelancers” son bien pagados, pero todos carecen de cualquier tipo de prestaciones o beneficios laborales, y como es una forma de autoempleo, el *freelance* debe actualizarse y especializarse para estar en una mejor posición que otros para ser contratado. Es por eso que en el mercado laboral estas formas son mucho más atractivas porque resultan

de servicios profesionales se encuentra en el Libro V (Del derecho de obligaciones – de las obligaciones en general y de los contratos en particular), Segunda Parte (De los contratos en particular), Título XII (De los servicios profesionales, Arts. 2027-2033).

⁵² Otro aspecto importante en esta figura de contratación es que está sujeta a un régimen de tributación que en Guatemala está concebido como “régimen de pequeño contribuyente”, el empleador se deslinda de los impuestos que resultan del pago de servicios como lo ejemplifica esta cláusula de contrato: “Del pago de impuestos. El consultor es responsable por el pago de todos los impuestos derivados de los montos pagaderos bajo el presente contrato y en consecuencia deberá emitir factura contable a nombre de (la organización) por cada pago que se le haga”.

⁵³ Uno de las personas empleadoras entrevistadas mencionó que era ‘terrible’ que en sus actividades se dedicaran a velar por múltiples derechos, pero que al interior de su organización se estuvieran violando los derechos laborales. En entrevista F (15/07/2012 y 26/06/2013).

ser las más productivas y con menos costos para los empleadores, pero enmascaran el uso extensivo e intensivo de la fuerza de trabajo, excluyen el desgaste de la misma y los recursos personales que el profesional invierte en los procesos laborales.

Al interior de las instituciones funciona también una división del trabajo que se corresponde con una lógica productivista y fragmentaria que responde a los condicionamientos de eficiencia y eficacia de los recursos, como se dijo arriba. La manera en la que opera esta lógica es a través de una especie de tecnocracia para la gestión e implementación de recursos financieros en el ámbito de lo social y el desarrollo, a saber, el “marco lógico” y los “términos de referencia”. Son estos los que *definen* el qué y cómo del servicio profesional; *determinan* el objetivo, la estructura, la técnica, *especifican* dónde, la *temporalidad*, *detallan* —muy minuciosamente— la experticia necesaria, los recursos y los resultados (producto) que se esperan. Se crean *a priori* por alguien que, muchas veces, no es parte del equipo de trabajo que llevará a cabo los proyectos y tareas, y son aprobados por el financista. En entrevista con una especialista en la elaboración de marcos lógicos para OSC, mencionó que en Guatemala de los sesenta a los setenta no habían requerimientos estrictos por parte de los cooperantes para solicitar recursos y éstos se podían ejecutar libremente, fue en los ochenta cuando se empezaron a exigir proyectos elaborados donde se especificara el objeto de la solicitud, las formas de ejecución y los resultados esperados.⁵⁴

El Sistema de Marco Lógico (SML) (BID, 2004), también llamado Enfoque de Marco Lógico (EML) (Camacho et al., 2001), o Metodología de Marco Lógico (MML) (ILPES, 2005), es una herramienta que elaboró la Agencia para el Desarrollo Internacional de Estados Unidos (USAID) en los años sesenta para la conceptualización, diseño, ejecución y seguimiento del desempeño y evaluación de proyectos para el desarrollo (BID, 2004: 4); su uso se difundió poco a poco en las agencias de cooperación para el desarrollo y en la actualidad la mayoría lo utilizan, cada una con variantes y matices que no alteran la esencia de la herramienta (Ferrero et al., 2009: 61).

⁵⁴ En entrevista No. 20 (26/10/2013).

Con los años, ha atravesado un proceso de sofisticación que busca “reflejar las relaciones de causalidad entre los distintos niveles de los objetivos, indicar cómo se puede verificar si se han alcanzado los objetivos y definir las hipótesis fuera del control del proyecto/programa que pueden influir en su éxito” (ídem: 62). El marco lógico se sintetiza en la Matriz del Marco Lógico o Matriz de Planificación del Proyecto, aquí se anota con extremo cuidado el objetivo general y los específicos, actividades necesarias, los indicadores objetivamente verificables de los logros, las fuentes y medios de verificación, supuestos, limitantes e incertidumbres; es pues, el “esqueleto básico del diseño, trata de presentar de forma clara, lógica y secuenciada, los elementos centrales de la intervención propuesta” (Camacho, 2001: 18). Es en el rubro de las actividades y en el de la verificación y evaluación de las mismas, en la fase de la división social del trabajo donde usualmente se insertan los antropólogos, porque es en éstos donde se realizan estudios de factibilidad y se consulta o se asesora sobre la viabilidad de un proyecto, se evalúa el proyecto, o se realizan las actividades de campo del mismo. El antropólogo se integra en un proceso que ya está iniciado y muchas veces no lo termina y así es parte de una cadena que fragmenta la realidad y la misma producción y aplicación del conocimiento. Si el marco lógico define en qué momento y por cuánto tiempo se va a integrar un profesional, para qué actividad y el resultado que se espera, los *términos de referencia* especifican las tareas que éste va a realizar, si es por sí sólo o en un equipo de trabajo, si es para conducir todo un estudio o sólo aplicar encuestas, entrevistas, talleres o grupos de enfoque, analizar datos, evaluar un proyecto, etc.; muy pocas veces el antropólogo tiene la posibilidad de decidir qué y cómo hacer si ya está prediseñado todo, si los datos ya fueron recogidos por otra(s) persona(s) y, mucho más complicado aún, si se le encarga todo el proceso. Esta planeación esquematizada da la sensación que no hay cabida para el descubrimiento y los hallazgos, porque los marcos de referencia ya están dados y se espera que los resultados no se contradigan con la política de las instituciones, de modo que muchas veces se confeccionan y moldean datos para que los “productos” estén alineados a la política del empleador,

aunque estos contradigan o tergiversen la realidad.⁵⁵ El antropólogo se encuentra, pues, diluido en una división del trabajo en la que es requerido temporalmente, su aporte es fragmentado y fragmentario y no tiene capacidad de incidencia; no puede sostener un proyecto y una línea de trabajo por mucho tiempo porque la política de conocimiento y de aplicación cambia de acuerdo con las agendas internacionales de cooperación; los proyectos, las regiones y poblaciones “meta” también tienden a cambiar constantemente en función de lo político. La velocidad con la que cambian las cosas requiere también que los servicios profesionales se hagan al mismo ritmo, y esto tiene innumerables implicaciones abordadas más adelante.

Flexibilidad salarial: formas de pago. Es común encontrar dos formas de pago: una que es por el producto y “supuestamente” contra entrega, y otra en la que se cobra por hora pero que igualmente se paga contra entrega.⁵⁶ Dada la flexibilidad de la legislación laboral actual, se suele cometer una serie de abusos para fijar y respetar las remuneraciones; por ejemplo, se acuerda un monto por el servicio, pero en el transcurso se modifica sin siquiera negociar o dar explicaciones al profesional;⁵⁷ otras veces se fijan tarifas pero no se especifican las tareas a realizar, y en el proceso resulta que estas caricaturizan el pago acordado.⁵⁸ Aunque no hay muchas posibilidades de negociación, cuando las hay el profesional inexperto hace cálculos pensando sólo en su fuerza de trabajo, cuando en realidad debería incluir todos los recursos que va a utilizar, todo aquello que es un *costo*, como asistentes, movilidad y hasta cosas como su propia computadora, puesto que una fracción del valor de esta queda impreso en cada producto final que realiza, y así con otros recursos que utiliza. La perversidad del mercado laboral puede llegar a ser tal, que la valorización del trabajo puede parecer buena cuando uno es inexperto, justo como le sucedió a uno de los profesionales entrevistados, quien

⁵⁵ En entrevista No. 24 (08/07/2013), No. 17 (19/06/2013), No. 14 (02/11/2013) y No. 6 (20/06/2013).

⁵⁶ En entrevista No. 9 (30/08/2013).

⁵⁷ En entrevista No. 26 (14/06/2013).

⁵⁸ Todos los entrevistados mencionaron que en algún momento se les había solicitado hacer tareas que no correspondían con el acuerdo inicial.

narró, con un poco de ironía, que la primera vez que fue contratado como consultor se sintió muy feliz porque le ofrecieron una cantidad considerable, pero luego se dio cuenta que eso lo tenía que dividir en el tiempo que duraba la consultoría —tres meses—, que el pago lo recibiría contra entrega del producto final —que en realidad fue un tiempo considerable después de la entrega— y que luego pasó dos meses sin trabajo,⁵⁹ de manera que si se dividen los montos totales de pago entre los meses de trabajo, los de espera por el pago, y los que se permanece sin trabajo, las cantidades se vuelven irrisorias.

La metodología y las herramientas metodológicas: la industrialización de la investigación antropológica

En este apartado se expresan las implicaciones de las condiciones de flexibilidad y precariedad en la práctica y en las metodologías de la antropología. Una sección de las entrevistas realizadas fue sobre los conocimientos en metodología, método y herramientas metodológicas para ver si en la práctica se diferenciaba, y cómo se enfrentaban ciertas demandas del mercado laboral en ese sentido.

Fue un poco desconcertante escuchar a todos los entrevistados decir que no habían tenido formación metodológica en la universidad, que no recibieron instrucciones prácticas de cómo diseñar una investigación y la manera de aproximarse a un problema social, cómo hacer trabajo de campo, etnografía, escribir un diario de campo, diseñar y aplicar una entrevista, encuestas, tampoco las —ya no tan nuevas— metodologías participativas, el uso de *software* y herramientas tecnológicas para la sistematización, análisis y presentación de datos e información.⁶⁰ Esto

⁵⁹ En entrevista 24 (28/06/2013).

⁶⁰ Aunque esta fue la respuesta de todos los entrevistados, es necesario matizar haciendo referencia a los planes de estudio de las universidades que imparten la disciplina antropológica, dado que sí hay cursos de formación metodológica. En la Escuela de Historia de la USAC los cursos metodológicos son: Técnicas de estudio e investigación bibliográficas, Métodos y técnicas de la investigación social y antropológica, Estadística aplicada a las ciencias sociales, Etnografía de Guatemala I y II, Seminario I y II. En el Departamento de Antropología y Sociología de la UVG con la modificación al plan de estudios de 2010 los cursos metodológicos quedaron así: Taller de introducción a las técnicas de investigación, Modelos estadísticos 1, Taller de comprensión de lecturas en ciencias sociales, Taller de métodos cualitativos de investigación social, Métodos estadísticos 2, Taller de trabajo de campo 1, Antropología aplicada, Taller de

resultó paradójico en un contexto en el que muchos consideran que el trabajo de campo y la etnografía son elementos distintivos de la disciplina. Frente a ello la pregunta: “y entonces, ¿cómo aprendiste, quién te enseñó?”. Y las respuestas fueron tan contundentes como abrumadoras: “fui aprendiendo en la práctica y cometiendo muchos errores”; “con las primeras organizaciones que trabajé”; y, “yo investigué cómo”. Es decir, la formación metodológica es *extrauniversitaria* y se da en el mismo marco precarizado y fragmentado de los procesos amplios de producción y aplicación del conocimiento.

Lo *extrauniversitario* es, pues, ese universo institucional y el mercado laboral que se refirió arriba. En estos espacios son pocos los profesionales que forman parte del diseño metodológico, de las herramientas metodológicas y de los análisis de la información; la mayoría están siendo empleados como el *soldado raso* de las ciencias sociales, es decir, como el experto para recoger datos. Pero como no sólo un antropólogo puede cumplir con este rol, las instituciones empleadoras contratan indistintamente a profesionales de las ciencias sociales e incluso a otros profesionales —como biólogos, ingenieros y arquitectos—; ello tiene que ver, tanto con el desempleo y la competencia entre profesionales, como con las especificidades de los temas que se trabajan en el universo institucional.

Si la formación metodológica se está dando fuera de la universidad, es necesario entender de dónde vienen las distintas herramientas que se aprenden. Una de ellas es *focus groups*, de los estudios de *marketing*; surgió en los años cuarenta para entender el comportamiento y preferencias de

emprendimiento social, Taller de trabajo de campo 2, Taller de administración de proyectos, Taller de trabajo de campo 3, Taller de facilitación comunitaria y transformación de conflictos, Taller de trabajo de campo 4. Al preguntar a los entrevistados cuál era el problema de la ausencia de formación metodológica respondieron que principalmente el hecho de que las metodologías básicas se restringen al salón de clase, que las prácticas de campo no son necesariamente dirigidas por ningún docente, pues si bien sí existe un responsable éste no coordina ni instruye y casi siempre las estancias se realizan sin que el docente esté presente en campo. Para el caso de la USAC la mayor debilidad es que no existían prácticas de trabajo de campo como tal, estas sólo han existido de manera intermitente o como visitas cortas en el marco de algunos cursos que obedecen a las subdivisiones de la disciplina; no fue sino hasta marzo de 2015 que se empezó a implementar un programa de trabajo de campo que dará sus primeros resultados en enero de 2016.

consumidores y se adoptó en los ochenta y noventa por las ciencias sociales, en especial, en el ámbito aplicado se reconocieron útiles para recolectar datos cualitativos de muestras muy específicas.⁶¹ Otra es la que proviene de la escuela de Paulo Freire, la Educación Popular y la Teología de la Liberación de los años sesenta; que incluye el reconocimiento del otro y sus saberes y la implementación de un proceso educativo encaminado al cambio social. Fomenta procesos de investigación-acción comprometida con una serie de estrategias participativas que buscan diluir la jerarquía y las relaciones de poder entre el sujeto-base social y el intelectual;⁶² de esta tendencia se desprenden muchos de los diseños de talleres cuyo objetivo es la transmisión del algún conocimiento o capacidad.⁶³ Por su parte, los organismos internacionales han hecho lo suyo; desde que transitaron del paradigma economicista del desarrollo al del desarrollo sustentable/sostenible y adoptaron la teoría del desarrollo humano de Amartya Sen —cuyo centro de enfoque son las capacidades para convertir los derechos en libertades—, las *metodologías participativas* se han convertido en las herramientas principales de trabajo. Finalmente, la tradición de la “*quick ethnography*”, una adaptación que han hecho los antropólogos, especialmente estadounidenses, de la etnografía como una especie de guía⁶⁴ —quizá la versión del siglo veintiuno corregida y ampliada de la guía Murdock— para antropólogos aplicados cuyo objeto es la recolección rápida de datos para su uso en investigación, análisis de políticas y toma de decisiones. Éstas, por supuesto, no son las únicas, pero son las más recurrentes en las respuestas de los entrevistados.

Las implicaciones de la formación metodológica *extrauniversitaria* se pueden empezar a discutir con los siguientes dos puntos:

⁶¹ Ver Morgan (1997), Krueger (2009).

⁶² Ver Freire (1969 y 2005).

⁶³ En entrevista No. 28 (21/06/2013), No. 17 (19/06/2013), No. 14 (02/11/2013), No. 26 (14/06/2013), No. 8 (24/06/2013) y No. 6 (20/06/2013).

⁶⁴ “El método que llamo *Quick Ethnography* (QE) consiste en un paquete que integra medios convencionales de recolección de datos culturales —informantes clave, entrevistas estructuradas y entrevistas de mapeo cultural— analizando datos culturales —teorías fundamentadas de análisis de texto y estadísticas convencionales— y manejo de proyectos —diagramas de Gantt y PERT— con formas nuevas de recolección de datos —como el método *successive pile sort*— y análisis —como la aplicación de procedimientos estadísticos multivariados a similitudes entre informantes” (Handwerker, 2001: 4) [traducción propia].

1. El primero de ellos tiene que ver con la construcción de conocimiento fragmentaria que se expresa en tres etapas de los procesos, una previa, durante y la posterior a la aplicación de herramientas metodológicas. **La etapa previa** tiene que ver con la formación extrauniversitaria y con el diseño metodológico prefabricado desde los marcos lógicos. Se tiene, pues, que cuando la formación metodológica se da en el mercado laboral es parte de la división del trabajo que existe en este ámbito. Y, debido a la división social del trabajo interna, no se puede distinguir entre metodología y herramientas metodológicas, y con ello la metodología aparece como algo que se inventa o diseña aislado de todo el proceso de producción de conocimiento, mientras que como sabemos, forma parte de un marco epistémico, teórico y político. Fragmentar la aplicación de herramientas puede resultar en malas interpretaciones, pérdida de información, inobservancias o ausencia de reporte sobre hallazgos, ya sea porque no se percibieron o porque los *términos de referencia* no los requería. Eliminarlos afecta la comprensión y explicación de un problema social, lo que se agrava cuando quien analiza la información no es quien la recolecta. Con base en las entrevistas se pudo identificar que hay principalmente cuatro áreas en la división del trabajo en las que los antropólogos se insertan, a saber, los estudios de factibilidad, la aplicación de talleres —para la formación y transmisión de capacidades/habilidades—, los monitoreos y evaluaciones de proyectos. En todas las anteriores es en esencia donde se produce la información, pero es muy raro encontrar alguna persona que sea parte de todo el proceso, y así es como algunos se vuelven expertos en cada una de las áreas. Independientemente de la herramienta metodológica que se utilice, hay un factor básico para la recolección de datos, la *relación con el sujeto*. Misma que desde siempre ha sido controversial, pero en estos casos tiene aspectos particulares para debatir, pues no sólo el antropólogo no diseña las herramientas, sino que tampoco puede seleccionar la muestra del sujeto a conocer y es aquí donde el concepto de participación se vuelve endeble.

Cuando los entrevistados describieron los procedimientos para la implementación de alguna metodología en campo, especialmente los talleres o grupos focales, mencionaron que son las instituciones quienes

se encargan de la logística y de la convocatoria de los participantes. Así, por ejemplo, la organización convoca a personas, generalmente la población meta que participará o será beneficiaria del proyecto o quienes ya han participado en él,⁶⁵ es decir, la voz del sujeto está preseleccionada y está condicionada por su relación con la institución, pues los miembros de las comunidades en desacuerdo o con visiones políticas distintas a las que impulsa el proyecto, no son seleccionadas para hacer parte de talleres o grupos focales.⁶⁶ Así la relación con el sujeto y la información que proviene de ellos puede ser cuestionable.

Los aspectos problemáticos, durante la aplicación de las herramientas, básicamente resquebrajan la idílica noción de la participación, pues muchas veces ésta se reduce a la “presencia” de personas que firman una lista de asistencia. Surgen, desde luego, problemas que se han presentado desde los inicios de la disciplina, tales como los obstáculos de la diferencia de idioma entre el profesional y el sujeto, el controversial papel del traductor y las desventajas de la traducción, pero hay elementos de mucha mayor preocupación como el hecho de que las personas están cansadas de ser convocadas e invertir tiempo en actividades que quizá después no tendrán un impacto directo en sus realidades o que no se consideren los problemas reales por los que atraviesan.⁶⁷ El resultado es que la gente participa no por convicción, sino porque le van a pagar por estar allí, por la comida que van a dar durante el taller y otros beneficios inmediatos y efímeros. Así, el discurso de la participación parece estar pactado por mecanismos técnicos y de tensiones sociales. Un aspecto más de la aplicación es el de la calidad de la participación, pues no dejan de presentarse diferencias de opinión entre los asistentes, jerarquías y relaciones de poder. Hay muchos que no participan, otros que monopolizan el uso de la palabra y existen hasta códigos corporales que identificar para saber cuándo un participante está silenciando a otro, por ejemplo, en el caso de hombres y mujeres o entre los líderes

⁶⁵ En entrevista No. 10 (14/06/2013), No. 24 (28/06/2016), No. 14 (02/11/2013).

⁶⁶ En entrevista No. 24 (28/06/2013), No. 14 (02/11/2013), No. 15 (20/09/2013).

⁶⁷ En entrevista No. 11 (07/09/2013).

y miembros de una comunidad.⁶⁸ El profesional debe estar muy bien entrenado para poder manejar éste y cualquier tipo de situaciones que surjan en el momento. El problema principal de **la etapa posterior** a la aplicación de las herramientas metodológicas es que la mayoría de las veces el profesional no es parte de esa etapa, de modo que el análisis está separado de la recolección de datos y es un punto que nuevamente pone en cuestión el tipo de participación, porque si el profesional no participa de las etapas posteriores, el sujeto está aún más excluido de las mismas.

2. El segundo aspecto problemático se relaciona con el perfil técnico profesional, pues el hecho de que la formación esté concentrada en la teoría nos ha colocado en una seria desventaja en el mercado laboral y frente a otros profesionales como los sociólogos, politólogos, economistas, psicólogos, entre otros. El desconocimiento metodológico de técnicas y tecnologías sitúa a los antropólogos en un nivel en el que la lucha y la negociación por condiciones dignas de trabajo no son posibles si no se tiene mucho que ofrecer en el mercado de las fuerzas de trabajo. También existe un énfasis en que el antropólogo es experto en información cualitativa, eso quizá fue bueno en algún momento y correspondía con la división disciplinaria decimonónica, pero hoy en día un antropólogo debería saber recopilar información tanto cualitativa como cuantitativa, analizarla a través de *software* y, ante todo, debe aprender a comunicar sus resultados de investigación a otros que no son académicos.

Para terminar, cabe decir que este modelo de inserción al mercado laboral está teniendo consecuencias en la reproducción misma de la disciplina y en la producción de conocimiento de los espacios de formación universitarios como el de USAC y UVG. La relación entre empleador y profesional es estrictamente de mercado, y en los contratos se establece que el profesional no posee ningún derecho sobre los productos que resulten de sus servicios.⁶⁹ Lo preocupante es que

⁶⁸ En entrevista No. 24 (28/06/2013).

⁶⁹ Es usual encontrar en los contratos la siguiente cláusula: "De la propiedad de documentos e información. Todos los derechos, títulos e intereses, incluidos los derechos de autor de

muchos de los datos que se producen y que se concretan en informes, reportes, etc., no están teniendo la función que como profesionales de las ciencias sociales esperaríamos. Como parte de un mecánico diseño de acciones y un modelo mercantilizado del conocimiento en el que los datos son propiedad de las instituciones y se utilizan para justificar proyectos, políticas públicas, estrategias políticas coyunturales o que simplemente se engavetan como parte de un proceso cerrado, se está ante una privatización del conocimiento en la que el antropólogo no puede publicar la información o presentarla en foros o congresos para el debate —especialmente si está en fricción con la política de la institución—. Por supuesto hay resquicios de acción, por ejemplo, cuando se logran descubrimientos en campo que no se reportan porque simplemente no cabían en las necesidades del empleador, se consideran hallazgos propios, pero eso al mismo tiempo podría implicar que el resultado entregado no sea precisamente veraz.

Conclusión

La idea de este artículo era discutir las posibilidades del trabajo de campo y de la etnografía en un contexto laboral flexible y precario en el que la investigación y el ejercicio profesional de la antropología ha sido industrializado e incluso mercantilizado. De lo expuesto se puede decir que las metodologías y métodos clásicos están fuera de toda posibilidad y en sustitución se han adoptado otras herramientas

informes, estudios, fotografías y negativos, programas de informática, dibujos, escritos u otros trabajos o documentos similares, junto con los datos y materiales auxiliares, resultantes de este contrato, por este acto, el consultor cede incondicionalmente todos los derechos e intereses de cualquier clase, incluyendo sin limitación los derechos de autor y todo otro derecho de propiedad intelectual respecto de los trabajos resultantes de este contrato. (la organización), poseerá de manera única y exclusiva todos los derechos, títulos e intereses sobre los trabajos. El consultor deberá entregar todos los trabajos que no hubiera entregado conforme a lo estipulado en la cláusula cuarta (los términos de referencia). El consultor, podrá hacer uso de los trabajos sólo con la aprobación previa y por escrito de (la organización) y cualquier uso que haga de esos materiales o datos deberá incluir un reconocimiento de que dichos materiales o datos son propiedad de (la organización) que en la ejecución de este contrato no infringirá los derechos de propiedad intelectual de otros y conviene en indemnizar a (la organización) y mantenerle libre de daños y perjuicios contra todas las demandas, reclamos, daños, pérdidas y gastos, incluidos honorarios de letrados, que puedan derivarse de cualquier acción de terceros contra (la organización) que guarde relación con los trabajos”.

que permiten la recolección de datos con la *rapidez* que el mercado requiere. Pero si con el trabajo de campo y la etnografía clásica se cuestionaba el carácter *positivista*, hoy hay que preguntarse y cuestionar la manera superficial, mecánica, mercantilizada e industrializada de las herramientas metodológicas y de la práctica profesional de la antropología, pues no es que las herramientas estén mal en sí mismas, sino las formas en cómo se aplican.

Con lo anterior no se apela a un retorno al *deber ser* de la antropología, ni tampoco se aboga por un cambio de la misma en respuesta directa al mercado laboral. Lo que se propone es que como gremio tratemos de responder preguntas semejantes a: ¿cómo podemos llevar a cabo procesos de investigación que permitan una fehaciente recopilación de información que conlleve al entendimiento y resolución de los problemas sociales?, ¿cómo podemos generar condiciones dignas de trabajo para el gremio?, ¿cómo podemos enfrentar la división social del trabajo y nuestro lugar en ella?

Seguro surgen muchas más cuestiones a partir de lo anterior, lo que es claro es que se debe iniciar un debate donde se generen líneas de acción. Este escrito sólo ha tenido la intención de presentar una realidad que está presente, que es muy difícil enfrentar y que nos compete a todos como gremio pensar en la mejor manera de ejercer la profesión, y la producción y aplicación del conocimiento.

Bibliografía citada

- Álvarez Castañeda, Andrés, 2011, "Antropología en la Universidad del Valle de Guatemala: hacia una antropología aplicada al desarrollo", pp. 1-27 [trabajo inédito].
- Arancibia Fernández, Freddy, 2011, "Flexibilidad laboral: elementos teóricos conceptuales para su análisis", en *Revista Ciencias Sociales*, núm. 26, pp. 39-55.
- Ayala Martínez, Citlali, 2011, "Viejos actores, nuevas prácticas: la cooperación comunitaria en Centroamérica en torno a la democracia", en Citlali Ayala Martínez, *Democracia, desarrollo y cooperación internacional*, Instituto Mora, México, pp. 39-78.

- Ayala Martínez, Citlali, 2012, “Aspectos teórico-conceptuales de la cooperación internacional para el desarrollo”, en Citlali Ayala Martínez y Jorge A. Pérez Pineda, *Manual de cooperación internacional para el desarrollo: sus sujetos e instrumentos*, Instituto Mora, México, pp. 11-38.
- Banco Interamericano de Desarrollo, 2004, *El marco lógico para el diseño de proyectos*, en línea: <http://www.funlibre.org/documentos/diplomacyam/MARCO%20LOGICO.pdf> [fecha de consulta: 6 de julio de 2015].
- Basualdo Victoria y María Alejandra Esponda, 2014, “La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual”, en Victoria Basualdo y Diego Morales (coordinadores), *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*, Siglo Veintiuno, Argentina, pp. 19-64.
- Bel Adell, Carmen, 1992, “Flexibilización del mercado de trabajo y precarización del empleo. La contratación temporal: aspectos teóricos, legales e históricos”, en *Investigaciones geográficas*, núm. 10, pp. 181-196.
- Camacho, Hugo et al, 2001, *El enfoque del marco lógico: 10 pasos prácticos*, Fundación CIDEAL y Acciones de Desarrollo y Cooperación, Madrid.
- Edwards Michael y David Hume, 1996, “Introduction: NGO Performance and Accountability”, en Michael Edwards y David Hume (editores), *Beyond the Magic Bullet. NGO Performance and Accountability in the Post-Cold War World*, Kumarian Press, Estados Unidos, pp. 1-20.
- Ferrero de la Loma Osorio, Gabriel et al., 2009, *Identificación y formulación de proyectos de cooperación para el desarrollo. Gestión del ciclo del proyecto y enfoque del marco lógico*, Universidad Politécnica de Valencia, Valencia.
- Freire, Paulo, 1969, *La educación como práctica de la libertad*, Siglo Veintiuno, Montevideo.
- Freire, Paulo, 2005, *Pedagogía del oprimido*, Siglo Veintiuno, México.

- Handwerker, W. Penn, 2001, *Quick Ethnography*, AltaMira Press, Estados Unidos.
- Harvey, David, 1990, *La condición de la posmodernidad. Investigación sobre los orígenes del cambio cultural*, Amorrortu Editores, Buenos Aires.
- Ibarra Cisneros, Manuel y Lourdes González Torres, 2010, “La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo”, en *Contaduría y Administración*, núm. 231, pp. 33-52.
- Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), 2005, *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*, ILPES, Santiago de Chile.
- Instituto Nacional de Estadística, 2014, *Informe de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 1-2014*, Instituto Nacional de Estadística, Guatemala.
- Izaguirre Navarro, Honnell Osberto, 2013, *Compendio de Derecho del Trabajo de Guatemala. Código de Trabajo comentado: Decreto Número 1411 del Congreso de la República de Guatemala*, 2ª. ed., Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Krueger, Richard A. y Mary Anne Casey, 2009, *Focus groups: a practical guide for applied research*, SAGE Publications, Estados Unidos.
- Morgan, David L., 1997, *Focus groups as qualitative research*, SAGE Publications, Estados Unidos.
- Pérez, Olga, 1988, “El desarrollo de la antropología en Guatemala: necesidades y perspectivas”, en *Revista Estudios*, núm. 2, pp. 35-85.
- Robinson, William I., 2011, *Conflictos transnacionales: Centroamérica, cambio social y globalización*, UCA Editores, San Salvador.
- Sigüenza, Gustavo Adolfo, 2010, *Código Civil: Decreto Ley número 106: anotado y concordado*, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- USAC, 1976, *Tricentenario Universidad de San Carlos de Guatemala. 1676-1976*, USAC, Editorial Universitaria, Guatemala.

LA ANTROPOLOGÍA MEXICANA ANTE LA LEY GENERAL DEL EJERCICIO PROFESIONAL SUJETO A COLEGIACIÓN Y CERTIFICACIÓN OBLIGATORIAS

MEXICAN ANTHROPOLOGY IN THE FACE OF THE GENERAL LAW OF PROFESSIONAL PRACTICE SUBJECT TO COMPULSORY ASSOCIATION AND CERTIFICATION

Rodrigo Llanes Salazar¹

*Juan Luis Sariago Rodríguez
In memoriam*

Resumen: En este artículo se hace una revisión de la propuesta de Ley General del Ejercicio Profesional sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias, y se argumenta que la probable promulgación de dicha ley constituye un motivo oportuno para la reflexión sobre algunos problemas de la antropología sociocultural como profesión en México y la importancia del trabajo colegiado para enfrentar esos problemas.

Palabras clave: Ley, colegiación, certificación, colegios de profesionistas, antropología sociocultural, regulación ética.

Abstract: This article reviews the proposed General Law of Professional Practice subject to Compulsory Association and Certification. It argues that its likely enactment is a timely reason to reflect on some of the problems of sociocultural anthropology as a profession in Mexico, and of the importance of collegiated work to deal with these problems.

¹ Presidente del Colegio de Antropólogos de Yucatán, A. C.
Correo electrónico: rodrigo.llanes.s@gmail.com
Fecha de recepción: 20 02 15; Fecha de aceptación: 30 07 15.

Keywords: Law, licensing, certification, professional associations, cultural anthropology, ethics regulation.

Introducción

Este artículo es producto de la discusión colectiva iniciada por el grupo de trabajo denominado “Antropólogos por un mercado laboral digno y justo”, el cual comenzó sus reuniones tras la realización de la mesa “La situación de la práctica profesional de la antropología frente a la flexibilización laboral” presentada en el III Congreso Mexicano de Antropología Social y Etnología, llevado a cabo en la Ciudad de México de 23 a 26 de septiembre de 2014; y de la publicación y difusión de la carta “La práctica profesional de la antropología frente a la flexibilización laboral”, dirigida al Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A. C. (CEAS).²

El grupo, conformado por jóvenes antropólogos que, además de compartir una orientación marxista, tienen como preocupación común la condición de precariedad de las nuevas generaciones de antropólogos, se ha propuesto como objetivos de trabajo: 1) construir junto con la Asamblea de Socios del CEAS y el gremio de antropólogos en México “una estrategia intergeneracional que permita hacer frente a la flexibilización laboral que mantiene en situación de riesgo y vulnerabilidad a la mayor parte de los profesionales jóvenes”; 2) “elaborar una propuesta de tabulador que permita al CEAS hacer efectivas sus atribuciones en torno al ejercicio de la profesión y que constituya un instrumento que permita otorgar capacidad de negociación a los profesionales”; y 3) revisar la propuesta de “Ley General del Ejercicio Profesional Sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias”, con el fin de evaluar el impacto que tendría dicha ley sobre el ejercicio profesional de la antropología en México y elaborar una propuesta por parte del gremio que responda a los intereses, necesidades y realidad de los antropólogos sociales, etnólogos y etnohistoriadores de México.

² La carta se encuentra disponible en línea: <http://www.pacarinadelsur.com/dossier-13/1021-la-practica-profesional-de-la-antropologia-en-mexico-frente-a-la-flexibilizacion-laboral>

A partir de mi experiencia en el Colegio de Antropólogos de Yucatán, A. C., en este artículo abordaré el tercer objetivo antes mencionado. Mi argumento es simple: la inminente aprobación de la “Ley General del Ejercicio Profesional Sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias” —de aquí en adelante: “Ley General”— constituye un motivo oportuno para analizar algunas de las problemáticas de la antropología sociocultural³ como profesión en México y del trabajo colegiado como una forma de enfrentar dichos problemas. Teniendo en cuenta la “tremenda capacidad de predicción de las ciencias sociales”, como expresara con su particular ironía Roberto Varela (2005: 52), en este trabajo no puedo anticipar el impacto que tendría dicha ley en la disciplina —en caso de ser aprobada y de que los legisladores consideren que la antropología deba ser una profesión sometida a colegiación y certificación—. Si bien no es posible predecir el futuro, sí podemos identificar ciertas problemáticas de la antropología sociocultural como profesión que deben ser discutidas en el contexto de dicha ley. De este modo, en la primera parte del artículo presento una breve descripción de la Ley General, así como algunas críticas de las que ha sido objeto. En la segunda parte expongo una serie de problemas de la antropología sociocultural como profesión en México. Por último, destaco un par de perspectivas desde las cuales los colegios pueden contribuir a la solución de los problemas de la antropología y la sociedad mexicana.

