

**Los usos sociales de los antropólogos y de la antropología a través de las trayectorias laborales de los egresados de la Pontificia Universidad Javeriana**

**Autor**

**Juan Camilo Ospina Deaza**

**Director**

**Wilson Armando Acosta Jimenez**

**Universidad Pedagógica Nacional**

**Facultad de humanidades**

**Maestría en estudios sociales**

**Bogotá D.C.**

**2021**

# Índice

<b>Agradecimientos</b>	3
<b>Introducción</b>	8
<b>1. Herramientas metodológicas y conceptuales</b>	14
1.1 ¿Cómo se ha discutido el problema de los usos sociales de la antropología en Colombia?	15
1.2 Hacia una antropología de la antropología: objetivar al sujeto de la objetivación	19
1.3 El estructuralismo genético como metodología para indagar por los usos de la antropología y de los antropólogos	27
1.4 Articulación con el Semillero de Investigación de Estudios Estructuralistas	29
<b>2. ¿Cómo es vista la antropología por sujetos no antropólogos?</b>	32
2.1 La antropología según los programas de pregrado de Colombia	33
2.1.1 Misión y visión de la antropología en Colombia	34
2.1.2 Perfiles de ingreso y egreso de los antropólogos	39
2.1.3 La experiencia de acreditación en Colombia: puntos en común y disputas	46
2.2 Plataformas de empleo: imaginario sobre el quehacer del antropólogo	55
2.2.1 LinkedIn	57
2.2.2 Empleo	60
2.2.3 CompuTrabajo	62
2.2.3 Servicio Público de Empleo (SPE) y Agencia Pública de Empleo Sena (APE)	65
2.2.4 Tensiones y dificultades frente a la búsqueda de empleo por medio de estas plataformas	68
2.3 Pasantías académicas: imaginarios sobre el quehacer de la antropología según las instituciones que buscan practicantes	71
2.3.1 Lugares en los que se desarrollan las prácticas	76
2.3.2 Poblaciones y temáticas con las que se tiene un acercamiento	78
2.3.3 Perfiles de los estudiantes que se busca incorporar	82
Intereses y temáticas que se esperan de los estudiantes	83
Habilidades y aptitudes	84

Actitudes	85
Requisitos	86
2.4 Percepción de los empleadores sobre la antropología y los antropólogos	87
2.4.1 Estudios de posgrado de acuerdo con demandas del mercado laboral	88
2.4.2 Puntos de vista sobre la antropología y los antropólogos	89
2.4.3 Criterios de los empleadores en los procesos de selección	91
<b>3. ¿Dónde están socialmente ubicados los antropólogos de la U. Javeriana?</b>	96
3.1 Caracterización sociodemográfica de los egresados	97
3.2 Experiencia laboral, búsqueda de empleo y cargos desempeñados	112
3.3 Instituciones laborales agrupadas en sectores económicos del DANE	133
3.4 Interseccionalidad de género, edad, origen social y escolaridad en la situación laboral de los antropólogos	137
3.5 Análisis de Correspondencia Múltiple (ACM), espacio social, Bourdieu y egresados	143
3.6 Usos y articulaciones de la antropología y los antropólogos	147
3.6.1 Lugares, poblaciones objeto/sujeto de estudio y quehacer de los antropólogos	149
3.6.2 Noción de “trabajo de campo” y conversión de la información	153
3.6.3 Usos sociales desde la experiencia de los egresados	160
3.6.4 Noción de éxito y trabajo ideal	164
<b>Conclusiones</b>	166
<b>Bibliografía</b>	174
<b>Anexos</b>	183
Anexo 1: Instituciones oferentes de prácticas entre 2016 y 2020	183
Anexo 2: Temáticas agrupadas en categorías	185
Anexo 3: Tipos de contratación en Colombia	188
Anexo 4: Metodología del Análisis de Correspondencia múltiple-ACM	189

## Índice de gráficos

Gráfico 1 Porcentaje de cargos posibles según tipo de trabajo .....	42
Gráfico 2 Tipo de contrato ofrecido en LinkedIn.....	59
Gráfico 3 Tipo de contrato ofrecido según Empleo.....	61
Gráfico 4 Tipo de contrato ofrecido en CompuTrabajo .....	64
Gráfico 5 Profesiones a las que van dirigidas las ofertas de CompuTrabajo .....	64
Gráfico 6 Tipo de contrato ofrecido en el SPE.....	67
Gráfico 7 Profesiones a las que van dirigidas las ofertas laborales del SPE .....	67
Gráfico 8 Profesiones a las que van dirigidas las ofertas laborales de la APE.....	68
Gráfico 9 Porcentaje de instituciones oferentes de prácticas entre 2016 y 2020 .....	74
Gráfico 10 Porcentaje de las prácticas seleccionadas por los estudiantes entre 2016 y 2020 .....	76
Gráfico 11 Cantidad de veces que se mencionan las poblaciones en las prácticas ofrecidas .....	78
Gráfico 12 Cantidad de menciones de las poblaciones en las prácticas escogidas por los estudiantes .....	80
Gráfico 13 Cantidad de egresados que participaron en la encuesta según el año de su graduación .....	98
Gráfico 14 Rango de edad .....	99
Gráfico 15 Identidad de género de los antropólogos.....	99
Gráfico 16 Relación del egresado con su jefatura de hogar .....	100
Gráfico 17 Máx. nivel educativo del padre .....	102
Gráfico 18 Máx. nivel educativo de la madre .....	102
Gráfico 19 Profesión del padre.....	103
Gráfico 20 Cargo u ocupación del padre .....	103
Gráfico 21 Profesión de la madre.....	104
Gráfico 22 Cargo u ocupación de la madre .....	105
Gráfico 23 Ubicación social de los padres y madres de los egresados de antropología de la PUJ .....	107
Gráfico 24 Nivel de formación de los egresados.....	108
Gráfico 25 Tipo de formación académica de los egresados .....	108
Gráfico 26 Cantidad de estudiantes por fecha de inicio de estudios superiores.....	110
Gráfico 27 Tiempo de experiencia profesional en cargos relacionados con la antropología .....	113
Gráfico 28 Tiempo de experiencia profesional en cargos NO relacionados con la antropología.....	114
Gráfico 29 Periodo continuo más largo de desempleo .....	115
Gráfico 30 Tiempo total de desempleo.....	115
Gráfico 31 Formas como ha BUSCADO empleo .....	117
Gráfico 32 Formas cómo ha CONSEGUIDO empleo.....	118

Gráfico 33 Tiempo total buscando empleo.....	120
Gráfico 34 Aplicaciones para buscar empleo .....	122
Gráfico 35 Cantidad de cargos agrupados según categoría analítica .....	126
Gráfico 36 Cargos en la categoría de “Trabajo técnico” .....	126
Gráfico 37 Cargos en la categoría de docente .....	129
Gráfico 38 Cargos en la categoría de “Rango jerárquico” .....	129
Gráfico 39 Cargos no relacionados con la antropología.....	129
Gráfico 40 Tiempo en trabajos finalizados.....	130
Gráfico 41 Tiempo transcurrido en trabajos actuales .....	130
Gráfico 42 Cantidad de instituciones por sector económico .....	135
Gráfico 43 Género vs Tipos de vivienda.....	139
Gráfico 44 Género vs nivel de formación alcanzado .....	139
Gráfico 45 Género vs Tiene más de dos empleos a la vez .....	139
Gráfico 46 Género vs Tipo de contratación .....	140
Gráfico 47 Género y tiempo total desempleo.....	140
Gráfico 48 Nivel de formación del egresado vs Rango salarial del cargo actual o último cargo desempeñado.....	141
Gráfico 49 Máximo nivel educativo padre vs Tipo de propiedad .....	141
Gráfico 50 Máximo nivel educativo padre vs cuánto gana .....	142
Gráfico 51 Productos laborales realizados por egresados de la PUJ.....	153

## Índice de tablas

Tabla 1 Requerimientos para el perfil de ingreso a la carrera de antropología.....	40
Tabla 2 Tipo de trabajo posible para los egresados según cada programa de pregrado.....	42
Tabla 3 Criterios de seguimiento a egresados según cada universidad.....	51
Tabla 4 Temas abordados e instituciones en las que han participado los egresados.....	53
Tabla 5 Tipo y cantidad de trabajos agrupados en las categorías analíticas.....	55
Tabla 6 Profesiones a las que van dirigidas las ofertas laborales de LinkedIn .....	59
Tabla 7 Ciudades en las que se desarrollaban las prácticas ofrecidas entre 2016 y 2020 ....	77
Tabla 8 Temáticas de interés en las prácticas ofrecidas .....	83
Tabla 9 Habilidades y aptitudes requeridas de los estudiantes en las prácticas ofrecidas....	84
Tabla 10 Actitudes requeridas de los estudiantes en las prácticas ofrecidas.....	85
Tabla 11 Requisitos solicitados a los estudiantes en las prácticas ofrecidas.....	86
Tabla 12 Ingresos económicos vs edad de los egresados .....	138
Tabla 13 Resumen de varianza, saturación, egresados, categorías y variables de cada prueba del ACM.....	191

## Índice de mapas

Mapa 1 Ubicación geográfica de las ofertas para antropología según LinkedIn.....	58
Mapa 2 Ubicación geográfica de las ofertas para antropología según Elempleo.....	61
Mapa 3 de palabras Profesiones a las que van dirigidas las ofertas laborales de Elempleo.	62
Mapa 4 Ubicación geográfica de las ofertas para antropología según CompuTrabajo .....	63
Mapa 5 Ubicación geográfica de las ofertas para antropología según el SPE .....	66
Mapa 6 Ubicación geográfica de las ofertas para antropología según la APE.....	66
Mapa 7 Distribución de estudios superiores de los egresados de antropología por países	110

## Índice de esquemas

Esquema 1 Nube de puntos .....	144
Esquema 2 Representación simultánea de egresados y valores de sus variables .....	145
Esquema 3 Nube de puntos de los niveles de egresados en el primer plano factorial.....	146
Esquema 4 Nube de puntos Prueba 1 .....	192
Esquema 5 Nube de puntos Prueba 2 .....	194
Esquema 6 Nube de puntos Prueba 3 .....	196
Esquema 7 Nube de puntos Prueba 4 .....	198
Esquema 8 Egresados en el espacio social sin ninguna categoría visible .....	202
Esquema 9 Egresados y valores de variables .....	203
Esquema 10 Niveles de egresados sin puntos azules .....	204
Esquema 11 Nivel de egresados en primer plano factorial .....	204

## Agradecimientos

Quiero agradecerle a mi pareja Valeria Sánchez Prieto quien ha sido mi gran equipo en el sueño de llevar a cabo esta investigación. No solamente ha estado ahí en mis momentos emocionales más difíciles, sino que me ha brindado con toda generosidad su consejo, empeño y sobre todo su cariño. Estoy muy feliz por poder compartir contigo mi pasión y la posibilidad de descubrir temas que nos interesen. Tu constante dedicación, afecto y apoyo no solo han sido centrales para poder realizar este trabajo, sino también para mi vida.

