

**¿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 quê?: 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.