La Ley General del Ejercicio Profesional Sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias

El 18 de febrero de 2014 fueron presentadas en el Senado de la República la “Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se expide la Ley General del Ejercicio Profesional Sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias” —de ahora en adelante: “Iniciativa”—, así como la propuesta de su ley reglamentaria —“Ley General”—, las cuales tienen como objeto la regulación de las actividades profesionales en el país,

³ Con fines prácticos, empleo el término “antropología sociocultural” para referirme a la antropología social, a la antropología cultural y a la etnología —si bien soy consciente de que dichas subdisciplinas o “tradiciones” presentan características particulares en México (ver Medina, 1996). Dejo de lado, en este momento, a las demás subdisciplinas de la antropología: arqueología, antropología física o biológica, lingüística y etnohistoria.

incluyendo, además de la colegiación y certificación obligatorias, el establecimiento de un código de ética para cada colegio de profesionistas.

En su exposición de motivos, la Iniciativa presenta una serie de “problemas relacionados con el ejercicio de las profesiones”, entre ellos, “la disparidad académica de los estudios superiores”, debido al incremento de instituciones de educación superior “de cuestionable calidad académica”, que se traduce en la heterogeneidad de la preparación de los nuevos profesionistas en el país y en que “el mero título profesional no siempre es suficiente para contar con condiciones de ejercicio profesional dignas, adecuadas”. También plantea la “necesidad de certificación de conocimientos”, debido a que toda profesión es dinámica y se requiere que los profesionistas estén actualizados. Del mismo modo, acusa la “necesidad de control en el desempeño ético” de los profesionistas, así como la “falta de participación activa de los profesionistas en actividades del Estado”, sobre todo en actividades de “trascendencia social”, como en la elaboración y análisis de iniciativas de ley, la participación en foros, en mecanismos gubernamentales dedicados a la resolución de problemáticas sociales y en la elaboración de planes y programas de gobierno. Por último, diagnostica la “necesidad de mayor representatividad de las profesiones y sus miembros para promover mejores condiciones de ejercicio profesional”. Así, de acuerdo con la exposición de motivos, los principales problemas son la falta de regulación del ejercicio profesional, su actualización y su control ético.

¿Por qué deberían regularse las profesiones a través de una colegiación y certificación obligatorias?, ¿cuál es la importancia de la colegiación y de la certificación? De acuerdo con la Iniciativa, los fines de los colegios profesionales deben ser: 1) la ordenación del ejercicio de la profesión; 2) la representación de la profesión; 3) la defensa de los derechos e intereses profesionales de los colegiados; 4) la actualización profesional continua de los colegiados; y 5) el control deontológico y la aplicación del régimen disciplinario en protección de la sociedad. Revisemos ahora en qué consiste la reforma constitucional y la ley propuestas.

El proyecto de reforma constitucional pretende la modificación del artículo 5, al cual se adiciona un tercer párrafo que establece que “*el Congreso de la Unión determinará los casos en que, para el ejercicio*

profesional, se requiera de colegiación, certificación periódica o cualquier otra condición especial, así como las modalidades y términos de cumplimiento de dichos requisitos” [cursivas propias]. Será también el Congreso de la Unión el que establezca “cuáles actividades profesionales requerirán colegiación, certificación o cualquier otra condición especial para su ejercicio”, de lo que se sigue que *no necesariamente todas las profesiones estarán sometidas a colegiación y certificación obligatorias*. De acuerdo con la Iniciativa, son *los congresos locales* quienes deberán llevar a cabo la regulación en la materia. Del mismo modo, se adiciona un cuarto párrafo en el que se especifica que “los colegios de profesionistas serán entidades privadas de interés público que coadyuvarán en las funciones de mejoramiento y vigilancia del ejercicio profesional”.

La Iniciativa también plantea una modificación al artículo 28, en el que se establece que los colegios profesionistas “no sean considerados monopolios en razón de las funciones exclusivas que habrán de realizar y con ello se vulnere la prohibición constitucional sobre el tema”; así como al artículo 73, de “otorgar la facultad al Congreso de la Unión para expedir las leyes a que se refieren los párrafos tercero y cuarto del artículo 5”.

En la Iniciativa se precisa que “sólo [serán reguladas] algunas ‘actividades’ dentro de una ‘Profesión’, pero no necesariamente la ‘profesión’ entera”, y que “lo serán *aquellas que guarden relación con la vida, la salud, la seguridad, la libertad y el patrimonio de las personas*” [cursivas de R. Ll.]. Cabe la pregunta: la antropología sociocultural, que a lo largo de su historia ha tratado todos los aspectos antes mencionados —vida, salud, seguridad, patrimonio—, ¿es una profesión que debe ser sujeta a colegiación y certificación obligatorias? La Iniciativa no menciona la antropología entre las profesiones a ser reguladas, por lo que resulta pertinente otra interrogante: ¿qué nos dice esta omisión sobre la visión que tiene el Estado de nuestra disciplina?

De acuerdo con la Ley, se creará “un nuevo órgano administrativo, denominado Comisión Interinstitucional de Colegiación y Certificación Profesionales, al que atribuye la función de crear y mantener actualizado el Catálogo General de Actividades Profesionales sujetas a colegiación y certificación obligatorias”, así como el “Sistema

Nacional de Profesiones”, el cual sería integrado por “aquellas personas físicas y morales, públicas o particulares, vinculadas con el ejercicio de las actividades profesionales sujetas a colegiación y certificación profesionales”.

En el artículo 11 se establece que la Ley reinstaura “en México la figura de cuerpos intermedios a los que los profesionistas estén obligados a incorporarse y que, junto con el Estado, sean corresponsables de velar por la armonía social, en lo que al ejercicio liberal de ciertas actividades se refiere”⁴.

En lo que concierne a la certificación, la Ley aclara que la educación continua es sólo uno de los elementos a ser considerados. Un aspecto fundamental en el documento son los “Entes Certificadores”, los cuales “tendrán la forma de Asociaciones Civiles, siendo sus asociados personas físicas o morales de naturaleza privada”, y se indica que “se pretende evitar con esto un ánimo de lucro en las actividades de certificación de profesionistas, puesto que la finalidad de interés público que estos persiguen, es incompatible con actividad mercantil alguna”.

La Ley cuenta con seis títulos. El primero es el de “Disposiciones Generales. Capítulo único. Ámbito de aplicación y objeto de la ley”, en su artículo 3 define que “Es objeto de la Ley establecer y regular la colegiación y certificación obligatorias para el control de quienes ejerzan las Actividades Profesionales, a fin de garantizar que los servicios respectivos sean otorgados bajo estándares de calidad y en consonancia con las normas éticas aplicables en beneficio de los usuarios”. Las áreas profesionales que se mencionan, en el artículo 5, son medicina y ciencias de la salud en general, derecho, ingeniería, arquitectura y contaduría. Como señalé arriba, la antropología sociocultural no es referida.

El título segundo, “De las autoridades competentes y de las instituciones vinculadas a la colegiación y certificación obligatorias”

⁴ De especial relevancia para el CEAS es que “la Ley incluye una categoría de colegiados denominados ‘nacionales’, con reglas especiales, y distintas a las de los colegios de jurisdicción local”, los cuales tienen que cubrir requisitos mayores: número mínimo de miembros, acreditar que sus miembros tienen su domicilio fiscal en cuando menos la mitad más uno de las jurisdicciones locales del país y que las cuotas no deberán ser menores al equivalente a veinte días de salario mínimo general vigente en el DF ni mayores a ciento cincuenta días de salario mínimo general vigente en el DF.

define, en su artículo 15, que será la Comisión Interinstitucional⁵ la que “identificará las actividades profesionales sujetas a Colegiación Obligatoria y Certificación Profesional y mantendrá actualizado el Catálogo General de Actividades Profesionales, en términos del artículo 5 de esta Ley”.

En el título tercero, “De la colegiación obligatoria”, se establece en el artículo 30 que es obligación de los colegios de profesionistas “contar con su respectivo código de ética profesional al momento de solicitar su registro como Colegio de Profesionistas”, el cual debe recoger “todos aquellos aspectos que constituyan los principios y valores éticos reconocidos nacional e internacionalmente como los propios de la Actividad Profesional correspondiente. Dicho código deberá atender los problemas específicos del Ejercicio Profesional en México y hacer frente a aquellas cuestiones consideradas como prácticas a corregir”.

El título cuarto es “De la Certificación Profesional”, en donde se establece que la certificación profesional “tendrá una vigencia máxima de cinco años, al término de los cuales [el colegio] deberá someterse a un nuevo proceso y cumplir con los requisitos y evaluaciones establecidas por el Ente Certificador que corresponda”.

El título quinto versa sobre “Responsabilidades y sanciones”. Entre las infracciones ante el “indebido” ejercicio de las actividades profesionales se encuentran desde las multas y amonestaciones hasta la suspensión temporal e inhabilitación del ejercicio, así como la cancelación definitiva de las autorizaciones para operar como Colegio de Profesionistas o como Ente Certificador. El título sexto es sobre los “Medios de impugnación” a dichas sanciones.

En los transitorios se establece que “La Comisión Interinstitucional se pondrá en funcionamiento dentro de los tres meses siguientes a la entrada en vigor de la presente ley” y que “El primer Catálogo General de Actividades Profesionales deberá quedar emitido por la Comisión Interinstitucional dentro del plazo de un año contado a partir de la vigencia de esta ley”.

⁵ De acuerdo con la Ley, la Comisión será presidida por el o la titular de la SEP, y sus funciones son “(i) identificar y mantener actualizado el Catálogo General de Actividades Profesionales y (ii) regular, autorizar y revocar las autorizaciones a los Entes Certificadores”.

Antes de presentar elementos de discusión para la antropología sociocultural en relación con la Ley General, quiero destacar algunas de las respuestas favorables y de rechazo a ella. Entre las primeras encontramos la del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP). El vicepresidente de docencia del IMCP, Eduardo Ávalos Lira (2014), sostiene que los profesionistas certificados por dicho instituto tienen mayores oportunidades en el mercado laboral y que la colegiación y certificación obligatorias responden a la necesidad de que los profesionistas del país desarrollen sus funciones dentro de los estándares de calidad que demanda actualmente la sociedad.

En contraparte, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior ha emitido una postura de franco rechazo a la iniciativa y argumenta que la propuesta de colegiación obligatoria contraviene el derecho de la libertad de asociación y viola la autonomía universitaria, pues “los títulos expedidos por las instituciones de educación superior avalan las capacidades, habilidades y destrezas de los egresados para el ejercicio profesional” (Rodríguez Gómez, 2014). Por parte de los colegios de profesionistas, el Colegio de Arquitectos de la Zona Metropolitana de Mérida, Yucatán, se ha manifestado en contra de la iniciativa por considerarla anticonstitucional y contravenir preceptos fundamentales de libertad en materia de derechos humanos. La arquitecta María Elena Torres Pérez, profesora de la Unidad de Posgrado e Investigación de la Facultad de Arquitectura de la Universidad Autónoma de Yucatán, ha advertido que “esa propuesta descalifica de forma moral a todas las escuelas de licenciatura” (en Tetzpa, 2014).

Desde una posición más moderada, el ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, José Ramón Cossío Díaz (2014), ha escrito que si bien en el seminario “Colegiación y certificación profesionales”, celebrado en El Colegio Nacional en agosto de 2014, la mayoría de legisladores, académicos y representantes de profesiones que participaron aceptaron la colegiación, “hay temores en cuanto a pulverizar la representación gremial, la independencia de los colegios, la formación de grupos de poder y las limitantes al ejercicio libre de la profesión, no tanto como filosofía, sino por el modo en que

las propuestas están construidas”, por lo que invita a una discusión sostenida de la Ley.

Por último, en una reunión que participé entre colegios de profesionistas y legisladores que impulsan la Ley General, las principales preocupaciones expresadas fueron: 1) el posible surgimiento de nuevos cotos de poder por parte de los colegios—ya que, para ejercer la profesión, habría que ser integrante de uno de ellos— y los entes certificadores, que podría devenir en una suerte de nuevo corporativismo útil para el poder; así como 2) el probable negocio en que podría convertirse la certificación periódica.

Con estos problemas en mente, a continuación presento una serie de elementos a discutir sobre la antropología sociocultural como profesión en México.

Perspectivas para la antropología sociocultural mexicana como profesión

Cualquier análisis sobre la antropología sociocultural ante la Ley General debe considerar a la primera como una *profesión* y, en tanto tal, como un *proceso de producción cultural* (Krotz, 1987), es decir, no es sólo un conjunto de teorías, métodos, técnicas y temáticas—como aparece enseñada la antropología en manuales, diccionarios o historias de la disciplina—, sino también un *colectivo de actores que llevan a cabo prácticas en condiciones socioculturales determinadas*. Sin embargo, existen varias limitaciones para hacer un análisis de la antropología como profesión. Revisemos algunas de ellas.

La primera es que, si bien existe una larga tradición meta-antropológica en México, esto es, de análisis antropológico de la propia antropología, lo cierto es que buena parte de dicha tradición se ha dedicado principalmente a la historia de la antropología como conjunto de paradigmas, teorías, métodos, técnicas y temas en el contexto político del Estado nación mexicano (ver Comas, 1976; García Mora, 1987-1988; Hewitt, 1988; Krotz, 2008; Lameiras, 1979; Medina, 1996; Vázquez, 2014).

Por otra parte, los estudios antropológicos sobre la antropología mexicana, como los que se realizaron en el marco del proyecto

“Antropología de la antropología: diagnóstico y perspectivas de la antropología en México”, se han centrado en las instituciones académicas, es decir, de docencia e investigación (Krotz y de Teresa, 2012; ver también Vázquez, 2003). Una de las excepciones en esta tradición meta-antropológica es la tesis de doctorado de Julio César Olivé (1981), *La antropología mexicana*, publicada como libro por el Colegio Mexicano de Antropólogos, A. C. —colegio impulsado desde el INAH por el propio Olivé—. Al final de dicha obra, Olivé advierte el peligro de la dispersión y pérdida de la base unitaria de la antropología mexicana y propone la “organización colegiada de los antropólogos” como una forma de atender dicho problema (Olivé, 1981: 263); del mismo modo, ofrece como anexo un anteproyecto de reforma a los artículos 1º y 2º de la Ley de Profesiones con el objetivo de “resolver el problema de la profesionalización y protección a las nuevas carreras entre las que se incluye la antropología” (Olivé, 1981: 265). Otra excepción, sobre la cual volveré más adelante, es el trabajo de Teresa Rojas (1987), que menciona los “círculos invisibles” en la antropología en México.

De este modo, aún faltan estudios antropológicos sobre el ámbito profesional de la disciplina, comenzando por un diagnóstico del campo laboral en el que se desempeñan los antropólogos en México, así como un análisis crítico de los colegios de profesionistas y otras organizaciones colectivas del gremio en el país.⁶

*

No obstante las limitaciones anteriores, con base en los estudios mencionados y a partir de observaciones propias sobre el ámbito profesional de la antropología en México, podemos destacar algunos aspectos para el análisis y la discusión. El primero de ellos es que la antropología como profesión tuvo sus orígenes en el ámbito museístico

⁶ Algunos sitios, como el Observatorio Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, nos indican datos muy imprecisos. De acuerdo con dicho observatorio, en 2012 se encontraban ocupadas 31,000 personas que estudiaron sociología y antropología; en 2013 la cifra aumentó a 31,436, y en 2014 dio un salto a 40,779 personas. Según el mismo observatorio, el salario promedio de dichos profesionistas es de 8,500 pesos mensuales (ver <http://www.observatoriolaboral.gob.mx/ola/content/common/reporteIntegral/busquedaReporte.jsf?idCarreraParametro=5312&idTipoRegistroParametro=1&idEntidadParametro=33#AnclaGrafica>). Para el caso de Yucatán contamos con el estudio realizado por Charles Gaillard (2012).

en el siglo XIX (ver el documentado estudio de Rutsch, 2007). Después de la Revolución mexicana, la antropología se convirtió en una profesión de Estado, en una ciencia “para el desempeño del buen gobierno”, según el célebre *dictum* de Manuel Gamio (1992: 15).

De este modo, durante la primera mitad del siglo XX, la antropología como profesión estuvo estrechamente ligada al Estado, principalmente en el ámbito indigenista, a través del Instituto Nacional Indigenista —creado en 1948 y desde 2003 reemplazado por la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, CDI— y en el del patrimonio cultural, a través del Instituto Nacional de Antropología e Historia —creado en 1939—. Fue en este ámbito profesional que la antropología en México conformó su *identidad disciplinaria*: vinculada con el Estado y con el nacionalismo; con una vocación aplicada, de solución de los “grandes problemas nacionales”, y con un foco en la problemática indigenista y mesoamericana. A pesar de esta larga historia, en términos formales la antropología fue reconocida como profesión hasta 1970, cuando se reformó la Ley General de Profesiones con el fin de regular la práctica de las profesiones no consideradas previamente por la ley (Rojas, 1987).

Una de las principales transformaciones de la antropología como profesión en México es lo que Luis Vázquez León (2002) y Juan Luis Sariago (2007) han caracterizado como proceso de “academización”, que no solamente alude a la expansión de instituciones académicas de carácter antropológico, sino también al hecho de que el ámbito académico se ha convertido en el más valorado y prestigioso. Este proceso de academización tuvo lugar en las décadas de los setenta y ochenta del siglo XX, pero muy pronto se vio limitado debido a que el ámbito académico podía emplear cada vez menos a los egresados de las instituciones formadoras de antropólogos —a la fecha, existen 22 programas de licenciatura en antropología social o etnología en 18 entidades del país (van't Hooft, 2014)—. Desde entonces, la antropología ha pasado por un proceso de “postacademización” (Vázquez, 2002, 2006), en el cual, como profesión, se vincula de modo creciente con el mercado, con organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil —desde donde han surgido diversas formas de

activismo antropológico, como la investigación de co-labor (ver Leyva y Speed, 2008)—, con consultorías, así como en otros ámbitos de la iniciativa privada.

En este orden de ideas, la antropología como profesión en México es sumamente heterogénea, tiene presencia en el ámbito público, en el académico y también en el privado. Veamos un botón de muestra de dicha diversidad. En un artículo publicado en 2007, Guadalupe Escamilla, Fernando Salmerón y Laura Valladares enlistan una serie de campos de trabajo de los antropólogos en la actualidad: en la CDI, la Secretaría de Educación Pública —SEP, particularmente en la Dirección General de Educación Indígena y el Consejo Nacional para el Fomento Educativo—, en el Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, la Secretaría de Salud, la Secretaría de Desarrollo Social, la Secretaría de la Reforma Agraria; en empresas paraestatales como la Comisión Federal de Electricidad; en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos; en la realización de peritajes antropológicos, culturales y lingüísticos; en la Procuraduría General de la República —particularmente en su Unidad especializada para la atención de asuntos indígenas—, así como en muy diversas organizaciones no gubernamentales, de la sociedad civil y empresas privadas.

Valgan algunos comentarios sobre estos tres “tipos ideales” de antropología en México, “de Estado”, “académica” y “postacadémica”. El primero es sobre la relación entre estos ámbitos. Más que preguntarnos si son campos opuestos o contradictorios, me parece que el verdadero problema es la falta de canales de comunicación entre dichos ámbitos. Y, desde luego, cada una de estas esferas presenta problemáticas internas.

La “antropología de Estado” se enfrenta al problema de la relación misma de la disciplina con el propio Estado. No se trata del hecho de que no haya antropólogos trabajando en instituciones del Estado, los hay, sino de que la profesión ha perdido la imagen y relevancia que antes tenía para el Estado mexicano. Ya desde la década de los ochenta, Guillermo Bonfil (1995) llamó la atención sobre el “problema conyugal” entre la antropología social y el Estado en México. En su reciente historia sobre la antropología sociocultural mexicana, Luis Vázquez (2014: 266) caracteriza a Arturo Warman —quien nos legó

obras imprescindibles como ...y venimos a contradecir y *La historia de un bastardo: maíz y capitalismo* (Warman, 1976, 1988)— como el “brillante ocaso de la antropología gubernamental”. Acaso una ilustración de este “brillante ocaso” sea una observación común entre los colegas relativa a la sustitución de los antropólogos por abogados, agrónomos, biólogos y otros profesionistas en la CDI, otrora uno de los ámbitos profesionales por excelencia de la antropología.⁷ De modo similar, Claudio Lomnitz (2014) ha advertido que al Estado neoliberal mexicano parecen resultarle más útiles otras disciplinas como la economía, la ciencia política y la sociométrica.

Podemos preguntarnos: ¿el “problema conyugal” —por continuar con la expresión de Bonfil— entre la antropología y el Estado se debe únicamente a que al Estado neoliberal mexicano le resultan más útiles otras disciplinas?, ¿no acaso también incide un cambio en los valores disciplinarios, como ha advertido Vázquez (2002), que privilegia otros ámbitos laborales?, ¿cuáles son las consecuencias de este “problema conyugal”? A propósito, me parece igualmente ilustrativo que en una convocatoria reciente emitida por el gobierno del estado de Yucatán para contratar a un intermediario entre el Estado y comunidades no se enlistara entre las disciplinas participantes a la antropología —y sí a la sociología, la psicología, trabajo social, entre otras—; cuando le comenté esta situación a una colega profesora-investigadora, me respondió: “es que a los nuevos antropólogos ya no les gusta hacer trabajo de campo”, refiriéndose al trabajo de campo en zonas rurales, tarea que sí cumplen biólogos, agrónomos, sociólogos rurales, entre otros profesionistas.

En cuanto al ámbito académico, es frecuente escuchar entre los colegas una distinción, como si fueran mundos separados, entre una

⁷ A falta de datos precisos, postulo este relevo profesional sólo como hipótesis. Algunas etnografías sobre las instituciones indigenistas, como la de Emiko Saldívar (2008), que nos detalla el “oficio indigenista” y la “estructura laboral” de la “burocracia indigenista”, nos ofrecen algunos elementos para sostenerla. Después de documentar el malestar de una antropóloga que trabajaba en el INI, Saldívar (2008: 53) nos dice que “Muchos preferían abandonar el INI e incorporarse a las filas de las organizaciones no gubernamentales (ONG) o desarrollarse en ámbitos académicos”. Desde luego, no era una preferencia exclusiva de los antropólogos, pero sí resulta llamativa la notable presencia de abogados y agrónomos —entre otros profesionistas— en la institución.

“antropología académica” y “otra antropología”, nombrada de distintas maneras: “no académica”, “extra-académica”, “aplicada”, “profesional”, entre otras expresiones (ver Sariego, 2005). En este artículo parto del supuesto de que el académico es uno más de los ámbitos profesionales de la antropología, por lo que las reflexiones sobre la antropología como profesión no pueden excluir el campo académico. En este orden de ideas, el problema en este campo no es sólo el de la falta de capacidad de dar empleo a nuevos antropólogos, sino también los procesos de burocratización debido a los mecanismos de evaluación y de acreditación de instituciones, programas de estudio y profesores e investigadores (ver Krotz, 2011).

Este proceso de burocratización plantea una situación un tanto contradictoria: por un lado, exige a los investigadores buscar fuentes de financiamiento fuera de la academia —tanto en el sector público como en el privado—,⁸ pero al mismo tiempo se convierte en una excusa común la falta de tiempo para participar en actividades fuera del ámbito académico.

Por último, aún nos falta conocer mucho sobre la diversidad de prácticas profesionales que tienen lugar en el sumamente heterogéneo ámbito “post-académico”, que van desde el trabajo en organizaciones no gubernamentales y de la sociedad civil hasta las consultorías y las empresas —como aquellas denominadas “agencias de inteligencia de mercado”, analizadas por Rebeca Orozco en este número—. Por lo pronto, ante el problema conyugal de la antropología y el Estado, y el limitado acceso al campo académico, el ámbito post-académico se está convirtiendo en el más atractivo o en la única opción para nuevas generaciones de antropólogos, por lo que resulta urgente conocer con rigor este espacio.

Algo que parecen compartir estos tres ámbitos —la antropología de Estado, la académica y la post-académica— es una crisis de “relevancia” y de “identidad pública”, que no tiene que ver necesariamente con la calidad de los trabajos que los antropólogos están realizando en sus diferentes espacios, sino con la capacidad para darlos a conocer

⁸ Sobre este tema ver el interesante artículo de Don Brenneis (2004), presidente de la American Anthropological Association, entre 2001 y 2003.

y vincularse con la sociedad (Ahmed y Shore, 1995; Shore, 2007; Lomnitz, 2014). ¿Está participando la antropología como profesión, es decir, como actor colectivo y organizado, en las grandes discusiones nacionales? Para el caso de la antropología sociocultural mexicana, ¿tiene razón la exposición de motivos de la Ley General cuando acusa la “falta de participación activa de los profesionistas” en actividades de “trascendencia social” como la elaboración y análisis de iniciativas de ley, la participación en foros y en la resolución de problemáticas sociales?

Podríamos argumentar que si la antropología sociocultural mexicana le era útil al Estado durante buena parte del siglo XX es porque, en esencia, se trataba de una “antropología para la construcción de la nación” (Stocking, 1982) o, mejor dicho, para la construcción del Estado nación. Ya ha sido documentado cómo la antropología jugó un papel clave en la construcción de la idea de nación y del Estado en México a partir de sus formulaciones teóricas y metodológicas sobre el indigenismo y el mesoamericanismo, así como en sus aportaciones prácticas a las políticas agrarias y educativas. En otro trabajo (Llanes, 2014) he documentado con más detalle cómo, en décadas recientes, la antropología sociocultural en México ha dejado de ser una “antropología para la construcción de la nación” y cómo algunos movimientos teórico-políticos contemporáneos, como la emergencia de las antropologías indígenas, la investigación de co-labor y el “giro ontológico”, plantean nuevos retos epistemológicos y éticos a la disciplina en nuestro país. Si la antropología sociocultural mexicana ya no es una disciplina o una profesión para la construcción del Estado nación, ¿qué utilidad puede tener en la actualidad?

Ciertamente, como muchas otras profesiones, la antropología mexicana está haciendo frente a lo que el antropólogo francés Marc Abélès (2008) ha llamado una “política de la supervivencia”, caracterizada por un profundo sentido de incertidumbre o de riesgo, el cual, en el ámbito profesional y laboral, se traduce en flexibilidad, inseguridad y precariedad. Este proceso de flexibilización y precarización laboral tiene lugar en un contexto de enorme *desigualdad socioeconómica* en el país sostenido por diversas formas de explotación, misma que se expresa no sólo en términos de regiones del país, sino también al

interior de las propias instituciones académicas.⁹ No extraña entonces que Luis Vázquez (2007) hable de una comunidad antropológica altamente estratificada. Como señala la carta citada al inicio de este artículo, suscrita por más de sesenta estudiantes, profesores e investigadores, existe cierto malestar ante la notable disparidad salarial entre los directivos de las instituciones académicas, los profesores investigadores —donde también encontramos jerarquizaciones a partir de becas y estímulos como los entregados por el Sistema Nacional de Investigadores—, el personal administrativo y manual, así como con los becarios y ayudantes de investigación.¹⁰

La flexibilidad laboral y la desigualdad están acompañadas de un tercer grave problema para el ejercicio profesional de la antropología: la violencia en varias regiones y estados del país, acompañada de procesos de securitización legales y paralegales, los cuales representan graves amenazas para los derechos humanos, como ha quedado de manifiesto en las recientes ejecuciones de veintidós jóvenes en Tlatlaya, Estado de México, y en los asesinatos y desapariciones forzadas de los estudiantes normalistas de Ayotzinapa, en Guerrero.¹¹ Como ya se ha advertido en diversas ocasiones (por ejemplo, Novelo y Villa, 2011), la violencia y los problemas de (in)seguridad vulneran uno de los ámbitos profesionales más importantes de la antropología: el trabajo de campo.

Ante este escenario de limitaciones de los procesos de academización y postacademización de la antropología; así como de los problemas de

⁹ Ver al respecto el reciente informe de Oxfam México, “Desigualdad extrema en México. Concentración del poder económico y político”, elaborado por el economista Gerardo Esquivel (2015). En él se documenta que en las últimas dos décadas la riqueza de los 16 mexicanos más acaudalados se quintuplicó: en 2014 su fortuna alcanzó 142 mil 900 millones, patrimonio equivalente al ingreso acumulado de 20 millones de habitantes en el país.

¹⁰ Sobre esta última cuestión, ver el artículo de Dahil Melgar publicado en este número.

¹¹ De acuerdo con el consultor en seguridad Eduardo Guerrero (2015: 21), “en 2014 se mantuvo la tendencia a la baja de la violencia del crimen organizado, tendencia que inició a mediados de 2011”. En 2014 se registraron 8,400 homicidios vinculados con el crimen organizado, 3,265 menos que en 2013. No obstante, como han observado Guillermo Trejo y Sandra Ley (2015), la violencia asociada con el crimen organizado está presentando nuevas tendencias, como el control y represión de autoridades municipales, hecho clave para entender los asesinatos y desapariciones forzadas de los estudiantes normalistas de Ayotzinapa. Del mismo modo, el analista Alejandro Hope (2015) ha advertido el aumento de la tasa de homicidios hacia junio de 2015, hecho que revierte la tendencia apreciada entre 2011 y 2014.

comunicación entre los sectores estatal, académico y postacadémico; de crisis de relevancia y de imagen pública de la disciplina; de la “política de la supervivencia” y sus condiciones de flexibilidad, inseguridad y precariedad laboral; de marcada desigualdad y de violencia e inseguridad, resulta urgente la organización colectiva, particularmente colegiada, de los antropólogos en México.

*

Llama la atención que, a pesar de que se trata de una disciplina especializada en el tema de la “organización social”, la antropología en México cuente con muy pocos colegios de profesionistas.¹² Hace más de veinte años, Andrés Medina (1995) observó que cada una de las “tradiciones” de antropología en el país, la “etnológica” y la “socioantropológica”, cuenta con su propio colegio y forma de organización. La primera tradición, o “familia antropológica”, como la caracteriza Rojas (1987), surgió durante la presidencia de Lázaro Cárdenas y se ha organizado en torno a la Sociedad Mexicana de Antropología (SMA), fundada en 1937 por Alfonso Caso —a la postre una de las mayores autoridades de la disciplina en el país—, que publicó por muchos años la hoy desaparecida *Revista Mexicana de Estudios Antropológicos* y que continúa organizando su bianual Mesa Redonda; así como la Asociación Mexicana de Antropólogos Profesionales, A. C., constituida en 1955 y que cambió su nombre en 1976 a Colegio Mexicano de Antropólogos, A. C. Estas organizaciones se han caracterizado por seguir cultivando la antropología integral, es decir, aquella que cubre los “cuatro campos”: etnología, arqueología, lingüística, antropología física; más el quinto campo muy peculiar de la tradición mexicana: la etnohistoria.

La segunda tradición, que tuvo su origen en la crítica realizada a la tradición anterior por parte de Ángel Palerm, Guillermo Bonfil, entre otros, en la década de los sesenta (ver Vázquez 2002), se ha agremiado bajo el cobijo del Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A. C., creado en 1974 bajo los impulsos de Palerm desde el Centro de Investigaciones Superiores del INAH y de Gonzalo Aguirre Beltrán desde la SEP (Rojas, 1987).

¹² Debo esta apreciación, o alguna versión de ella, al Dr. Esteban Krotz.

Esta segunda tradición y organización está notablemente más enfocada hacia la antropología sociocultural y hacia el ámbito académico. Como observa Rojas (1987: 4), “la pertenencia a uno u otro de los Colegios y a las instituciones enumeradas, tiende a reforzar, real y simbólicamente, la identidad del antropólogo, que se mueve así en alguno de los dos círculos invisibles”.

Además de estos colegios, sólo sé de la existencia de la Asociación Mexicana de Antropología Biológica, A. C. —fundada en 1983—, del Colegio de Antropólogos de Yucatán, A. C. —creado en 1994— y del recientemente constituido, en 2013, Colegio de Ciencias Antropológicas del Estado de Guerrero.¹³ También cabe destacar la conformación en el año 2000 de la Red Mexicana de Instituciones de Formación de Antropólogos.¹⁴

Como mencioné anteriormente, carecemos de estudios sobre el comportamiento real de los colegios y asociaciones de antropología en México, pero sí podemos destacar la organización de congresos —como la ya citada Mesa Redonda de la SMA y el más reciente Congreso Mexicano de Antropología Social y Etnología del CEAS, y otras instituciones académicas vinculadas con la tradición socioantropológica, ambos realizados de manera bianual—, seminarios, foros, publicaciones, declaraciones,¹⁵ entre otros.¹⁶ Bien valdría la pena entonces que, ante la Ley General, los antropólogos mexicanos analicemos seriamente el proceso de colegiación de la profesión. Por

¹³ Los registros de profesiones federal y estatales no reportan más colegios de antropólogos en el país.

¹⁴ A propósito de la RedMIFA, Esteban Krotz (2014: 13) ha diagnosticado que la red “no ha encontrado aún la forma de analizar sistemática y comparativamente lo que sucede en sus instituciones ni ha generado consensos efectivos ni tomado decisiones frente a las instancias rectoras de la investigación científica y educación superior en el país”.

¹⁵ Una de las más notables fue la “Declaración José C. Mariátegui” del CEAS, en la que se denuncia la “dominación ideológica” ejercida por el Instituto Lingüístico de Verano en México (ver Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, 1979).

¹⁶ Ver las páginas electrónicas de la SMA: <http://smamexico.org/>; del CEAS: <http://www.ceas.org.mx/>, y <https://ceasmexico.wordpress.com/>; del Colegio de Antropólogos de Yucatán: <https://cayacyucatan.wordpress.com/>, y del Colegio de Ciencias Antropológicas del Estado de Guerrero: <http://colegiodescienciasantropologicasg.weebly.com/>. El Colegio Mexicano de Antropólogos no tiene página electrónica.

ejemplo, en caso de que la colegiación se vuelva obligatoria para la antropología, deberíamos discutir sobre mecanismos democráticos en los colegios, de forma tal que no se conviertan en una corporación de control, como ha sucedido con muchos sindicatos en el país. Del mismo modo, pueden servir como punto de partida las reflexiones del historiador de El Colegio de México Ariel Rodríguez Kuri (2010) en torno a los cuerpos intermedios —entre los que entran los colegios de profesionistas— como una respuesta a los procesos de individualización y desorganización social.

La importancia estratégica de los cuerpos intermedios —escribe Rodríguez Kuri— es doble; de un lado dan sustento cotidiano a la democracia, al facilitar la interlocución política o, lo que es lo mismo, al hacer visibles y copartícipes de un mismo vocabulario a los actores de la política democrática. De otra suerte, son objetivo y vehículo de la reforma social.