Soy muy afortunado de contar con mi madre, tía y hermana quienes han creído en mí, me han enseñado a luchar por lo que considero importante. A ellas les debo quien soy hoy. Les agradezco por siempre estar ahí para apoyarme y guiarme. A mi gran amigo Jairo Clavijo, le agradezco por tener siempre la disposición e interés de enseñarme y orientarme académica y profesionalmente. Gracias a ti he adquirido importantes aprendizajes como investigador y como profesor. Agradezco haber tenido la oportunidad de ser dirigido por el profesor Wilson Acosta de la Universidad Pedagógica y por la posibilidad de elaborar conocimientos conjuntos.

Muchas gracias al Semillero de Investigación de Estudios Estructuralistas y particularmente a los antropólogos Clementina López y Andrey Castiblanco quienes trabajaron integralmente en este proyecto. Ha sido una gran oportunidad trabajar, construir y aprender con y de ustedes. Del mismo modo, agradecer a Felipe Barreto por su importante apoyo y contribución al proyecto. Asimismo a mis compañeros de la maestría y particularmente a Cristian Gutiérrez por todos los momentos en los que pudimos compartir y debatir.

Esta investigación no hubiera sido posible sin el apoyo de los egresados y estudiantes de antropología de la PUJ. Agradecer a mis compañeros y estudiantes quiénes nos han compartido sus experiencias, trayectorias profesionales y también, sus preocupaciones frente a su futuro. Gracias a sus reflexiones y contribuciones hemos conocido más sobre las dinámicas de la antropología en el campo laboral en Colombia e internacionalmente.

## Introducción

En esta tesis nos proponemos indagar por los usos sociales de la antropología y los antropólogos a partir del análisis a las experiencias laborales y trayectorias profesionales de los egresados de antropología de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá. Para lograr lo anterior, este documento está dividido principalmente en cinco partes, comenzaremos con una introducción en la que contextualizaremos el tema y nos preguntaremos por qué es necesario comprender los usos sociales de la antropología y las trayectorias laborales de los antropólogos. Como primer capítulo, abordamos las herramientas metodológicas y conceptuales que utilizamos para comprender el tema y buscar información. En el segundo capítulo ¿Cómo es vista la antropología por sujetos no antropólogos?, rastreamos distintas fuentes que incluyen, portales de empleo, documentos de acreditación, empleadores, entre otros, con el fin de mostrar el lugar que tienen las representaciones y acciones de otros agentes distintos a los antropólogos en el campo de la antropología y cómo contribuyen a la construcción de una imagen de lo que es el antropólogo.

En el tercer capítulo ¿Dónde están ubicados socialmente los antropólogos de la U. Javeriana?, presentamos principalmente los resultados de la encuesta realizada con los egresados de la U. Javeriana en el que buscamos ubicar en el espacio social a los agentes, rastrear los cargos que desempeñan en el sector laboral y desarrollar un análisis interseccional que nos permite observar cuáles son las variables que más afectan la estabilidad laboral y el nivel de ingresos. En este mismo capítulo expondremos los usos y articulaciones de la antropología y los antropólogos, retomamos la información construida a lo largo de la tesis para poder ubicar los distintos usos de la antropología que logramos identificar a través de las trayectorias laborales de los antropólogos. Finalmente, proponemos las conclusiones y algunas recomendaciones para la PUJ.

En su texto de reflexión “Expertos culturales e intervención social: tensiones y transformaciones en antropología aplicada” Jaramillo afirma que “De acuerdo con los datos del Observatorio laboral para la educación, se han graduado entre 1960 y 2004 más de 2000 antropólogos en Colombia” (Jaramillo, 2008, p. 267). En menos de cincuenta años los programas de enseñanza de la antropología se han expandido hasta existir 12 programas de

pregrado, cuatro maestrías y tres doctorado<sup>1</sup>. En Colombia solo existen dos programas que se apartan del modelo Boasiano<sup>2</sup> de formación, la Pontificia Universidad Javeriana y la ICESI, siendo la primera de ellas la más antigua. La década de 1990 y 2000 fueron particularmente fructíferas en este proceso ya que se pasó de tener 4 programas de pregrado a la proliferación de programas mencionados anteriormente.

Este hecho llevó a Jaramillo a formular las siguientes preguntas: “¿Qué hacen esos más de dos millares de antropólogos? ¿Qué cambios introducen en el frágil “mercado” académico y profesional la multiplicación de programas y egresados de antropología en nuestro país? ¿Cuántos de ellos pueden dedicarse enteramente a la investigación o la academia? En definitiva, ¿cuál es la responsabilidad social de las universidades frente a este complejo panorama?” (Jaramillo, 2008, p. 267). Podríamos afirmar que estas preguntas son un signo del desconocimiento que existe entre los antropólogos acerca de los usos sociales de la antropología y los antropólogos en la sociedad colombiana ya que existen muy pocas investigaciones acerca de los espacios laborales.

En los últimos años la antropología ha atravesado importantes cambios en Colombia. Tradicionalmente la antropología se ha dedicado al estudio de comunidades indígenas y el sector laboral estaba fundamentalmente dividido entre la docencia, el trabajo con el estado y en ONG’s. Como lo han notado diferentes autores, entre ellos Ospina (2018), Restrepo (2017) y otros, la antropología hoy en día se extiende al estudio de las diferentes dinámicas de la sociedad y sus posibilidades laborales incluyendo el sector privado. Lo anterior significa la irrupción de nuevos escenarios de desarrollo profesional. De esta manera, la antropología ha pasado por un importante cambio que es aún desconocido para los estudios contemporáneos. En este sentido, es importante estudiar la nueva posición que tiene la antropología en la sociedad.

---

<sup>1</sup> Los pregrados se dictan en: Fundación Universitaria Claretiana (Virtual), Universidad Externado de Colombia, Universidad de Antioquia, Universidad del Rosario Colombia, Universidad de los Andes, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad Icesi, Universidad de Santander, Universidad del Cauca, Universidad de Caldas, Universidad Nacional de Colombia y Universidad de Magdalena. Las maestrías: Universidad de los Andes, Universidad Nacional de Colombia, Universidad del Cauca y Universidad de Magdalena.

<sup>2</sup> La antropología en Colombia se institucionaliza en Colombia siguiendo el modelo boasiano de las cuatro ramas de la antropología. El modelo boasiano es el que argumenta que la antropología es la ‘ciencia del hombre’ y que se compone de cuatro ramas, a saber: la arqueología, la antropología cultural, la antropología física o biológica y la lingüística.

Como lo ha demostrado Letona (2016) con el caso de Guatemala, estos cambios incluyen una transformación en el ejercicio profesional de la antropología debido a las dinámicas del mercado y el neoliberalismo. Es por este motivo que este trabajo tiene como finalidad conocer los espacios en el mercado laboral en el que los egresados de antropología de la Pontificia Universidad Javeriana se han desempeñado. Para ello será necesario caracterizar los usos sociales<sup>3</sup> que la sociedad tiene del saber de la antropología, razón por la cual indagaremos en las funciones y actividades que los profesionales desempeñan en las instituciones y los cargos en los que trabajan.

En este trabajo buscamos comprender cuáles son los usos sociales de los antropólogos y de la antropología a través de las trayectorias laborales de los egresados de la Pontificia Universidad Javeriana. Por un lado, comprenderemos usos sociales como el empleo de los antropólogos y la producción de la antropología por distintos sectores de la sociedad. Lo anterior entiende, la experticia, los cuerpos, las producciones del saber, las técnicas, los procedimientos, acciones, libros, artículos, etc., que se desprenden del saber de la antropología. Por otro lado, comprendemos trayectorias como la “serie de las posiciones sucesivamente ocupadas por un mismo agente (o un mismo grupo) en un espacio en sí mismo en movimiento y sometidos incesantes transformaciones” (Bourdieu, 1997, p.82).

Aunque se pueden seguir otros procedimientos para comprender los usos sociales de la antropología, como un análisis arqueo/genealógico o de otro tipo, elegimos la categoría “trayectoria” como estrategia metodológica para encontrar las diferentes relaciones entre sujetos, objetos, cuerpos, tecnologías, instituciones, y procesos. De esta forma, podremos indagar por ese lugar inexplorado en los estudios sociales de la antropología que es el sector laboral y alejarnos de un “academocentrismo”. Es en este sentido al que nos referimos cuando afirmamos que nos cuestionamos por los usos sociales de la antropología y de los antropólogos a través de sus trayectorias laborales.

Indagaremos en qué cargos se han desempeñado estos profesionales dentro del Estado y la sociedad civil, miraremos qué usos les están dando las empresas y/o instituciones, la posición

---

<sup>3</sup> Entendemos los usos por el empleo de los antropólogos y la producción de la antropología por distintos sectores de la sociedad. Lo anterior entiende, la experticia, los cuerpos, las producciones del saber, las técnicas, los procedimientos, acciones, libros, artículos etc., que se desprenden del saber de la antropología.

de estos puestos laborales con relación al fin de la institución a la que trabajan. Asimismo, mostraremos las interacciones que han tenido desde su posición con otros colegas de la misma u otras universidades y también con profesionales de otras carreras y posgrados. Para lograr esto, nos basaremos en el enfoque propuesto por Pierre Bourdieu “estructuralismo genético”<sup>4</sup>.