Por otra parte, con respecto al proceso de certificación, debemos vigilar que éste no se vuelva simplemente un negocio de los entes certificadoros. Asimismo, uno de los aspectos centrales de la certificación, la “actualización”, implica varios problemas de continuidad y discontinuidad disciplinaria: ¿existen elementos en la antropología —epistemológicos, teóricos, metodológicos, temáticos, técnicos— que deban permanecer a pesar de los cambios en el mercado laboral?, ¿cómo definir los elementos de “actualización”? Desde luego, ninguna selección es neutral y, en tanto que la antropología sociocultural mexicana es una disciplina diversa en posiciones epistemológicas, teóricas y metodológicas, difícilmente habrá consenso sobre qué elementos merecen conservarse en los programas de estudio y cuáles deben ser actualizados. Ni siquiera existe consenso sobre cuál es el objeto de estudio de la antropología —si es la “cultura”, la “diversidad”, la “especie humana”, etc.— o, incluso, si existe o debe existir algún objeto que defina a la disciplina.

Con lo anterior, podemos considerar que, como toda ciencia social, la antropología es una disciplina en “crisis permanente” en tanto que las sociedades, culturas o prácticas socioculturales que estudia están en permanente cambio y transformación (Krotz, 1995). Sin embargo,

también se pueden aducir elementos con mayor continuidad, como la “perspectiva antropológica” de concebir el universo de la especie humana como un multiverso sociocultural (Krotz, 2004); el contraste de las normas ideales con las prácticas reales, las cuales sólo se pueden conocer a partir del trabajo etnográfico (Malinowski, 1973; Wolf, 2001); la captación del “punto de vista” del “nativo” o del “otro” (Geertz, 1994); los procesos de “extrañamiento” o de “desfamiliarización” de lo “familiar” (Comaroff y Comaroff, 2012), por mencionar tan solo algunos elementos.

Considero que, contra cierta tendencia que se aprecia en la academia, la actualización no puede consistir sólo en impartir cursos sobre las tendencias teóricas, metodológicas y temáticas más recientes en la disciplina o en las ciencias sociales y las humanidades. En cambio, desde los colegios de profesionistas se pueden crear canales de comunicación con el sector profesional de la disciplina que no labora en la academia y, siguiendo una de las tradiciones de la antropología, indagar qué es lo que necesita, qué le gustaría aprender y qué se podría trabajar en temas de actualización.

*

El último aspecto que deseo abordar es el de la ética profesional. No pretendo formular una suerte de propuesta de código de ética ni analizar las que se han hecho al respecto.¹⁷ Me interesa destacar dos aspectos, ambos advertidos por Luis Vázquez (2006, 2015). El primero es que las asociaciones de antropólogos en otros países —como en Estados Unidos y Brasil— formularon sus códigos de ética en contextos de crisis, cosa que no sucedió en México. Si bien es cierto que, como observan Escamilla y Valladares (2005) y Vázquez (2006), contamos con una suerte de código consuetudinario o una serie de normas y valores implícitos —como el respeto a la cultura de los “otros”, la tolerancia, el compromiso social, la crítica, la libertad de cátedra y de

¹⁷ El CEAS estableció en el año 2000 una Comisión de Ética para elaborar una propuesta de Código de ética y, en 2014, circuló entre sus miembros un borrador para someterlo a discusión y análisis. Para continuar con la discusión sobre el tema, remito a la “Declaración de principios” del Colegio Mexicano de Antropólogos (en Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, S. F.), así como a Escamilla y Valladares (2005), Krotz (1993), Reyes (2007), Vázquez (2006 y 2015), y los números temáticos de las revistas *Desacatos* (2013) y *Relaciones* (2014).

investigación, entre otros—, no podemos olvidar uno de los postulados antropológicos fundamentales arriba mencionado: las contradicciones entre las normas ideales y las prácticas reales de los actores (Wolf, 2001). En otras palabras, que defendamos ciertas normas éticas no significa que actuemos de acuerdo con ellas.

Del mismo modo, cabría preguntarnos seriamente si, incluso en el ámbito de las normas ideales, el valor de la crítica no ha sido opacado por el relativismo epistemológico y moral (ver Díaz, 2009; Oseguera, 2010). Si bien la crítica siempre resultó difícil de formular en el ámbito de la antropología de Estado,¹⁸ resulta preocupante que su valor esté menguando en la academia y en entornos post-académicos, espacios presuntamente menos autoritarios y con menos control por parte del propio Estado. Tal es el caso del trabajo de antropólogos con organizaciones de la sociedad civil, movimientos sociales y el mercado que aceptan sin cuestionamientos las prácticas de los sujetos con quienes colaboran, sin importar que éstas resulten autoritarias o poco democráticas.

Así, el segundo aspecto que quiero desatacar es que algunos de los conflictos internos de la “comunidad antropológica” en el país no han podido ser resueltos por la comunidad misma, sino que requirieron la intervención de actores externos —el Jurídico de la UNAM, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Secretaría de la Función Pública—. Por lo tanto, Vázquez postula la existencia de una “ideología armónica” desde la cual aparecemos como una comunidad libre de conflicto. Entre sus conclusiones, Vázquez (2015: 15) acusa “la completa ausencia, no digamos de un mismo código deontológico, sino que hasta nuestros colegios profesionales al parecer comparten la idea moral de que todo se vale, sobre todo si el alto-funcionario-amigo está de por medio”.

Ante estos problemas de ética profesional resulta urgente, por un lado, analizar el contexto de crisis actual, marcado por la precarización laboral, desigualdad y violencia, y pensar en las normas éticas para regular la profesión en dicho contexto de crisis. Por otro lado, en la

¹⁸ Vázquez (2002) ha documentado las consecuencias negativas que sufrieron algunos antropólogos que, como Ángel Palerm, se atrevieron a criticar la antropología de Estado de su época.

discusión sobre la formulación de un código de ética debe estar presente el análisis de mecanismos que permitan hacer respetar, en la práctica real, las normas éticas de la comunidad antropológica.

Consideraciones finales: sobre el papel de los Colegios ante los problemas de la antropología

En diversas ocasiones he escuchado comentarios de colegas sobre la ausencia de beneficios de pertenecer a un colegio de antropólogos —tanto a nivel estatal como nacional—. Para muchos, ser miembro de un colegio sólo implica pagar una cuota anual sin recompensa alguna. En efecto, me parece que, en la actualidad, hay pocas motivaciones —instrumentales— para hacerse integrante de un colegio de profesionistas. Independientemente de que la Ley General se apruebe y que la antropología sea definida como una profesión sujeta a regulación, presento a continuación algunos elementos por los que la colegiación me parece fundamental para la antropología en México.

Más allá de una diversificación teórica, metodológica y temática de la antropología sociocultural en México, la profesión también está atravesando un proceso de pluralización de ámbitos laborales que pocas veces se comunican entre sí. Los colegios pueden jugar un papel muy importante en la construcción de un espacio de comunicación —como foros, congresos, sesiones de trabajo, comunicación electrónica— entre los distintos sectores profesionales de la disciplina.

Del mismo modo, ante la “crisis de relevancia” y de “identidad pública” de la antropología, los colegios tienen un rol fundamental en la presentación de la disciplina ante sectores más amplios. A pesar de que a lo largo de su historia la antropología siempre ha tratado el problema de la traducción de diversas culturas y captar el punto de vista del “nativo” o del “otro”, en su práctica profesional no siempre muestra esta actitud de apertura hacia los otros. Por ejemplo, no en todas las ocasiones se comunica con facilidad con las cámaras empresariales, consultorías, dependencias gubernamentales, organizaciones de la sociedad civil o movimientos sociales. Retomando con seriedad la actitud de apertura hacia la diversidad y de traducción intercultural, los colegios de antropólogos pueden contribuir a la construcción de la relevancia pública de

la profesión a través de la participación en federaciones y asociaciones de colegios de diversas profesiones, de foros públicos, programas de radio y otros medios de comunicación, difundiendo sus trabajos en periódicos, blogs, entre otros ámbitos públicos. Acaso podamos reinterpretar el academicista lema “publica o perece” para afirmar que la antropología será pública o perecerá.¹⁹

Por último, ante los graves problemas que atraviesa la antropología y el país en su conjunto —como los ya mencionados de desigualdad, flexibilización y precariedad laboral, violencia, burocratización académica—, los colegios representan un excelente espacio para trabajar en soluciones colectivas, que vayan más allá de las expresiones individuales de inconformidad y, por lo tanto, tener un mayor peso ante los interlocutores en cuestión. Con su perspectiva singular, el contraste entre los discursos y normas ideales con las prácticas reales, los procesos de “desfamiliarización” de lo “familiar” —y, lamentablemente, la desigualdad, la pobreza y la violencia, se están volviendo algo “familiar” en México—, la atención al punto de vista de los otros, la antropología sociocultural tiene mucho que aportar a México. Concluyo, a manera de homenaje, con unas palabras de Juan Luis Sariago (2005) pronunciadas al final de una conferencia impartida hace diez años, a propósito de la relación entre los distintos ámbitos profesionales de la antropología y el papel de los colegios de profesionistas:

No cabe duda que en la renovación de la antropología aplicada deben jugar un papel central las tareas de reflexión teórica y de formación que son propias de la academia. Pero también es tiempo ya de que a nuestros colegios profesionales les otorguemos un rol más destacado no sólo para defender nuestros intereses gremiales, sino sobre todo, para reposicionar nuestros saberes en los entornos sociales en que vivimos.

¹⁹ Sobre esta cuestión puede ser de utilidad consultar la página electrónica del Center for a Public Anthropology: <http://www.publicanthropology.org>

Bibliografía citada

- Abélès, Marc, 2008, *Política de la supervivencia*, Eudeba, Buenos Aires.
- Ahmed, Akbar y Cris Shore (editores), 1995, *The Future of Anthropology: Its Relevance to the Contemporary World*, Athlones, Londres.
- Ávalos Lira, Eduardo, 2014, “La importancia de la certificación profesional en México”, en *El Financiero*, 1 de agosto de 2014, disponible en línea: <http://www.elfinanciero.com.mx/opinion/la-importancia-de-la-certificacion-profesional-en-mexico.html>
- Brenneis, Don, 2004, “A Partial View of Contemporary Anthropology”, en *American Anthropologist*, vol. 106, núm. 3, pp. 580-588.
- Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A. C., 1979, *Dominación ideológica y ciencia social. El I.L.V. en México*, Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, México.
- Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A. C., s.f., Ética y antropología, documento disponible en línea: <http://www.campusleon.ugto.mx/pdf/dossier%20etica.pdf>
- Comaroff, Jean y John Comaroff, 2012, *Theory from the South: Or, How Euro-America Is Evolving Toward Africa*, Paradigm, Boulder.
- Comas, Juan, 1976, *La antropología social aplicada en México: trayectoria y antología*, Instituto Indigenista Interamericano, México.
- Cossío Díaz, José Ramón, 2014, “Colegiación y certificación profesionales”, en *El Universal*, 2 de septiembre, disponible en línea: <http://www.eluniversalmas.com.mx/editoriales/2014/09/72146.php>
- Desacatos, 2013, Dossier: “Ética y antropología: un nuevo reto para el siglo XXI”, *Desacatos*, núm. 41.
- Díaz Cruz, Rodrigo, 2009, “Formas de hablar, estilos de razonar. Sobre algunas variedades de la razón arrogante”, en *Relaciones*, vol. 30, núm. 120, pp. 65-97.
- Escamilla, Guadalupe, Fernando Salmerón y Laura R. Valladares, 2007, “El campo laboral de la antropología en México”, en *Revista Colombiana de Antropología*, vol. 43, pp. 387-418.
- Escamilla, Guadalupe y Laura Valladares, 2005, “La ética en la antropología mexicana: de los debates y la norma consuetudinaria a la construcción de un código de ética para el CEAS”, ponencia

- presentada en el Coloquio *La otra antropología toma la palabra: el oficio del antropólogo en contextos extra-académicos*, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, 22 y 23 de septiembre de 2005.
- Esquivel, Gerardo, 2015, *Desigualdad extrema en México. Concentración del poder económico y político*, Oxfam México, México.
- Gaillard Rivero, Charles, 2012, *El oficio del antropólogo social en México. Los antropólogos sociales formados en Yucatán*, Editorial Academia Española.
- Gamio, Manuel, 1992, *Forjando patria. Pro-nacionalismo*, Porrúa, México.
- García Mora, Carlos (coordinador), 1987-1988, *La antropología en México: panorama histórico*, 15 vols., Instituto Nacional de Antropología e Historia, México.
- Geertz, Clifford, 1994, “Desde el punto de vista del nativo’: sobre la naturaleza del conocimiento antropológico”, en *Conocimiento local. Ensayos sobre la interpretación de las culturas*, Barcelona, Paidós, pp. 73-90.
- Guerrero, Eduardo, 2015, “¿Bajó la violencia?”, en *Nexos*, núm. 446, pp. 21-28.
- Hewitt, Cynthia, 1988, *Imágenes del campo: la interpretación antropológica del México rural*, El Colegio de México, México.
- Hope, Alejandro, 2015, “Reforma policial: la urgencia de las alternativas”, en *El Universal*, 16 de junio de 2015, disponible en línea: <http://www.eluniversalmas.com.mx/editoriales/2015/06/76928.php>
- Krotz, Esteban, 1987, “Historia e historiografía de las ciencias antropológicas: una problemática teórica”, en Carlos García Mora (coordinador), *La antropología en México. Panorama histórico*, tomo 1, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México, pp. 113-138.
- Krotz, Esteban, 1993, “Visiones alteradas: ensayo sobre vínculos entre aspectos éticos y cognitivos en las ciencias antropológicas”, en León Olivé (compilador), *Ética y diversidad cultural*, UNAM, FCE, México, pp. 205-228.

- Krotz, Esteban, 1995, “La crisis permanente de la antropología mexicana”, en *Nueva Antropología*, vol. 14, núm. 48, pp. 9-18.
- Krotz, Esteban, 2004, *La otredad cultural entre utopía y ciencia. Un estudio sobre el origen, el desarrollo y la reorientación de la antropología*, Fondo de Cultura Económica, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México.
- Krotz, Esteban 2008, “La antropología mexicana y su búsqueda permanente de identidad”, en Gustavo Lins Ribeiro y Arturo Escobar (editores), *Antropologías del mundo: transformaciones disciplinarias dentro de sistemas de poder*, Wenner-Gren Foundation for Anthropological Research, Enviación, CIESAS, México, pp. 119-143.
- Krotz, Esteban, 2011, “Las ciencias sociales frente al ‘Triángulo de las Bermudas’: una hipótesis sobre las transformaciones recientes de la investigación científica y la educación superior en México”, en *Revista de El Colegio de San Luis*, Nueva Época, año 1, núm. 1, pp. 19-46.
- Krotz, Esteban, 2014, “¿Para qué formar antropólogos?”, en *Boletín Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A. C.*, pp. 11-18.
- Krotz, Esteban y Ana Paula de Teresa (editores), 2012, *Antropología de la antropología mexicana: instituciones y programas de formación* (vols. I y II), Red Mexicana de Instituciones de Formación de Antropólogos, Universidad Autónoma Metropolitana, Juan Pablos, México.
- Lameiras, José, 1979, “La antropología en México. Panorama de su desarrollo en lo que va del siglo”, en Lorenzo Meyer, Manuel Camacho y otros, *Ciencias sociales en México: desarrollo y perspectiva*, El Colegio de México, México, pp. 107-180.
- Leyva Solano, Xóchitl y Shannon Speed, 2008, “Hacia la investigación descolonizada: nuestra experiencia de co-labor”, en Xóchitl Leyva, Araceli Burguete y Shannon Speed (coordinadoras), *Gobernar (en) la diversidad: experiencias indígenas desde América Latina. Hacia la investigación de co-labor*, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, CIESAS, México, Guatemala, Quito, pp. 65-107.

- Llanes Salazar, Rodrigo, 2014, “Lo propio y lo impropio: devenires de la antropología social mexicana contemporánea”, en *Nueva Antropología*, vol. 27, núm. 81, 95-122.
- Lomnitz, Claudio, 2014, “La etnografía y el futuro de la antropología en México”, en *Nexos*, 14 de noviembre de 2014, disponible en línea: <http://www.nexos.com.mx/?p=23263>
- Malinowski, Bronislaw, 1973, *Los argonautas del Pacífico Occidental*, Península, Barcelona.
- Medina, Andrés, 1995, “Los paradigmas de la antropología mexicana”, en *Nueva Antropología*, núm. 48, pp. 19-37.
- Medina, Andrés, 1996, *Recuentos y figuraciones: ensayos de antropología mexicana*, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Novelo, Victoria y Andrés Villa (directores), 2011, “Trabajo de campo en tiempos violentos”, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México, 52’03”, video disponible en línea: https://www.youtube.com/watch?v=pyZm_Dog-7c
- Olivé Negrete, Julio César, 1981, *La antropología mexicana*, Colegio Mexicano de Antropólogos, A. C., México.
- Oseguera, Andrés, 2010, “El papel de la antropología crítica con los movimientos reivindicativos de los grupos indígenas de México. Entrevista con Luis Vázquez León”, en *El Expedicionario*, año 1, núm. 2, pp. 3-6.
- Relaciones, 2014, Dossier: “Entre andamios. Ética y objetividad en las ciencias sociales”, *Relaciones, Estudios de Historia y Sociedad*, vol. 35, núm. 137.
- Reyes, Guadalupe, 2007, “Ética y procesos de enseñanza-aprendizaje en la antropología”, en *Andanzas y Tripulaciones*, vol. 4, núm. 12, pp. 30-36.
- Rodríguez Gómez, Roberto, 2014, “La ANUIES rechaza la colegiación obligatoria”, en *Campus Milenio*, 24 de septiembre de 2014, disponible en línea: <http://www.campusmilenio.com.mx/index.php/template/opinion/item/2076-la-anui-es-rechaza-la-colegiacion-obligatoria>

- Rodríguez Kuri, Ariel, 2010, “La mirada de Durkheim”, en *Nexos*, noviembre, disponible en línea: <http://www.nexos.com.mx/?p=14000>
- Rojas Rabiela, Teresa, 1987, “La familia dividida y los círculos invisibles: las instituciones y los estudios de posgrado en antropología en México”, documento manuscrito, disponible en línea: <http://www.ceas.org.mx/images/publicaciones/la%20familia.pdf>
- Rutsch, Mechthild, 2007, *Entre el campo y el gabinete. Nacionales y extranjeros en la profesionalización de la antropología mexicana (1877-1920)*, Instituto Nacional de Antropología e Historia, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- Saldívar, Emiko, 2008, *Prácticas cotidianas del estado: una etnografía del indigenismo*, Universidad Iberoamericana, México.
- Sariego, Juan Luis, 2005, “La antropología aplicada: reflexiones a partir de experiencias profesionales en los márgenes de la academia”, conferencia impartida en el Coloquio *La otra antropología toma la palabra: el oficio del antropólogo en contextos extra-académicos*, 22 y 22 de septiembre de 2005, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México.
- Sariego, Juan Luis, 2007, “La academización de la antropología en México”, en Ángela Giglia, Carlos Garma y Ana Paula de Teresa (editoras), *¿Adónde va la antropología?*, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México, pp. 111-127.
- Shore, Chris, 2007, “La crisis de identidad de la antropología: la política de la imagen pública”, en *Bricolage*, núm. 10, pp. 58-65.
- Stocking Jr., George W., 1982, “Afterword: A View from the Center”, en *Ethnos*, vol. 47, núm. 1-2, pp. 172-186.
- Tetzpa, Jaime, 2014, “Con un examen podrá ser profesionista, los estudios ‘no valen’”, en *Milenio Novedades*, lunes 23 de junio de 2014, disponible en línea: <http://sipse.com/milenio/ley-caos-profesionistas-yucatan-examenes-colegiacion-certificacion-98038.html>
- Trejo, Guillermo y Sandra Ley, 2015, “Municipios bajo fuego (1995-2014)”, en *Nexos*, núm. 446, pp. 30-36.

- van't Hooft, Anuschka, 2014, "La proliferación de los programas de antropología en México", en *Boletín Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A. C.*, pp. 19-26.
- Varela, Roberto, 2005, "La carrera académica en la Universidad Autónoma Metropolitana: problemas y estrategias", en *Los trabajos y los días del antropólogo: ensayos sobre educación, cultura, poder y religión*, Universidad Autónoma Metropolitana, México, pp. 45-63.
- Vázquez León, Luis, 2002, "Quo vadis anthropologia socialis?", en Guillermo de la Peña y Luis Vázquez (editores), *La antropología sociocultural en el México del milenio: búsquedas, encuentros y transiciones*, Fondo de Cultura Económica, Instituto Nacional Indigenista, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, México, pp. 51-104.
- Vázquez León, Luis, 2003, *El Leviatán arqueológico. Antropología de una tradición científica en México*, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, Porrúa, México.
- Vázquez León, Luis, 2006, "Ética, valores y desafíos actuales de la antropología social", en *Andanzas y Tripulaciones*, vol. 4, núm. 11, pp. 16-20.
- Vázquez León, Luis, 2007, "¿Antropología mexicana versus antropología mundial? El principio y el fin de un paradigma", ponencia presentada en el *50 Aniversario del Instituto y la Facultad de Antropología de la Universidad Veracruzana*, Xalapa, Veracruz, 7-11 de mayo de 2007 (documento facilitado por su autor).
- Vázquez León, Luis, 2014, *Historia de la etnología. La antropología sociocultural mexicana*, Primer Círculo, México.
- Vázquez León, Luis, 2015, "Contexto e ideología en México: ¿causas únicas del horror antropológico de la ética profesional?", en *Antrópica*, vol. 1, núm. 1, pp. 1-20.
- Warman, Arturo, 1976, *...y venimos a contradecir. Los campesinos de Morelos y el estado nacional*, Centro de Investigaciones Superiores del INAH, México.
- Warman, Arturo, 1988, *La historia de un bastardo: maíz y capitalismo*, Fondo de Cultura Económica, México.

Rodrigo Llanes Salazar

***La antropología mexicana ante la Ley
General del Ejercicio Profesional...***

Wolf, Eric R., 2001, *Figurar el poder. Ideologías de dominación y crisis*, Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social, México.

LA ANTROPOLOGÍA AL SERVICIO DEL MARKETING

ANTHROPOLOGY AT THE SERVICE OF MARKETING

Rebeca Orozco Aceves¹

Resumen: Este artículo tiene el objetivo de dar cuenta del tipo de trabajo, las condiciones laborales y el papel que tienen etnólogos y antropólogos sociales en las empresas autodenominadas “agencias de inteligencia de mercado”. Éstas se han convertido en un creciente espacio de empleo y desarrollo profesional para científicos sociales debido a una evolución conceptual que se ha beneficiado de la introducción de metodologías propias de las ciencias sociales, principalmente de la antropología, como productos atractivos para la implementación de estrategias de negocio.

Palabras clave: etnografía, inteligencia de mercado, flexibilización laboral.

Abstract: In the following article, I intend to give an account of the type of work, working conditions and the role of ethnologists and social anthropologists inside the commonly known “market research agencies”. These companies have become an increasing area of employment and professional development for social scientists because of a conceptual evolution that takes advantage of the introduction of methodologies from the social sciences, mainly from social anthropology, as an attractive product to implement business strategies.

Keywords: ethnography, market intelligence, labour flexibility.

¹ Licenciada en Etnología por la Escuela Nacional de Antropología e Historia. Actualmente adscrita al programa DonkeySanctuary-UNAM. Temas de especialización: economía campesina y sistemas productivos dependientes de équidos de trabajo. Correo electrónico: rebeca_orozco@hotmail.com.

Fecha de recepción: 25 02 15; Fecha de aceptación: 25 01 16; Revisiones: 2.

 Páginas 121-142.

Introducción

Al graduarme de la universidad fui invitada a participar en un proyecto “antropológico” en una agencia proveedora de inteligencia de mercado. A pesar de que no era el tipo de trabajo en el que quería desempeñarme, acepté porque estaba desempleada y porque lo consideré algo eventual. Trabajé en esa agencia durante tres años, participé en un número considerable de proyectos y entendí lo que se espera de los antropólogos y de la práctica antropológica en este contexto específico, también experimenté las implicaciones de la modalidad de trabajo “freelance”, y sus repercusiones en el ámbito personal y profesional. Este artículo no pretende ser un análisis detallado de los conceptos sobre los cuales se fundamenta el trabajo de las agencias proveedoras de inteligencia de mercado, tampoco es una revisión exhaustiva del tipo de metodologías que emplea para obtener información y cómo y para qué es utilizada, mucho menos puede demostrar la efectividad, alcances e impacto, en términos económicos, políticos y sociales que tienen sus servicios. Este artículo es una descripción de un importante espacio de inserción laboral para antropólogos sociales y etnólogos, espacio en el que el ejercicio profesional de la antropología se enfrenta a una serie de condiciones impuestas por la flexibilización laboral.

La información que utilicé para redactar este documento proviene de mi experiencia profesional y de colegas que trabajan o han trabajado en una o varias de estas agencias.² Para presentar algunos datos característicos de este espacio visité las páginas web de las agencias proveedoras de inteligencia de mercado que son miembros de la Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión (AMAI).

Las agencias proveedoras de inteligencia de mercado: quiénes son y qué hacen

La Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado y Opinión (AMAI) es, en sus propias palabras: “la única asociación profesional en Latinoamérica enfocada al sector de inteligencia aplicada

² Se omiten los nombres de personas y agencias donde laboran a petición de quienes accedieron a contar sus experiencias.

a negocios y asuntos sociales” (<http://www.amai.org>). Ésta agrupa a las principales “empresas que ofrecen en México inteligencia aplicada e información para la toma de decisiones” (op. cit.). Actualmente, 41 agencias conforman AMAI, aunque el universo de agencias proveedoras de inteligencia de mercado operando en el país no se reduce a éstas, pues a lo largo y ancho del territorio se asienta una gran cantidad de pequeñas agencias con cobertura local o regional, son éstas las que absorben tres cuartas partes de la demanda de servicios de inteligencia de mercado del país.

La AMAI fue fundada en 1992, “surgió originalmente para ser el centro institucional de la comunidad mexicana de investigación de mercados, opinión y comunicación; ahora engloba a toda la industria de generación y transformación de datos para la toma de decisiones” (op. cit.). Como hace notar la información proveniente de su página web, a lo largo de poco más de dos décadas, la industria conocida como “de investigación de mercado” ha experimentado un cambio conceptual y con ello los servicios que ofrece y los ámbitos de investigación que atiende se han ampliado. Entonces, ¿qué hacen las agencias proveedoras de inteligencia de mercado?, ¿cómo lo hacen?, y ¿para qué sirve lo que hacen?

El concepto de inteligencia de mercado es definido por las agencias que la proveen como: “la disciplina propia de la gestión estratégica de las empresas que permite, mediante un flujo permanente de información, conocer en forma más profunda el mercado y el desempeño de la empresa dentro de éste” (<http://scan.cl/web/2006/12/01/que-es-inteligencia-de-mercado/>). Para tales fines, la inteligencia de mercado debe nutrirse de tres aspectos fundamentales: a) la organización interna de la propia empresa, b) las actividades y posicionamiento en el mercado de la competencia, y c) datos sobre el consumidor. En la inteligencia de mercado, la investigación de mercado es el medio para obtener información, para recolectar datos, es decir, es la parte técnica de un proceso más amplio que incluirá el procesamiento y análisis de información que se utilizará de forma operativa.

El elemento central de la inteligencia de mercado se basa en que a través de la recolección y análisis de datos se sustentarán decisiones

estratégicas encaminadas al mantenimiento o mejoramiento de una posición en el mercado: “Como enfoque práctico, la inteligencia de mercado debe permitir la disminución de incertidumbre con que se enfrenta el sistema empresa en su proceso de toma de decisiones” (Levy, 1998: 146), “Nuestro trabajo no se limita a la obtención de información, sino que se traduce en una asesoría especializada con soluciones aplicables que impactan directamente en su rentabilidad y generación de ingresos” (GDV Group), “Convertimos datos en estrategias” (Brain Research).

[La inteligencia de mercado]... es el arte de encontrar, recolectar, almacenar las informaciones y las señales pertinentes —fuertes o débiles— que van a irrigar la empresa en todos sus niveles de rentabilidad, permitiendo orientar el futuro —tecnológico, comercial, marketing, financiero...— y proteger el presente de los ataques de la competencia. En resumen, consiste en dar la información analizada correcta a la persona correcta en el momento correcto, con el fin de tomar la decisión correcta” (Id Inteligencia).

Aunque pudiera parecer que el trabajo que realizan las agencias está dirigido cien por ciento a empresas privadas o “marcas”, la AMAI apunta claramente que el trabajo de inteligencia de sus miembros se aplica a negocios y a asuntos sociales. ¿A qué se refieren con asuntos sociales? La mención resulta ambigua, sin embargo, haciendo una revisión de cada una de las páginas web de las agencias miembros de AMAI, algunas de ellas ofrecen explícitamente servicios de inteligencia para “campañas electorales, colaboración con gobiernos para comunicar mejor sus acciones” (Lexia), “diagnósticos sobre imagen de personas e instituciones, diagnóstico de principales problemas de política pública, diagnóstico sobre conceptos de candidato y campaña, medición de preferencia electorales, evaluación de campañas” (Parametría).

Gobernabilidad sustentable: No hay variable que mejor prediga el resultado de una elección o la permanencia en el poder, que la aprobación con el gobierno actual. Permite [el estudio ofrecido]

detectar áreas de oportunidad para potencializar la aprobación ciudadana. Nos permite contestar las siguientes interrogantes: ¿qué quiere la gente?, ¿a dónde se quiere llegar?, ¿qué se tiene que hacer?, ¿qué hay que decir?, ¿cómo se tiene que decirlo? (Nodo).

En estos casos el objetivo de la contratación de agencias proveedoras de inteligencia de mercado es contar con información que permita diseñar estrategias encaminadas a ganar elecciones o “la permanencia en el poder”. En estos estudios, como lo dicen las propias agencias, la investigación no está enfocada a consumidores, sino a ciudadanos. Sin embargo, existe otro tipo de “asuntos sociales” para los cuales agencias de inteligencia de mercado están siendo contratadas y que no son ofrecidos explícitamente, éstos son los movimientos sociales:³ el movimiento Yosoy132, las autodefensas de Michoacán, el Frente de Pueblos en Defensa de la Tierra de Atenco, entre otros, han sido objetos de investigación.

De acuerdo con información de personas que han participado en este tipo de estudios, se ha requerido y recolectado información sobre la organización de los movimientos, sobre sus líderes, sobre la percepción de la población local acerca de ellos, es decir, si están a favor o en contra o qué los haría cambiar su opinión al respecto, redes de apoyo, etc. Se desconoce quién es el contratante, qué decisiones se tomarán o qué tipo de estrategias se implementarán con la información generada.

Es importante mencionar que para la recolección de información, las agencias recurren a diferentes metodologías, divididas principalmente en cualitativas y cuantitativas. Dentro de las segundas, las más utilizadas son los grupos focales y las entrevistas a profundidad, sin embargo, desde hace diez años, aproximadamente, dentro de las metodologías cualitativas se integró la etnografía, y con ella la participación laboral de antropólogos en el proceso de inteligencia de mercado.

³ Esta información proviene de personas que han trabajado en agencias de inteligencia de mercado pero que han pedido que se guarde su identidad, así como la de la agencia donde laboran o han laborado.

La antropología dentro de la inteligencia de mercado: el rol del antropólogo y la especialidad etnográfica

La inteligencia de mercado encontró en la antropología, y particularmente en la etnografía, a una aliada importante para el cumplimiento de sus objetivos:

Los mercadólogos de hoy enfrentan muchas preguntas difíciles: ¿Qué piensan en realidad los clientes acerca de un producto y qué dicen sobre él a sus amigos? ¿Cómo lo utilizan en realidad? ¿Le dirían a usted? ¿Pueden decirle? Con demasiada frecuencia, la investigación de mercado tradicional no puede proporcionar respuestas precisas. Para obtener información más precisa, muchas empresas utilizan la investigación etnográfica que observa e interactúa con los consumidores en “sus ambientes naturales” (Kotler y Armstrong, 2013: 104).

Actualmente más de 50% de las agencias miembros de AMAI ofrecen entre sus servicios los denominados indistintamente “estudios antropológicos”, “entrevistas antropológicas”, “visitas etnográficas”, “entrevistas etnográficas”, “etnografías”. Aunque no existe claridad entre las diferentes denominaciones, en ellas se alude a una metodología en la que un antropólogo logrará un profundo entendimiento del estilo de vida de los consumidores al integrarse en sus espacios domésticos y cotidianos. Igualmente se destaca que por la naturaleza de la metodología y la “habilidad” del antropólogo se desentrañarán aquellos aspectos ya sean económicos, sociales o culturales que determinan el comportamiento de las personas y por lo tanto su consumo: “La investigación antropológica nos lleva a la entraña contextual del consumidor en tiempo real y en diversos escenarios” (Q Solutions). Es notorio que se concibe que el gran valor de los estudios antropológicos es que se obtendrá información o hallazgos que no son evidentes, que están bajo la superficie, que otra metodología y otro tipo de profesión difícilmente podría obtener.

La etnografía es una adaptación de técnicas antropológicas, por medio de la cual se lleva a cabo una extensa entrevista —de tres

horas— en la residencia del participante. En este ambiente, el entrevistador capacitado puede observar al participante en su propio hogar y desarrollar un profundo entendimiento y más consistente al distinguir la decoración, el medio y los artefactos del participante, así como su relación con ellos. Las entrevistas etnográficas son adecuadas cuando es importante entender lo que se encuentra bajo la superficie, sin nunca expresar tácitamente por qué una persona escoge un producto y tipos de productos en particular (Goldfarb Consultants).

Somos expertos en el diseño de estudios etnográficos. A través de nuestras herramientas y recursos antropológicos podemos llegar a la intimidad de lo que tu *target* hace, dice, siente, piensa y utiliza en su vida diaria. Vamos en busca de los hábitos, códigos e improntas culturales, que definen y dan sentido a las tendencias, comportamientos, gustos, motivaciones y formas de ser del consumidor, audiencias y electores. Nos acercamos a los consumidores de tu categoría con el fin de conocer las dinámicas que giran alrededor del producto, los momentos de consumo, así como las debilidades y beneficios percibidos por los informantes (Evidens, Investigación y Consultoría de Marca).