Este enfoque nos permitirá abordar los sistemas de relaciones que están inscritas en el campo, como sistematizar y objetivar las percepciones y las posiciones de los agentes del campo laboral. En este punto, es fundamental comprender la noción de estrategia, es decir los “conjuntos de acciones ordenadas conforme objetivos a más o menos largo plazo y no necesariamente planteadas como tales” (Bourdieu, 2011, p. 34), las cuales construyen los agentes sin cesar en la práctica y en las que apuestan para mantener o mejorar su posición en el campo, poniendo en juego la eficacia de sus capitales, es decir, de los recursos cuya inversión permite disputar la posibilidad de ser<sup>5</sup>.

De forma resumida, veremos los usos sociales de la ciencia al seguir las trayectorias de los antropólogos, ya que estos nos permitirán ver el campo y flujos de objetos, sujetos, tecnologías, instituciones, cuerpos, técnicas, etcétera. Es decir, a través de las trayectorias veremos el empleo y uso de los cuerpos, producciones de saber, técnicas, procedimientos, documentos, etcétera que son producto de la antropología. La noción de estrategia es importante para nosotros, porque estos usos reciben resistencias, apoyos, y un conjunto de negociaciones en las que se ordenan acciones conforme a objetivos más o menos a largo plazo. Así el “uso” de técnicas, saberes, cuerpos, entre otros, no es lineal, sino que es “estratégico” y profundamente cambiante. Contrario a la visión clásica del poder<sup>6</sup> en la que

---

<sup>4</sup> Para esta perspectiva es fundamental realizar un proceso de historización del campo ya que la condición estructural del campo, sus divisiones y determinantes, únicamente pueden distinguirse si tenemos en cuenta las dinámicas anteriores que le han dado al campo su forma actual. Esta labor de historización ya ha sido desarrollada por el equipo principalmente en el trabajo “Confesiones Impersonales, un Análisis Estructural del Campo Antropológico en la Pontificia Universidad Javeriana” (2008), por este motivo no profundizaremos en ello en esta tesis.

<sup>5</sup> Bourdieu explica que “la noción de estrategia, tal como la he empleado, tenía como primera virtud notar las coacciones estructurales que pesan sobre los agentes (contra ciertas formas de individualismo metodológico) y a la vez la posibilidad de respuestas activas a esas coacciones (contra cierta visión mecanicista, propia del estructuralismo) (Bourdieu, 2011, p. 34).

<sup>6</sup> Respecto a la forma clásica del poder Foucault afirma: “El poder no debe ser entendido como un sistema opresivo que somete desde la altura a los individuos, castigándolos con prohibiciones sobre esto o aquello. El poder es un conjunto de relaciones. ¿Qué significa ejercer el poder? (...) moldear tu comportamiento mediante

solo un grupo ejerce poder sobre otro, en esta configuración del “uso” vemos como diferentes agentes emplean el saber antropológico.

Del mismo modo que, como afirman Escobar y Restrepo “los antropólogos trabajando en el centro aprenden rápidamente que ellos pueden ignorar qué se ha hecho en los sitios periféricos con un bajo o ningún costo profesional” (Restrepo y Escobar, 2004, p. 125). La antropología académica siente que no necesita conocer los usos sociales de su saber ya que esto no trae ningún costo profesional. Tampoco considera fundamental conocer para que se contrata, de qué manera y qué funciones ejercen los antropólogos en el mercado. De esta manera, y utilizando las nociones de Restrepo y Escobar, se construyen nuevos procesos de hegemonización/subalternización, donde se instaura una “Asimétrica ignorancia” sobre las condiciones de existencia de la antropología.

Afirmar que “el empoderamiento de las antropologías en el mundo debería involucrar una crítica de las condiciones epistemológicas y políticas que constituyen el ámbito académico como si este fuese separado de otras prácticas relaciones” (Restrepo y Escobar, 2004, p. 111), significa comprender que la antropología no define sus “reglas de enunciación” o sus “juegos de verdad” mediante un ejercicio autónomo, sino que la antropología moderna se inserta en relaciones de poder/saber y de mercado que superan y definen sus luchas internas. Además, implica reconocer las condiciones materiales en las que el ejercicio de la antropología se ejerce en la contemporaneidad. Existe un importante desconocimiento de los lugares y trayectorias laborales de los antropólogos. De esta forma, este trabajo busca ser el comienzo de investigaciones con mayor envergadura y recursos para explorar las trayectorias laborales y de forma más general los usos sociales de la antropología.

Para nuestro caso nos preguntamos por el trabajo de los antropólogos, con una mirada cualitativa alrededor del empleo en estas profesiones. ¿En qué se desempeñan hoy los antropólogos en Colombia? ¿Cuáles son sus objetos de estudio, sus temas, sus poblaciones, tecnologías y dispositivos de inscripción dentro del sector laboral? ¿Cuál ha sido la experiencia de los antropólogos en el mercado? ¿Cuáles son las condiciones laborales actuales de los antropólogos en Colombia? En últimas, nos preguntamos ¿Cuáles son los usos

---

ciertos medios, eso es poder (...) Ejercicio de poder sobre ti: influyó en tu comportamiento o intentó hacerlo. Intento guiarlo, conducirlo” (entrevista a Foucault en Latinta.com, 2016).

sociales de los antropólogos y de la antropología a través de las trayectorias laborales de los egresados de la Pontificia Universidad Javeriana?

Realizar una investigación que hable de la totalidad de la antropología en Colombia requeriría una articulación interinstitucional<sup>7</sup>, destinar recursos, tiempo y equipos de investigadores que sobrepasan las posibilidades del grupo que desarrolló esta investigación. A pesar de lo anterior, esta tesis busca ser un aporte a ese proyecto. Acotamos el campo académico a la Pontificia Universidad Javeriana debido a que como lo explica Ospina (2018) “históricamente la enseñanza de la antropología se ha institucionalizado en las universidades. De acuerdo con lo anterior se entiende que cada subcampo tiene una relativa autonomía frente a la constelación de relaciones que establecen con el resto de los subcampos, en este caso, universidades. Como resultado el campo académico antropológico se yuxtapone a las instituciones universitarias que enseñan antropología” (p.18).

No obstante, esa investigación requeriría un análisis sistemático que tenga presente las divisiones particulares de cada universidad y luego poder hacer una comparación entre ellas. A pesar de que, por ejemplo, la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad de los Andes, la Pontificia Universidad Javeriana, y otras componen el campo y se relacionan entre ellas; las decisiones frente a los currículos, los tipos de contratación, los contenidos que se enseñan y las dinámicas propias de su funcionamiento tienen una independencia relativa por cada universidad. En consecuencia, cada subcampo tiene sus propios retos y demandas, como lo son las luchas por los puestos laborales, por el reconocimiento académico y por las relaciones sociales.

Lo anterior para no caer en la confusión que plantea Bourdieu frente al estudio del campo universitario, “—ahora bien, de todas esas numerosas investigaciones, muchas de ellas con aparentemente impecables metodologías, no son pocas las que comienzan por una extraordinaria *petitio principii*, al tomar como objeto de estudio una y solo una escuela particular, considerada sincrónica o diacrónica. (Análogamente lo que supondría estudiar la universidad de Princeton independientemente de su posición en el seno de la Ivy League y,

---

<sup>7</sup> A nivel mundial se ve un esfuerzo por comprender las condiciones materiales del oficio, como se puede ver en el trabajo “Antropologías del milenio” (Reygadas, 2019) articuladas con instituciones nacionales o el de la “The anthropological career in Europe: a summary of findings and recommendations” (Fotta, Ivancheva y Pernes, 2020) apoyado por European Association of Social Anthropologists.

a través de ella, en el seno del espacio de las universidades americanas) Al poner entre paréntesis el hecho crucial de que cada escuela está inscrita en el espacio de instituciones francesas de enseñanza superior y debe muchas de sus propiedades más distintivas al conjunto de relaciones objetivas que mantiene con otras, la distinción inicial del objeto destruye casi completamente el objeto mismo que pretende aprehender” (Bourdieu, 2001, p. 68). De ahí que en esta tesis busca comenzar por el estudio del subcampo de la Javeriana debido a su autonomía relativa, sin desconocer que el campo académico de la Antropología Colombiana es un campo más amplio y que requeriría una investigación más amplia a nuestras capacidades.

## 1. Herramientas metodológicas y conceptuales

En este capítulo profundizamos en las diferentes herramientas teóricas, metodológicas y técnicas a las que acudimos para comprender los usos sociales de la antropología. En un primer momento, indagamos por las formas cómo se ha comprendido el problema en Colombia. Este ejercicio nos brinda un panorama de las potencialidades y limitaciones de estos abordajes. De esta manera, podremos ubicar elementos que debemos tener en cuenta para estudiar el campo de la antropología, pero también los retos prácticos y conceptuales para comprender los usos sociales de la antropología. En un segundo momento, profundizamos por el proyecto que propone Pierre Bourdieu de “objetivar al sujeto de la objetivación” y la necesidad de desarrollar una “sociología de la sociología”.

En un tercer momento, exponemos el estructuralismo genético de Pierre Bourdieu y cómo su propuesta teórico/metodológica es valiosa para la comprensión de nuestro problema de investigación. Finalmente, mostramos la articulación de esta investigación con el Semillero de Investigación de Estudios Estructuralistas de la PUJ. Para este trabajo no existe una distinción entre los problemas teóricos/metodológicos, y la forma en que se desarrolló la investigación. Por el contrario, en este apartado veremos cómo la forma de organizarse de los investigadores, el proyecto pedagógico del grupo, el posicionamiento desde propuestas teóricas, metodológicas y técnicas, la forma cómo se construye el problema, la apuesta por el trabajo colectivo y nuestras apuestas políticas son integrales en la forma que pensamos, trabajamos y desarrollamos este proyecto.