En la práctica, el trabajo antropológico denominado “etnografía doméstica” o “visita etnográfica” consiste en realizar entrevistas sobre algún tema en específico con un guión previamente elaborado de acuerdo con las necesidades o deseos de los clientes. En realidad, lo “antropológico” lo da, o por lo menos así es como se promociona, el hecho de realizar dichas entrevistas en los “espacios naturales” de los entrevistados, es decir, en su casa, en su trabajo, en los lugares donde compra o asiste cotidianamente. Los informantes son reclutados previamente conforme al perfil que solicite el cliente, por ejemplo: edad, sexo, nivel socioeconómico, preferencia en el consumo de alguna marca, etc., y son remunerados por su participación. Existe otro tipo de trabajo antropológico que se denomina “etnografía pública”, ésta difiere de la anteriormente descrita en que comprende la realización

de varias entrevistas cortas, de 15 minutos, a gente que se encuentre en espacios públicos. En ellas se trata de indagar sobre temas políticos, sociales o movimientos sociales, los entrevistados no son remunerados y tampoco se les informa que están siendo objeto de investigación por parte de una agencia de inteligencia de mercado. Se considera que a través de este tipo de metodología, los antropólogos entenderán a profundidad ciertos fenómenos sociales a partir de lo que gente conoce, opina, participa o está siendo afectada por dichos fenómenos.

De esta manera, se ofrecen los estudios antropológicos como una valiosa fuente de información sobre uno de los elementos fundamentales que nutren a la inteligencia de mercado: el consumidor o los ciudadanos.

En el gremio antropológico, las referencias sobre el trabajo antropológico dentro de empresas de mercadotecnia —o inteligencia de mercado— han girado alrededor de la discusión sobre la antropología aplicada. Con frecuencia se menciona que la aplicación de la antropología se ha diversificado, saliendo del espacio institucional por excelencia: el Estado, lo que implica “un cambio de mentalidad y una diversificación de sus conocimientos [de los antropólogos]. Un antropólogo hoy en día no sólo tiene que saber sobre grupos indígenas, sino también sobre industria, sociedades urbanas, tecnología, mercados y publicidad, entre otras cosas” (Pérez, 2007: 7). Es decir, una adaptación del antropólogo y del trabajo antropológico de acuerdo con las necesidades de nuevos empleadores.

De igual forma se han hecho algunas reflexiones sobre la rigurosidad de las metodologías de investigación tradicional académica versus la metodología en contextos “aplicados”, en los cuales deben encontrarse soluciones dentro del tiempo y presupuesto establecidos por las necesidades del cliente o contratante, de esta forma “los largos periodos de empleados en el trabajo de campo y la gran acumulación de datos requeridos por la etnografía tradicional deben ser sustituidos a menudo por estrategias de investigación que permitan acelerar el diagnóstico de la misma” (Roca, 2001: 80). El trabajo antropológico en mercadotecnia incluso puede ser permeado por los planteamientos sobre la necesidad de fortalecer en los planes académicos asignaturas de antropología aplicada con la finalidad de dotar a los alumnos de

habilidades para “poner en práctica un cuerpo conceptual apropiado y lograr su instrumentación” (Latapí, 2005: 108). La discusión y las reflexiones sobre el trabajo antropológico “aplicado” en empresas de mercadotecnia o específicamente en agencias de inteligencia de mercado se dirigen a la necesidad de adaptar la práctica antropológica a las tendencias del mercado laboral. Como bien menciona Roca: “El creciente número de antropólogos que va saliendo de la universidad no hace sino agudizar la histórica problemática de inserción laboral característica de la disciplina, que se está viendo agravada en la mayoría de los países por el hecho de que el acceso a las posiciones docentes e investigadoras de la academia es prácticamente una posibilidad remota” (ídem: 74).

En muchos casos, el tema central de la discusión es la pertinencia, utilidad y legitimación de la antropología en campos fuera de la academia. Sin embargo, se ha discutido poco sobre el papel de antropólogos sociales y etnólogos y las condiciones reales en las que realizan su trabajo dentro de agencias de inteligencia de mercado.

La modalidad *freelance*

La mayoría de las agencias proveedoras de inteligencia de mercado cuentan con antropólogos que trabajan de forma *freelance*. En esta modalidad de trabajo autónomo, la relación laboral entre empleador y prestador de servicios está determinada por la realización de tareas específicas en proyectos específicos, finalizando la relación al culminar dichas tareas, así el prestador de servicios, en este caso el antropólogo o etnólogo, es remunerado por el trabajo realizado. En este régimen no hay seguridad social, ningún tipo de prestaciones, y es sumamente inestable debido a que los ingresos están condicionados a la participación en proyectos. Esto contrasta enormemente con el hecho de que algunas agencias hacen firmar a sus “freelancers” contratos de exclusividad en los que se prohíbe trabajar con otras agencias del mismo sector al mismo tiempo, inclusive estos contratos llegan a tener cláusulas en las que se prohíbe trabajar en otras agencias hasta dos años después de haber participado laboralmente con la contratante. Es común que, debido a la falta de proyectos, muchos de los “freelancers” estén en *stand by* sin percibir

ingreso alguno. Otro factor importante de la modalidad *freelance* es que las agencias pagan a sus prestadores de servicios bastante tiempo después de haber cumplido con sus obligaciones laborales en el proyecto, en el mejor de los casos el pago se realiza a los 15 días, algunas agencias lo hacen hasta 45, 60 o 90 días más tarde. El siguiente testimonio nos da cuenta de las contradicciones y condiciones de la modalidad *freelance*:

Una amiga, quien ya trabajaba en el mundo del mercado, me invitó a trabajar con ella, la idea no era tan descabellada, se supone que como iba a trabajar como *freelance* iba a tener tiempo para seguir con mis proyectos, no estaba atada a un horario y pagaban bien, así sonaba todo al principio. Comencé en el año 2008 a “freelancear”, al principio era un proyecto al mes, el cual pagaban tres meses después, luego fueron dos e incluso llegué a tener cuatro proyectos en un mismo mes, de los cuales fui viendo reflejados mis pagos entre tres y seis meses después de hacerlos.

Eso no era todo, lo que nadie cuenta de estas agencias de mercado es que para que realmente sea redituable el trabajo tienes que pelear los proyectos como patos del lago de Chapultepec las galletas. Era una búsqueda constante de proyectos a pesar de que te gritaban, querían que estuvieras a la hora que ellos pedían, no importando incluso que fuera fin de semana o a deshoras, después de todo, el tiempo no era tan mío como creí al principio (entrevista 1, México, DF, 26 de junio de 2014).

Una etnografía doméstica te la pagan en 1,200 pesos, aproximadamente, y en cada proyecto haces entre cuatro y seis, así tu pago es de 6,000 a 7,000 pesos. En ocasiones participas en varios proyectos y así sí te sale. En los meses buenos puedes ganar hasta 20,000 pesos, el pago lo vas a recibir un mes después, si bien te va. El problema es que el trabajo no es constante, entonces, si no trabajas en un mes, pues tienes que endeudarte para solventar tus gastos, y cuando recibes el pago de los proyectos en los que participas, el dinero se te va en pagar las deudas (entrevista 4, México, DF, 20 de julio de 2014).

Otra de las contradicciones de la modalidad *freelance* es que no es tan autónomo como parece, los criterios que utilizan las agencias para dar o no trabajo a un antropólogo son en la práctica ambiguos: ¿porque realizan bien el trabajo?, ¿porque siempre estás disponible?, ¿porque le caes bien al responsable de asignar proyectos?, ¿porque en ciertos momentos es requerida mucha fuerza de trabajo?

escuché comentarios sobre que fulanito era muy chillón, que habían pasado apenas 15 días y ya estaba llame y llame para reclamar que por qué no le habían dado trabajo, y por eso poco a poco fueron dejando de llamarlo, pero obvio, nunca te dicen que ya no te quieren dar trabajo o que ya les caíste gordo porque si llega un proyecto grande y necesitan a muchos antropólogos pues ahí los tienen en la lista de espera (entrevista 2, México, DF, 12 de febrero del 2015).

...te llamaban a la hora que querían, te mandaban de una ciudad a otra, prácticamente no tenías opción porque si se te ocurría decir que no, te castigaban sin trabajo... ¿Dónde quedó el valor de tu trabajo, el éxito de los proyectos en los que participaste? No importaba, te castigaban y punto” (entrevista 1, op. cit.). “Una vez alguien me dijo que le gustaba trabajar con mamás porque son más responsables, pero la verdad creo que lo decía porque las mamás tenemos más necesidad del trabajo y no nos negamos a hacer lo que nos piden (entrevista 3, México, DF, 5 de agosto de 2014).

Por lo tanto, de acuerdo con los testimonios previamente expuestos, pareciera que no sólo es necesario realizar bien el trabajo para asegurarse la participación constante en proyectos, sino que es necesario tener disponibilidad completa y subordinarse a las exigencias impuestas por quienes están encargados de asignar los mencionados proyectos.

Explotación laboral, tiempo de investigación y/o trabajo de campo y fragmentación de conocimiento

Como consecuencia de la modalidad de trabajo, pero también debido a cómo se concibe y diseña el modelo de inteligencia de mercado, el trabajo del antropólogo se reduce a la obtención de datos. Todo proyecto es un proceso con diversas fases que van desde el planteamiento del problema y objetivos de investigación de acuerdo con las necesidades específicas de los clientes, la planeación, el trabajo de campo y aplicación de ciertas herramientas metodológicas, análisis, presentación de resultados, y posteriormente la toma de decisiones o diseño de estrategias aplicadas acorde con los resultados obtenidos mediante la investigación. En este proceso, los antropólogos sólo participan en la fase de trabajo de campo, es decir, en la obtención de datos, y en menor medida en el análisis de éstos.

Lo anterior tiene implicaciones importantes. Para las agencias de inteligencia de mercado, el trabajo antropológico útil es aquel que puede reducirse a la parte técnica de la disciplina, es decir, la realización de trabajo de campo con la aplicación de ciertas herramientas metodológicas, como entrevistas a profundidad, encuestas, observación participante, etc. Se considera que los antropólogos, por ser tales, tienen la capacidad de obtener datos con un nivel importante de profundidad a través de la aplicación de las herramientas antes mencionadas, igualmente, se considera que el antropólogo tiene la capacidad inherente de generar *rapport* instantáneo y obtener datos de calidad en un periodo corto de tiempo. Así, el valor del trabajo de los antropólogos se basa en estas ideas no necesariamente correctas. ¿Es posible que un antropólogo llegue a un conocimiento profundo y a la intimidad de lo que la gente “hace, dice, siente, piensa y utiliza en su vida diaria” durante 2 horas de entrevista en la casa del informante? ¿Es posible que un antropólogo entienda un contexto socio-político al realizar entrevistas de 15 minutos a personas que se encuentran en la calle? ¿Es posible que un antropólogo entienda las motivaciones y factores económicos, sociales y culturales que determinan el consumo al acompañar a una persona al supermercado?

De esta forma, el antropólogo como técnico pierde cualquier tipo de vinculación e injerencia en el análisis de la información obtenida y más importante, en las estrategias, acciones y decisiones que se tomarán con la información resultado de su trabajo.

La antropología en las agencias de mercado es de la siguiente forma: te hablan para decirte que va a empezar un proyecto y que te están contemplando, te citan a una “junta de arranque” en donde te van a decir de qué trata el proyecto y en ocasiones te dicen para quién es y en otras no, en la junta te dan una “guía de tópicos”, o sea, un cuestionario que tienes que aplicar a la gente, o una guía para que te des una idea del tipo de información que necesitan. Ese mismo día o días después te dan los “filtros”, que son los datos de las personas a las que vas a “etnografiar” en su casa y te tienes que comunicar con ellos para confirmar la cita. Ya en la “etno” sigues la guía que te dieron, tomas fotos del entorno y ya. Terminas las “etnos” que te hayan tocado. Si te tocó hacer “etno pública”, te vas al lugar que te tocó, haces entrevistas a gente que esté en la calle y tomas fotos de “actividades cotidianas o representativas del lugar”. Después haces tus reportes con lo que te contestó la gente y lo que viste, los entregas, esperas a que te digan que está bien, metes tu recibo de honorarios, esperas a que después de varios días o meses te paguen. Ahí termina tu trabajo y ya no sabes qué pasó después (entrevista 4, México, DF, 20 de julio de 2014).

Durante mi trabajo [en agencias proveedoras de inteligencia de mercado] he visto como la gente, incluso yo, hemos sido expuestos no sólo a situaciones de incomodidad con nuestros informantes “reclutados”, expuestos a lugares desolados, peligrosos, con climas extremos, enviados sin viáticos por errores logísticos, puestos en situaciones complejas de las cuales ellos se desentendían. He visto como de ser antropólogos que hacen investigación de mercado nos convertían en espías, y como nuestro trabajo cada vez era más maquila para beneficiar a unos y perjudicar a muchos (entrevista 1, op. cit.).

Es importante mencionar que en el proceso de realización de los proyectos, el análisis de los datos obtenidos en trabajo de campo por varios antropólogos y la elaboración de entregables para el cliente está encomendado a una o dos personas; el “análisis” es remunerado con una cuota especial. Generalmente, quienes realizan el análisis de la información son los antropólogos con mayor experiencia, ser “analista” te proporciona cierto estatus y te genera mayores ingresos. En las dinámicas de los proyectos de las agencias de inteligencia de mercado se considera que a quien vaya demostrando cualidades especiales en el trabajo de campo, es decir, que reporte buenos hallazgos encontrados en campo poco a poco se le asignará la tarea de “analizar”, lo que significa cierto desarrollo profesional. Sin embargo, dicho desarrollo profesional puede estar condicionado no sólo por las cualidades profesionales:

En la agencia donde trabajaba diseñaron un programa para que, según, todos tuviéramos la oportunidad de aprender a analizar y después tuviéramos chance de ser analistas. El programa se llamó “Chaperón” y consistía en que si yo participaba en el trabajo de campo de un proyecto, si quería, después de campo podía participar o ayudar a los analistas con el análisis sin percibir remuneración por el trabajo en el que apoyara, es decir, que si quería aprender a hacer análisis y cómo realizar las presentaciones que se le entregan al cliente, tenía que colaborar de a gratis. Yo no quise hacerlo, pero supe de muchos que sí le entraron y trabajaron gratis, no sólo trabajaron gratis, sino que tuvieron que invertir de su bolsa para pasajes porque tenían que ir a la oficina para estar con los analistas y para comida porque tenían que pasar todo el día ahí. En pocas palabras, era una estrategia para extraerte trabajo sin pagarte con la promesa de que ibas a aprender y a tener beneficios a futuro (entrevista 3, op. cit.).

Cuando haces el análisis del proyecto puedes ganar más porque el análisis de cada “etnografía” te lo pagan entre 1,000 y 1,500 pesos. Así, por proyecto, contando el campo y el análisis, te llevas entre 15,000 y 20,000 pesos, el problema es que analizar

implica dedicarle mucho más tiempo porque en hacer campo puedes tardarte una semana y ahí terminas, pero el análisis puede tomarte hasta un mes, si es que hay que hacer correcciones que pida el cliente. A veces pones en la balanza, hacer campo en varios proyectos o hacer campo y análisis en uno solo. Aunque “hacer análisis” implica tener un mayor rango dentro de la empresa, en términos económicos no siempre conviene (entrevista 4, op. cit.).

De esta forma, el antropólogo se convierte en maquilador de datos y pierden sentido los postulados que establecen que la investigación antropológica adquiere compromisos con el sector social investigado. En términos generales se declara que un reto para la antropología es la formación de antropólogos aplicados capaces de desarrollar proyectos en favor de las comunidades estudiadas (Nahmad, 2011: 30), y en la práctica particular en despachos de consultoría se establece que: “El compromiso ético [del antropólogo] implica, además, asegurar que la orientación de las acciones puestas en marcha por un programa sea benéfica para el cliente [contratante de los servicios antropológicos] y del cliente del cliente [grupo social investigado]” (García Chagoyán, 2005: 97). Cabe mencionar que dichos postulados, en la práctica profesional de la antropología dentro de la inteligencia de mercado, son inaplicables y quedan más como una idea romántica que desconoce las condiciones reales de la práctica en dichos contextos.

La ética en la práctica antropológica

Como se mencionó con anterioridad, en los estudios políticos o de movimientos sociales se aplican “etnografías públicas”, que consisten en enviar a antropólogos y etnólogos a diferentes puntos geográficos de interés o donde se están desarrollando movimientos sociales para que entrevisten en la vía pública a la mayor cantidad de personas posible. Generalmente se solicita que se realicen al menos 10 entrevistas con una duración mínima de 15 minutos. Quienes han tenido que participar en proyectos con este tipo de metodología consideran que debido al tipo de datos que deben obtenerse es necesario recurrir a mentiras para acercarse a la gente y hablar con ella. Es común que los antropólogos

digán que son estudiantes realizando investigación para su tesis o que son de alguna institución pública interesada en conocer la opinión de la gente.

En los “proyectos políticos” tenías que entrevistar a gente de la calle, tenías que arreglártelas para que te contestaran preguntas como: ¿qué pensaban sobre los candidatos?, ¿con qué los relacionaban?, ¿qué rumores había sobre ellos?, ¿de qué le gustaría que le hablaran los candidatos?, ¿quiénes eran personajes influyentes en la opinión pública a nivel local o regional?, preguntas por el estilo. ¿Cómo le haces para que gente de la calle le responda a un desconocido esas cosas sin causar sospechas o meterte en problemas? Lo que hacíamos la mayoría era decir que éramos estudiantes que estábamos haciendo investigación para nuestra tesis (entrevista 5, México, DF, 18 de junio del 2014).

Cuando estaba en su auge el movimiento Yosoy132 nos mandaron a las marchas para preguntar sobre quiénes eran los líderes y cómo estaba organizado el movimiento, también a anotar las opiniones que tenía la gente que participaba en las marchas, obvio no íbamos a decir que nos había mandado una agencia de investigación de mercado o que tal vez el proyecto lo estaba pagando el gobierno. Era como si fuéramos estudiantes o que estábamos participando también en el movimiento (entrevista 1, op. cit.).

Este hecho constituiría una enorme falta de ética tanto para la disciplina antropológica —como bien describe Roberto González: “*At issue is a longstanding code of ethics for the discipline, one which decrees that anthropological research should never be used to inflict harm, must always have the consent of the population being studied, and must not be conducted in secret*” (González, 2009: 17)—; como para el sector de la inteligencia de mercado, pues la AMAI, en su código de ética, establece que: “El informante deberá tener conocimiento previo del nombre de la empresa de investigación responsable del proyecto, y si así lo requiere, los datos del contacto que puede darle atención en caso

de queja”. El mismo principio se aplica para las imágenes —fotos o video— y audios que son solicitados como parte del trabajo de campo y la recolección de datos. Evidentemente éstos son registrados sin autorización de los informantes.

Actualmente se encuentra en discusión la Propuesta de Código de Ética del Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A.C. (CEAS), éste ha sido difundido entre sus miembros y pretende constituirse como “guía de comportamiento social y científicamente responsable para la comunidad antropológica, así como una guía ante los dilemas éticos que se presentan durante la investigación, la docencia y la práctica profesional” (CEAS, 2014: 1).

En lo que refiere a la práctica profesional de la antropología, la “Propuesta de Código de Ética...” reconoce que:

Desde hace varias décadas el campo profesional de la antropología se ha ampliado a fuentes de empleo no académico, se ha dirigido hacia las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), instituciones gubernamentales, fundaciones, consultorías, Organizaciones Defensoras de los Derechos Humanos, en las instancias de procuración de justicia, entre otras, de tal forma que el trabajo de las y los antropólogos tiene nuevas características, por ejemplo, en temas tales como el diseño de los proyectos, los objetivos, el destino de la información generada, así como la temporalidad de los programas y proyectos que dependen de los intereses de los contratantes y financiadores del trabajo antropológico (ídem: 4).

Por lo tanto, debido a estas características, la “Propuesta de Código de Ética...” manifiesta que los profesionistas de la antropología deberán considerar:

1. Los parámetros internacionales y nacionales de respeto a los derechos de las personas, comunidades y pueblos en donde desarrollarán proyectos en los que participen antropólogos.
2. Respetar los principios éticos de responsabilidad social y académica de la disciplina, que partan del principio del consentimiento

previo, libre e informado, asegurándose que los resultados de la información generada para las instancias contratantes no conlleven ningún riesgo, o impacto negativo para las poblaciones objeto del proyecto en el que participa.

3. Allegarse la información precisa sobre el origen de los recursos del proyecto a participar, sobre las responsabilidades y derechos sobre la información generada y sobre su uso. Poniendo especial atención en las cláusulas de confidencialidad de la información.

4. Coadyuvar en la medida de lo posible para que su intervención en proyectos financiados por instancias privadas beneficien a las personas, comunidades o pueblos en donde se trabaja (ídem: 4).

De acuerdo con “La Propuesta de Código de Ética...”, la práctica profesional de la antropología en agencias de inteligencia de mercado estaría incurriendo en todas las faltas de ética expuestas. Sin embargo, es necesario hacer algunos cuestionamientos y consideraciones:

¿La Propuesta de Código de Ética del CEAS fue elaborada con conocimiento de la realidad actual de la práctica profesional de la antropología en México? ¿Es posible aplicar la “Propuesta de Código de Ética...” en el contexto de la práctica profesional de la antropología en agencias proveedoras de inteligencia de mercado?, cuando:

- El antropólogo o etnólogo no tiene capacidad de decisión en su propio trabajo.
- Es ocupado y remunerado como recolector de datos de campo, con desconocimiento total y sin capacidad de injerencia en los objetivos y el destino de los datos recolectados.
- En muchas ocasiones desconoce quién es el contratante y no hay posibilidad de saberlo pues la agencia proveedora de inteligencia lo maneja como información confidencial.
- Tiene que realizar trabajo de campo en condiciones de suma vulnerabilidad debido a que es enviado a regiones peligrosas a recolectar datos de temas “calientes” —autodefensas de Michoacán, por ejemplo— y sin ningún tipo de documentación que lo acredite como trabajador o colaborador de la agencia por ser contratado

de manera informal, lo que lo lleva a recurrir a estrategias como mentiras hacia los informantes para poder cumplir con el trabajo y evitar otro tipo de riesgos.

- El negarse a participar en algún proyecto o manifestar inconformidad puede ser causa de “castigo”, y no vuelvan a ser requeridos sus servicios.
- Es necesario el trabajo para resolver las necesidades materiales.

Como se muestra, deben considerarse una serie de condiciones al pensar en la pertinencia de la aplicación de un código de ética en la práctica profesional de la antropología dentro de agencias proveedoras de inteligencia de mercado. Sin embargo, considero que éste es un tema importante que debe tratarse de manera colectiva dentro del gremio antropológico, ya que no es posible abordar el problema de manera individual, pues no tendrá ninguna repercusión:

Recuerdo que en una junta con el directivo responsable de los proyectos políticos dije que consideraba una completa falta de ética la metodología de “etnografías públicas” porque se engañaba a la gente para sacarles información. En ese momento lo único que me respondió fue: “Gracias por tu comentario”. Después, unos compañeros me contaron que, en otra junta, el mismo directivo hizo comentarios burlones sobre lo que dije, en pocas palabras, le valió completamente mi opinión (entrevista 3, op. cit.).

Finalmente, es importante mencionar que como consecuencia del tipo de investigación antropológica realizada en agencias de inteligencia de mercado, la cual cada vez es más solicitada, los antropólogos y etnólogos son expuestos a situaciones y contextos sumamente peligrosos y de suma vulnerabilidad, tanto porque a lo largo y ancho del país la violencia está presente, como por la metodología que utilizan y el tipo de información que deben obtener, por ejemplo, antropólogos en el estado de Michoacán, con el Frente de Pueblos en Defensa de la Tierra de Atenco, y otros.

Conclusiones

Los espacios de la práctica profesional de la antropología se han diversificado, las agencias proveedoras de inteligencia de mercado han adaptado metodologías propias de la antropología para ser ofrecidas como productos que resuelven ciertas necesidades de información, éstas han resultado atractivas para empresas privadas, instituciones públicas y gobiernos a diferentes niveles; el trabajo de antropólogos sociales y etnólogos cada vez es más requerido en estos sectores. Aunque es un espacio de creciente demanda de profesionales de la antropología, el trabajo se realiza bajo condiciones impuestas por la flexibilización laboral. De esta manera, el antropólogo o etnólogo se desempeña en una situación de permanente inestabilidad e incertidumbre.

En la lógica de la inteligencia de mercado el antropólogo es utilizado únicamente para levantar datos de campo, perdiendo todo tipo de injerencia en los fines y decisiones tomados con ellos. En espacios institucionales como el Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A.C., la discusión sobre el contexto actual y los “múltiples escenarios” en los que se ejerce la profesión ha aterrizado en acciones como la “Propuesta de Código de Ética”, la cual se ha realizado sin conocimiento de las condiciones reales en las que se ejerce la profesión, ya que en la situación específica de las agencias proveedoras de inteligencia de mercado, ésta es completamente inaplicable.

Debido a que es imposible abordar e incidir de manera individual sobre las condiciones flexibles de trabajo que afectan a los profesionistas del país en general y a los antropólogos sociales y etnólogos en particular, como las imperantes en las agencias de inteligencia de mercado, es necesario que se inicie como gremio una reflexión que conduzca a acciones que permitan hacer frente a dichas condiciones que afectan tanto a la antropología como ejercicio profesional como a los antropólogos que se insertan día a día en el mercado laboral.

Bibliografía citada

- Asociación Mexicana de Agencias de Inteligencia de Mercado, México, DF, disponible en <http://www.amai.com> [Consultado en línea el 27 de enero de 2015].
- Brain Research, México, DF, disponible en <http://www.brain-research.com/> [Consultado en línea el 28 de enero de 2015].
- Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales AC (CEAS) (2014), “Propuesta de Código de Ética del Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales AC, México, DF, pag. 1. Evidens Investigación y Consultoría de Marca, México, DF, disponible en <http://www.evidens.com.mx/servicios/evidens-antropológico.html> [Consultado en línea el 27 de enero de 2015].
- García Chagoyán, José Luis, 2005, “Antropología aplicada en un despacho de consultoría: una revisión metodológica de casos aplicados en México, en *Cuicuilco*, septiembre-diciembre, vol. 12, núm. 35, pp. 79-101.
- GDV Group, México, DF, disponible en <http://gdv.com.mx/quienes-somos> [Consultado en línea el 28 de enero de 2015].
- GoldfarbConsultants, México, DF, disponible en http://www.goldfarbmexico.com/what/tools_qual_6-1.htm [Consultado en línea el 27 de enero de 2015].
- González, Roberto, 2009, *American counterinsurgency: human science and the human terrain*, Prickly Paradigm Press, Chicago.
- Id Inteligencia, Madrid, España, disponible en <http://blog.adinteligencia.com/> [Consultado en línea el 7 de febrero de 2015].
- Kotler, Philip y Armstrong, Gary, 2013, *Fundamentos de marketing*, Pearson, México, p. 104.
- Latapí, Andrés, 2005, “Enseñanza y aprendizaje de la antropología aplicada en México”, en *Cuicuilco*, septiembre-diciembre, vol. 12, núm. 35, pp. 103-113.
- Levy, Alberto, 1998, *Marketing avanzado: Un enfoque sistémico y constructivista de lo estratégico y de lo táctico*, Granica, Barcelona, pp. 146-150.
- Lexia, México, DF, disponible en <http://lexia.cc/investigacion/> [Consultado en línea el 28 de enero de 2015].

- Nahmad, Salomon, 2011, “Los retos de la antropología social y de la etnología para su aplicación”, en *Nueva Época*, julio-diciembre, Año 1, vol.1, pp. 30-60.
- Nodo, México, DF, disponible en <http://www.nodo-research.com/es/soluciones> [Consultado en línea el 15 de febrero de 2015].
- Pacarina del Sur*, 2014, La práctica profesional de la antropología en México frente a la flexibilización laboral, México, DF, disponible en <http://www.pacarinadelsur.com/dossier-13/1021-la-practica-profesional-de-la-antropologia-en-mexico-frente-a-la-flexibilizacion-laboral> [Consultado en línea 14 de febrero de 2015].
- Parametría, México, DF, disponible en <http://www.parametría.com.mx/hacemos.php> [Consultado en línea el 28 de enero de 2015].
- Pérez, Marisol, 2007, “Las perspectivas y retos de la antropología en el siglo XXI”, en *Revista Mad*, julio, núm. 16, pp. 1-9.
- Q Solutions, México, DF, disponible en <http://solucionesq.com.mx/antropologia/> [Consultado en línea el 28 de enero de 2015].
- Roca, Jordi, 2001, “¿Antropólogos en la empresa?: A propósito de la (mal) llamada cultura de empresa”, en *Etnográfica*, Volumen V, núm. 1, pp. 69-99.
- SCAN Información para competir, Bogotá, Colombia, disponible en <http://scan.cl/2006/12/01/que-es-inteligencia-de-mercado/> [Consultado en línea el 27 de enero de 2015].

LOS AYUDANTES DE INVESTIGACIÓN DE ANTROPOLOGÍA EN MÉXICO: LA REPRODUCCIÓN DEL “OFICIO” FRENTE A LA FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO

THE ANTHROPOLOGY RESEARCH ASSISTANTS IN MÉXICO: THE REPRODUCTION OF THE “OCCUPATION” IN FRONT OF THE FLEXIBILIZATION OF THE ACADEMIC WORK

Dahil M. Melgar Tísoc¹

Resumen: Los estudios sobre flexibilización del trabajo académico han tomado como punto central de análisis la manera en que ésta ha incidido en las prácticas profesionales de los investigadores adscritos a centros de investigación o a instituciones de educación superior. Del mismo modo se han analizado las condiciones de trabajo precario bajo las cuales se insertan los jóvenes en sectores tanto profesionales como no especializados. No obstante, se ha desatendido la repercusión que tiene la flexibilización laboral en un sector específico de trabajo juvenil ligado a la (re)producción académica: los ayudantes de investigación. Es por ello que este artículo procura indagar al respecto, tomando como población de estudio a jóvenes ayudantes contratados en centros de investigación y/o docencia en antropología social en México. Esto con el fin de responder a las siguientes preguntas: ¿cuál es su perfil,

¹ Maestra en antropología por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), México. Miembro de la Comisión Intergeneracional sobre el Ejercicio Profesional de la Antropología (CIEPA), comisión adscrita al Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales (CEAS). Trabaja temas de desigualdad social, identidad, estudios sobre Asia y migraciones internacionales.

Correo electrónico: dahil.melgar@gmail.com

Fecha de recepción: 03 03 15; Fecha de aceptación: 07 09 15; Revisiones: 2.

 Páginas 143- 171.

género, edad y escolaridad?, ¿de qué manera la flexibilización laboral a la que están expuestos los investigadores incide sobre las labores de sus ayudantes de investigación?, ¿cuáles son las motivaciones que llevan a los jóvenes a trabajar como ayudantes de investigación pese a la existencia de condiciones flexibles de trabajo?, ¿adquieren, a partir de estas actividades, competencias, o se les facilitan oportunidades que repercutirán en sus trayectorias laborales y/o académicas?

Palabras clave: ayudantes de investigación, feminización laboral, flexibilización del trabajo académico, trabajo juvenil, antropología de la antropología.

Abstract: Studies on flexibility of the academic work have taken as a central point of analysis the way in which it has affected the professional practices of the researchers affiliated to research centers or institutions of higher education. The precarious conditions under which young people are inserted to both professional and non-specialized sectors have also been researched. However, the incidence of labor flexibility in a specific sector of youth work force linked to academic (re)production has been neglected: the research assistants. That is why this article attempts to inquire on this matter, taking as study population the young people hired as research assistants in research or education centers of Social Anthropology in Mexico. Based on this, I want to answer the following questions: Is there any gender, age and educational working profiling? How the labor flexibilization to which the researchers are exposed influence over the duties of their assistants? What are the motivations that lead the young people to work as research assistants even under flexible conditions of labor? Do they acquire skills or are provided with opportunities that will impact on their future works or academic careers?

Keywords: research assistants, feminization of labor, flexible academic work, youth work force, Anthropology of the Anthropology.

En México existen veinticuatro departamentos de antropología social dedicados a la investigación y docencia a nivel licenciatura y/o posgrado.² Sólo dos del total pertenecen a instituciones de educación superior privadas, y cuatro fungen como centros de investigación y se dedican en menor medida a la formación educativa. Todos ellos convergen, pero también difieren en algunas de sus formas de organización, acceso a recursos económicos, prestigio socialmente reconocido y/o formalmente acreditado por los tabuladores institucionales, estatales o nacionales de producción científica, su antigüedad como instituciones o departamentos, así como la conceptualización y práctica de su quehacer disciplinario. A la vez, comparten a nivel estructural el hecho de estar integrados por investigadores —de base y de contratación temporal— que pueden o no desempeñar labores de docencia, y por ayudantes de investigación contratados bajo distintas modalidades: becarios de servicio social —remunerados y ad honorem—; asistentes en el marco de proyectos con financiamiento interno o externo; bajo la modalidad de “becarios” como parte de las prestaciones que el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt)³ otorga a los investigadores

² Por orden alfabético éstos son: el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) con siete unidades al interior de la república; El Colegio de Antropología de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP); el Instituto de Investigaciones Antropológicas (IIA) de la Universidad Nacional Autónoma de México; el Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) con representación en sedes en cada estado de la república y del cual derivan la Escuela Nacional de Antropología e Historia (ENAH) y la Escuela de Antropología e Historia del Norte de México (EAHNM). Asimismo, se encuentran los departamentos de antropología en El Colegio de Michoacán (Colmich), El Colegio de San Luis Potosí (Colsan), la Universidad Autónoma de Guerrero (Uadgro), la Universidad Metropolitana unidad Iztapalapa (UAM-I), la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMex), la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UADSLP), la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), la Universidad de las Américas (UDLA), la Universidad de Guadalajara (UdeG), la Universidad de Guanajuato (UGTO), la Universidad Iberoamericana (UIA), la Universidad Intercultural Autónoma de Chiapas (Unich), la Universidad Autónoma de Chiapas (Unach), la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), la Universidad de Quintana Roo (UQROO) y la Universidad Veracruzana (UV).