## 1.1 ¿Cómo se ha discutido el problema de los usos sociales de la antropología en Colombia?

La inquietud por los lugares laborales y las trayectorias de los antropólogos en Colombia puede encontrarse a través de la historia de su profesionalización. En la literatura académica existen amplias discusiones y análisis sobre la práctica de la antropología en Colombia, no obstante, han sido pocos los trabajos que han investigado sistemáticamente sobre el sector laboral en Colombia. Desde la antropología encontramos trabajos que se han orientado a la historia de la disciplina y su profesionalización en el país, como lo son las publicaciones de Roberto Pineda Camacho (2012) y Roberto Pineda Giraldo (1999), también los trabajos de Echeverry (1997), Bernal (2011), Osorio y Villa (1980), Tabares y Meneces (2016), entre otros. Estos trabajos argumentan que: “La profesionalización de la antropología en Colombia tuvo lugar durante los años cuarenta, en el contexto de la república liberal (...) que promovieron un proyecto de modernización nacional con énfasis en la consolidación del Estado, y así mismo en la creación de herramientas que dieran lugar a tal meta” (Echeverry, 1997, p. 67). Así, la labor antropológica se enfoca principalmente hacia el apoyo a las actividades del estado en relación con comunidades étnicas y también la docencia.

Bajo esta perspectiva histórica, los trabajos de Jimeno y otros (1993), Arocha y Friedemann (1979) y Jaramillo (2015) han sido relevantes ya que hacen un balance cuantitativo de los lugares, las comunidades y las organizaciones con quienes trabajan los antropólogos principalmente durante la década de 1970, a pesar de esto, este tipo de trabajos son escasos y se desconoce la condición actual del mercado laboral de la antropología con este grado de detalle. Para la década de 1970, la antropología empieza a diversificar sus posibilidades laborales, a pesar de que sigue siendo predominante el trabajo con el estado y la docencia. En primer lugar, se abre la posibilidad de trabajar con nuevos grupos sociales como los campesinos, proletarios urbanos, afros, clases dominantes, etc.

En segundo lugar, empiezan a aparecer antropólogos que trabajan en ONGS y el sector privado. Es importante resaltar que existen pocos trabajos históricos que abordan el periodo de tiempo posterior al año 2000. A pesar de lo anterior, la literatura concuerda en que, con la llegada del nuevo milenio las condiciones del ejercicio laboral de la antropología se han transformado. Sobre la antropología, Restrepo afirma que “En este giro al multiculturalismo el Estado, pero también el sector empresarial, las organizaciones no gubernamentales y hasta

las mismas poblaciones configuradas como grupos étnicos, se ha demandado como nunca antes la supuesta experticia [de la antropología]” (Restrepo, 2016, p. 79) La principal característica de este cambio es la apertura a nuevas oportunidades laborales en el sector privado.

A partir de lo anterior surgieron cambios en los temas y las condiciones laborales de la antropología que llevó a un extenso debate sobre “el deber del antropólogo”. Estas nuevas condiciones propiciaron la apertura de nuevas carreras de antropología alrededor del país, pasando de cuatro universidades que formaban antropólogos a más de nueve. A partir de esto y del cumplimiento de 50 años de las universidades fundadoras (Andes, Nacional, Cauca y Antioquia), se han efectuado eventos académicos donde los antropólogos han podido debatir sobre el tema de la profesionalización, llegando a la conclusión que “siempre han existido contradictorias y situadas maneras de enunciar y hacer antropología en disímiles contextos institucionalizados de configuración disciplinaria” (Restrepo, 2017).

La investigación más relevante que se ha realizado acerca de las trayectorias laborales de egresados de antropología es: El efecto espejo: sexo, género y cuidado en las trayectorias profesionales y las jerarquías morales y laborales de la antropología en Colombia. “Este artículo estudia las dimensiones de género, sexo y cuidado en los campos de desempeño y en la configuración de las trayectorias laborales de profesionales que se graduaron de la carrera de Antropología en la Universidad Nacional de Colombia, entre 1985 y 2010. Se basa en una investigación cualitativa con perspectiva biográfica, etnográfica e histórica cuyo núcleo empírico fueron 35 entrevistas (34 en profundidad y una grupal) con dieciocho mujeres y diecinueve hombres que fueron seleccionados según una muestra conceptual que cruzo tres periodos de graduación (1985-1991;1992-2005 y 2006-2010), procedencia geográfica, origen socioeconómico, sexo, generación, edad, estado civil y campo de desempeño profesional” (Zambrano y Duran, 2017, p. 88).

También es importante resaltar el trabajo de García y González (2020). “El traje nuevo del empresario”: el uso de la etnografía en la investigación de mercados, ellos afirman que “En los últimos diez años, la etnografía se ha consolidado como un servicio central del portafolio de muchas empresas de investigación de mercados en Colombia que ofrecen a sus clientes etnografías de consumo. El objetivo de este artículo es describir y analizar la manera como

los profesionales de la investigación de mercados entienden y emplean la etnografía” (p.47). En los últimos años han empezado a surgir iniciativas estudiantiles, de profesionales como la encuesta desarrollada por Antropolab y la Asociación Colombiana de Antropología (Reyes, Henao y Cruz, 2020). Ésta en particular tuvo una serie de eventos llamados “hora de mirarnos al espejo”, desarrolladas en el mes de junio del 2021.

En otro sentido es importante preguntarse por las relaciones de la antropología con el poder. La antropología como disciplina históricamente ha estado relacionada con el poder. Como otras ciencias sociales tiene su origen en el siglo XIX y eso implicaba que “es una empresa del mundo moderno; sus raíces se encuentran en el intento, plenamente desarrollado desde el siglo XVI y que es parte inseparable de la construcción de nuestro mundo moderno, por desarrollar un acontecimiento secular sistemático sobre la realidad que tenga algún tipo de validación empírica (Wallerstein, 2006, p. 4). La antropología desde sus orígenes ha mantenido una relación con las dinámicas coloniales de los imperios, en la configuración de divisiones de raza y evolucionismo social. Su labor “dependía de las autoridades coloniales para obtener permiso para llevar a cabo sus estudios y, a veces, para obtener apoyo material” (Asad, 1973, p.48).

Podemos encontrar posteriormente “la enorme fuerza de Estados Unidos, en comparación con todos los demás estados, afectó profundamente la definición de cuáles eran los problemas más urgentes a enfrentar, y cuáles los modos más adecuados para enfrentarlos” (Wallerstein, 2006 p. 38). Por un lado, esto significó la consolidación de los estudios regionales y la relación de las ciencias sociales con los programas de inteligencia. El caso más famoso desde la antropología fue “El crisantemo y la espada: los patrones de la cultura japonesa” el cual es un estudio de Japón de la antropóloga estadounidense Ruth Benedict. Fue escrito en respuesta a la invitación de la Oficina de Información de Guerra de Estados Unidos, con el fin de comprender y predecir el comportamiento de los japoneses en la Segunda Guerra Mundial en referencia a una serie de contradicciones en su cultura tradicional.

La injerencia que ha tenido la antropología en estas dinámicas globales de poder también se puede evidenciar con la relación que estableció esta disciplina con el desarrollo. Arturo Escobar afirmará que este tema “a pesar de su importancia, rara vez se plantea en las discusiones antropológicas, a saber, el proceso de "desarrollo" en el Tercer Mundo y el papel

del antropólogo en dicho proceso. Más específicamente, me interesan aquellos profesionales dentro de la disciplina que han hecho del desarrollo el foco de su trabajo: los "antropólogos del desarrollo" (Escobar, 1991). El proceso de profesionalización de la disciplina también tiene importantes repercusiones, como explica "Actualmente la investigación antropológica pasa en muchos casos a ser una mercancía al alcance del mejor postor. La consultoría se ha convertido en una de las estrategias de la globalización, que significa acaparar investigadores que cumplen un rol funcional para empresas, ONG, organismos de cooperación, etc. (...) Se usa al antropólogo como sustento científico para dar mayor credibilidad a las propuestas de intervención de políticas o programas" (Ramírez, 2017 p. 180)<sup>8</sup>.

También podemos identificar a través de Nikolas Rose que "las estrategias liberales vinculan el gobierno con conocimientos positivos sobre la conducta humana desarrollados por las ciencias humanas y sociales" (Rose, 1997). Lo anterior significa que el saber producido por las ciencias humanas y sociales es necesario, similar a como explicaba Foucault sobre la estadística, la geografía y la salud pública. En este sentido podemos encontrar el importante papel que ha jugado la antropología en la producción, difusión y afianzamiento de técnicas de gobierno propias del multiculturalismo. Del mismo modo, vemos su contemporánea articulación con dinámicas cercanas al marketing y a investigaciones de consumo. Al igual que en los tiempos coloniales, es claro que la "función" de la antropología se gesta en medio de contradicciones, situaciones complejas y no es inequívoca. En ese momento la

---

<sup>8</sup> En este punto, son importantes las reflexiones de Berman en torno a Marx con respecto al argumento que estamos desarrollando. Berman afirmaba que "los profesionales, intelectuales y artistas modernos, en la medida en que son miembros del proletariado, no viven sino a condición de encontrar trabajo, y lo encuentran únicamente mientras su trabajo acrecienta el capital. Estos obreros, obligados a venderse al detalle, son una mercancía como cualquier otro artículo de comercio, sujeta, por tanto, a todas las vicisitudes de la competencia, a todas las fluctuaciones del mercado" (Berman, 1991, p.115). Este proceso va a tener principalmente 3 consecuencias:

1) "Lo que sucederá será más bien que los procesos y productos creativos serán usados y transformados en formas que harían quedar perplejos u horrorizados a sus creadores. Pero los creadores serán importantes para oponerse porque, para vivir, deben vender su fuerza de trabajo" (Berman, 1991, p.115).

2) "Al <venderse al detalle>, venden no solo su energía física, sino su mente, su sensibilidad, sus sentimientos más profundos, sus capacidades visionarias e imaginativas, prácticamente todo su ser" (Berman, 1991, p.115-116).

3) "El propósito de Marx al arrancar las aureolas de sus cabezas es que nadie en la sociedad burguesa pueda ser tan puro, o estar tan a salvo, o ser tan libre. Los traumas y ambigüedades del mercado son tales que atrapan y enredan a todo el mundo. Los intelectuales deben reconocer las profundidades de su propia dependencia - dependencia tanto económica como espiritual- del mundo burgués que desprecian" (Berman, 1991, p.115-116).

antropología se posicionó a la vez como reivindicadora de los pueblos tradicionales y también como saber al servicio colonial.