³ El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología —creado el 29 de diciembre de 1970— es un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal encargado de elaborar las políticas de ciencia y tecnología del país con miras a que se consoliden y

nivel III y eméritos del Sistema Nacional de Investigadores (SNI);⁴ o contratados de manera informal, caso en que los investigadores asumen su remuneración al margen de un convenio institucional.

Por lo tanto, el interés de este artículo es indagar en un segmento específico de trabajo juvenil y académico: los ayudantes de investigación que laboran para investigadores adscritos a institutos o departamentos de antropología social en México, o bien, antropólogos que trabajan como asistentes para investigadores basificados en otros departamentos de ciencias sociales. El objetivo es conocer sus condiciones de trabajo y contratación, el predominio o no de un perfil escolar, genérico y etario, así como su inserción y participación en el desarrollo de las investigaciones y en los procesos de construcción de conocimiento antropológico.

La selección de entrevistados corresponde a ocho mujeres de nacionalidad mexicana, siete de las cuales son egresadas de licenciaturas en antropología social, y una de ellas de otra disciplina afín. Todas cuentan con experiencia como ayudantes de investigación. Cinco trabajaron para investigadores basificados en departamentos de antropología, y tres para académicos adscritos a institutos interdisciplinarios de investigación científica. La mitad de los casos laborales refieren a instituciones del Distrito Federal y la otra mitad a instituciones del estado de Morelos, mientras que la residencia actual de las entrevistadas abarcaba un escenario más extenso: Distrito Federal, Estado de México, Tijuana y Monterrey.⁵ Las formas mediante las cuales fueron contratadas son las siguientes: directa por parte del centro de investigación —cuatro casos—,

solucionen problemas y necesidades nacionales (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, <http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt>).

⁴ El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) —creado el 26 de julio de 1984— se impulsó para incrementar los ingresos económicos de los investigadores con base en su productividad y participación en la formación de recursos humanos; esta medida compensatoria se desarrolló ante la disminución de la capacidad adquisitiva de los salarios como consecuencia de la reestructuración del modelo económico de finales de la década de 1980 en adelante (Didou y Gérard, 2010). El monto de las retribuciones se determina por comisiones de pares quienes asignan a los investigadores una de las cinco categorías meritocráticas existentes: candidato, investigador nivel I, II y III, e investigador emérito.

⁵ Se omite el nombre de las entidades para las cuales trabajaron las entrevistadas buscando preservar su identidad, también para evitar una equívoca asociación de las condiciones de trabajo enunciadas como exclusivas de determinadas instituciones.

mediante Conacyt —dos—, a través de arreglos informales —dos—; no obstante, tres de las entrevistadas han transitado por más de una forma de contratación. En la elección de entrevistadas se buscó que éstas hubiesen trabajado bajo distintas formas de contratación y en periodos diferentes dentro de sus trayectorias laborales y académicas. De las ocho asistentes entrevistadas sólo una continuaba desempeñándose como ayudante al momento de realizar la entrevista, ello permitió obtener una valorización y perspectiva sobre el trabajo como ayudantes a la luz de sus actividades actuales —estudios de posgrado u otro empleo—. A su vez, estos casos se entrecruzan con pláticas informales sostenidas con otros ayudantes, y con once fichas de trayectorias laborales de asistentes de investigación recabadas por la Comisión Intergeneracional sobre el Ejercicio Profesional de la Antropología (CIEPA);⁶ por lo que este artículo se sustenta en diecinueve testimonios obtenidos en el año 2015.

Asimismo, la información empírica se vio fortalecida con la revisión de fuentes documentales sobre flexibilización del trabajo, división sexual del trabajo académico, trabajo juvenil y perfiles institucionales de los estudiantes de antropología. Se comenta que en la búsqueda de materiales de consulta fue notable una ausencia de registros institucionales sobre esta forma concreta de trabajo dentro de la (re)producción académica; siendo una excepción el informe de escolarización y trabajo de alumnos de la licenciatura en antropología social —generaciones 1998 y 2003— de la Universidad Autónoma Metropolitana, en el cual el trabajo de ayudante de investigación aparece de manera significativa. De ahí que este escrito sea una invitación para conocer dicha problemática desatendida pero no agotada con el presente artículo, que requerirá de la suma de posteriores esfuerzos —incluidos otros de la autora— con miras a una mayor sistematización y profundidad.

⁶ Comisión conformada a mediados de 2015 que actualmente elabora un diagnóstico integral sobre la inserción en el mercado laboral —profesional y no calificado— de las distintas generaciones de antropólogos en México. Las once fichas de CIEPA sobre ayudantes de investigación en UAM fueron recabadas por la doctora Patricia Legarreta Haynes, a quien agradezco el facilitarme dicha información.

La división genérica del trabajo académico

En tanto que la composición de género de las ayudantías de investigación está ocupada principalmente por mujeres, puede considerarse que se trata de un trabajo genéricamente perfilado. Dicha concentración es correlativa al hecho de que la antropología es una disciplina feminizada en cuanto a su estudiantado. No obstante en todas las disciplinas hay hombres y mujeres matriculados, prevalecen disposiciones sociales que favorecen el que mujeres y varones se inscriban de manera diferencial en determinadas áreas del conocimiento (Papadóulos y Radakovich, 2007). Los terrenos disciplinarios “tradicionalmente considerados femeninos” son la educación, algunas áreas de la salud, ciencias sociales (Hernández, 2009: 288) y humanidades.⁷ En el caso de las carreras y puestos de trabajo, en los cuales ha cambiado la composición de género, puede añadirse una segunda hipótesis relacionada con la jerarquización social y económica de las profesiones. Mientras más centrales para la sociedad y el Estado sean las disciplinas, tanto menos están representadas por las mujeres; por consiguiente, en ocasiones lo que parece una conquista de género implica la ocupación de un “barco que se hunde” o que está en riesgo de hacerlo (Beck, 1998, en Rodigou et al., 2009: 28).

Para el caso de la antropología en México, es notable su pérdida de centralidad como disciplina ante la sociedad y el Estado para la instrumentación de políticas públicas, y la consiguiente dificultad de sus egresados para incorporarse al mundo del trabajo calificado. Una tercera cuestión es que, aun cuando la mayoría de los egresados de las licenciaturas en antropología social son mujeres y a nivel global en México hay más mujeres con posgrados que hombres,⁸ el porcentaje de investigadores basificados y con trayectorias más destacadas es predominantemente masculino.⁹ En cuanto a nuestras entrevistadas,

⁷ En 1983, el 43% de los estudiantes de ciencias sociales y administrativas y 58% de los de humanidades y educación en México eran mujeres; en 2006 la cifra ascendió a 58% y 68%, respectivamente (Bustos, 2012: 29).

⁸ Mientras que en 1970 sólo 13% de mujeres cursaba un posgrado en México, para el 2007, componían 49% del total de la matrícula (Evangelista et al., 2012: 11).

⁹ Los puestos de investigación científica y tecnológica en México para el año 2010 agrupados en el sistema de Centros Públicos de Investigación (CPI) del Conacyt

siete de las ocho trabajaron para investigadores varones. A su vez, aunque “en la mitad de los países latinoamericanos las mujeres están mejor representadas en el ámbito del trabajo científico que en el mundo laboral en general” (Rodigou et al., 2011: 27), en los ámbitos académicos también ocupan los trabajos más flexibles y de menor prestigio social y reconocimiento curricular.

Esta reproducción genérica del trabajo académico ha llevado a que éste se convierta en un tema de creciente interés, en el cual las pesquisas se han enfocado en las desigualdades existentes en el acceso a los puestos basificados de investigación, docencia y toma de decisiones (Evangelista et al., 2012), o bien, en los sesgos genéricos en las evaluaciones de la calidad académica (Izquierdo et al., 2008; Bustos, 2012). No obstante, han desatendido el estudio de su reproducción dentro de los trabajos académicos flexibles y temporales como son las ayudantías de investigación que, aparte de una dimensión de género, tienen como condicionante un rango etario.

Trabajo y juventud entre los ayudantes de investigación

Además de un perfil de género, puede apreciarse que las ayudantías de investigación ocurren en periodos específicos dentro de las trayectorias biográficas y escolares de quienes las ocupan. Por ello, nos interesa conocer qué conlleva para los jóvenes universitarios trabajar como ayudantes de investigación. Sobre todo cuando el trabajo juvenil suele ser considerado un irruptor dentro de las trayectorias educativas, capaz de generar deserciones y rezagos al disminuir el tiempo dedicado a los estudios.

El rango etario que determina quién es o no joven varía: para la Organización de Naciones Unidas (ONU) y para el Banco Mundial (BM), éste va de 15 a 24 años; mientras que para el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) y el Instituto Mexicano de la Juventud

estaban integrados en 36% por personal femenino y 64% masculino; ostentando los varones las categorías académicas más altas; entre más baja es la categoría académica hay mayor concentración de mujeres. En 2009 había 48 mujeres candidatas al SNI por cada 100 hombres y, respectivamente, 48 en el nivel I, 36.6 en el nivel II y 21.8 en el nivel III por cada 100 varones (Evangelista et al., 2012).

(Imjuve), comprende de 12 a 29 años.¹⁰ Sin embargo, el interés de este artículo se enfoca sobre un sector específico de jóvenes: aquellos que han trabajado como ayudantes de investigación en el transcurso de su educación superior, y que al momento de iniciar sus labores tenían más de 18 y menos de 30 años.

En cuanto a la conjunción entre trabajo y educación superior, idealmente se procura que “el periodo de estudios universitarios constituy[a] una moratoria social” en la incorporación de los jóvenes al mercado laboral (Arúe, 2001: 152), con el objetivo de lograr su profesionalización y un incremento de sus posibilidades de ingresar a un trabajo calificado. Mas, los universitarios que trabajan mientras estudian no son casos aislados. Por dar un ejemplo, la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) unidad Iztapalapa dio seguimiento a alumnos de la licenciatura en antropología social de las generaciones 1998 y 2003, y mostró que 75% y 63% trabajó durante sus estudios, 44.4% y 52.6% lo hizo durante toda su carrera, 11.1% y 21.1% a la mitad de sus estudios, 33.3% y 26.3% el último año formativo y 11.1% —en ambos casos— de manera ocasional (UAM, 2008: 69).

Pese a que la ocupación laboral es frecuente entre los jóvenes universitarios, se aprecian rupturas entre los trabajos por los cuales optan antes de ingresar a la universidad y aquellos bajo los cuales laboran en el transcurso o al final de sus licenciaturas (De Garay, 2009). Esto no sólo porque han adquirido competencias en rubros específicos de conocimiento, sino también porque procuran que sus trabajos sirvan como capacitaciones a nivel curricular y en la adquisición de conocimientos prácticos susceptibles de capitalizarse profesionalmente.

Yo empecé a trabajar a los 17 años como entrenadora de natación, como monitora de niños. Trabajé de eso hasta los 20, cuando entré a la universidad [...]. [De allí] no trabajé hasta el 2007, que fui ayudante (entrevista, México, D.F., 16 de diciembre de 2014).

¹⁰ Sobre los rangos etarios para cada entidad, véase la Ley del Instituto Mexicano de la Juventud (<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/87.pdf>) y las páginas relativas en Inegi (<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2014/juventud0.pdf>), la Unesco (<http://www.unesco.org/new/es/popular-topics/youth/>), y el Banco Mundial (<http://www.bancomundial.org/temas/juventud/>).

Un segundo estudio da seguimiento a alumnos de todas las licenciaturas de tres divisiones de la UAM unidad Azcapotzalco durante los años 2004 a 2007. En éste se muestra que 42% trabajó al iniciar sus estudios en actividades no relacionadas con sus carreras; cuatro años después, la proporción disminuyó a 28.7% (ídem: 16). En el caso de las entrevistadas seleccionadas para este trabajo, cinco de ellas ya contaban con experiencia laboral no calificada, mientras que en tres representó su primer empleo. En cuatro casos la motivación laboral fue la necesidad de conseguir un empleo, aunada al deseo de trabajar en un campo ligado a su profesión; para la otra mitad dichos trabajos representaron una ruta necesaria en su postulación a un posgrado o dentro de su formación en el oficio de la investigación.

A su vez, los jóvenes que son contratados como ayudantes de investigación se hayan en momentos determinados de sus trayectorias escolares, ya sea cursando sus últimas materias, en condición de pasantes, tesisistas o recién titulados. Ello se explica, por un lado, porque los investigadores prefieren contratar a estudiantes avanzados en sus créditos escolares, con la idea de que ya poseen un corpus académico base para desempeñar sus labores; aunque, como veremos más adelante, éstas no necesariamente sean especializadas.¹¹ Por otro lado, de manera correspondiente para algunos jóvenes, la conclusión de sus créditos escolares implica la suspensión de los apoyos económicos familiares que no contemplaron el tiempo de escritura de las tesis ni el tiempo posterior a su titulación.

Para los alumnos que trabajaron a la par que estudiaban, ser ayudante de investigación sólo representó la sustitución de un trabajo por otro de mayor calificación curricular, aun si la remuneración pudiera

¹¹ En ocasiones también existen restricciones sobre su contratación. En el caso de los ayudantes convenidos como parte de las prestaciones que otorga Conacyt a los Investigadores Nacionales nivel III o Eméritos, los candidatos deben estar “inscritos al momento de ingresar la solicitud, en un programa de licenciatura o de posgrado [...] o haber concluido esos estudios durante el año inmediato anterior” (Artículo 79 del Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores). En otros casos se exige que cuenten con un mínimo de 50% de créditos cursados, y los ayudantes con estudios de posgrado deben ser recién egresados o tesisistas sin beca, puesto que no pueden recibir de manera simultánea una beca de estudios y una beca por trabajo provenientes de la misma entidad, y Conacyt es el principal ente financiador de becas de posgrado en México.

ser más baja que la que antes percibían. Un salario promedio de asistente ronda entre uno y tres salarios mínimos mensuales, de 2,103 a 4,700 pesos, y la regularidad es que carezcan de complementos salariales como aguinaldos o vales de despensa, entre otras prestaciones en especie.¹² En el caso específico de UAM-Iztapalapa, CIEPA encontró tres rangos de ingreso vigentes en 2015, correspondientes a 2,300, 6,000 y 7,000 pesos mensuales, algunos sujetos a declaración de impuestos y emisión de recibos por honorarios profesionales. No obstante, pese a su baja remuneración, los jóvenes optan por estos trabajos en búsqueda de incrementar otras formas de capital —social y cultural— bajo la expectativa de forjarse una carrera académica. De igual modo, los profesores procuran fomentar entre su estudiantado la importancia de participar dentro de proyectos de investigación como un paso ineludible dentro de su formación académica, y reproducen la idea de que quienes sean contratados como asistentes conformarán un estudiantado “elegido” o “privilegiado”. De las ocho entrevistadas, seis respondieron a invitaciones expresas de sus profesores, sólo una se autopostuló mediante el envío de su currículum y otra atendió a una convocatoria por recomendación de su coordinadora de estudios.

Era mi directora la que me recomendó, ella fue quien me impulsó. Me dijo, “esto es importante si quieres entrar a una maestría”. Ella fue quien me fue orientando; porque sales y no sabes qué pasos debes seguir para formarte una carrera que más o menos te permita vivir de eso (entrevista, México, D.F. / Toluca, Estado de México, vía Skype, 15 de enero de 2015).

Alrededor del tercer semestre, cuando estábamos todavía en el tronco común, una profesora nos dijo que aquellos que quisiéramos continuar una carrera dentro de la investigación —como es la

¹² Los investigadores nacionales nivel III y eméritos pueden elegir entre tener dos ayudantes: uno que perciba un salario y otro que perciba dos; o bien, tener sólo uno que reciba de dos a tres salarios mínimos mensuales. El apoyo económico otorgado a nivel nacional se basa en el salario mínimo general para el Distrito Federal, que en 2004 era de 1,357.20 pesos; en 2007 de 1,517.10; en 2009 de 1,644; en 2011 de 1,794.60; en 2013 de 1,942.80, y en 2015 de 2,103 pesos.

antropología— teníamos que sumergirnos en un ambiente de investigación [...]. Ella nos contactó con [un investigador] para realizar trabajo de campo (entrevista, México, D.F./Cuernavaca, Morelos, vía Skype,¹³ 17 de diciembre de 2014).

El doctor me dio clase en el último semestre de la licenciatura [...] yo no era de los mejores promedios, era regular nada más. Pero el último día [nos] dice, “mi asistente se va y me gustaría que alguno de ustedes fuera mi nuevo asistente, yo les voy a mandar un correo y a la persona que elija me tiene que decir si sí o si no, sino me voy a ir con alguien más”, en ese momento yo nunca pensé que me iba a elegir a mí. Era la media noche, ya mis papás estaban dormidos cuando recibí su correo, [...] yo quería gritar, quería que alguien me asesorara, entonces corr[í] al cuarto de mis papás y les digo [...] ¿qué hago?, le escribí [al profesor] y me presenté a la entrevista (entrevista, México, D.F./Tijuana, Baja California, vía Skype, 18 de enero de 2015).

La que era coordinadora en ese momento de la licenciatura me dijo que ella veía mi actitud para investigar; me había visto muy activa organizando eventos y seminarios, y pues fue ella quien me propuso. Revisé la gaceta de la UAM y postulé (entrevista, México, D.F., 16 de diciembre de 2014).

Además de lo ya señalado, hay otras causas que incentivan a los jóvenes a desempeñarse como ayudantes de investigación. En algunos casos, ante la indecisión sobre qué tema de tesis investigar o ante la espera de concluir sus trámites de titulación y/o postular a un posgrado, ésta representa una alternativa contra el vacío curricular; mientras que en

¹³ Todas las entrevistas a ayudantes que trabajaron para investigadores o centros de investigación en el Distrito Federal se llevaron a cabo de manera presencial, y aquellas a ayudantes que laboraron en el estado de Morelos se hicieron vía Skype. De las cuatro ayudantes que trabajaron en dicho estado, sólo una continuaba en él, las demás se encontraban por razones de estudio de posgrado —dos casos— o de trabajo —un caso— en otros estados de la República, en las ciudades de Toluca y Tijuana. *Skype es un software por medio del cual se pueden realizar llamadas telefónicas y de video entre computadoras en cualquier parte del mundo.

otros, la condición de tesista y la de ayudante de investigación coexisten, pues hay directores de tesis que invitan a sus tutorados a trabajar con ellos o, incluso, es en el ejercicio de sus labores que los ayudantes sin tema de tesis eligen una temática afín o no a las de los investigadores para quienes trabajan, y en la que éstos pueden llegar a asumir su tutela o dirección.

Asimismo, no debe desestimarse la vinculación entre el trabajo y la construcción de identidades profesionales, siendo la juventud una etapa clave en ello. En el caso que nos ocupa, el trabajo de ayudante de investigación desempeñado por jóvenes se relaciona con el sentido mismo de formación académica e implica el ejercicio en calidad de aprendiz del oficio de la investigación. Sin embargo, “las investigaciones sobre jóvenes los enfocan fuera del ámbito escolar, [y] los estudios escolares enfatizan las trayectorias académicas [...] [sin tomar en cuenta] los procesos de subjetivación, de construcción de identidad o de autoría del yo” (Weiss, 2012: 136) que ocurren entre los jóvenes como parte de los procesos educativos y de ejercicio laboral por los que atraviesan.

Identidad y trabajo

Sin apelar a una definición pormenorizada del concepto de identidad, para fines del presente artículo aquí es pensada en tanto su función de subjetivación de las relaciones sociales —laborales, educativas, de género, clase social, étnicas, etarias, de pertenencia nacional, etcétera—, a través de las cuales los sujetos erigen, por auto-reconocimiento y hetero-atribución, determinadas concepciones de sí mismos y de las pertenencias sociales significativas que los constituyen en su individualidad y como miembros de grupos sociales. Pero ¿de qué manera se relaciona el trabajo con la identidad? Siguiendo a Sewell, la identidad de oficio constituye una de las formas históricas más duraderas de identidad colectiva (Sewell, 1983, en Dubar, 2001), ya sea bajo la forma de castas o trabajos corporativizados que definen a la totalidad de los sujetos por su participación laboral, de los movimientos sociales que toman la pertenencia laboral como bandera de lucha política, o de la forma en que el trabajo se erige como un medio para la distinción social. En suma, el trabajo puede tomar cuatro figuras: “de identidad

—cultural—, de categoría —oficio—, instrumental —de clase— y de estatus” (ídem: 8).

No obstante, el trabajo forma parte importante de algunas de las configuraciones identitarias; distintos fenómenos de orden social, económico y político han devenido en su precarización, y en la consecuente ruptura del concepto de trabajo entendido como carrera o como signo de identidad. Anteriormente, la estabilidad laboral conformaba un eje estructurante de los proyectos de vida, de las representaciones sociales y de las perspectivas de los jóvenes sobre su desarrollo profesional. Como recuerda Richard Sennett (2000), esta transición encuentra su expresión simbólica a nivel lingüístico en el inglés, lengua en que se transitó del uso común de la palabra carrera —*career*— a la de empleo —*job*—. En su acepción original, el primer término nombraba el camino de los carruajes, y posteriormente se utilizó para referir a la trayectoria profesional de toda una vida. En contraparte, *job* designa un pedazo o fragmento de un objeto, y en la actualidad irónicamente expresa cómo a lo largo de la vida las personas ya no forjan carreras profesionales, sino que acumulan fragmentos de trabajo (Sennett, 2000).

De manera semejante acontece con la devaluación de los títulos académicos, los cuales ya no garantizan que a mayor escolaridad se incrementen las posibilidades de conseguir un buen trabajo o de ejercer profesionalmente en un rubro profesional afín. Por lo tanto, los jóvenes universitarios se debaten ante “la pérdida de representaciones de la realidad construidas en torno a ciertas certezas —como el valor del estudio y del trabajo— en la configuración de un proyecto personal y social” (Marín, 2004: 50), así como en la necesidad de aceptar trabajos precarios y temporales, desligados uno del otro, y en cuyo desempeño los capitales que recibieron en su formación escolar no son indispensables.

También en la antropología hay una ruptura en cuanto a su identidad como disciplina, pues se desdibuja la especificidad de uso de metodologías intensivas de trabajo de campo cualitativo y el abordaje de temáticas antes consideradas “propias” de ella —cultura, identidad, pueblos indígenas, sociedades campesinas, entre otras—. A su vez, fuera de los ámbitos académicos existe una notable falta de percepción pública de qué es lo que hacen los antropólogos (Shore, 2006). De esta

manera, sigue recayendo con mayor fuerza la esencia de la identidad disciplinaria en el rubro de la investigación, donde se tiene como escenario ideal el desempeño laboral dentro de las esferas de reproducción académica. A ello debe sumarse que el trabajo está ligado a asignaciones sociales que permiten valorizar o desvalorizar a los sujetos de acuerdo con su dedicación o no al trabajo —el trabajo desde una perspectiva moral o ética—, la percepción de tipos de trabajo bajo parámetros de (in)deseabilidad y el peso que éstos juegan en la concepción del éxito profesional, en el desarrollo de las capacidades personales y en la percepción de la utilidad o valía de sí mismos.

Los estudiantes en curso y los recién titulados que se desempeñan como ayudantes de investigación son incorporados como recolectores de datos etnográficos, o bien, como ayudantes, partiendo de la premisa de que aún se encuentran en proceso de formación. Es así que, en su ejercicio profesional, los jóvenes atraviesan por posiciones y jerarquías en las cuales adquieren, asumen e internalizan conocimientos, significados, normas y valores (Weiss, 2012: 141) ligados a una profesión. Sin embargo, ¿qué implicaciones tiene, para los ayudantes de investigación que desean formarse como investigadores y han orientado su vocación e identidad profesional a ello, no desempeñar labores de investigación en el ejercicio práctico de sus funciones?

Flexibilización laboral, juventud y trabajo académico

Hasta este punto hemos delineado tres coordenadas del tema que nos ocupa: división sexual del trabajo académico, juventud, identidad y trabajo. Ahora, hace falta poner el acento sobre la flexibilidad laboral y la manera en que ésta repercute sobre un grupo etario en específico —los jóvenes— y en un sector de trabajo específico —el trabajo académico.

La palabra flexibilidad se ha extendido como adjetivo para nombrar la precarización laboral, pero también refiere a la capacidad de adaptación a las circunstancias y, por citar una de las alegorías más referidas, se puede pensar en la flexibilidad de un árbol que se dobla con el viento pero que, cuando éste ha cesado, vuelve a su forma original. Es así que, “en condiciones ideales, una conducta humana flexible debería tener la

misma resistencia a la tensión: adaptarse a las circunstancias cambiantes sin dejar que éstas lo rompan” (Sennett, 2000: 47). Dicho sentido de flexibilización se conjunta con la polivalencia de los trabajadores, es decir, la ruptura de la especialización a favor de la multitarea; en suma, la pérdida de saberes específicos —de oficio o de carrera— así como fragmentación de identidades y solidaridades laborales. Puesto que la duración de cada empleo es corta y en ocasiones incierta, a la vez que delinea una alternancia entre ocupaciones diversificadas y desempleo (De la Garza, Gayosso y Moreno, 2010), fomenta la competencia entre los trabajadores por conservar sus puestos de trabajo y beneficiarse de varios sistemas de estímulos y recompensas individuales.

A su vez, las nuevas formas de trabajo fracturan las formas establecidas del llamado “trabajo típico”, basadas en relaciones salariales estables y duraderas, por otras de trabajo precario denominadas “atípicas” o formas “particulares” o “específicas”: por tiempo determinado, personal de planta transitorio, empleos temporales cuya contratación se da por medio de empresas de servicios eventuales, así como pasantías o periodos de prueba, trabajos no registrados, clandestinos o ilegales (Neffa, 2010: 48). El trabajo de los ayudantes de investigación se puede ubicar dentro de las formas de trabajo específico o atípico. Algunos de ellos realizan labores al margen de contratos formalizados, es decir, acuerdos de palabra; otros trabajan mediante convenios renovables —incluso durante años— con el fin de que no acumulen antigüedad o prestaciones laborales; mientras que algunos son empleados por subcontratación. Tal es el caso de los ayudantes contratados por el Instituto Nacional de Antropología e Historia, quienes cada cinco meses y medio deben renovar sus contratos, asumiendo, entre uno y otro, intervalos de quince días sin remuneración. También es el caso de los asistentes contratados como parte de las prestaciones que asigna Conacyt a los investigadores nacionales nivel III y eméritos, siendo que esta entidad paga a los becarios los estímulos económicos por sus labores, pero no interfiere en la regulación de sus condiciones de trabajo, dejándolas a criterio de los investigadores.

Por lo tanto, además de formas precarizadas, la irregularidad contractual hace que el trabajo de los ayudantes de investigación constituya

una forma de empleo informal dentro del mercado formal laboral. Dicha precariedad se agrava ante el desconocimiento del universo numérico existente de ayudantes de investigación. Comenzando porque algunos de ellos carecen de contratos, mientras que otros son registrados como personal académico general, trabajadores eventuales o bajo otros rubros (Wilss, 2005: 2), como el de becario. Este último —ligado al mundo laboral— conlleva a que instituciones públicas y privadas “disfracen” retribuciones económicas insuficientes bajo la forma de becas y no de salarios; a la vez que permite que se legalice la falta de retribución de horas extras, días de descanso y ausencia de seguridad social (Escobar, 2009: 90, 97). A ello puede añadirse que los jóvenes, y entre ellos en particular las mujeres, se hayan más expuestos a la precariedad laboral, puesto que “a menudo reciben salarios por debajo de la media, así como ocupan puestos para los que cuentan con más o menos competencias de las exigidas para desempeñarlos” (OIT, 2013: 2).

En el caso de los estudiantes de antropología de las generaciones 1998 y 2003 de la UAM unidad Iztapalapa, los dos principales trabajos que ocuparon al momento de su egreso fueron: 50% empleados profesionales y 30.8% asistentes. Asimismo, 40% y 23.1% —respectivamente— trabajó por convenidos de tiempo determinado; 50% y 38.5% por obra determinada, y 10% y 38.5% por tiempo indeterminado (UAM, 2008: 60-63). De estas cifras se puede concluir que el trabajo como asistente es significativo entre los jóvenes antropólogos, y que entre un marco generacional y otro incrementó la incidencia del trabajo a destajo y temporal.

Para los ayudantes de investigación, la flexibilización laboral se expresa en su inestabilidad económica, en el desaprovechamiento de sus capacidades y bagajes académicos y metodológicos —al minimizarse el uso de sus competencias en favor de la reproducción de trabajos mecánicos y no especializados—, en las formas de su contratación y en la polivalencia de sus actividades, puesto que existe una indefinición formal sobre el trabajo a ser desempeñado, así como con respecto a los tiempos y horarios de trabajo y descanso. Esto permite que los investigadores puedan buscar a sus ayudantes los fines

de semana o en las noches, les soliciten que lleguen antes al trabajo y se vayan después o que acudan a sus domicilios particulares a laborar cuando los cubículos se hayan cerrado. Para esto, se desatienden los tiempos institucionales de asueto y descanso, sin que ello obligue a remuneraciones adicionales o reposición del tiempo extra trabajado.

No teníamos vacaciones. Aun cuando haya calendario institucional se trabajaba en su casa, [...] también me llama a las 10 u 11 de la noche que se le ha perdido algo, que necesita algo, [...] me llegó a marcar a la casa y me pedía llegar más temprano. [...] No respetaba la hora de comida, ésa siempre ha sido una gran traba, se acordaba que la comida era de tal a tal hora, pero siempre se ha extendido hasta tarde (entrevista, México, D.F., 16 de diciembre de 2014).

Ante ello, podrá decirse que los propios investigadores no están sujetos a horarios precisos de trabajo y que su actividad los lleva a ocupar gran parte de su tiempo libre a la reproducción académica. No obstante, el trabajo de los ayudantes no necesariamente involucra el aprendizaje de herramientas de investigación y, de acuerdo con las entrevistadas, la mayoría de su tiempo de trabajo implicó desempeñar labores ajenas al trabajo académico. Entre ellas, atender requerimientos burocráticos como redactar oficios, ordenar y actualizar currículums, apoyar en los informes de productividad de los investigadores, asumir labores secretariales como preparar café, comprar comida, atender llamadas telefónicas, sacar fotocopias o escanear lecturas para las clases de los profesores e incluso desempeñar funciones de asistentes personales, sin que estas últimas involucraran un pago adicional. Entre ellas, llevar agendas, realizar trámites y pagos bancarios ligados a la reproducción doméstica y familiar de los investigadores, ocuparse de declaraciones de impuestos y darle “vistazos ocasionales” a los domicilios de sus jefes cuando éstos salían de la ciudad por vacaciones o trabajo.

Tenía otro compañero que le ofrecieron ser ayudante de investigación, pero la investigadora le pedía de repente ir por los niños a la escuela, ir al Blockbuster a rentar los videojuegos y, escuchando varias

historias así, comprendo por qué después de cierta escolarización muchos piensan que ser ayudante de investigación ya no es un trabajo digno (entrevista, México, D.F./Toluca, Estado de México, vía Skype, 15 de enero de 2014).

Yo estaba muy verde, no relacioné que te invitan a ser ayudante de investigación, pero eres secretaria; en ese momento yo lo veía como algo muy chido porque [me decía], voy a trabajar [...] [y] porque no sé nada, porque es lo que te toca y yo asumía ese papel también (entrevista, México D.F., 19 de enero de 2015).

Pero además de lo ya señalado, la flexibilización laboral de los ayudantes de investigación es un espejo de la burocratización del trabajo académico de los investigadores, puesto que, con el fin de recibir remuneraciones más altas o permanecer en sus puestos de trabajo, éstos subordinan su ejercicio profesional a las reglas de los sistemas meritocráticos de compensaciones salariales con base en la productividad. Sistemas que cuantifican el número y relevancia de publicaciones, horas de clase impartidas, tesis titulados, distinciones obtenidas, presentación de avances de investigación en congresos, simposios o seminarios, por mencionar sólo algunos. Entre sus principales fuentes de financiamiento destacan las compensaciones internas establecidas por cada centro de investigación y docencia, así como los estímulos a la producción científica de las dependencias públicas a nivel estatal y nacional, siendo una de ellos el Sistema Nacional de Investigadores (SNI).

Aunque la intención de consolidar la producción científica en México tomó entre sus estrategias la certificación académica, se observan distintos impactos sobre su (re)producción. En un estudio llevado a cabo en la UAM, Comas (1999, en Montes, 2007: 12) concluyó que: “a) la evaluación indujo al profesorado a la dosificación de su producción anual para mantenerse en el programa de estímulos y optó por trabajos menos ambiciosos; b) no aumentó la calidad del trabajo, la obsolescencia de planes ni de programas de estudio; c) ni mejoró la vinculación” institucional. Por consiguiente, “el mismo instrumento indu[jo] a la recolección de constancias en una

dinámica de ‘me documento, luego existo’, a la falta de cooperación, al credencialismo, y al desarrollo de prácticas clientelares” (ídem: 3). Es decir, la burocratización del trabajo académico minó aquello que en teoría buscaba fomentar: su incremento cualitativo. Pero más allá del cuestionamiento sobre su eficacia o sobre su imposición como medida regulatoria,¹⁴ resalta el interés de los investigadores por ser acreditados mediante uno o más de estos sistemas, sin que ello signifique que estén en conformidad con sus lineamientos. El motivo para ello además de obtener remuneraciones salariales más altas, es acceder al prestigio, reconocimiento y autoridad académica que confieren las certificaciones y en las cuales recae —en ocasiones de manera excesiva— la valía del ejercicio profesional, puesto que quien no se haya certificado pareciera no poseer una producción científica relevante.