## 1.2 Hacia una antropología de la antropología: objetivar al sujeto de la objetivación

Pierre Bourdieu afirma que “la sociología de la sociología no es para mí, una <especialidad> entre otras, sino una de las condiciones primeras de una sociología científica” (Bourdieu, 2011, p. 24). La inquietud del autor por una “sociología de la sociología” resulta del hecho que los usos sociales de la ciencia, la producción de saber, las prácticas profesionales e incluso los métodos/objetos de saber no son transparentes a los agentes que participan de la sociología. Así, la apuesta del autor es por un “autoanálisis”<sup>9</sup>, es decir la necesidad de hacer conscientes nuestras formas de categorizar el mundo como investigadores a partir de las condiciones objetivas que lo rodean. Esto tiene como riesgo cuestionar los principios que le dan sentido al campo mismo ya que devela los límites de lo pensado y lo impensable del campo. Lo que desencanta el misticismo que rodea al oficio precisamente por el desconocimiento de sus condiciones objetivas (Bourdieu, 1999, p.50).

Para Bourdieu, ese autoanálisis requiere “objetivar al sujeto objetivante” y consiste fundamentalmente en ubicar a la persona que ejerce ciencias sociales en una posición determinada y analizar las relaciones que mantiene, por un lado, con la realidad que analiza y con los agentes cuyas prácticas investiga y, por otro, las que a la vez lo unen y lo enfrentan con sus pares y las instituciones comprometidas en el juego científico. De esta manera, discutir la visión del intelectual “sin vínculos ni raíces”, a favor de un análisis de la posición social del científico social<sup>10</sup>. Para el autor, “sería necesario como decía Saussure <mostrar al

---

<sup>9</sup> Para Bourdieu un autoanálisis es diferente de una autobiografía y la última preocupación es hablar de un “yo”. El autoanálisis o socio análisis no busca “hacer públicos esos recuerdos llamados personales que forman el telón de fondo grisáceo de las autobiografías universitarias: encuentros maravillados con maestros eminentes, elecciones intelectuales que se entrelazan con las elecciones profesionales. Lo que recientemente se ha presentado con la etiqueta de «ego histórico» me parece todavía muy lejano de una verdadera sociología reflexiva (...) Así pues, hablaré muy poco de mí, de este yo, singular, en cualquier caso, que Pascal tacha de «abhorrecible». Y si, de todos modos, no paro de hablar de mí, se trata de un yo impersonal que las confesiones más personales silencian, o que niegan, por su propia personalidad” (Bourdieu 1999, p. 50). En los autoanálisis no se utiliza el yo porque se habla de condiciones objetivas que comparten sujetos con posiciones similares.

<sup>10</sup> Somos conscientes que no todos los miembros de las ciencias sociales se consideran científicos, algunos identifican la práctica de las ciencias sociales como arte y una forma de expresión. Se han utilizado otras apelaciones, por ejemplo “cientistas”, intelectuales y similares. Sin embargo, elegimos nombrarlos científicos sociales en tanto todos compartimos el interés por adquirir autoridad en el campo científico y que nuestros enunciados sean tomados en cuenta.

lingüista lo que hace>. Preguntarse qué es hacer ciencia o, más precisamente, tratar de saber qué hace el científico, sepa éste o no lo que hace, no es sólo interrogarse sobre la eficacia y el rigor formal de las teorías y de los métodos, es examinar a las teorías y los métodos en su aplicación para determinar qué hacen con los objetos y qué objetos hacen” (Bourdieu, 2008, p. 29). Como vemos, Bourdieu plantea un doble movimiento, por una parte, está lo que hace el científico social (consciente o no consciente) y por otra parte, las implicaciones en el mundo de los métodos y las teorías.

¿Cómo realizar una sociología de la sociología? Para el autor es fundamental comprender que no se puede “disociar el método de la práctica” (Bourdieu, 2008, p.15), lo que implica que un análisis de la sociología es ante todo un análisis de la práctica sociológica. “El método no es susceptible de ser estudiado separadamente de las investigaciones en que se lo emplea (...) solo por el estudio de las aplicaciones regulares de los procedimientos científicos podrá lograrse un buen sistema de hábitos intelectuales, hecho que es, sin embargo, el objetivo esencial del método” (Bourdieu, 2008, p.15). Así, la sociología no solo se construye como un conjunto de enunciados abstractos, sino que produce habitus<sup>11</sup>. Como lo evidencia este autor, aprender ciencias sociales pasa por un proceso de transformación del cuerpo<sup>12</sup>, de las clasificaciones del mundo y de las formas de ser y hacer. Para él, aprender el oficio del sociólogo es ante todo aprender a hacer sociología, un ejercicio en primera persona que se basa en la experiencia (Bourdieu, 2008, p.15).

El análisis inseparable de método y práctica implica que incluso “no hay operación por más elemental y, en apariencia, automática que sea de tratamiento de la información que no implique una elección epistemológica e incluso una teoría del objeto (...) Por el hecho de que toda taxonomía implica una teoría, una división inocente de sus alternativas, se opera necesariamente en función de una teoría inconsciente, es decir casi siempre de una ideología” (Bourdieu, 2008 p.75). Así desde el uso más aislado de una encuesta, la sistematización más

---

<sup>11</sup> Se opera realmente en el ejercicio auténtico del oficio del sociólogo o, más exactamente, en el <oficio> del sociólogo, habitus que, en cuanto sistema de esquemas más o menos dominados y más o menos transferibles, no es sino la interiorización de los principios de la teoría del conocimiento sociológico (Bourdieu, 2008, p.20).

<sup>12</sup> Como lo mostrará el trabajo de Ospina (2018), la interiorización del habitus antropológico pasa por un proceso de disciplinamiento del cuerpo. El aprendizaje de la antropología está atravesado por mecanismos de vigilancia, registro y corrección del cuerpo. Lo anterior implica la interiorización de sistemas de clasificación, formas de ser y hacer, sensibilidades que construirán el cuerpo antropológico como cuerpo útil.

automática en Excel e incluso, la transcripción más inocente en el diario de campo o las apuestas de negación de teoría, llevan consigo una elección epistemológica y una teoría del objeto de estudio.

Uno de los problemas a los que se enfrenta las ciencias sociales es establecer una división entre lógicas técnicas y lógicas sociales dentro de su saber<sup>13</sup>, “olvidar el cuestionamiento de las técnicas formalmente más neutrales significa no advertir, entre otras cosas, que las técnicas de encuesta son también técnicas de sociabilidad socialmente calificadas” (Bourdieu, 2008, p.68-69). Lo mejor que el sociólogo puede hacer es objetivar los efectos inevitables de las técnicas de objetivación que está obligado a emplear, escritura, diagramas, planos, mapas, modelos, etc. (Bourdieu, 2011, p.33). Desde este marco teórico entonces, el análisis del saber de la antropología no puede disociarse del estudio de la práctica de la antropología, desde las actividades más elementales, las formas de proceder, y las elaboraciones más complejas pasan a ser motivo de estudio. Así, para nuestra investigación el análisis de las técnicas y procedimientos será central.

Para Pierre Bourdieu “la sociología de la ciencia reposa en el postulado de que la verdad del producto – se trata de ese producto muy particular como lo es la verdad científica- reside en particulares condiciones sociales de producción; es decir, más precisamente, en un estado determinado de la estructura y del funcionamiento del campo científico” (Bourdieu, 2000 p.11). Lo anterior significa que la verdad no es una realidad trascendente, sino que responde a procesos sociales concretos e históricos de producción, circulación y consumo. De esta manera, él afirma que “el universo “puro” de la ciencia más “pura” es un campo social como otro, con sus relaciones de fuerza, sus monopolios, sus luchas y sus estrategias, sus intereses

---

<sup>13</sup> Para los estudios sociales de la ciencia, esta es una tensión que se encuentra en todas las ciencias. Como lo discute Latour “el observador asume que el fenómeno científico ocupa un reino distinto del fenómeno social, y es solo para el último que la experticia de la sociología se puede aplicar. Como resultado los procedimientos y logros centrales para el trabajo científico se vuelven inmunes a la explicación sociológica (...) el énfasis en lo <social> en contradicción a lo <técnico> puede llevar a la selección desproporcionada de los eventos que aparentan ejemplificar <ciencia mal hecha> o <mala ciencia>. Como podremos mostrar, una característica importante de la construcción de la evidencia es el proceso mediante el cual los factores <sociales> desaparecen una vez que el hecho se establece” (Latour y Woolgar, 1986, p. 23). Como trataremos de discutir a partir de los enunciados de Bourdieu, es importante superar esa distinción entre técnico y social en el análisis de la práctica en antropología.

y sus ganancias, pero donde todas estas invariancias revisten formas específicas” (Bourdieu, 2000, p.11).

Esta perspectiva de análisis de la ciencia postula que es necesario relacionar los contenidos del saber, con los mecanismos de su producción y usos. Como afirmará el autor “una auténtica ciencia de la ciencia no puede constituirse más que a condición de rechazar radicalmente la oposición abstracta (que se encuentra también en otros lados, por ejemplo en historia del arte) entre un análisis inmanente o interno, que incumbirá propiamente a la epistemología y que restituirá la lógica según la cual la ciencia engendra sus propios problemas y un análisis externo, que relaciona sus problemas con sus condiciones sociales de aparición” (Bourdieu, 2000, p.17). Para superar esta dicotomía el autor expone el concepto de “campo científico”, que busca integrar el análisis interno del saber con sus condiciones sociales de aparición.

Desde esta perspectiva hay una continuidad entre una sociología de la ciencia y la sociología de la sociología. De esta forma, Bourdieu aboga por aplicar los procesos investigativos que las ciencias sociales aplican a otros, también a un nosotros. Así, se propone comprender el campo científico como “sistema de relaciones objetivas entre posiciones adquiridas (en las luchas anteriores), es el lugar (es decir, el espacio de juego) de una lucha competitiva que tiene por desafío específico el monopolio de la autoridad científica, inseparablemente definida como capacidad técnica y como poder social, o si se prefiere, el monopolio de la competencia científica que es socialmente reconocida a un agente determinado, entendida en el sentido de capacidad de hablar e intervenir legítimamente (es decir, de manera autorizada y con autoridad ) en materia de ciencia” (Bourdieu, 2000, p.12).

Para el autor el valor que se le otorga a los enunciados que emite, ya sea un estudiante, un investigador, un profesor o alguien que esté respaldado por una disciplina, está atravesado por la posición que ocupa en los sistemas de jerarquías del campo al que pertenece (Bourdieu, 2000, p.13). Para los investigadores que se adscriben a esta perspectiva, existe el reto que los estudios del campo científico hacen especial énfasis en la academia, un ejemplo de esto es el *Homo Academicus* (2008), sin embargo ¿Qué ocurre con aquellos que están por fuera de las dinámicas académicas? ¿se sigue en el campo de la antropología al ejercer el oficio del antropólogo? ¿Qué ocurre con esos lugares del ejercicio donde se persiguen intereses además

de los antropológicos? ¿Cómo se valoran los enunciados de estos antropólogos que son juzgados por no antropólogos?

Como podemos ver el campo no es una noción que considere a la ciencia como un lugar homogéneo y sin disputas, por el contrario, lo propone como un espacio de conflicto entre las diferentes perspectivas, agentes, instituciones, intereses etc. En consecuencia, la visión de ¿Qué es la ciencia? No se resuelve solo con el estudio trascendente de postulados, sino que está en constante mutación. Los cambios de la concepción legítima de los contenidos “verdaderos” de que es la ciencia, depende de que grupos logren imponer la forma legítima de ver el saber. De esta manera, todo posicionamiento teórico-metodológico es siempre un posicionamiento epistemológico, es la toma de partido dentro del campo de tensiones dentro del campo científico “Decir que estamos interesados en un problema es una manera eufemística de denominar el hecho fundamental de que nuestras producciones científicas constituyen para nosotros apuestas [enjeux] vitales. Estos intereses no son directamente económicos o políticos, se viven como desinteresados: lo específico de los intelectuales es tener intereses desinteresados, tener interés en el desinterés” (Bourdieu, 2011, p.79).

Es interesante ver como puntualiza Bourdieu que “un científico pretende realizar las investigaciones que considera importantes. Pero la satisfacción intrínseca y el interés no son sus únicas motivaciones (...) Ocurre que su trabajo no debe ser interesante solo para él sino que debe ser importante para los otros (Bourdieu, 2000, p.15). Contrario a las posiciones que plantean una libertad total de elección en las temáticas de investigación, Bourdieu identifica que los temas son el resultado de las dinámicas de los campos “Lo que es percibido como importante e interesante es lo que tiene chances de ser reconocido como importante e interesante para otros y, por lo tanto, debe hacer aparecer al que los produce como importante e interesante a los ojos de los otros” (Bourdieu, 2000, p.16). Para el autor, esta tensión que se produce por la lucha de la definición de lo importante construye una jerarquía de objetos, métodos y teorías, en donde unas temáticas se consideran más valiosas y pertinentes por estudiar mientras que otras se estiman más inútil e irrelevantes.

¿Qué significa que el científico social esté ubicado en la sociedad? “Contra la ilusión del <intelectual sin ataduras ni raíces> que constituye de alguna manera la ideología profesional de los intelectuales, yo pongo de evidencia que los intelectuales son, en tanto que poseedores

de capital cultural, una fracción (dominada) de la clase dominante y que muchos de sus posicionamientos- en temas políticos, por ejemplo- se deben a la ambigüedad de su posición de dominados entre los dominantes. También pongo de manifiesto que la pertenencia al campo intelectual implica intereses específicos” (Bourdieu, 2011, p.70).

Para Bourdieu el campo científico, como cualquier otro campo, es el lugar de producción de bienes simbólicos<sup>14</sup>. Lo que caracteriza a este campo es que su bien simbólico es la producción de “verdad”. Así se pueden establecer unos productores, unos mecanismos de producción/distribución y unos consumidores. “Dentro del campo científico fuertemente autónomo, un productor particular no puede separar el reconocimiento del valor de sus productos (“reputación”, “prestigio”, “autoridad”, “competencia”, etc.) sino de los otros productores, quienes, siendo también sus competidores, son los menos proclives a darle la razón sin discusión ni examen” (Bourdieu, 2000, p.16). Siguiendo el procedimiento del estructuralismo, la identificación del “valor” de un elemento se logra a través de la relación que mantiene con los otros elementos. ¿Quiénes juzgan los productos realizados por el antropólogo? ¿Quiénes consumen y usan los productos resultados de la producción del campo de la antropología?

En la lucha en la cual cada uno de los agentes debe comprometerse para imponer el valor de sus productos y de su propia autoridad como productor legítimo, está siempre presente el desafío de imponer la definición de la ciencia (la delimitación del campo de los problemas, las metodologías y las teorías que pueden considerarse científicas) (Bourdieu, 2000, p.19). En estos campos de producción simbólica, Bourdieu establece la diferencia de “producir para los productores” y producir para el gran público, para el caso de este estudio, esta separación podría ser importante en tanto que no es lo mismo producir antropología para ser leída por otros antropólogos a producir antropología para otros.

---

<sup>14</sup> Para Bourdieu “los bienes simbólicos son una realidad de dos caras: una mercancía y un objeto simbólico. Su valor específicamente cultural y su valor comercial permanecen relativamente independientes, aunque la sanción económica puede llegar a reforzar su consagración cultural” (Bourdieu, 1993, p. 113). A estos bienes que se producen en los campos ocurre una “transfiguración de los actos económicos en actos simbólicos (...) donde un objeto se convierte en una especie de mensaje o de símbolo adecuado para crear un vínculo social” (Bourdieu, 1997, p. 175).

Las disputas que se establecen en el campo científico no son igualitarias, por el contrario, los participantes están provistos desigualmente de capital específico<sup>15</sup>. Por ejemplo, algunos miembros tienen mejores conexiones, mejor acceso a los recursos tecnológicos, físicos o de algún tipo, conocimientos especializados en ciertas temáticas, e incluso algunos se encuentran provistos de prestigio. Así, “el campo científico es siempre el lugar de una lucha más o menos desigual entre agentes desigualmente provistos de capital específico, por lo tanto en condiciones desiguales para apropiarse del producto del trabajo científico ( y también, en ciertos casos, de los beneficios externos tales como las gratificaciones económicas o propiamente políticas) que producen por su colaboración objetiva, puesto que el conjunto de competidores pone en juego un conjunto de los medios de producción científica disponibles” (Bourdieu, 2000 p.32). Para Bourdieu, los campos están compuestos por dominantes y dominados, ortodoxos y heterodoxos; y neófitos y veteranos. Estas posiciones están en constante cambio dependiendo de cómo se van desarrollando las luchas.

Esto nos lleva, una vez más, al hecho de que el tipo de ciencia social que se puede hacer depende de la relación que se tenga con el mundo social y, por tanto, de la posición que se ocupe en este mundo. Especificando más, esta relación con el mundo se traduce en la *función* que el investigador le asigna consciente o inconsciente a su práctica y que orienta sus estrategias de investigación: objetivos elegidos, métodos empleados, etc. (Bourdieu, 2011 p.28). Ya que el énfasis del trabajo está en analizar estas formas de hacer antropología en espacios del mercado y no solo los académicos, será fundamental ver cuáles son las fuerzas que permiten que se construyan, se enuncian, se trabaje y se piense los objetos de estudio de cierta manera.

La noción de trayectoria Bourdieu la comprende como una “serie de las posiciones sucesivamente ocupadas por un mismo agente (o un mismo grupo) en un espacio en sí mismo en movimiento y sometidos a incesantes transformaciones” (Bourdieu, 1997, p.82). Estas posiciones que un agente puede ocupar no se rigen por el azar absoluto, “los campos son el lugar de relaciones de fuerzas, que implican tendencias inmanentes, probabilidades objetivas.

---

<sup>15</sup> Las luchas en cada campo se producen por la disputa de los capitales que están en juego. Bourdieu entiende capital como “trabajo acumulado, bien en forma de materia, bien en forma interiorizada o «incorporada»; (...) pero la acumulación del capital ya sea en su forma objetivada o interiorizada, requiere tiempo” (Bourdieu, 2001, p. 131-132). De forma analítica, Bourdieu clasifica los capitales como: social, cultural, social y simbólico, sin embargo, cada campo configura los capitales en juego de forma específica.

Un campo no se orienta en absoluto por el azar. En él, no todo es igualmente posible o imposible en cada momento” (Bourdieu, 2000 p.80) para Bourdieu las posiciones resultan de una dialéctica entre el estado del campo y las características del sujeto.

Lo anterior no plantea un mecanicismo, por el contrario, postula una lógica dinámica en la que se ponen en juego los orígenes sociales del sujeto, las diferentes posiciones que ha ocupado, el punto de vista/motivaciones/capacidades del sujeto, las posibilidades que ofrezca el estado del campo, estrategias, entre otros factores. Tampoco es una teoría racional del sujeto ya que las personas que ocupan/cambian de posiciones no son conscientes de las condiciones objetivas que influyen en sus tomas de posición. Para Bourdieu este proceso no es enteramente consciente ni enteramente inconsciente, ya que las personas si realizan cálculos y reflexionan acerca de sus aspiraciones.

Del mismo modo también establecen estrategias para alcanzar sus proyectos. En este proceso se conjugan las posibilidades, aspiraciones, las percepciones de lo posible/imposible/pensable/impensable/realizable/irrealizable. En palabras de Bourdieu “la relación que se establece entre las posiciones y las tomas de posición nada tiene que ver, como es manifiesto, con una determinación mecánica: cada productor, escritor, artista, científico, elabora su propio proyecto creador en función de la percepción de las posibilidades disponibles que le proporcionan las categorías de percepción y de valoración inscritas en su habitus a través de una trayectoria concreta y en función también de la propensión a captar o a rechazar ésta o aquélla de esas posibilidades que le inspiran los intereses asociados a su posición en el juego” (Bourdieu, 1997, p.72).

Así como hemos explorado con la categoría de campo, los posicionamientos no ocurren de manera aleatoria, sino que se requieren que se reconozcan ciertos capitales para poder ser ocupadas. “Los agentes sociales no son, desde luego partículas pasivamente movidas por las fuerzas del campo (...) tienen disposiciones adquiridas; es decir maneras de ser adquiridas, es decir, maneras de ser permanentes, duraderas, que pueden llevarlos, en particular a resistir a oponerse a las fuerzas del campo” (Bourdieu, 2000, p.81).