Como ya se comentó, se ha detectado la injerencia de relaciones de dones y favores entre los pares evaluadores, así como acuerdos de intercambio de referencias bibliográficas o invitaciones a publicar bajo la modalidad “tú me citas/ yo te cito” o “tú me publicas/yo te publico”; también de fabricación de constancias, presentación de resultados o avances de una sola investigación ante distintas instancias como si se trataran de estudios diferentes, entre otros. Por lo que las certificaciones no necesariamente reflejan de manera fiel la trascendencia de las producciones académicas o de las carreras profesionales. En consecuencia, el afán de los investigadores por atender dichas formas de regulación del trabajo académico incide sobre su propio ejercicio profesional, ya que deben dedicarle una proporción considerable de su tiempo laboral y personal a diseñar estrategias para acumular índices de producción. A su vez, esto se refleja sobre el trabajo de los ayudantes, pues éstos son utilizados como facilitadores de la certificación documental en su acepción más técnica y burocrática. Se

¹⁴ Aquí no me detendré al respecto, pero es necesario comentar que las retribuciones salariales por productividad, al ser ingresos adicionales al sueldo y cuyo origen proviene de fondos aportados por el gobierno federal, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP), no son susceptibles de intervención sindical. De allí que se consideren estrategias contra la negociación laboral colectiva. Asimismo, entre 1978 y 1982 se modificó la Ley Federal del Trabajo y se quitaron atribuciones a la planta académica para intervenir en asuntos laborales (Montes, 2007: 11).

disminuye, cuando no se nulifica, su participación en otras formas más especializadas de (re)producción académica: elaboración de materiales base para la investigación, como fichas y resúmenes, búsqueda, análisis o procesamiento de fuentes, trabajo de campo, involucramiento en la escritura de textos académicos y dentro de los seminarios impartidos por los investigadores. Por consiguiente, se vuelven reproductores de fases específicas del trabajo académico, o fragmentos de éste, ligados a su parte administrativa, y sin desarrollar un conocimiento del oficio de la investigación en su conjunto.

Estas políticas de certificación han sido estudiadas a la luz de la incidencia del neoliberalismo sobre la educación superior y la regulación del trabajo académico (Rondero, 2006; Jiménez, 2008, entre otros). Aunque autores como Acosta no las consideran expresiones de neoliberalismo académico sino de políticas de neointervencionismo estatal (Acosta, 2002), en tanto es el propio Estado quien introduce parámetros de gestión científica y educativa, mientras que el neoliberalismo apela a la idea de Estado mínimo en la regulación del mercado (ídem). Sin embargo, un punto desestimado por Acosta es que las políticas neoliberales no requieren de la ausencia del Estado; por el contrario, precisan de él para que las políticas estatales operen en función de las necesidades del mercado.

El sentido de trabajo entre los ayudantes de investigación

A pesar de que el trabajo de los ayudantes de investigación se encuentra atravesado por distintas formas de precarización laboral y de desacademización, es necesario indagar sobre el sentido que los jóvenes universitarios confieren a su propio empleo: “el por qué y para qué trabajan” (Guzmán, 2004). Como ya comentamos, el móvil económico no suele ser la principal ni la única razón por la cual los ayudantes de investigación se desempeñan como tales, lo cual no quiere decir que, pese a su baja remuneración, sea un ingreso significativo o necesario. Una de sus ventajas es el poder conciliar los tiempos de escolarización en aula con el trabajo mediante jornadas flexibles de éste, que en su acepción positiva permiten intercalar labores y cursos escolares con jornadas laborales. El hecho mismo de trabajar en la propia universidad

en la cual se estudia favorece dicho propósito, aunque también hay casos en los que se exige cubrir jornadas de trabajo en horarios establecidos que obligan a los jóvenes a ajustar su carga de materias o suspender sus estudios durante un tiempo.

En el año 2007 sólo estaba cursando dos materias. Tomaba mi primera clase a las 8 y salía a las 9, y de ahí llegaba al cubículo como 9.30 o 10, hasta que iniciaba mi segunda clase a mediodía. De ahí, me iba a mi segunda clase y regresaba después de comer. Yo perdía la noción de las horas que trabajaba porque trabajaba [con horario] alternado (entrevista, México, D.F., 16 de diciembre de 2014).

Más allá de criticar las condiciones precarias del trabajo de los ayudantes de investigación, éstos también refirieron aspectos positivos de su ejercicio laboral, como el incremento de su capital social y el acceso a redes de investigación locales y conectadas a nivel internacional. En el mundo del trabajo las redes de circulación de capital social tienen una gran incidencia en la búsqueda de trabajos (Granovetter, 1995), y en el caso específico del trabajo académico favorecen el acceso a becas y financiamientos, publicaciones y presentaciones en foros, convocatorias laborales e intercambios bibliográficos (Grediaga, 2009: 45). Para otras, aunque el trabajo no implicaba realizar labores especializadas consideran que aprendieron del método y disciplina académica de sus jefes, tuvieron acceso a recursos bibliográficos especializados que conformaban los acervos físicos y digitales de éstos, a la par que las trayectorias académicas de los mismos les servían de inspiración.

[Cuando ordené su currículum] del año 1970 hasta el 2013 [...] veía y me quedaba pensando el esfuerzo que debe significar tener cada papelito, si de por sí yo admiraba al doctor, ahora lo admiraba más; yo pensaba, *yo también quiero tener todas estas cajas* [de constancias y publicaciones].

Todo [dentro de su producción] seguía una línea, todo tenía congruencia, [...] al organizar su currículum pude ver que son cosas

que le permiten hacer bien su trabajo (entrevista, México, D.F./Tijuana, Baja California, vía Skype, 18 de enero de 2015).

Asimismo, los ayudantes de investigación pueden acceder a cartas de recomendación de investigadores reconocidos, las cuales les brindan mayores oportunidades de acceso a un posgrado o a un trabajo. Sin embargo, algunos ayudantes de investigación no desean desarrollar una carrera académica e ingresar en ocasiones a un posgrado representa una alternativa económica —debido al acceso de becas— o incluso una coartada para renunciar a sus trabajos como asistentes.

No era mi intención entrar a la maestría, mi intención salió a raíz de ser asistente. Me dije a mí misma: *no podemos estar así*, y la puerta de salida fue la maestría. [Ser asistente] es el paso necesario para ingresar a la maestría. A lo mejor no se dificulta más entrar a una maestría, pero sí facilita que consigas más rápido una carta de recomendación, y también importa de quién hayas sido asistente, porque hay nombres que pesan más que otros y, si trabajas para gente importante, quizá se te abren otras puertas (entrevista, México, D.F., 16 de enero de 2015).

Siete de las ocho entrevistadas solicitaron cartas de recomendación a sus jefes con fines de ingresar a un posgrado; seis de las cuales fueron admitidas. Sólo a una entrevistada le fue denegada su carta en el momento que la requería, aduciendo que ello implicaría el abandono de sus labores tres meses antes del término de su convenio anual, pese a que éste era susceptible de revocación en cualquier momento, pues llevaba ya tres años trabajando para el mismo investigador. Una experiencia similar referida por otra asistente fue la demora de su director de tesis y jefe para titularla, pues aun cuando su tesis ya estaba aprobada, éste continuamente postergaba su examen con el fin de que siguiera desempeñándose como su ayudante. Con excepción de los dos casos ya referidos, el resto de las entrevistadas comentaron que sus jefes les facilitaron el apoyo que requerían y en el momento que lo solicitaron para sus postulaciones laborales y académicas, al tiempo que aceptaron

sin recelos o represalias el término de sus labores. También consideran que, aunque gran parte de sus labores fueron de corte administrativo, de gestión burocrática y ejercicio secretarial, su trabajo les ha favorecido a nivel curricular. De igual modo, aquellas que trabajaron para investigadores reconocidos encuentran que otros compañeros de estudio, profesores y colegas, confieren a su experiencia laboral un valor agregado, como si el prestigio de los investigadores para quienes trabajaron se tradujera en prestigio curricular para ellas.

Mis compañeros de generación me decían, “¿cómo te va con el doctor tal, él es tan famoso...”, luego él salía en la tele [...], una vez estando en [el área de estudio] llegaron las estudiantes de maestría y comienzan a preguntar quién es la ayudante del Dr. _____, y les digo que soy yo, y que me dicen muy emocionadas, “¿qué se siente trabajar para él?”, lo decían como si tratara de una estrella, de Ricky Martin o algo así, ¿no? [...] Sí me daba gusto cuando él no estaba y llamaban de Televisa [...] y querían saber si el doctor podía hablar en un reportaje [...] o del Instituto Nacional de las Mujeres para una entrevista, me parecía muy gratificante porque lo que estábamos trabajando ahí no sólo se quedaba en el ámbito académico sino que se discutía en otras esferas (entrevista, México, D.F./Tijuana, Baja California, vía Skype, 18 de enero de 2015).

Otro punto se relaciona con el hecho de que el trabajo de ayudante de investigación involucra labores de comunicación y vinculación con otros investigadores, estudiantes y personal administrativo, hecho que favorece su mayor visibilidad gremial. No obstante, las entrevistadas también consideraron que éste es un trabajo propio de momentos específicos dentro de una carrera académica, ya que ejercer el mismo trabajo después de haber obtenido un título de posgrado es visto en términos de una devaluación personal y curricular.

Cuando era estudiante pensaba que esa chamba era complicadísima [...] [y pienso que] en la licenciatura tiene su valor simbólico; pero ya he escuchado a varias compañeras que ya están en la maestría

que [dicen que], como es un trabajo talachero, [...] no volverían a hacerlo [...]. Por lo mismo, he visto que poca gente ya con maestría hace ese trabajo. Ya cuando pasan a la maestría, ya es denigrante (entrevista, México, D.F./Toluca, Estado de México, vía Skype, 15 de enero de 2015).

Por lo tanto, puede verse que el trabajo se ejerce, se vive y se significa de manera distinta en momentos específicos de los ciclos vitales a nivel educativo, laboral y biológico (De la Garza, 2011), lo que incide en el grado de satisfacción, en las expectativas y concepciones cambiantes que puedan tener los trabajadores sobre el trabajo digno y su profesionalización.

Conclusiones

A través de este estudio preliminar se han delineado algunos puntos centrales, como la feminización del trabajo académico precarizado y la concentración de jóvenes estudiantes —en formación o recién egresados— en trabajos flexibles, que dejan traslucir los vacíos legales que hacen posible la indefinición formal de las jornadas de trabajo, días de asueto y labores a ser desempeñadas por los ayudantes de investigación.

También se aprecia que la burocratización del trabajo académico de los investigadores incide sobre el de los ayudantes de investigación pues, en aras de satisfacer las políticas meritocráticas de productividad científica, los investigadores requieren del soporte de sus ayudantes para labores no académicas —ordenar y actualizar currículums, transcribir ponencias, recoger constancias, realizar fotocopias, imprimir y entregar documentos, entre otras— en cuya ejecución ocupan la mayor parte del tiempo laboral de sus asistentes, en detrimento del dedicado al desarrollo de sus competencias profesionales.

Esto lleva a cuestionar el trabajo de asistente a la luz del modelo de aprendiz, que en el ejercicio cotidiano de sus labores adquiere y perfecciona un oficio bajo la tutela de un maestro; en este caso, de un investigador de quien se pretende aprenda el oficio de la investigación.

Aunado a esto, los apoyos institucionales para la contratación de asistentes no sólo facilitan a los investigadores su producción científica, sino que se espera que ellos mismos contribuyan a la formación de cuadros generacionales de jóvenes susceptibles a convertirse en futuros investigadores.

Aunque entre las ayudantes entrevistadas hay insatisfacción con respecto a las labores que desempeñaron, consideran que obtuvieron a cambio una compensación curricular —acceso a cartas de recomendación, presencia dentro de institutos de investigación o departamentos académicos y prestigio tras haber trabajado para determinados investigadores de renombre—, al tiempo que, a partir de entrevistas de trabajo y de ingreso a posgrados, han constatado que pese al contenido no calificado de sus labores, el trabajo como ayudante de investigación ligado a momentos específicos de una trayectoria escolar y laboral está embestido de cierto valor simbólico.

Cabe señalar que la crítica sobre la flexibilización laboral de un sector específico de trabajo juvenil ligado a la reproducción académica no desestima que éste conforma un trabajo alternativo al trabajo no calificado y que, además, cuenta con reconocimiento curricular susceptible de capitalizarse en beneficio de las trayectorias académicas de quienes lo ejecutan.

Sin embargo, esto no exime la necesidad de un autoanálisis socio-profesional con el mismo rigor crítico con que observamos otras formas precarias de trabajo en aras de un ejercicio antropológico sobre la antropología y en congruencia con nuestra propia ética profesional. Misma que debe invitarnos a no desaprovechar las oportunidades de deconstruir las relaciones laborales y profesionales presentes en nuestro gremio, y de las cuales participamos, de una u otra manera, estudiantes, profesores, profesionistas independientes, ayudantes de investigación e investigadores.

Bibliografía citada

- Acosta Silva, Adrián, 2002, “El neointervencionismo estatal en la educación superior en América Latina”, en *Sociológica*, mayo-agosto, año 17, núm. 49, pp. 43-72.
- Arué, Raúl Luis, “Trabajo, estudiantes y graduados universitarios. Una relación temprana y conflictiva”, en *Educación, Lenguaje y Sociedad*, diciembre, vol. VIII, núm. 8, pp. 151-169.
- Bustos Romero, Olga, 2012, “Mujeres en la educación superior, la academia y la ciencia”, en *Academia Mexicana de Ciencias*, julio-septiembre, vol. 63, núm. 3, pp. 22-33.
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, “El conacyt”, disponible en <http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt> [consultado en línea el 4 de septiembre de 2015].
- De Garay, Adrián, 2009, “Entre los tiempos de las instituciones y los tiempos de los jóvenes universitarios”, en *Casa del Tiempo*, octubre, vol. II, núm. 24, pp. 13-16.
- De la Garza Toledo, Enrique, 2011, “Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la reproducción inmaterial”, en *Nueva Sociedad*, marzo-abril, núm. 232, pp. 50-70.
- De la Garza, Enrique, José Luis Gayosso Ramírez y Saúl Horacio Moreno, 2010, “La querrela de las identidades: ¿pasado sistemático, presente fragmentario?”, en Enrique de la Garza y Julio César Neffa (coordinadores), *Trabajo, identidad y acción colectiva*, Plaza y Valdés Editores, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Clacso, México, pp. 9-42.
- Didou Aupetit, Sylvie y Etienne Gérard, 2010, *El Sistema Nacional de Investigadores, veinticinco años después. La comunidad científica entre distinción e internacionalización*, Anuies, México.
- Dubar, Claude, 2001, “El trabajo y las identidades profesionales y personales”, en *Trayectorias ocupacionales y mercado de trabajo*, año 7, núm. 13, pp. 5-16.
- Escobar Rodríguez, Sara Monserrat, s/f, *Protección jurídica en material laboral a favor de los becarios de investigación*, tesis de licenciatura en derecho, Universidad Lasallista Benavente, Celaya, Guanajuato.

- Evangelista García, Angélica, Ronaldo Tinoco Ojanguren y Esperanza Tuñón Pablos, 2012, "Género y ciencia en México", en *Academia Mexicana de Ciencias*, julio-septiembre, vol. 63, núm. 3, pp. 8-15.
- Granovetter, Mark, 1995, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*, University of Chicago Press, Chicago.
- Grediaga Kuri, Rocío, 2009, "Redes y producción de conocimiento", en *Reencuentro: Investigación educativa en la UAM*, agosto, núm. 55, pp. 45-57.
- Guzmán, Carlota, 2004, "Los estudiantes frente a su trabajo. Un análisis en torno a la construcción del sentido del trabajo", en *RMIE*, julio-septiembre, vol.9, núm. 22, pp. 747-767.
- Hernández Vega, Gabriela, 2009, "Reseña de Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe", en *Revista de Historia de la Educación Latinoamericana*, vol. 13, pp. 286-288.
- Izquierdo, María Jesús, Francisco José León y Enrico Mora, 2008, "Sesgo de género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica", en *ArXius*, diciembre, núm. 19, pp. 75-90.
- Jiménez Nájera, Yuri, 2008, "Reestructuración neoliberal de la Educación Superior y Trabajo Académico: saldos iniciales en el caso de México", en *EduDoc. Centro de Documentación sobre Educación*, ITESO, Guadalajara.
- Marín, Leticia, 2004, "El sentido del trabajo como eje estructurante de la identidad personal y social: el caso de jóvenes argentinos", en *Fundamentos en Humanidades*, segundo semestre, año 5, núm. 10, pp. 43-52.
- Montes Silva, César, 2007, "Evaluación y burocracia: medir igual a los diferentes", en *Revista de la Educación Superior*, vol. XXXVI, núm. 3, pp. 7-24.
- Neffa, Julio César, 2010, "La transición desde los 'verdaderos empleos' al trabajo precario", en Enrique de la Garza y Julio César Neffa (coordinadores), *Trabajo, identidad y acción colectiva*, Plaza y Valdés Editores, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Clacso, México, pp. 43-80.

- Organización Internacional del Trabajo, 2013, *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013*, OIT, Ginebra.
- Papadópolos, Jorge y Rosario Radakovich, 2007, “Educación superior y género en América Latina y el Caribe”, en *Informe sobre la Educación Superior en América Latina 2000-2005*, Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe, Venezuela, pp. 117-128.
- Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores, Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, Poder Ejecutivo, Diario Oficial de la Federación, Publicado el miércoles 26 de diciembre de 2012 (vigente), disponible en <http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt/convocatorias-y-resultados-conacyt/convocatorias-sistema-nacional-de-investigadores-sni/marco-legal-sni/reglamento-sni/841-reglamento2013-1/file> [consultado en línea el 1 de diciembre de 2014].
- Rodigou Nocetti, Maite et al., 2011, *Trabajar en la Universidad. (Des)igualdades de género por transformar*, Universidad Nacional de Córdoba, Córdoba.
- Rondero López, Norma, 2006, “Modos de regulación del trabajo académico en las Universidades mexicanas: de la regulación laboral a la académica”, en *Revista Denarius*, núm. 13, pp. 125-149.
- Sennett, Richard, 2000, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama, Barcelona.
- Shore, Chris, 2006, “La crisis de identidad de la antropología: la política de la imagen pública”, en *Bricolage*, año 4, núm. 6, pp. 58-65.
- Silva Montes, César, 2007, “Evaluación y burocracia: medir igual a los diferentes”, en *Revista de la Educación Superior*, julio-septiembre, vol. XXXVI, núm. 143, pp. 7-24.
- Universidad Autónoma Metropolitana, 2008, *Seguimiento de egresados. Generaciones 1998 y 2003*, Licenciatura en Antropología Social, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad

- Iztapalapa. México, Sistema de Información de Estudiantes Egresados y Empleadores, Encuesta de egresados 1998 y 2003, disponible en <http://www.egresados.uam.mx/Est9803/Iztapalapa/CSH/Licenciatura%20en%20Antropologia%20Social%201998-2003.pdf> [consultado el 1 de febrero de 2015].
- Weiss, Eduardo, 2012, “Los estudiantes como jóvenes. El proceso de subjetivación”, en *Perfiles Educativos*, vol. XXXIV, núm. 135, pp. 134-148.
- Wilss, Lynn, 2005, “Assisting Women Assisting Research: The Professional and Career Development Needs of Education Faculty Research Assistants”, ponencia presentada en *Women in Research (WiR)*, Woman Doing Research 2005 Conference, 24-25 de noviembre de 2005.

**¿ANTROPÓLOGOS PARA QUÉ?:
EL CAMPO DE ACTUACIÓN PROFESIONAL EN EL FIN
DEL MILENIO**

**ANTROPÓLOGOS PARA QUÊ?:
O CAMPO DA ATUAÇÃO PROFISIONAL NA VIRADA
DO MILÊNIO**

Claudia Fonseca¹

Traducción:² Elena Nava Morales³

En la última década del siglo XX se dio una expansión sin precedentes del sistema brasileño de enseñanza superior. El número de alumnos de los cursos de licenciatura rebasó el doble hasta esa época, llegando en 2002 a casi 3.5 millones. A su vez, los cursos de posgrado empezaron a producir tres veces más titulados al año. En 2002, lo hicieron 6,893 doctores y 23,359 maestros, en comparación con 1,780 y 7,380, doctores y maestros, respectivamente, en 1992 (Martins, 2003). Los departamentos y programas de posgrado de antropología continuaron en ese mismo rumbo, aunque a un ritmo menor.

Con el impresionante aumento de antropólogos formados recientemente y la actuación de estos profesionales en los más variados espacios

¹ Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa De Pos-Graduação Em Antropologia Social Department. Correo electrónico: nacinfrgs@gmail.com

² Con autorización de la autora Dra. Claudia Fonseca. Este artículo fue publicado en Fonseca, Claudia, 2004, "Antropólogos para qué?: o campo da atuação profissional na virada do milênio", en Wilson Trajano Filho y Gustavo Lins Ribeiro, *O campo da antropologia no Brasil*, ABA/ContraCapa, Rio de Janeiro.

³ Becaria del Programa de Becas Posdoctorales de la UNAM, Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM. Correo electrónico: elena_va1@yahoo.com.mx

Fecha de recepción: 14 02 16; Fecha de aceptación: 21 02 16.

 Páginas 173-201.

dentro y fuera de la academia, la iniciativa de la Asociación Brasileña de Antropología (ABA) de investigar el estado actual del arte —enseñanza y práctica de la antropología, con énfasis en el mercado de trabajo— es ampliamente bienvenida. Si queremos que la antropología continúe creciendo con sentido en el contexto contemporáneo, tenemos que unir fuerzas para pensar la actual coyuntura y planear el futuro en este campo.

Para analizar el cuadro actual de oportunidades profesionales abiertas a antropólogos, nos apoyaremos, en la primera parte de este capítulo, en la investigación realizada por la Asociación Brasileña de Antropología (ABA) en 2003, con 321 maestros y 138 doctores que se titularon entre 1992 y 2001 en los programas brasileños de posgrado en esta materia. Como veremos, el análisis revela que hay oportunidad de empleos. En total, sólo 3.6% de los doctores que participaron en la investigación no trabajó después de recibir su título. El número sube a 10.6% en el caso de los maestros. Actualmente, 91% de los doctores y 70.7% de los maestros están en plena actividad profesional. En otras palabras, las posibilidades de empleo, relativamente buenas con el título de maestro, aumentan con el doctorado.

Veremos también que, de forma poco sorprendente, el análisis muestra que en los programas de posgrado se preparan sobre todo profesores de antropología. Buena parte de los estudiantes de antropología ya está en el área académica antes de ingresar en el posgrado, por ello el número de aquellos que salen y van a empleos académicos es muy grande. A los cursos de posgrado entran algunos funcionarios públicos y, en número mucho menor, personas relacionadas con ONG, empresas o con la enseñanza media superior; sin embargo, la gran mayoría de los titulados en las maestrías y sobre todo en los doctorados se emplea en instituciones de enseñanza superior. Existe, vale decir, una evidente orientación hacia el campo académico.

Los datos de la investigación de ABA, sin embargo, mostraron que, no obstante la mayoría de los titulados en antropología sigue actuando como profesor de enseñanza superior, una proporción sorprendente de ellos batalla cotidianamente con estudiantes que no son del área de ciencias sociales y no contemplan un futuro académico. Más de la mitad de los profesores maestros en antropología y un tercio de los profesores

doctores no trabaja en el área antropológica, ni siquiera en el área de ciencias sociales: dan clases en cursos de educación, psicología, comunicación, servicio social y en diversas áreas de salud. Su papel en esos cursos no es formar una nueva generación de investigadores en antropología y sí traducir el conocimiento antropológico de forma que contribuya para la formación de profesionales que buscan tornarse competentes en sus respectivos ramos. Para responder a las indagaciones muchas veces escépticas de sus estudiantes, esos profesores de antropología son obligados a reflexionar sobre la relevancia de su saber en los espacios fuera de la academia. Aún en la primera parte de este artículo, examinaremos las evidencias de una gran búsqueda por el saber antropológico en ambientes tanto extradisciplinarios como fuera de la academia. Por ejemplo, varios maestros y doctores empleados en la administración pública y en ONG actúan como consultores o administradores en áreas de tradicional interés de los antropólogos: sociedades indígenas, salud, medio ambiente y patrimonio histórico. Extrapolando el mercado de empleo propiamente dicho, consideraremos la enorme variedad de consultorías realizadas por antropólogos en la universidad. Además, numerosos profesionales de otras áreas buscan programas de posgrado —*stricto* y *lato sensu*— en antropología para enriquecer su práctica profesional, configurándose como un eslabón entre la universidad y sectores fuera de la academia.

Frente a la demanda creciente por el aporte antropológico en diversos ámbitos, haremos, en la segunda parte de este trabajo, una breve consideración de las aptitudes exigidas al antropólogo, así como de posibles estrategias que proporcionen una formación acorde con las demandas del mundo contemporáneo. Para eso, utilizaremos testimonios de diversos antropólogos tanto consagrados como recién formados sobre sus respectivas experiencias profesionales.

Finalmente, después de haber examinado las variadas actividades profesionales de los antropólogos de hoy, volveremos a enfatizar la necesidad del antropólogo, después de haberse formado, de garantizar la actualización constante de su identidad distintiva. En el ámbito de esa discusión, se torna evidente el liderazgo desempeñado por la Asociación Brasileña de Antropología (ABA) y por los programas de posgrado.

El destino de los maestros y doctores en antropología

Una vocación eminentemente académica

En la primera mitad de la década de 1980, cuando aún buena parte de los doctores se titulaba en el extranjero, un empleo en la universidad pública era el destino de la gran mayoría de los estudiantes de posgrado en el país —70% de los maestros, 75% de los doctores—, independientemente del ramo en el que actuaban. En los años noventa, ese esquema se diversificó cuando maestros de áreas como derecho, medicina, ingeniería, geociencias, administración y economía empezaron a tener mayormente empleos no académicos. Físicos y sociólogos, sin embargo, encabezaron la lista de maestros destinados a empleos dentro de la enseñanza superior (Velloso, 2003a). Sin duda, la antropología se alineó a estas áreas como disciplina que, al inicio del siglo XXI, permanece eminentemente académica.

La investigación de la Asociación Brasileña de Antropología (ABA) deja pocas dudas respecto a las aspiraciones académicas de la mayoría de los estudiantes que entra en los programas de posgrado, venga del área académica o no.

De los siete posibles factores que los habría motivado a entrar en un curso de posgrado, tanto maestros como doctores afirman, en primer lugar: “seguir carrera de investigador” (Doctores: 94.9%, Maestros: 85.7%). Las opciones siguientes son: “Obtener mejor trabajo en términos académicos” (D: 75.4%, M: 82.6%), y “seguir/perfeccionar la carrera de docente” (D: 77.5%, M: 75.4%). Vale la pena notar que investigación y docencia ganan importancia cuando el estudiante pasa de maestro a doctor. En general, las opciones “corregir deficiencias de la licenciatura” u “obtener mejores ganancias” recibieron poco énfasis, sin embargo “ampliar oportunidades de trabajo” tuvo un realce moderado tanto por maestros como por doctores.

Tales actitudes no son particularmente sorprendentes si consideramos que más de 30% de los estudiantes incluidos en la investigación de la Asociación Brasileña de Antropología (ABA) ya había actuado como profesor de enseñanza superior antes de hacer la selección para entrar a la maestría (Tabla 1). Se suma a ese porcentaje 4.6% que trabajaba en institutos de investigación o cumplía otras funciones, no la de profesor

en instituciones de enseñanza superior; descubrimos que 39.9% de los estudiantes que ingresaron en la maestría lo hizo desde las áreas de enseñanza e investigación. En segundo lugar, 31% llegó de empleos en la administración pública. Los demás procedían de instituciones de asesoría y ONG (7.5%), enseñanza de nivel básico, medio y medio superior (5.8%), empresas (5.8%) y organizaciones políticas o sindicales (2.6%).⁴

Tabla 1. Maestros en los cursos de los programas de posgrado en antropología: situación de trabajo cuando se inscriben en el curso y situación actual de trabajo (%).

Trabajo	Trabajo antes de inscripción al posgrado (%)	Maestría	Trabajo actual (con maestría) (%)
Administración pública	30.1	→	18.0
Educación superior o Instituto de investigación	39.9	→	60.0
Otras ocupaciones	30.0	→	22.0
Especificación del campo "Otras ocupaciones":			
ONG	7.5	→	5.5
Otra institución de enseñanza	5.8	→	4.1
Empresa	5.8	→	3.2
Organización sindical	1.2	→	0.5
Organización internacional	-	→	0.9
Otro	9.8	→	7.8

Existen, sin embargo, variaciones regionales⁵ en cuanto a la procedencia de los estudiantes de maestría. Los profesores de enseñanza superior componen la categoría que más ingresó en seis de los nueve programas de este posgrado: Universidad Federal de Pará (UFPA), Universidad

⁴ Según Velloso (2003b), el 9.8% que se clasifica en la categoría "Otra" está posiblemente en fase de preparación para la selección de posgrado.

⁵ Debemos recordar que, mientras existen programas de doctorado en marcha hace aproximadamente treinta años (UFRJ y USP), hay programas de maestría (UFPA y UFF) que aún no tienen ni diez años. Esa y otras diferencias presentan repercusiones en lo que se refiere al número total de titulados en cada institución, así como en la dinámica regional de reclutamiento de estudiantes y absorción de egresados en el mercado de trabajo.

Federal de Paraná (UFPR), Universidad de Brasilia (UnB), Universidad Federal de Río Grande del Sur (UFRGS), Universidad Federal de Santa Catarina (UFSC) y Universidad Federal de Pernambuco (UFPE). Todos los titulados investigados de la Universidad Federal de Pará (UFPA) eran profesores de enseñanza superior antes de entrar en la maestría, mientras que la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ) recibió pocos profesores oriundos de una institución de enseñanza superior (4.8%) o de otra institución de enseñanza (4.8%). Los programas de las Universidad de São Paulo (USP), de la Universidad Federal de Paraná (UFPR) y de la Universidad Federal Fluminense (UFF) tuvieron un alto índice de estudiantes que llegaba de la administración pública (50%, 50% y 41.7%, respectivamente). Con excepción de la Universidad Federal de Pará (UFPA), todos los programas recibieron un número relevante (al menos 23.7%) de alumnos con ese perfil. Cabe mencionar que la Universidad Federal Fluminense (UFF) recibió un buen número de alumnos, funcionarios de la propia institución.

La Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ) registró una proporción relativamente alta de alumnos procedentes de empresas (23.8%) e institutos de investigación (14.3%). La Universidad Estatal de Campinas (Unicamp) tuvo la mayor concentración de alumnos provenientes de “otras instituciones de enseñanza” (23.8%) y ONG (14.3%), mientras que sólo dos programas de posgrado, en la Universidad Federal de Pernambuco (UFPE) y en la Universidad de Brasilia (UnB), registraron uno u otro estudiante con experiencia en organizaciones políticas o sindicales.

El perfil de los alumnos de doctorado (Tabla 2) es regionalmente más uniforme que el de los alumnos de maestría. En todos los programas, los alumnos provienen en su mayoría de instituciones de enseñanza superior. Sesenta y ocho por ciento entra con experiencia de profesor en las instituciones de enseñanza superior y 10.7% proviene de institutos de investigación. Son pocos los funcionarios de la administración pública (12.6%) y menos aún los de otras áreas fuera de la academia: 2.9% de ONG o de institutos de asesoría, 1.9% de empresas, 1.9% de otras instituciones de enseñanza, 1% de organizaciones internacionales y 1% en el concepto “Otro”. En el programa de doctorado, sólo la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ) registra las opciones ONG y

organización internacional. Cabe destacar que en esta institución una proporción importante (21.4%) de estudiantes llega al doctorado proveniente de institutos de investigación.

Tabla 2. Doctores en los programas de posgrado en antropología: situación de trabajo cuando se inscriben en el programa y situación actual de trabajo (%).

Trabajo	Trabajo antes de inscripción al posgrado (%)	Doctorado	Trabajo actual (con doctorado) (%)
Administración pública	12.6	→	6.5
Educación superior o Instituto de investigación	78.7	→	87.0
Otras ocupaciones:	8.7	→	6.5
Especificación del campo "Otras ocupaciones":			
ONG	2.9	→	0.8
Otra institución de enseñanza	1.9	→	-
Empresa	1.9	→	3.3
Organización sindical	-	→	-
Organización internacional	1.0	→	0.8
Otro	1.0	→	1.6

En resumen, hay una clara tendencia a la carrera académica. En el curso de maestría, casi 40% de los estudiantes que ingresan llega de instituciones de enseñanza superior o de institutos de investigación; 60% de los egresados va a trabajar en ese ramo. En el curso de doctorado, casi 79% de los que entran proviene del área de investigación y enseñanza, en la cual se emplea 87% de los egresados.

¿Qué academia?

Aunque la antropología permanezca como una profesión fundamentalmente académica, el perfil del propio campo académico cambió radicalmente en los últimos diez años. Mientras ocurrió cierta expansión en las universidades públicas más antiguas, hubo un crecimiento vertiginoso de instituciones privadas de enseñanza superior. Actualmente, cuatro de las cinco mayores universidades del país, en términos de número de matrículas, son privadas. En 2002,

de los 3,479,900 alumnos de licenciatura en el país, casi 70% estaba matriculado en instituciones particulares (Sampaio, 2003).

A raíz de este proceso, acompañado por la descentralización regional y por la interiorización de la enseñanza superior, no es nada sorprendente constatar en la investigación de la Asociación Brasileña de Antropología (ABA) que la proporción de titulados que encuentra empleo en instituciones públicas esté declinando. Aunque las universidades federales aún absorben buena parte de los profesores doctores (Tabla 3),⁶ el número de los que se encaminan a instituciones particulares prácticamente se duplicó a finales de los años noventa, aumentando de 13.6% en el periodo 1996-1998 hasta 25% en el periodo de 1999 a 2001. Desde mediados de la década de 1990, maestros encuentran empleo en instituciones particulares con más facilidad que en las públicas.⁷

Tabla 3. Titulados (1992 y 2001) que dan clases en una institución de enseñanza superior, conforme el tipo de institución (%).

Dependencia administrativa donde dan clases	Doctores (%)	Maestros (%)
Federal	64.1	45.7
Particular	16.5	39.7
Estatal	15.5	11.2
Comunitaria o municipal	3.8	3.4

Por lo tanto, cada vez más titulados en antropología encuentran empleos en instituciones particulares de enseñanza, hecho que tiene consecuencias claras para el tipo de alumno que se encuentra en los salones de clase (ver Tabla siguiente). Sólo 12.1% de los maestros es incorporado en algún departamento de antropología; y 39.7% da clases en departamentos de ciencias sociales. La mayoría da clases principalmente en otras áreas: psicología, derecho, comunicación, educación, medicina, planeación territorial, desarrollo agrícola, economía doméstica, servicio social, turismo, contaduría, *marketing*

⁶ Este hecho explica parcialmente el porqué, con el doctorado, sube la proporción de egresados empleados en el sector público: de 50.7% (maestros) a 74.8% (doctores).