Como hemos visto hasta este punto la práctica y las posiciones que se tienen dentro del campo son importantes para poder ubicar al sujeto de la objetivación. Indagar por estas posiciones y trayectorias implica también cuestionarse por la práctica. Así, es muy importante no solo

indagar por la posición, sino también por el punto de vista “Hay una verdad objetiva de lo subjetivo, incluso cuando ésta contradice la verdad objetiva que hay que construir contra lo subjetivo. La existencia de la ilusión no es ilusoria. Se traicionaría a la objetividad si se hiciera como si los sujetos sociales no tuvieran representaciones, como si no tuvieran experiencia de las realidades que construye la ciencia, como por ejemplo las clases sociales. Hay que acceder, por tanto, a una objetividad más elevada, que haga sitio a esta subjetividad. Los agentes tienen una <vivencia> que no es la verdad completa de lo que hacen y que, sin embargo, forma parte de la verdad de su práctica” (Bourdieu, 2011, p.34).

### 1.3 El estructuralismo genético como metodología para indagar por los usos de la antropología y de los antropólogos

Este trabajo está basado en la perspectiva de Pierre Bourdieu llamada *Estructuralismo genético*<sup>16</sup>, la cual busca integrar una física social con la fenomenología social. La primera perspectiva más alineada con los estructuralismos plantea “la sociedad a la manera de una física social, es decir, como una estructura objetiva, aprehendida desde afuera, cuyas articulaciones pueden ser materialmente observadas, medidas y cartografiadas, independientemente de las representaciones de quienes las habitan” (Bourdieu y Wacquant, 1995, p. 18). Por otro lado, la fenomenología social “sostiene que la realidad social es "obra contingente e incesante" de actores sociales competentes que construyen de continuo su mundo social a través de las "ingeniosas prácticas organizadas de la vida cotidiana" (Garfinkel en Bourdieu y Wacquant, 1995). Vista a través de los lentes de esta fenomenología

---

<sup>16</sup> Sobre el estructuralismo existen una serie de confusiones que es necesario discutir.  
a) Desde algunas corrientes se le critica *al estructuralismo ser a histórico*, sin embargo, para Bourdieu el papel de la historia es central. Si un campo es un espacio de lucha que configura las relaciones entre los sujetos, entonces en las luchas hay ganadores y perdedores; dominantes y dominados que imponen su forma de ver el mundo sobre el campo. Al estar el campo en constantes luchas, la distribución y acumulación de los capitales está en un constante cambio. Son los estados anteriores de las luchas los que determinan las divisiones dentro del campo.  
b) También se plantea que el estructuralismo propone una visión de lo social estática y no es flexible. Ya desde sus inicios en la lingüística en Saussure, del cual se inspiran los estructuralismos en antropología, la noción de sistema está en constante cambio. Cuando un elemento se modifica, todo el sistema también lo hace. En el caso particular del estructuralismo de Bourdieu, el campo está constantemente en tensión y luchas lo que implica que el sistema de relaciones está en constante cambio. Además de lo anterior, Bourdieu comprende que las trayectorias de los sujetos, sus capitales y sus estrategias implican que el campo se transforme.  
c) Otra corriente de críticas plantea que el estructuralismo no tiene en cuenta la postura de los sujetos. Sin embargo, como podremos profundizar a lo largo de esta tesis, el estructuralismo que propone Bourdieu integra las perspectivas fenomenológicas del individuo y visibiliza las relaciones entre el punto de vista de los sujetos y las dinámicas del campo.

social, la sociedad aparece como producto de las decisiones, acciones y actos de conocimiento de individuos conscientes, para quienes el mundo resulta inmediatamente familiar y significativo” (Bourdieu y Wacquant, 1995, p. 19).

Para el estructuralismo genético estas dos perspectivas hay que integrarlas en dos momentos del análisis. De esta forma consideramos “el objetivismo y el subjetivismo —como dos pasos lógicos del análisis sociológico, que permitirían mayores posibilidades de explicar y comprender la realidad social. Retomando al propio autor, creo necesario explicitar que esos momentos, se fundan en una ontología: lo social existe de doble manera, en las cosas y en los cuerpos. Y es precisamente una suerte de complicidad ontológica, entre un habitus y un campo, lo que constituye el fundamento de toda práctica social” (Bourdieu, 2014: 8-9).

Para ubicar en el espacio social las trayectorias de los agentes en el campo y de esta manera indagar por las relaciones objetivas, se siguieron dos estrategias. La primera consistió en reconstruir las particularidades sociodemográficas del grupo para caracterizarlos en el espacio social. Para lograr esto se realizó una encuesta<sup>17</sup> en la que se contó con **(112)** del total de egresados **(239)** egresados. La encuesta estaba compuesta por diferentes partes: perfil sociodemográfico, preguntas relacionadas con búsqueda de empleo, trayectoria profesional del egresado e interrogantes sobre los cargos desempeñados. Como segunda estrategia se identificaron las diferentes posiciones de sujeto que han ocupado en su trayectoria laboral, para lograr esto se contó con la información de la encuesta, pero también se indagó por estas relaciones objetivas en los contenidos de entrevistas, producción de documentos, entre otros.

Con el fin de comprender el mundo fenomenológico y las interpretaciones de los diferentes agentes se realizaron entrevistas a egresados (15) y a empleadores/ jefes inmediatos (5)<sup>18</sup>. En estas entrevistas<sup>19</sup> logramos indagar por las condiciones de contratación, búsqueda de empleo, los trabajos actuales, trabajos anteriores, proyecciones a futuro de los egresados y

---

<sup>17</sup> La encuesta se realizó por medio virtual a través de Google Forms y se contactó a los egresados a través de diferentes medios, correo institucional, Facebook, Instagram, LinkedIn, otras redes sociales y llamadas telefónicas.

<sup>18</sup> Aunque contamos con la amable participación de importantes empleadores gracias al apoyo de los egresados, consideramos que para futuras investigaciones es fundamental contar con una mayor participación de empleadores.

<sup>19</sup> Para garantizar el anonimato en las entrevistas a empleadores y egresados, se les han impuestos letra del alfabeto de manera aleatoria.

percepciones sobre la antropología de los egresados. Con los empleadores abordamos procesos de contratación, perspectivas del trabajo de los antropólogos, sus funciones y representaciones de la antropología.

Teniendo en cuenta que no solo las representaciones de los egresados y los empleadores participan en la configuración de la antropología y sus usos, abordamos también las principales plataformas de empleo a través de las que buscan empleo los egresados (LinkedIn, CompuTrabajo, el empleo.com, Agencia de Empleo SENA y Servicio Público de Empleo)<sup>20</sup> y sistematizamos durante 6 meses las ofertas publicadas en las diferentes plataformas con la palabra “antropología”. Del mismo modo, recopilamos los documentos de acreditación de tres instituciones incluida la PUJ<sup>21</sup>, perfiles de ingreso/egreso de las universidades, los documentos producidos por los egresados, los registros de prácticas profesionales (PUJ)<sup>22</sup>. Los perfiles de ingreso/egreso nos permitieron ver la imagen de las instituciones respecto a los sujetos antropólogos y los documentos producidos por los antropólogos nos permitieron indagar por las formas en que se usa la labor del antropólogo y sus representaciones de la antropología.

#### 1.4 Articulación con el Semillero de Investigación de Estudios Estructuralistas

Esta investigación es el resultado de una articulación con el semillero de estudios estructuralistas de la Pontificia Universidad Javeriana, en el que ha sido central su trabajo,

---

<sup>20</sup> Las plataformas de empleo nos permiten conocer cuál es el imaginario que tienen los empleadores sobre el quehacer de los antropólogos a partir del tipo de ofertas laborales que publican en estas plataformas. Esta visión sobre la antropología y los antropólogos tiene como intermediarias a estas plataformas de empleo, en las cuales se pre establecen formas y contenidos particulares para dar cuenta de las ofertas de trabajo para los egresados. Cada plataforma construye una imagen particular de la imagen en la que se conjuga el algoritmo de cada página, la imagen de la misma plataforma, público objetivo (que está clasado y dividido), formas de seleccionar información, un tipo de relación contratador/contratado, preponderancia de ciertas áreas, etcétera.

<sup>21</sup> Este tipo de documentos fue difícil de conseguir, algunas universidades públicas no pudieron compartirlo aun cuando hicimos un derecho de petición y algunas universidades privadas decidieron no compartirlo. A pesar de lo anterior contamos con la amable participación de una universidad pública de la periferia y una universidad privada de la capital. Sería importante en un futuro poder analizar comparativamente los diferentes documentos de las instituciones del país.

<sup>22</sup> La pasantía académica o práctica laboral es un acontecimiento en el cual los estudiantes en los últimos semestres de su pregrado tienen la posibilidad de participar, de una manera particular, de las dinámicas burocráticas e intelectuales del mercado laboral en Colombia. En la práctica podrán poner a prueba y emplear algunos de los conocimientos teóricos y metodológicos aprendidos a lo largo de su carrera. Para nosotros este espacio también es interesante porque nos permite explorar el punto de vista de los empleadores, es decir, ¿desde su punto de vista cuáles son las capacidades y características de un antropólogo recién graduado? ¿Cuáles son las principales características de un egresado? Y nos brinda un panorama de entidades interesadas en los sujetos antropólogos.

contribuciones, diálogo, retroalimentaciones y críticas para la entrega de esta tesis. Este semillero está conformado por estudiantes, profesionales y profesores con el fin de establecer un espacio de intercambio de ideas y de formación en ciencias sociales. Siguiendo a Bourdieu, el semillero considera que “aprender el oficio del sociólogo es ante todo aprender a hacer sociología, un ejercicio en primera persona que se basa en la experiencia” (Bourdieu, Chamboredon y Passeron, 2008, p.15). En este sentido, se plantea la necesidad de un ejercicio práctico en el que el diálogo de diferentes trayectorias y experiencias es central.

Uno de los propósitos del Semillero de Investigación de Estudios Estructuralistas consiste en la formación pedagógica de los miembros bajo las perspectivas teóricas y metodológicas de la antropología. El semillero también es un espacio para fortalecer las disposiciones investigativas de los estudiantes y aprender a hacer trabajo conjunto. En consecuencia, este colectivo considera que un proyecto de investigación no se reduce al documento final con los resultados de éste, sino que dicho documento se enmarca teórica, conceptual y metodológicamente en la construcción de un problema de investigación. Por lo anterior, la división social del trabajo es indispensable para abarcar cada uno de los procesos que implica investigar. El aporte y perspectiva de los participantes será muy importante a lo largo de la investigación, sin embargo, no todos pueden formar parte del desarrollo de todas las actividades.