⁷ Esa tendencia fue levemente frenada después de la Ley de Directrices y Bases de la Educación Nacional (LDB) (1996), cuando instituciones particulares empezaron a privilegiar el reclutamiento de doctores.

y en relaciones internacionales, historia, letras, religión, música, artes y filosofía.⁸ Las posibilidades de ser parte de un departamento de antropología aumentan con la titulación y con la entrada en instituciones públicas.⁹ En total, 40.8% de los doctores se incorpora en un departamento de antropología y, al menos, 65% trabaja en algún departamento de ciencias sociales.

Tabla 4. ¿En qué departamentos dan clases los profesores titulados en antropología? —instituciones públicas y particulares.

	%	Departamento
Maestros	40	Antropología, Sociología y/o Ciencias Sociales
	60	Otro departamento
Doctores	65	Antropología, Sociología y/o Ciencias Sociales
	35	Otro departamento

Con el título de doctor, el porcentaje de profesores de instituciones públicas que trabaja en “otros departamentos” desciende de 45.9% a 24.9%; y en la red de instituciones particulares, de 76.4% a 63.2%. Podemos prever que, continuando la expansión del sistema de enseñanza,¹⁰ particularmente en el sector privado, los maestros y doctores en antropología tendrán como principal tarea la enseñanza de la antropología para alumnos de los más diversos cursos de licenciatura. Sin el beneficio de un departamento de antropología en su institución y con poco espacio para realizar investigaciones, deben dedicarse a la formulación de programas didácticos que transmitan la reflexión antropológica a futuros abogados, dentistas, administradores, psicólogos, médicos, etcétera. Muchos de estos profesores trabajan en un relativo aislamiento, de ahí que los jóvenes se quejen de que están

⁸ En relación con los docentes que tienen título de maestro, en especial del sector particular, observamos una concentración en sus áreas técnicas. En el otro extremo, los doctores en la red pública están concentrados, si no en antropología, en las áreas humanas.

⁹ Previsiblemente, la proporción de profesores con actuación en posgrado también aumenta bastante —de 25.9% hasta 87.4%— en el título de doctor.

¹⁰ Nunes y Carvalho (2003) refieren que, en Brasil de 2001, menos de 10% de la población entre 18 y 24 años estaba matriculada en una institución de enseñanza superior. Esa proporción es de tres a cuatro veces mayor en países como Canadá, Estados Unidos y Francia.

perdiendo el norte de su formación profesional. Aceptan cualquier oportunidad para juntarse con colegas y discutir los problemas que tienen en común.

De acuerdo con la investigación de ABA, tres cuartos de estos maestros continúan frecuentando las reuniones científicas, de ABA más que de otras, y la mayoría de ellos presenta trabajos. Hasta ahora, sin embargo, las discusiones más interesantes sobre la enseñanza de la antropología se han encaminado a la formación de futuros antropólogos.¹¹ En otras palabras, sin duda ha llegado la hora de realizar foros, consolidar redes y discutir más sobre la enseñanza de la antropología para los no antropólogos, logrando problematizar así la jerarquía de prestigio que deja “eternamente” ese tipo de enseñanza en segundo plano.

Empleos fuera de la academia

Datos encajados en categorías amplias como “administración pública”, “empresa” y “ONG” no ayudan mucho a evaluar la naturaleza precisa de las ocupaciones fuera de la academia de los egresados. Para profundizar en el análisis es necesario recurrir a la opción en el cuestionario de ABA en que el entrevistado era instigado a realizar una “auto-clasificación” de su actividad. Al observar a los individuos con empleos fuera de la academia que se arriesgaron a hacer una “auto-clasificación” —94 maestros y 20 doctores—¹², adquirimos una noción más clara de los tipos de actividades que estas personas ejercen.

Entre los maestros, como era de esperarse, encontramos una variedad mayor de ocupaciones, muchas sin vínculos aparentes con la antropología: traductor, editor, artista plástico, profesor de inglés, administrativo, investigador de danza, secretario, gerente de calidad, entre otras. Sin embargo, después de la sorprendente variedad de ocupaciones, emerge, con el examen más cuidadoso de los datos, la

¹¹ Ver, por ejemplo, los variados artículos sobre este tema en el fascículo editado por ABA: “La enseñanza de la antropología en Brasil: temas para la discusión” (1995) o en el *Anuario Antropológico* 96.

¹² Existe información completa sobre auto-clasificación, salarios e instituciones de origen para 194 maestros y 116 doctores. De estos, 94 maestros y 20 doctores —universo de análisis de las subsecciones “Empleos fuera de la academia” y “Salarios dentro y fuera de la academia” en este artículo— entraban en categorías distintas a la de “Enseñanza en instituciones superiores”.

impresión de que, especialmente cuando actúan en la administración pública, varios egresados, aun en sectores fuera de la academia, trabajan tradicionalmente con temas de interés antropológico.

Además de la enseñanza universitaria, el empleo en la administración pública representa una garantía mínima de estabilidad financiera, lo que tal vez explique la buena proporción de maestros en ese sector.¹³ De los 47 empleados de la administración pública (Tabla 5), cuatro entre los auto-clasificados —incluyendo dos coordinadores de la Fundación Nacional del Indio— actúan como especialistas en asuntos indígenas. Tres de los egresados —incluyendo un coordinador general de la Secretaría de Cultura— trabajan directamente con políticas de patrimonio histórico y museología; dos trabajan con medio ambiente y uno es director de planeación turística. Cuatro informan ser, en su actividad principal, investigadores o peritos en antropología, y doce se describen como consultores, investigadores o asesores, sin especificaciones. Cinco actúan en el área de salud —médico, veterinario, psiquiatra, coordinador de salud mental—, cinco son asesores políticos en el poder legislativo o ejecutivo, y uno es auditor de seguridad pública.¹⁴ En general, impresiona la cantidad de cargos de mando y coordinación, así como la participación o influencia en altos escalones del gobierno. Además, en la mayoría de los casos no es difícil imaginar la relación de las actividades desempeñadas con la preparación que maestros y doctores en antropología recibieron en sus respectivos cursos de posgrado. En la Tabla 5 se encuentra la lista detallada de la auto-clasificación de los servidores públicos.

Después de la administración pública, el sector que más emplea egresados de los programas de posgrado en antropología es el de ONG e instituciones de asesoría. Entre los doce maestros y un doctor presentes en esa categoría, hay un solo maestro que especifica su área de actuación: políticas indígenas y ambientales. Los demás hablan de coordinación de proyectos, investigación y asesoría, sin proporcionar más detalles. De

¹³ Sería ingenuo imaginar que la “preferencia” por un tipo de empleo u otro sea consecuencia exclusivamente de la opción de los titulados. Los datos sin duda también reflejan la realidad de un mercado de trabajo que se expandió poco en los últimos años.

¹⁴ Cuatro de los cinco asesores son egresados de la Universidad de Brasilia, localizada en la capital del país.

los once auto-clasificados que trabajan en empresas —siete maestros y cuatro doctores—, cinco actúan en el área de consultoría o de investigación, de los cuales sólo uno se autodenomina “antropólogo”; los demás inscritos en esa categoría trabajan como editores —dos individuos—, gerente de calidad, analista de desarrollo humano, médico o en el comercio. Médicos y psicoterapeutas componen casi un tercio de las ocupaciones en la lista heterogénea de “Otros” —17 maestros y doctores—, al lado de un abogado, un guionista de cine, un artista plástico, un profesor de inglés, un coordinador de laboratorio y diversos consultores. Finalmente, además de los que trabajan como profesores en la enseñanza media y básica —ocho individuos, todos maestros— o en institutos de investigación —siete maestros, cuatro doctores—, quedan cuatro personas que trabajan como consultores, coordinadores o analistas de proyectos en organizaciones internacionales —dos maestros, un doctor— y organizaciones políticas o sindicales, un maestro.

Tabla 5. Egresados —maestros y doctores— que trabajan en la administración pública: área de actuación principal conforme a la auto-clasificación.

Área de actividad	Frecuencia
Salud (coordinador o técnico)	5
Gobierno (asesor/técnico del sector legislativo o ejecutivo)	5
Asuntos indígenas (consultor/coordinador)	4
Antropólogo (investigador/perito)	4
Patrimonio histórico y/o museos (consultor/coordinador)	3
Medio ambiente (consultor/coordinador)	2
Judicial (asesor)	2
Profesor	2
Turismo (director de planeación)	1
Seguridad pública (auditor)	1
Trabajador social	1
Investigador, consultor, asesor, coordinador de laboratorio (sin mayor especificación)	12
Otros (administrativo, editor, diplomático, secretario adjunto, investigadora de danza)	5
Total	47

Al considerar los tipos de actividad fuera de la academia desempeñados por los titulados en antropología, no sorprende que la gran mayoría

de egresados —81.5% de los maestros y 91.7% de los doctores— considera que su curso de posgrado contribuyó “mucho” a la actividad profesional que tiene actualmente (Tabla 6). La satisfacción de los egresados que están en el área académica se encuentra levemente por encima de los que se aparecen en áreas que no son académicas.

Tabla 6. Maestros y doctores que consideran que el posgrado en antropología contribuyó “mucho” a la actividad profesional que realizan.

	Maestros (%)	Doctores (%)
Dentro de la academia	89.2	95.3
Fuera de la academia	74.7	81.3

Ingresos dentro y fuera de la academia

En términos salariales, la carrera académica no es particularmente atrayente para maestros que, en promedio, ganan más en prácticamente todas las otras categorías de trabajo: administración pública, empresas, ONG, etc.¹⁵ Es previsible que, especialmente en las universidades, los doctores con más tiempo de titulación estén en la cima de la jerarquía salarial. En relación con lo que se gana con la maestría, el doctorado hace una diferencia mayor para las mujeres —aumenta el ingreso 39%, en comparación con 32% de los hombres—, académicos —suben los ingresos en 59%, comparado con un incremento de 10% más en la administración pública— y egresados con actuación en las instituciones particulares de enseñanza superior —en que el salario aumenta 78%, contra 49% en la red pública—. Los maestros ganan ligeramente más en la red pública, a la vez que los doctores reciben, en promedio, 20% más en la red particular.

Al introducir el factor “género” en el análisis de los datos, emergen algunos puntos interesantes. Las mujeres ganan más en la academia que fuera de ella, mientras que los hombres ganan más no estando en la academia. De hecho, las mujeres tienen una gran motivación financiera para hacer doctorado y seguir adelante con una carrera académica, especialmente en las instituciones particulares de enseñanza superior. Ya con la maestría, tienen un ingreso medio mayor que el de

¹⁵ Todo indica que diversos maestros trabajan como profesores sustitutos, registrando ingresos de cerca de 750 reales al mes (1 real br.≈ 4.64 pesos mx -en febrero de 2016).

sus colegas hombres, tanto en la red particular como en la red pública. Con el doctorado, el ingreso medio de los hombres rebasa ligeramente el de las mujeres en la red pública, pero ellas obtienen mejores ingresos en las instituciones particulares de enseñanza superior.

Fuera de la academia, la historia es otra. Las mujeres con maestría o doctorado ganan el equivalente a 82% de lo que sus colegas hombres. La discriminación es tanta que el promedio de ingreso de las mujeres con doctorado es menor que el de los hombres que sólo tienen maestría. Los datos, sin embargo, sugieren que no siempre es el salario el que define la trayectoria de los egresados. Entre los doctores, las mujeres se aventuran más fuera de la academia: 17.1% de ellas *versus* 6.4% de los hombres. Siendo así, las tituladas componen un universo de trabajadores más de tres veces superior que el de los hombres.

Brevemente, se considera la escala salarial en cada una de las categorías fuera de la academia.¹⁶

Tabla 7. Maestros y doctores en antropología: media y mediana del ingreso, según el tipo de trabajo actual, en reales brasileños (1 real br. ≈ 4.64 pesos mx -en febrero de 2016).

Tipo de trabajo actual	Media		Mediana	
	Maestría	Doctorado	Maestría	Doctorado
Administración pública	3,241	4,188	3,000	3,500
Empresa	3,464	3,250	4,000	3,500
Institución de Educación Superior	2,341	4,189	2,000	4,000
Otra institución de enseñanza	2,222	-	2,000	-
Institución de investigación	1,857	3,625	750	2,500
Institución de asesoría/ONG	2,795	750	2,000	750
Organización política, sindical, etc.	2,000	-	2,000	-
Organización internacional	3,500	7,500	3,500	7,500
Otra	3,912	7,500	3,000	7,500
Total	2,705	4,193	2,000	4,000

La Universidad Federal de Río Grande del Sur (UFRGS) y la Universidad de Brasilia (UnB) lideran la lista de egresados empleados en la administración pública, donde los ingresos medianos varían entre 750

¹⁶ Especialmente cuando el análisis entra en detalles regionales, los datos sobre los ingresos merecen reservas. El análisis cuantitativo corre el riesgo de crear distorsiones cuando hay un universo pequeño en que muchas categorías tienen sólo un individuo.

reales —para los maestros, siendo 3,000 reales al menos para los doctores— y 7,500 reales¹⁷ —para doctores—. En esa categoría, egresados de la Universidad de Brasilia (UnB) —maestros y doctores— y de la Universidad de Campinas (Unicamp) —maestros— tienen ingresos medios más altos —4,000 reales—; los de la Universidad Federal de Pernambuco (UFPE), de la Universidad Federal Fluminense (UFF) y de la Universidad Federal de Paraná (UFPR) declararon ingresos menores —2,000 reales la media—, siendo que los de las demás instituciones están en el rango de 3,000 reales.

El pequeño número de casos censados en las otras categorías impide muchas generalizaciones. No todas las instituciones registraron egresados trabajando en el sector de organizaciones no gubernamentales, en las que los salarios varían entre los 750 reales —tanto maestros como una doctora realizando una consultoría en ONG— y 7,500 reales —para un consultor en una organización internacional—. Sin embargo, el ingreso medio en esta categoría se mantiene en el rango de 2,000 reales. La Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ) y la Universidad de São Paulo (USP) tienen el mayor número de egresados actuando en este campo, siendo inclusive las únicas instituciones que registraron egresados en organización internacional o sindical.¹⁸ Entre los consultores en institutos de investigación, ONG y organizaciones internacionales, los únicos que alcanzan el nivel salarial máximo —7,500 reales— son egresados de la Universidad Federal de Río de Janeiro (UFRJ). Finalmente, al observar las categorías “empresas” y “otros”, vemos que, tal como en las demás categorías, especialistas del área de salud —en particular psicoanalistas y psicólogos— tienden a ganar bien —7,500 reales—, mientras el nivel salarial de otras ocupaciones —comercio, artes plásticas— refleja la actual precariedad del mercado de empleo.

Demandas por el saber antropológico

A pesar de que existen relativamente pocos empleos específicos para

¹⁷ En el cuestionario de ABA, no había límite para el intervalo superior del ingreso, en el cual se leía “[ingreso] encima de 5,500 reales”, quedando el “punto medio” de ese rango en 7,500 reales (1 real br.≈ 4.64 pesos mx -en febrero de 2016).

¹⁸ El hecho de que estas universidades se ubican en dos de las mayores ciudades del país sin duda explica un mercado de trabajo con cierta diversificación.

antropólogos además del de la enseñanza universitaria, hay una gran cantidad de consultorías realizadas teniendo como intermediaria a la universidad, esto indica claramente una demanda nada despreciable por el saber antropológico. Además de eso, como veremos más adelante, muchos profesionales de otras áreas buscan 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.

Los antropólogos “académicos” acaban involucrándose de forma prácticamente rutinaria en las más diversas actividades de planeación e intervención, con financiamiento internacional —Unesco, WWF, PNUD, OEA, BID— y nacional público —Secretarías de Salud, Seguridad Pública, Reforma Agraria, Educación y Cultura, Fundación Nacional del Indio, Instituto Brasileño del Medio Ambiente y de los Recursos Naturales Renovables, Instituto del Patrimonio Histórico y Artístico Nacional, Departamento Nacional de Carreteras: ahora Departamento Nacional de Infraestructura de Transportes— y privado o del “tercer sector” —Centro de Trabajo Indigenista, Fundación Roberto Marinho, Compañía Paranaense de Energía (Copel), Centrales Generadoras del Sur de Brasil S.A.—¹⁹. Una de las primeras áreas de actuación bien consolidada involucra investigaciones de campo entre poblaciones tradicionales —indígenas, campesinas, quilombolas— para la realización de: a) dictámenes antropológicos para la demarcación de tierras; b) estudios socioambientales sobre el impacto potencial de obras —carreteras, centrales hidroeléctricas—; c) evaluaciones sobre las políticas de preservación del patrimonio histórico y estudios de cultura material e inmaterial —arquitectura, música, culinaria, etc.— de determinados pueblos, y la organización de exposiciones museológicas.

Otras dos áreas, demandadas por los poderes públicos en colaboración con innumerables ONG, han exigido cada vez más asesoría antropológica: a) programas de salud —alcoholismo, sida, nutrición, salud reproductiva, saneamiento básico, etc.— cuya población objetivo va de grupos indígenas a comunidades encuadradas en el Programa de Salud

¹⁹ Esta lista de financiadores, no exhaustiva, se basa en la opción “producción técnica” de las relatorías de la Coordinación de Perfeccionamiento del Personal de Nivel Superior (CAPES).

Familiar (PSF); y b) programas de seguridad pública y, en particular, formación de cuadros militares y policías comunitarios.

Además de esas grandes áreas, profesores universitarios actúan en los más diversos proyectos, desde asentamientos comunitarios hasta escuelas comunitarias. Realizan investigación sobre valores y organización social de determinados grupos, pero también son regularmente llamados a editar material didáctico y, en particular, a organizar cursos para la formación de cuadros. Deben así traducir los resultados de sus análisis a un lenguaje que pueda ser asimilado por no antropólogos que buscan hacer más sofisticada su práctica profesional.

El éxito de esas consultorías sin duda es parcialmente responsable por la creciente familiarización del público con los usos potenciales de la antropología y la consecuente búsqueda, por parte de funcionarios públicos y agentes de intervención, por una formación más profunda en algún curso universitario de antropología. Así, se explica el perfil heterogéneo de los candidatos a entrar a las maestrías, muchos de los cuales sin intenciones de abandonar su área de actuación original. Éstos declaran buscar en la antropología una manera de instrumentalizar sus objetivos como educadores, psicólogos, comunicadores, etc. Por ello, en general, no es con ese discurso que los candidatos consiguen un lugar en los cursos de posgrado *stricto sensu*, los cuales tienden a favorecer estudiantes con perfil académico.

¿Qué sucede con los cientos de estudiantes frustrados que, todos los años, no pasan los diferentes procesos de selección? ¿Cómo no perder con ellos la oportunidad de ver a la antropología penetrar en esos diversos campos? Es justamente para atender ese tipo de demanda que, en ciertos programas de posgrado, cursos exitosos de extensión se transformaron, en los últimos años, en cursos de especialización. El Programa de Posgrado en Antropología de la Universidad Federal de Pernambuco (UFPE), por ejemplo, realiza hace más de cuatro años, en convenio con la Fundación Nacional de la Salud (Funasa), una Especialización en Salud Indígena para profesionales de la salud en la región del Río Negro, Amazonia. Recientemente, se inició en Recife una Especialización en Antropología de la Salud orientada a agentes del Programa Salud de la Familia (PSF). Desde 2001, profesores del Departamento de Antropología del Museo

Nacional —Universidad Federal de Río de Janeiro—, en colaboración con universidades federales del norte del país —Universidad Federal de Amazonas, Universidad Federal de Roraima—, viajan a regiones del interior, con el fin de habilitar a profesionales en un Curso de Especialización en Gestión en Etnodesarrollo. En la Universidad Federal Fluminense (UFF), los antropólogos se destacan en la Especialización en Políticas Públicas de Justicia Criminal y Seguridad Pública. Y, desde 2001, la Maestría Profesionalizante en Gestión del Patrimonio Cultural de la Universidad Católica de Goiás (UCG) recibe profesionales de las áreas de historia, arquitectura, turismo, ciencias sociales, administración y *marketing*, que aprovechan la formación antropológica para convertirse en “gestores de patrimonio cultural”.

La expansión del campo de la antropología en dirección a los cursos de Programa de Posgrado *lato sensu* ha sido lenta y cautelosa, justamente para garantizar la calidad de la formación ofrecida, siempre en estrecha coordinación con el sector académico. Frente a la creciente demanda por cursos de posgrado en antropología, permanece la cuestión de saber si es la hora o no de invertir energía renovada en la reflexión sobre los límites y posibilidades del individuo con carrera en zigzag, en que la antropología es concebida como apoyo complementario para otro campo de actuación profesional.

Una breve consideración de las competencias exigidas por el trabajo extra-académico

¿De Oxford don a pequeño empresario?

La creciente demanda por antropología en espacios fuera de la academia lleva a preguntas respecto a la formación de futuros antropólogos en cursos de licenciatura y posgrado. ¿Cuáles son las competencias que deben cultivar para responder a esa demanda? La respuesta no es clara.

Sugiero que existe un elemento inherente al propio procedimiento metodológico del antropólogo que dificulta el entendimiento con sus empleadores potenciales. Se trata del principio enunciado por uno de nuestros padres fundadores, Malinowski, según el cual, para captar la visión del nativo, el investigador debe rechazar ideas preconcebidas y trabajar con hipótesis abiertas, susceptibles a ser sustituidas por hipótesis

completamente nuevas, conforme a la experiencia de campo. En esas circunstancias, ¿cómo cumplir promesas o garantizar la relevancia de la investigación para objetivos trazados previamente por el administrador? El análisis cultural, con su insistencia en la particularidad del universo simbólico en cuestión y su exigencia de una enorme versatilidad, aleja al antropólogo de las recetas técnicas, familiares al administrador. La próxima etapa de ese proceso, la de voltear el lente de análisis hacia las categorías del mismo investigador, deconstruyendo los términos originales del “problema” de estudio es, en un primer contacto, casi imposible de comprender para la mayoría de los planeadores. ¡Imagine intentar explicar el “método de interpretación” (Geertz, 1983)²⁰ de la investigación etnográfica a un administrador público! Frente a este panorama, no es sorprendente que el empleador sienta dificultad en entender exactamente cómo el emprendimiento antropológico puede contribuir a su organización.

Al realizar cualquier tarea profesional, el antropólogo lleva consigo los hábitos que adquirió durante su formación universitaria: un determinado ritmo de trabajo —calculado generalmente en años—, un determinado lenguaje —lleno de regresiones, notas al pie y referencias bibliográficas— y una manera particular de formular su objeto de análisis. Se trata de un estilo que no siempre corresponde a las demandas de los administradores que se ubican fuera de la academia, quienes en general esperan, en plazo de algunos meses, respuestas simples a preguntas que formularon de antemano, y eso en un lenguaje claro, sin matices ni consideraciones ajenas.

Tal vez sea por causa de esos hábitos académicos que, aunque exista mucho alboroto sobre el papel del antropólogo, “partero del imperialismo” (Gough, 1968), hay numerosas evidencias de que, al menos hasta los años 1950, no existió fuera del mundo académico mucha demanda por su trabajo. Es verdad que, durante los años 1930 y 1940, Malinowski, esperanzado por conseguir presupuesto para financiar la formación de estudiantes e investigaciones, insistía en la gran relevancia

²⁰ Conforme a ese método, no se sabe “exactamente por dónde comenzar o, habiendo comenzado, para dónde ir. El argumento se torna oblicuo y el lenguaje también, pues cuanto más bien ordenado y recto un camino, más parece [al antropólogo] dudoso” (Geertz, 1983: 6).

de la antropología en la administración de las colonias británicas. Por ello, en la opinión de por lo menos uno de los grandes historiadores de la disciplina, Adam Kuper (1973), el trabajo de los antropólogos se mostró poco útil para funcionarios del gobierno indirecto —*indirect rule*—. En apoyo a su tesis, Kuper cita a un administrador de la época:

[al mismo tiempo en que] protestaban que sólo ellos tenían talento para entender [a los nativos], [los antropólogos] producían relatorías de tal tamaño que nadie tenía tiempo para leerlas y, en todo caso, hasta que se volvían disponibles, [las relatorías] eran frecuentemente irrelevantes para los negocios cotidianos del gobierno (1973: 133).

Evans-Pritchard cuenta que, a pesar de sus quince años de trabajo intensivo en Sudán, nunca fue consultado sobre algún problema por los administradores coloniales locales. Su predecesor, Seligman, contratado por el gobierno sudanés para realizar investigaciones, tuvo un poco más de suerte: fue escuchado una vez, aunque su opinión no se tomó en cuenta (Kuper, 1973: 128).

De la misma forma que cincuenta años atrás los antropólogos esperaban participar de proyectos de desarrollo, hoy aspiran a tornar su saber relevante en acciones que promuevan ciudadanía, justicia y calidad de vida. Pero los que acaban encontrando lugar en este tipo de proyectos son obligados a echar mano de competencias que rebasan por mucho lo que ellos aprendieron en las clases de la carrera. Barbara Soares (2002), al comentar su experiencia en el equipo de la Secretaría de Estado de Seguridad Pública de Río de Janeiro, ilustra de la siguiente manera ese tipo de situación:

Si mi formación como científica social me ayudaba a percibir, desde un ángulo privilegiado, los hechos, las dinámicas, las relaciones y las concepciones de los diversos actores con quienes dialogábamos, ella comprometía, por otro lado, la convicción necesaria para la toma de decisiones, transmitiendo dudas y distanciamiento crítico cuando era indispensable hacer elecciones y adoptar posiciones

indiscutibles. Durante años fui entrenada para la tarea de captar contradicciones entre ideas, detectar tensiones entre conceptos y analizar conflictos entre entidades abstractas. [...] En las funciones ejecutivas, me vi en el papel de administrar conflictos reales, de dar respuestas prácticas al sufrimiento de personas concretas y de usar instrumentalmente las nociones y conceptos con el objetivo claro de transformar comportamientos. En esas circunstancias, no había espacio para elucubraciones analíticas y sutilezas teóricas (2002: 35-36).

De forma elocuente, Soares indica las limitaciones del ethos académico “fuera de lugar”. Existen, sin embargo, muchos casos en que la perspectiva antropológica es compatible con, y hasta enriquece, procedimientos ejecutivos y administrativos. Para ilustrar tal situación, aprovechamos el testimonio de Patrice Schuch (2002), titulada como maestra en 1998 y, por ello, en el universo de la investigación de la Asociación Brasileña de antropología (ABA). Su experiencia como socióloga contratada por la Fundación Estatal del Bienestar del Menor (Febem), en Río Grande del Sur, evoca frustraciones, desafíos y hasta algunas soluciones que el profesional neófito puede encontrar en el trabajo fuera de la academia.

Adscrita a un órgano llamado Núcleo de Documentación e Investigación, el entusiasmo inicial de Schuch languideció rápidamente al descubrir sus principales responsabilidades. Éstas consistían en:

a) archivar los documentos personales de los internos “en grandes archivos viejos y pestilentes dentro de una sala caliente, oscura y sin ventilación que se localizaba al final de la sala, que a su vez se encontraba al final del corredor, exactamente al final del edificio de la sede de la institución”;

y b) elaborar interminables tablas estadísticas sobre el origen, la edad, las infracciones, etc., de los internos, tablas “que nadie conseguía decir para que servían” (2002: 82).

A pesar de los constantes cambios políticos —cuatro nuevos presidentes en tres años—, Schuch y otra colega antropóloga, también funcionaria

de Febem, tomaron la iniciativa de crear un nuevo espacio en la institución en el cual la investigación cobrara sentido.

[...] poco a poco fuimos introduciendo el método del trabajo de la antropología hacia adentro de la Febem [...] mirando la institución a partir del “punto de vista del nativo”. Teníamos un objetivo que era absolutamente antropológico y que cobraba sentido en aquel contexto: relativizar las fronteras fijas sociales internas y externas a la Febem [...]

Así, empezamos a provocar una serie de acciones en que valorizábamos el conocimiento adquirido de los funcionarios y uno de nuestros primeros proyectos fue investigar y publicar, en un medio informativo interno a la Febem, historias de vida y de trabajo de algunos de los profesionales más antiguos de la institución. También empezamos a provocar la dilución de ciertas jerarquías establecidas, entre las cuales destacaban: Porto Alegre e interior, unidades y sede, monitores y técnicos, adolescentes y funcionarios, etc., a través de la simple invitación a la participación conjunta en eventos. Paralelamente a esas actividades, valorizamos nuestro propio espacio de trabajo y realizamos un grande “ritual” de pasaje: hicimos un tequio de limpieza, restauración y transformación de nuestra sala de trabajo; pedimos y ganamos donativos de armarios y muebles. Nosotras mismas, durante una semana, arreglamos y pintamos los muebles de *beige* claro, ganamos nuevas cortinas de la Febem y una pulida del piso, además una limpieza de la pintura interna de las paredes. Restauramos la sala, restauramos nuestra propia actividad profesional (2002: 84).

La lista de sus múltiples actividades continúa: Schuch y su colega organizaron un Foro de Investigadores locales que trabajaban sobre infancia y juventud, hicieron proyectos en colaboración con la Pontificia Universidad Católica (PUC) y la Universidad Federal de Río Grande del Sur (UFRGS), organizaron seminarios y coloquios dirigidos a la formación de funcionarios de Febem, lanzaron un proyecto para

rescatar la memoria de la institución, empezaron a editar un boletín interno, promovieron jornadas para recibir alumnos de educación media superior que querían visitar el lugar y... estuvieron buscando financiamiento en el sector privado para apoyar sus proyectos.

En suma, llevaron la antropología hacia adentro de la institución, pero sólo lo hicieron con iniciativa y talentos organizativos que extrapolaban por mucho el saber antropológico. El relato de Schuch hace eco de los de muchos otros jóvenes que se integran en el campo fuera de la academia. Se trata de una interlocución multidisciplinaria en que le toca al antropólogo trazar los puentes, concibiendo y comunicando en la práctica la relevancia de su saber para la institución en que actúa.

Es sin duda para responder las inquietudes del tipo de Soares y de Schuch que la antropóloga estadounidense Margery Wolf (2002), al escribir sobre el futuro de la disciplina, apunta al nuevo estilo de incorporación y formación de estudiantes en antropología. Ella menciona en particular las competencias exigidas en los trabajos fuera de la academia:

Si quisiéramos animar al tipo de estudiante que va a ser exitoso en estas nuevas condiciones, no solamente debemos trabajar mejor la enseñanza de la ética antropológica con nuestros estudiantes de posgrado —y con nosotros mismos—, sino que debemos modificar estereotipos de la personalidad antropológica. Aquel individualista intrépido que nada temía, enfrentaba serpientes, huracanes, avalanchas de hielo y líderes comunitarios hostiles para conseguir sus datos, ahora debe ser sustituido por el diplomático cooperativo, paciente y atento, capaz de negociar hábilmente con agentes “extranjeros”, comunicar informaciones y lidiar con expectativas diversas como la definición de las cuestiones importantes (2002: 7).

No debemos olvidar las especificidades del contexto estadounidense. En Estados Unidos, la gran popularidad de la antropología aplicada se debe a factores particulares no solamente del mercado de trabajo,

sino también del sistema educacional.²¹ Todo indica, sin embargo, que también en Brasil hay una demanda expresiva por el trabajo de antropólogos y la expansión del campo dependerá, en gran medida, de la manera en que los estudiantes son preparados para enfrentar ese desafío. La formación clásica de *Oxford don* —intelectual universitario— debe ser, de alguna forma, completada con una educación más amplia para que los jóvenes titulados encuentren un lugar en la sociedad del futuro.

La formación para los desafíos fuera de la academia: la importancia del currículum oculto

Es evidente que hay límites en lo que puede ser realizado en un curso académico de pocos años. Nadie puede refutar la centralidad de la formación académica del antropólogo. Las lecturas que el estudiante realiza, las investigaciones y tesis que produce, deben por regla ser direccionadas hacia las discusiones teóricas y metodológicas de la misma disciplina. Una sólida base disciplinaria es *sine qua non* de un buen antropólogo, sea cual sea su futuro empleo. Pocas personas, sin embargo, negarían la utilidad de comprometer al estudiante en actividades que lo preparen para negociar empleos fuera de la academia. La cuestión es cómo hacer esto. ¿Debemos enseñar técnicas de persuasión política y gestión de pequeñas empresas? Obviamente no. La única solución realista es enseñar a nuestros alumnos a través de la práctica de una antropología “extra muros”, una antropología “*in the making*”.

Finalmente, en muchos cursos de antropología existen espacios pocas veces comentados que proporcionan experiencias fundamentales para la formación del profesional, una especie de *currículum oculto*. Me refiero a las actividades extracurriculares, concentradas en gran medida en los núcleos de investigación en que los alumnos se involucran en proyectos multidisciplinarios direccionados a un objetivo práctico o una intervención.

Como profesora de la Universidad Federal de Río Grande del Sur (UFRGS), he observado media docena de núcleos que congregan,

²¹ Especialmente en las ciencias humanas, el título universitario es visto como señal de cultura general y no de una especialidad profesional. Así, se espera que las personas con formación en antropología se empleen en los más diversos campos: educación, administración, planeamiento, etcétera.

en un determinado campo de intereses, estudiantes de licenciatura y de posgrado, diversos profesores y visitantes en reuniones y debates quincenales. En general, es por medio de estos núcleos que se reclutan jóvenes para dar conferencias, presentar videos u organizar grupos de discusión en beneficio de educadores, asistentes sociales o enfermeros, esperando ser iluminados por la antropología. Es también en esos espacios colectivos y en los proyectos de extensión que los antropólogos en formación aprenden a dialogar con personas de otras disciplinas. Intercambian ideas con estudiantes de educación para planear una escuela indígena *kaingang*; lidian con biólogos y agrónomos para formular un proyecto de desarrollo sustentable en un asentamiento del Movimiento de los Sin Tierra (MST); o se reúnen con periodistas, arquitectos y artistas plásticos para montar una exposición fotográfica sobre la ciudad.

Es obvio decir que es bueno integrar estudiantes en equipos multidisciplinarios de investigación. Es necesario, sin embargo, ir más allá de lo obvio para subrayar que la investigación en diferentes instituciones, asociaciones y ONG de la sociedad civil forma no solamente a los alumnos, sino también a los agentes que actúan en las instituciones investigadas, ya que abre para éstos nuevas perspectivas referentes a la relevancia del trabajo antropológico. Empiezan a ver la antropología no simplemente como un aporte técnico que facilita la implementación de sus directrices, sino también como un instrumento crítico y reflexivo que posibilita hacer más sofisticadas sus propias orientaciones.

Para ilustrar ese proceso, tengo un último testimonio, nuevamente de una joven maestra, titulada en 2001, sobre sus dos años de experiencia en una ONG feminista dedicada al acceso a la justicia. Bonetti (en prensa) tuvo que aprender a preparar seminarios, dar conferencias para diversos tipos de públicos, producir material didáctico y colaborar en la administración general de la organización. Finalmente, acabó participando en actividades muy duras y necesarias para apoyar a una asociación de esa naturaleza, sin nunca dejar de lado sus constantes inquietudes antropológicas. En una fiesta de fin de año, fue sorprendida por sus colegas con un premio gracioso, el *Premio del Grillo Hablante 2001*; a partir de esto elaboró una autorreflexión.

[...] es interesante pensar sobre el significado de este premio y su relación con el quehacer antropológico. Recordando el cuento infantil, el personaje del grillo es una especie de “conciencia portátil” del muñeco Pinocho, aquel que lo hace entrar en razón. Pero es, sobretodo, aquel que cuestiona, que pondera, que problematiza. Representa, de cierta forma, algo molesto. Llevando la metáfora del Grillo Hablante a mi cotidiano en la ONG, lejos de asociarme con la idea de conciencia portátil de la entidad, ya que no tengo respuestas, me encajo más en el segundo conjunto de características.

Yo incomodo. Incomodo introduciendo una interrogación, pero una interrogación que es bienvenida [...] porque es productiva, porque “pone a pensar”. Lo que no significa decir que mis colegas no son críticas y reflexivas; ¡ellas lo son y mucho! Pero hablo aquí de un determinado tipo de interrogación; una interrogación específica que se ancla, sobretodo, en la agudeza del escuchar y de la mirada que la antropología confiere (Bonetti, en prensa).

Cabe mencionar que Bonetti tuvo su primer contacto con esa ONG cuando, en el primer año de licenciatura, entró a la entidad para realizar un ejercicio de Antropología I. Poco tiempo después, la ONG comisionó al núcleo de investigación del cual Bonetti participaba para realizar una evaluación de sus actividades. Una vez formada, con título de maestría, ella fue incorporada como antropóloga profesional a la asociación. Su experiencia sugiere que el ejercicio de investigación realizado por estudiantes en agencias estatales y ONG no sólo ayuda a esos estudiantes a entender lo que la antropología realiza, también permite que las instituciones se familiaricen con el trabajo antropológico.

Con la imposición de plazos cada vez más cortos para la defensa de una tesis o disertación, existe una tendencia que consiste en vaciar el currículum de todo lo que no sea absolutamente necesario. El peligro de esa tendencia es disminuir el abanico de actividades extra-curriculares, como si fueran superfluas. Sugerimos que el involucramiento en núcleos de investigación, los proyectos colectivos de investigación y

las actividades de extensión son parte integrante de la formación de nuestros alumnos. Son esas actividades, antes que todo, las que nos ayudarán a hacer el puente entre la reflexión teórica-metodológica y la aplicación de esos conocimientos en el contexto fuera de la academia. Sin duda, es hora de mejorar los mecanismos institucionales para valorizar esas actividades y así garantizar su manutención.

Manteniendo el rumbo, volviendo a los ejes

Hasta ahora, abogamos por la apertura del antropólogo hacia actividades comprometidas y aplicadas, susceptibles de responder a las demandas de gestores y agentes de intervención, o sea, posibles empleadores. Para no incurrir en actitudes ingenuas, vale la pena “volver a los ejes” y activar la visión crítica típica de nuestro *métier*. Por lo tanto, es oportuna la reflexión de Sarat y Silbey (1988) sobre el éxito de los científicos sociales norteamericanos —en particular, los que estudian temas políticos y jurídicos— que empezaron, en los últimos años, a ser cada vez más utilizados en equipos de planeación y administración. Buscando evaluar cómo esa expansión del mercado de trabajo influyó la evolución del campo académico, los autores sugieren que la aproximación de investigadores a instancias políticamente influyentes se vuelve un cuchillo de dos filos. Si, por un lado, hay cierto encanto en esa aproximación —¿quién no quiere ser amigo del rey?—; por otro lado, trae riesgos. Administradores y políticos no hablan, en general, la lengua de la ambigüedad; no saben qué hacer con las críticas. Quieren soluciones, resultados “propositivos”, en un lenguaje que suena muy semejante al de las ciencias positivistas que tanto trabajamos en la academia para superar. Así, en la evaluación de Sarat y Silbey, el consumo creciente de las ciencias sociales por gestores de políticas públicas tiende a provocar un redireccionamiento de la agenda de investigación, la cual empieza a privilegiar el orden en vez de la réplica, relegando a un segundo plano la relación problemática entre ciencia, conocimiento y poder.

Sea que concordemos o no con ese análisis, provoca cierta duda en relación con un entusiasmo exagerado con las “ciencias aplicadas”; duda que suscita, nuevamente, el papel central de nuestra asociación profesional, la Asociación Brasileña de Antropología (ABA) y su coordinación

de esfuerzos para una auto-vigilancia ética, política y epistemológica de la disciplina. Frente a la tensión, inevitable y saludable, entre la antropología “sin compromiso” de la academia y las demandas pragmáticas, aplicadas o comprometidas, que la gran mayoría de sus clientes le trae, más que nunca el antropólogo necesita de espacios para repensar su actuación. Tanto para el creciente número de profesores de enseñanza superior que no actúa en un departamento de ciencias sociales, como para los titulados con actuación fuera de la academia, se torna crucial una política organizacional que promueva una identidad profesional, aún lejos, o años después, del curso de posgrado.

Además de eso, es necesario reforzar los espacios de reflexión crítica que ya existen en la academia, en los cuales son analizados los aspectos éticos y políticos de la práctica de la antropología. Cabe mencionar aquí un área que se destaca por su combinación ejemplar de reflexión académica y compromiso político, los informes técnicos antropológicos entre las poblaciones indígenas y afro-brasileñas. Los grupos de trabajo involucrados en estos informes técnicos no sólo avanzaron mucho en el análisis ético y teórico de su trabajo, también, al aprovechar espacios proporcionados por ABA, supieron organizarse en un bloque político y contraponerse a las visiones simplificadoras del poder judicial. Este ejemplo ilustra con perfección los beneficios de una buena unión entre la reflexión teórica y las aplicaciones fuera de la academia del saber antropológico. Es una refutación de las tesis pesimistas de Sarat y Silbey, la prueba de que ese tipo de compromiso no necesariamente trae una disminución en la sofisticación analítica. Al contrario, proporciona la esperanza de que, con la ayuda de investigaciones como la realizada por ABA, será posible forjar políticas que garanticen el avance de la ciencia antropológica al mismo tiempo que faciliten la inserción del antropólogo en futuros mercados de trabajo.

Bibliografia citada

- Bonetti, Alinne, (en prensa), “A antropóloga, a ONG e o grilo falante”, en *Revista Humanas*, IFCH, UFRGS, Porto Alegre.
- Geertz, Clifford, 1983, *Local knowledge: further essays in interpretative anthropology*, Basic Books, New York.
- Gough, Kathleen, 1968, “Anthropology: child of imperialism”, *Monthly Review*, vol. 19, núm. 11, pp. 12-27.
- Kuper, Adam, 1973, *Anthropologists and anthropology: the British school, 1922-1972*, Pica Press, New York.
- Martins, Carlos Benedito, 2003, “Pós-graduação no contexto do ensino superior brasileiro”, en Morhy, Lauro (org.), *Universidade em questao*, vol. 1, EdUnB, Brasília.
- Nunes, Edson & Carvalho, Márcia Marques, 2003, “Universidade brasileira: acesso, exclusão social e perspectivas dos egressos”, en Morhy, Lauro (org.), *Universidade em questao*, vol. 1, EdUnB, Brasília.
- Sampaio, Helena Maria Santana, 2003, “Expansão do sistema de ensino superior”, en Morhy, Lauro (org.), *Universidade em questao*, vol. 1, EdUnB, Brasília.
- Sarat, Austin & Silbey, Susan, 1988, “The pull of the policy audience”, en *Law and Policy*, vol. 10, núm. 2-3, pp. 97-166.
- Schuch, Patrice, 2002, “O estrangeiro em ‘campo’: atritos e deslocamentos no trabalho antropológico”, en *Antropolítica*, núm. 12-13, pp. 73-92.
- Soares, Barbara M., 2002, “No executivo: limites e perspectivas”, en Corrêa, Mariza (org.), *Genero e cidadania*, Unicamp-PAGU, Campinas.
- Velloso, Jaques, 2003a, “Trabalho e formação em pesquisa”, en Morhy, Lauro (org.), *Universidade em questao*, vol. 1, EdUnB, Brasília.
- Velloso, Jaques, 2003b, *Pós-graduação em antropologia: entrevistados e variáveis*, NESUB, EdUnB, Brasília.
- Wolf, Margery. 2002. “Future of anthropology: an ethnographer’s perspective”, *Anthropology News*, vol. 43, núm. 6, p. 7.

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).

RESEÑA
COLOQUIO INTERNACIONAL
LA ETNOGRAFÍA Y LOS DESAFÍOS DEL MÉXICO
CONTEMPORÁNEO. ETNOGRAFÍA DE LAS REGIONES
INDÍGENAS DE MÉXICO EN EL NUEVO MILENIO

6-10 DE OCTUBRE DE 2014
MUSEO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA,
CIUDAD DE MÉXICO.

COORDINACIÓN ACADÉMICA: MIRZA MENDOZA,
NICOLÁS OLIVOS Y LEOPOLDO TREJO

Eduardo González¹

1.

Este Coloquio Internacional fue un encuentro académico que reunió a investigadores de distintas áreas de la antropología y un magno evento gremial, una reunión de trabajo en donde se discutieron cuestiones propias de la profesión antropológica. También, se evidenciaron los modos de socialización básica al interior del gremio profesional, especialmente en el marco del Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH), organismo de gobierno convocante y organizador. El coloquio se realizó en un ambiente conmemorativo en el que se celebraron 75 años de la creación del INAH, 50 años de la inauguración del Museo Nacional de Antropología —sede del coloquio— y 15 años del proyecto colectivo nacional de investigación “Etnografía de las regiones indígenas de

¹ Doctorado, Posgrado en antropología (FFyL-IIA, UNAM), historia e historiografía de la antropología en México. Correo electrónico: cienciasenlahistoria@gmail.com

Fecha de recepción: 12 03 15; Fecha de aceptación: 20 03 15.

 Páginas 227-236.

México en el nuevo milenio”, mismo que da subtítulo a este evento y cuyo propósito declarado consiste en la promoción y consolidación, dentro del propio INAH, de “una política de investigación [...] sobre diferentes aspectos relativos a los pueblos y regiones indígenas de México”. Se trata del primer gran proyecto etnográfico de la era neoliberal en México, ciertamente organizado a la sombra de los mega proyectos arqueológicos que han absorbido la mayor parte del presupuesto destinado a la antropología nacional. En este congreso se presentaron ocho conferencias magistrales y diez mesas temáticas en torno a cuestiones fundamentales para la antropología contemporánea: pluriculturalidad, territorialidad, cosmovisión, patrimonio biocultural, violencia, asuntos socio-ambientales, movimientos sociales locales y la formación de nuevos profesionales en antropología.

Por todo ello, este coloquio ya constituye un episodio interesante para los historiadores de la antropología y de su folclor y cultura académica en la medida en que hizo visibles elementos fundamentales de la antropología contemporánea como empresa investigativa, entre otros: por ejemplo, cómo se organiza actualmente un sector representativo del gremio antropológico; cómo se concibe la propia labor antropológica; cómo entiende la antropología su relación con el gobierno y su función dentro del Estado; cómo se relaciona con otras disciplinas científicas y con las academias extranjeras; cómo interpreta su propia historia disciplinar; cuáles son los temas novedosos de investigación; cómo conciben los antropólogos este momento histórico y cómo plantean una relación con la sociedad.

2.

El tema de la pluriculturalidad fue un concepto central en este coloquio. Se recordó la reforma del año 2001 al artículo 2º constitucional que reconoce la “constitución pluricultural” de la nación “sustentada originalmente en sus pueblos indígenas [descendientes] de poblaciones que habitaban el territorio actual del país al iniciarse la colonización”. De este modo, tanto la realización del proyecto “Etnografía de las regiones...”, como del congreso mismo, deben entenderse en el marco de esta reforma política que además ha delineado el locus del trabajo

etnográfico. En esta tendencia de renovación terminológica y conceptual, “pueblos originarios” es otra noción emergente en la antropología contemporánea que designa genéricamente a la población indígena en México. Esta definición corresponde a las nuevas denominaciones adoptadas en toda la región de América del norte para designar a la población indígena. Este escenario pluricultural permitió una discusión general en torno a la noción de alteridad en el ámbito de las ciencias humanas y acerca de las “alternativas de humanidad” en México.

Se debatió también el tema de la cosmovisión, que ahora goza de un importante ímpetu en las reflexiones antropológicas, si bien su definición y uso metodológico permanecen por supuesto abiertos y en discusión. Por ejemplo, Catharine Good en su ponencia parece equiparar “cosmovisión” y “cultura” en el amplio sentido antropológico. Asimismo, Good hace un uso ambiguo del término: por un lado, plantea la cosmovisión como una descripción de componentes de la realidad indígena, es decir, la ontologiza, y por otro lado lo utiliza estrictamente como una categoría abarcadora.

El ámbito de la territorialidad es especialmente relevante para la etnografía contemporánea porque define el lugar mismo de la investigación. Fue interesante escuchar a los etnógrafos activos hablando de sus investigaciones de campo al margen de la noción de “comunidad”. Ahora se subraya la idea de que las regiones indígenas en México son interculturales por definición, en donde confluyen diversos idiomas y tradiciones, como la región El Gran Nayar. En esta temática podemos incluir la mesa dedicada al noreste mexicano o aridoamérica como un territorio de gran presencia indígena que no obstante ha permanecido, como objeto de investigación antropológico, a la sombra de la etnografía dominante mesoamericanista. El tema de la territorialidad no sólo sirvió para aludir a las categorías espaciales de investigación, también se reconocieron las concepciones espaciales de los pueblos indígenas, según se mostró, por ejemplo, en la interesante ponencia de Miguel Morayta, quien habló de los pueblos indígenas de Morelos situados en torno al volcán en términos de un “archipiélago cultural” que entraña una “geografía sagrada”, por supuesto ignorada por la geografía oficial de Inegi. Este interés por documentar e interpretar la existencia de una

geografía autóctona resulta crucial en el intento por establecer cómo se articula espacialmente la diversidad cultural. En esta gran reflexión en torno a la territorialidad y su relación con la pluralidad cultural incluimos la ponencia de Valenzuela Arce acerca de la etnografía en la región fronteriza, así como la etnografía de los pueblos originarios “en metrópolis”.

3.

La violencia fue otro gran tema recurrente. En las discusiones se mostró que ésta no sólo es un factor que incide en el ejercicio de la antropología en términos de “las condiciones de inseguridad y violencia en el ejercicio de la investigación”. De un modo intuitivo, se sugirió además que la violencia incluso es constitutiva del propio objeto de reflexión antropológica, por lo que la antropología no sólo es hoy una profesión que se ejerce entre las balas sino que es por definición también una ciencia de la violencia. En este sentido, Aida Castilleja relata la confusión de un niño ante un “mascarado” en Michoacán: ¿es un delincuente o es un muchacho de la cuadrilla de changos del carnaval del pueblo? A estas consideraciones hay que añadir una más: la violencia también es constitutiva de la práctica antropológica en la medida en que las estrategias de seguridad adoptadas por los equipos de investigación han comenzado a ajustarse a esta condición de violencia.

En este sentido, el proyecto de investigación “Etnografía de las regiones...” tiene como desafío recordar que está generando una etnografía contemporánea de pueblos indígenas que viven en medio de la violencia y no sólo en el decretado “México pluricultural”. Me parece que esa violencia debe investigarse y mencionarse en las etnografías pues, de lo contrario, los historiadores futuros tendrán como fuentes de estudio atlas y monografías “esencializantes” de lo étnico y por lo tanto carentes de contexto. Precisamente, Néstor García Canclini inició su ponencia llamando la atención sobre una violencia aún no explicada y no investigada a propósito del reciente caso de desaparición forzada de 43 estudiantes de la Escuela Normal Rural de Ayotzinapa, ocurrida apenas unos días antes de la celebración de este coloquio. De hecho, en esa semana del coloquio se realizó una gran jornada de movilización como

acto de protesta y muestra de indignación. Para entonces carecíamos de una comprensión general de los acontecimientos, pero pronto habríamos de notar que las escuelas normales rurales suelen congregarse a jóvenes indígenas de diversas regiones del país. Por ello, el caso Ayotzinapa debe verse también como de exterminio étnico y no sólo como efecto de la violencia generalizada o de la represión gubernamental de la disidencia política. Una buena parte de la sociedad civil ha responsabilizado al Estado de estos hechos —al conjunto de sus órdenes y niveles de gobierno—, es decir, a la misma entidad política de donde emana el compromiso institucional del INAH a favor de la pluralidad cultural que suponen los pueblos originarios. Ésta es la primera paradoja de la pluriculturalidad oficial del México contemporáneo.

4.

Los temas socioambientales ocuparon buena parte de este coloquio y de hecho parecen situar muy bien a la antropología en su propia coyuntura histórica. Esta nueva vertiente “verde” de la antropología se preocupa por el patrimonio biocultural, tema que permite conocer los diversos usos tradicionales y rituales de los recursos naturales, las concepciones específicas sobre esos recursos, así como las prácticas productivas vinculadas con “agrosistemas tradicionales”. En este sentido, la ponencia de Eckart Boege constituye la visión actualizada de una posible antropología biocultural. Justamente esa dimensión fundamental de la pluralidad cultural está siendo impactada severamente por los procesos y modelos “neo-extractivos” en donde las regulaciones gubernamentales han abierto un gran espacio para la explotación transnacional de recursos naturales y materias primas, las cuales suelen estar en territorios de los pueblos originarios. Aquí podemos encontrar la segunda paradoja de esta pluriculturalidad oficial: se enaltece la pluralidad cultural mediante la investigación etnográfica y al mismo tiempo las políticas extractivas atentan en contra de los territorios indígenas. Precisamente el traslape de las cuestiones de la territorialidad y la reacción social ante los procesos extractivos conformó el marco de debate en torno a la conformación de movimientos sociales desde una perspectiva local.

5.

Finalmente, entre los temas contemporáneos se discutió la formación de nuevos investigadores. Se dedicó una mesa a este asunto titulada “Experiencias en la formación de jóvenes investigadores”. El título de la mesa, como se ve, era lo suficientemente amplio como para incluir cuestiones diversas; no obstante, todos los ponentes de esta mesa decidieron abordar críticamente las condiciones laborales de los jóvenes antropólogos que comienzan a forjar su carrera profesional, lo cual suscitó una interesante discusión con el público encuadrada por la divergencia y la tensión intergeneracional al interior del gremio antropológico. Desde el público asistente se cuestionó la “queja” de los ponentes ante la precarización laboral y se planteó la importancia de anteponer a ello el “capital simbólico” adquirido en forma de títulos académicos y publicaciones. Christian Ghasarian habló de la etnología en el ámbito profesional en la era post-industrial. Este dossier muestra la pertinencia y actualidad de aquella reflexión cuestionada.

6.

En este congreso fue posible observar un conjunto de problemáticas que permanecieron latentes: la nueva “medialidad” del conocimiento etnográfico, la divulgación del conocimiento antropológico, la relación de la antropología con la sociedad amplia, la relación de responsabilidad y “compromiso” con los pueblos indígenas que se estudian, así como la formulación de políticas públicas antropológicamente orientadas. Estos temas constituyen un entramado de desafíos para la investigación antropológica contemporánea y de hecho la nueva configuración espacial del estudio antropológico ha motivado una reconsideración en torno a los formatos del conocimiento etnográfico. En el caso del proyecto “Etnografía de las regiones indígenas” se ha utilizado una fascinante fórmula editorial propia de la tradición geográfica centroeuropea pero familiar dentro la tradición mexicana de antropología: los atlas y las monografías. En este marco, se habló también de otras formas de difusión del conocimiento etnográfico —talleres, foros, ferias, juntas comunitarias, exposiciones temporales y nuevas estrategias museísticas—. Se discutió que esta nueva “medialidad” tiene como

propósito reorientar la investigación etnográfica, adaptar las estrategias de sistematización y presentar resultados de investigación a públicos diversos. Se planteó también el interés de hacer llegar ese conocimiento a la sociedad amplia y en particular a las sociedades indígenas; la idea de “regresar” algo de lo que se obtiene en el trabajo de campo se planteó en los términos siempre problemáticos de “reciprocidad y devolución del conocimiento”, sobre todo de un conocimiento que pueda ser de alguna utilidad para las propias comunidades. La ponencia de George Marcus se inscribe en esta tendencia en donde puede intervenir el arte participativo, si bien esta propuesta se ha generado en una realidad altamente contrastante con la mexicana.

7.

Entre los temas contemporáneos se coló en el programa del coloquio un asunto clásico de la antropología en una mesa de título elocuente: “¿En qué quedó Mesoamérica?”. En esta mesa se criticó severamente la noción de “Mesoamérica”, la cual, no obstante, aún es recordada como el logro teórico distintivo de la antropología de México. En el debate se evidenció, en primer lugar, el carácter polisémico del concepto “Mesoamérica”: noción al mismo tiempo política, arqueológica, etnológica, etnográfica y geográfica. Tanto el arqueólogo Ignacio Rodríguez como el etnólogo Jesús Jáuregui subrayaron concretamente lo que podemos llamar la “productividad política” de este concepto, es decir, su capacidad para generar ideología del pasado común y sentimiento nacionalista con fines gubernamentales, en contraste con su poca o nula productividad científica. Más aún, para Jáuregui la noción “Mesoamérica” constituye un “obstáculo epistemológico” para la antropología y considera que la antropología mesoamericanista es por definición la antropología oficialista. En este panorama se plantea la discusión no en términos de la operacionalización o la re-definición del concepto “Mesoamérica”, sino acerca de “un complejo o conglomerado civilizatorio”, para decirlo con Carlos García Mora, entendido como un fenómeno histórico que distribuye ciertos rasgos culturales a lo largo de sus fronteras postuladas. En su intervención desde el público, Diego Prieto subrayó la importancia de estudiar “la articulación de un

conjunto de impulsos civilizatorios que tienen elementos en común”. El desafío consiste, entonces, en caracterizar una macro-región del continente americano en donde se han identificado, desde el siglo XVI, rasgos culturales persistentes con el ánimo de comprender la unidad y la variabilidad cultural de los pueblos nativos del continente americano. Pero este desafío es ahora más complejo, puesto que a inicios del siglo XXI los pueblos originarios de esta parte de América —es decir, sus culturas, sus sociedades, su distribución espacial, sus idiomas— se han transformado significativamente. Independientemente del rumbo que tome este debate, las críticas a la idea de “Mesoamérica” han logrado ya por lo menos dos cosas interesantes: por un lado, ha sido subrayado el importante hecho de que “Mesoamérica” debe ser vista también como un intento por organizar espacialmente el conocimiento de los pueblos americanos con fines administrativo-gubernamentales, desde su primera utilización en el contexto colonial, hasta las décadas de 1940 y 1950. Por otro lado, abre la posibilidad de investigar la historia de esta noción, o de esta región, según sea el caso.

8.

El coloquio no incluyó en su programa una mesa sobre historia de la antropología y la etnografía en México. La conciencia histórica del gremio emergió ocasionalmente con el propósito de apuntalar un argumento. Carlos Zolla, por ejemplo, discutió la obra de Gonzalo Aguirre Beltrán y lo relativo a las regiones interculturales, y Laura Valladares elaboró una interesante tipología de cuatro momentos en la relación de la antropología con los pueblos indígenas. Por su parte, Claudio Lomnitz recuperó una estampa del pasado antropológico, “el proyecto de Gamio”, para proponer un polémico argumento en torno a la antropología en México. Quizás en una mesa dedicada al devenir histórico de la etnografía se habría podido poner en perspectiva el nuevo impulso etnográfico oficial y establecer comparaciones con otros momentos de la etnografía de los pueblos indígenas de México. Desde esta perspectiva histórica y comparativa se habría podido discutir, tal vez, acerca de las vinculaciones históricamente específicas de la etnografía con otras variables fundamentales como las condiciones del trabajo de campo, las políticas institucionales

y la definición misma de los pueblos indígenas. En cualquier caso, la falta de una mesa sobre historia de la antropología evidenció la desdeñosa relación de los antropólogos con su propia historia disciplinar, la cual suele reducirse a la conmemoración de sus proezas institucionales —en este caso el INAH y el Museo— con la notable excepción de un libro fundamental de la antropología de México, publicado en 1987 y coordinado por Carlos García Mora: *La antropología en México. Panorama histórico*. Este libro es también un logro institucional que, sin embargo, suele barrerse bajo la alfombra roja. ¿Por qué? La única mención acerca de este esfuerzo editorial la debemos a Claudio Lomnitz, pero no en su ponencia, sino a pregunta expresa del etnólogo Hugo Aceves. Lomnitz se limitó a mencionar las dimensiones físicas de *La antropología en México...*: es una obra “faraónica”, es “*too much*”. A manera de contraste, vale la pena mencionar que durante su ponencia George Marcus conmemoró los 25 años de *Writing Culture*, libro muy conocido entre los antropólogos en México y publicado en 1986. Más aún, tanto Marcus como Sahlins recurrieron constantemente a su propia tradición académica mediante citas de autores, libros e ideas antropológicas. ¿Qué explica la alta estima de los antropólogos estadounidenses por su historia disciplinar? ¿Qué explica la poca estima de los antropólogos en México por su historia disciplinar?

9.

Marshall Sahlins vinculó los aspectos centrales de este congreso: territorio, cosmovisión y pluralidad cultural, en su interesante ponencia “La majestad foránea de los mexicas”, que versó en torno a la existencia de gobierno por un extranjero vinculado con gobernantes nativos a través del parentesco, lo cual conforma una “totalidad reproductiva” que incluye “zonas tribales” y “regímenes galácticos”. Sahlins habló de dos “temas polinesios” que tal vez puedan caracterizar también algunas sociedades nativas americanas: la admiración y respeto por los extranjeros y la obligación de reciprocitar. Mediante la noción de “tradiciones prototípicas del rey foráneo”, Sahlins sugirió la existencia de una “sociedad periférica sobre el legendario núcleo de la cultura de una polis galáctica”. El lenguaje de Sahlins resulta tentador: es probable

que esa larga tradición de respeto y admiración por las jerarquías extranjeras explique en buena medida las tendencias neo-colonizadoras contemporáneas expresadas, por ejemplo, en los mencionados modelos neo-extractivos, en la discriminación permanente hacia los pueblos americanos originarios o en la cartelera predominantemente extranjera de conferencias magistrales en este coloquio. Tal vez Sahlins nos ofreció una ambiciosa herramienta antropológica —o por lo menos el lenguaje— para caracterizar a los pueblos originarios de América como parte de una zona tribal periférica sometida a un doble dominio extranjero el cual, junto con la violencia, es un elemento constitutivo en las culturas indígenas de México.

10.

Hubo dos ausencias relevantes que vale la pena mencionar para el futuro de la disciplina: la etnografía de la ciencia como un nuevo impulso hacia la reflexividad y la autocrítica antropológica, y también la etnografía en Internet —llamada “netnografía”— a manera de herramienta de investigación y espacio virtual de exploración etnográfica.

INFORMACIÓN COLABORACIONES

EntreDiversidades. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades acepta trabajos originales en distintos campos de las ciencias sociales y humanísticas con énfasis, pero no exclusivamente, en Chiapas. Podrán presentarse:

- a) Artículos inéditos producto de investigación.
- b) Documentos originales de archivo con introducción.
- c) Entrevistas o testimonios con introducción.
- d) Reseñas bibliográficas de obras de reciente publicación.

Se recibirán textos inéditos y escritos en español. No deben haber sido enviados simultáneamente a otros medios impresos o electrónicos para su posible publicación. Las contribuciones serán revisadas por el Comité Editorial, posteriormente se remitirán a dos dictaminadores externos especializados en el tema mediante el método de pares ciegos. Si uno de los dictámenes es negativo, el Comité Editorial lo someterá a la opinión de un tercer especialista. Dos dictámenes negativos implican el rechazo del documento presentado.

Las colaboraciones deberán dirigirse a la siguiente dirección:

Comité Editorial del Instituto de Estudios Indígenas
Universidad Autónoma de Chiapas
Boulevard Javier López Moreno s/n,
Centro Universitario Campus III, Edificio B, Barrio de Fátima
CP 29264 San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, México

Correo electrónico: ceditorialiei@hotmail.com

Página web: <http://entrediversidades.unach.mx>

En la versión electrónica se utilizará Word 2007 o 2010. Se indicará claramente nombre del autor o autores, institución, dirección institucional o particular a la cual se pueda enviar correspondencia; números telefónicos, fax y correo electrónico para recibir comunicaciones.

Presentación de originales

Los trabajos han de cumplir necesariamente los criterios editoriales de la revista.

1. La extensión de los artículos será de 20 a 30 páginas a doble espacio, márgenes de 2.5 cm, incluye bibliografía citada, fotos, mapas, figuras, gráficos y cuadros. Los documentos con introducción tendrán como máximo 20 páginas, las reseñas y crónicas de 5 a 10, y las entrevistas no superarán 35 páginas.
2. El texto se presentará en Word, letra tipo Times New Roman de 12 puntos y 10 puntos en las notas a pie de página, de igual manera 10 pts en las citas de más de cinco renglones —márgenes 1.75 y 16 cm—, dejando una línea en blanco antes y después.
3. Se anexará un Resumen con máximo 150 palabras y Palabras clave: de tres a cinco, distintas a las contenidas en el título. Luego se agregarán en inglés el Abstract y las Keywords correspondientes.
4. Las reseñas de libros deberán incluir la ficha bibliográfica completa con ISBN y la imagen de portada de la obra reseñada en formato JPG, resolución mínima 300 DPI.
5. El uso de notas a pie de página estará destinado a añadir información complementaria. Las referencias se incorporarán en el cuerpo del texto. Se emplearán números arábigos consecutivos volados.
6. Las ilustraciones —fotografías, mapas, figuras— deberán presentarse por separado, indicando en el texto el lugar donde incluirse. Las fotografías y otras ilustraciones electrónicas en formato JPG con una resolución mínima de 300 DPI.
7. Los cuadros, gráficos, tablas, mapas, se escribirán como “Figuras”, deberán presentarse por separado, con título en encabezado y señalamiento de Fuente al pie de dicha figura.

8. Referencias bibliográficas en texto: autor, año: página(s); (Ruz, 1992: 125). Se empleará (ídem: 126) e (ibídem) y otros en letra redonda.

9. Las referencias bibliográficas completas se colocarán al final del texto con sangría francesa bajo el título Bibliografía citada. Se presentarán en orden alfabético del primer autor, y en caso de haber más de una obra, ordenado según año de publicación.

10. Referencia de libros

Collier, Jane, 1995, El Derecho zinacanteco. Procesos de disputar en un pueblo indígena de Chiapas, CIESAS, Unicach, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas.

Instituto Nacional de Geografía, Estadística y Vivienda, 1991, VII Censo Ejidal. Chiapas, México.

11. Referencias de capítulos o trabajos en obras colectivas

Collier, George, 1992, “Búsqueda de alimentos y búsqueda de dinero: cambios en las relaciones de producción en Zinacantán, Chiapas”, en Cynthia Hewitt de Alcántara (compiladora), Reestructuración económica y subsistencia rural: el maíz y la crisis de los ochenta, El Colegio de México, México, D. F., pp. 183-221.

12. Artículos

López Leyva, Miguel Armando, 2008, “Los movimientos sociales en la incipiente democracia mexicana. La huelga en la UNAM (1999-2000) y la marcha zapatista (2000-2001)”, en Revista Mexicana de Sociología, julio-septiembre, año 7, núm. 3, pp. 541-587.

13. Referencias hemerográficas

Martínez, Fabiola, “Se otorgará visa temporal a miembros de caravana: INM”, Diario de Chiapas, 3 de agosto 2011, p. 15.

14. Tesis

Rodríguez G., Guadalupe, 2006, Análisis del sistema de producción agropecuario en colonias indígenas de San Cristóbal, Tesis de Maestría en Agroecología Tropical, Facultad de Ciencias Agronómicas, Universidad Autónoma de Chiapas, Villaflores, Chiapas, México.

15. Documento histórico

a. Manuscrito original de archivo

Archivo General de Centroamérica, 1814, Estados semestrales de causas tramitadas en la Villa de Tapachula. A1. 15-1270-168.

b. Documento firmado publicado

Feria, Pedro de, 1892, Relación que hace el obispo de Chiapas sobre la reincidencia en sus idolatrías de los indios de aquel país, después de treinta años de cristianos, Anales del Museo Nacional VI, Museo Nacional de México, México, pp. 481-487.

c. Documento de archivo publicado

Archivo Histórico de Chiapas, 1875, Primera Reseña de los acontecimientos de Catarina de Frailesca, Departamento de Chiapas, Tipográfica El Porvenir a cargo de M.M. Trujillo.

16. Testimonios o entrevistas (dentro del texto)

Entrevista a Juan Pérez, Pantelhó, Chiapas, 20 de octubre de 2011.

17. Publicaciones electrónicas

a. Artículo en revista electrónica

Castro Gutiérrez, Felipe, “ ‘Lo tienen ya de uso y costumbre’. Los motines de indios en Michoacán colonial”, Tzintzun. Revista de Estudios Históricos, 2003, julio-diciembre, [en línea] disponible en <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=89803802> [fecha de consulta: 27 de julio de 2011].

b. Sitio web

Comité Estatal de Información Estadística y Geográfica, 2011, Perfiles Municipales 2010, Gobierno del Estado de Chiapas, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, disponible en <http://www.ceieg.chiapas.gob.mx/perfiles/PHistoricoIndex.php?region=106&option=1#> [consultado en línea el 11 de abril de 2011].

c. Trabajo en disco compacto

McConnell, Wh., “Constitutional History”, en The Canadian Encyclopedia, [CD-ROM] Macintosh version 1.1, McClelland & Stewart, Toronto, 1993.

Cualquier caso no referido anteriormente será contemplado y dispuesto por el Comité Editorial de la revista.

En todos los trabajos enviados se aplicará corrección de estilo acorde con la política editorial del Instituto de Estudios Indígenas.