Por este motivo, se requiere de una organización especial que permita la planeación y diseño del proyecto, lectura y comprensión de los autores, articulación de los materiales de análisis con una perspectiva teórica, ejercicio etnográfico de observación y trabajo de campo, la recolección, sistematización y análisis de la información, la selección de los instrumentos y herramientas de análisis, y también las metodologías cualitativas y cuantitativas a emplear. Exceptuando el documento de tesis de Juan Camilo Ospina, se reconoce la igualdad de los derechos de autor de los diferentes investigadores al ser este un trabajo colectivo<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Esta forma de proceder responde a una opción política del Semillero en la que se busca reconocer el trabajo de todos sus participantes. Diferentes a otros espacios laborales y académicos que el investigador o jefe que “planea” la investigación se apropia del trabajo de todos, nosotros consideramos que todos los aportes son fundamentales y necesarios para el desarrollo de las investigaciones.

El Semillero como colectivo ha venido trabajando en la comprensión crítica de la antropología como se puede ver en sus publicaciones, tesis, contribuciones a otras investigaciones y clases/talleres dictados. Es fundamental establecer que las inquietudes tratadas en este trabajo no son el resultado carismático de un individuo, sino de un trabajo colectivo de un equipo de personas que tiene intención en aportar a las condiciones de existencia de la antropología y de los antropólogos. Particularmente en este trabajo busca ayudarnos a comprender los espacios laborales de la antropología y sus usos. Esto es necesario ya que como lo demuestra el trabajo de Ospina (2018) los estudiantes de antropología de la PUJ sienten incertidumbre frente a su futuro como antropólogos porque no hay información sistemática de los lugares laborales.

Este proyecto cuenta con ocho participantes, en primer lugar, con la asesoría del profesor Wilson Acosta de la Universidad Pedagógica de Colombia el cual es tutor de Juan Camilo Ospina. En la ejecución de esta investigación el papel de Juan Camilo consistió en la coordinación del equipo de investigación. Del mismo modo, participan los miembros del semillero el profesor Jairo Clavijo Poveda; los profesionales/antropólogos Valeria Sánchez, Andrey Castiblanco; y la estudiante de antropología Clementina López. Se realizó una división social de trabajo donde se conforman dos grupos, cada uno formado por un egresado y un estudiante.

Esta forma de organización de equipos tenía la intención de consolidar procesos pedagógicos, por un lado, el egresado al tener más trayectoria debía aprender disposiciones necesarias para apoyar la formación del estudiante y de esta manera aportar con su experiencia. Por otro lado, el estudiante aprendería contenidos específicos en temáticas de investigación y trabajo en equipo. Esta articulación de personas en diferentes momentos de su trayectoria y otras que están comenzando a participar en espacios investigativos tuvo la ventaja de poner en diálogo miradas desde diferentes posiciones de trayectorias, lo que enriqueció las discusiones del grupo y el análisis de la información.

Aunque en la investigación los grupos participaran de la ejecución de entrevistas y encuestas, se realizó una división para el análisis de los materiales que se le pedirán a los egresados y otros documentos (prácticas profesionales, plataformas de empleo, documentos de acreditación, entre otros). Además, se contará con un coordinador que participará de las

diferentes fases de formulación, análisis, y sistematización de la información. Los participantes se encuentran una vez cada ocho o quince días para comentar los avances. Esta investigación no es solo un trabajo sobre antropólogos, sino también un trabajo con y para antropólogos<sup>24</sup>.

Este trabajo colectivo es fundamental en la construcción teórico-metodológica de esta tesis ya que las construcciones conceptuales de Pierre Bourdieu necesariamente demandan una vocación por el trabajo colectivo, práctico y pedagógico de las ciencias sociales<sup>25</sup>. Del mismo modo, visibiliza la imposibilidad práctica de abordar temáticas tan complicadas a través del individuo-genio y se impone la necesidad del trabajo colectivo.

## 2. ¿Cómo es vista la antropología por sujetos no antropólogos?

Sobre el capital simbólico Bourdieu afirma “toda iniciativa científica de clasificación debe tener en cuenta que los agentes sociales se muestran como objetivamente caracterizados por dos tipos diferentes de propiedades: por una parte, propiedades materiales (...) y, por otra parte, propiedades simbólicas que les sobrevienen en su relación con sujetos capaces de percibirlos y de apreciarlos, y que demandan ser interpretadas según su lógica específica (Bourdieu, 2011, p.199). A pesar de la autonomía relativa de la que goza el campo de la antropología, pudimos ver el lugar central que tiene en la configuración de las funciones de los trabajos en los sectores para los que estos profesionales trabajan. De manera que, es fundamental indagar por el valor relativo que tiene la antropología y los antropólogos con otros campos, como explica Bourdieu “Del capital simbólico y que toma en cuenta no solamente las representaciones (...) que los demás acuñan a propósito de esta posición y cuya sumatoria define el capital simbólico (que usualmente recibe la designación de prestigio, autoridad etc.)” (Bourdieu, 2011, p.205).

---

<sup>24</sup> Además de las formas de difusión de resultados de investigación, como lo son la publicación de artículos y capítulos de libros, se espera contactar a los diferentes departamentos de antropología, la Asociación Latinoamericana de Antropología y el Instituto colombiano de antropología e historia para realizar talleres, conversatorios y debates en torno a los temas tratados en este trabajo.

<sup>25</sup> Esta afirmación se puede ver en el compromiso de Bourdieu por una visión crítica del oficio, comprender que la condición primera del ejercicio es comprender cómo nos formamos como sujetos, pero también su vocación como docente, en la que el oficio se enseña haciendo colectivamente.

Así, es importante comprender como otros no antropólogos aprehenden y valoran la antropología desde los perfiles de ingreso y egreso al pregrado, las plataformas de empleo, los puntos de vista de los empleadores, entre otras fuentes. Esta inquietud se podría construir alrededor de tres preguntas: ¿Cómo comprender esas intersecciones entre el campo de la antropología y otros campos? ¿Cómo pensar los actores dentro del campo que no hacen parte integral en la lucha por los capitales? Y ¿cuál es el lugar que tienen esos actores no humanos en las dinámicas del campo? Estas preguntas nos permitirán explorar las diferentes visiones y puntos que desde diferentes posiciones conciben a la antropología.

Este capítulo está dividido en cuatro partes<sup>26</sup>. En la primera parte, hacemos un análisis a los documentos de acreditación y perfiles de ingreso/egreso de las universidades con antropología en Colombia. Este primer acercamiento nos pondrá en tensión esa mirada institucional y burocrática que viene de los documentos administrativos universitarios. Así mismo, como pondrá en entre dicho la relaciona naturalizada antropología y universidad. En la segunda parte, haremos un acercamiento a las ofertas laborales desde las cinco plataformas de empleo más utilizadas por los antropólogos egresados; en la tercera parte indagaremos por las pasantías académicas como una de esas intersecciones entre el oficio de la antropología y las exigencias externas. Finalmente, en la cuarta parte, conoceremos la comprensión de la antropología y los antropólogos desde la perspectiva de algunos los empleadores de los egresados.

## 2.1 La antropología según los programas de pregrado de Colombia

Para hablar de los usos sociales de la antropología y los antropólogos no basta con hacer una aproximación a las experiencias de los egresados, sino que también es fundamental comprender las condiciones objetivas que han garantizado el ejercicio de su profesión. En este sentido, es central entender en el marco de las universidades que tienen el pregrado de

---

<sup>26</sup> La selección de estos diferentes puntos de vista responde a los actores que aparecieron en los relatos de los egresados. Sin embargo, es importante puntualizar que ya sea por falta de recursos, tiempo y posibilidad de acceso, hay otros sujetos y seres que no pudimos abordar en nuestra investigación. Para empezar, es fundamental indagar las comunidades y grupos con los que trabajan los antropólogos. Del mismo modo, otros actores que consideramos pertinentes en la relación con la antropología son los familiares y amigos de los antropólogos, entre otros.

antropología en Colombia cuáles son los usos sociales que esperan de la disciplina a partir de la formación que se le otorga a los egresados en cada institución.

Hacer un análisis comparativo entre el programa de antropología de la Javeriana y los otros doce programas de antropología del país nos permitió conocer los imaginarios que tienen las instituciones sobre el quehacer de la antropología y su aplicabilidad en la sociedad. Así, cada uno de los documentos analizados nos muestra un punto de vista, esto significa que el imaginario de lo que es un egresado y lo que caracteriza a la antropología como disciplina no es uniforme y, por tanto, no podemos hablar de “antropólogos”, sin reconocer las particularidades de su formación. En este orden de ideas, en este apartado, reflexionaremos sobre la misión y visión de la antropología en Colombia, los perfiles de ingreso y egreso de los antropólogos y también, puntos en común y disputas sobre la experiencia de acreditación de los programas de antropología en Colombia.

#### 2.1.1 Misión y visión de la antropología en Colombia

Según el Centro Nacional de Acreditación (CNA), la acreditación: reconoce y destaca la idoneidad y la solidez de las IES; facilita que las IES rindan cuentas; brinda información confiable a los usuarios de la educación superior sobre la calidad de la oferta educativa; incentiva a la comunidad académica, al reconocer sus realizaciones, fomenta los procesos de autoevaluación y mejoramiento continuo hacia el logro de altos niveles de calidad; y favorece la movilidad y reconocimiento nacional e internacional de estudiantes y profesores; favorece la construcción y consolidación de comunidades académicas y científicas.

En el proceso de acreditación se distinguen tres momentos: la autoevaluación por parte de cada institución, la heteroevaluación de pares académicos externos y la evaluación final<sup>27</sup>. Si la institución supera con éxito estos procesos se le otorga a la institución el estatus de "institución acreditada" y el reconocimiento público de la calidad por parte del Ministerio de

---

<sup>27</sup> Los documentos de acreditación no solo contienen información acerca de los egresados, sino que también contienen información que puede ser “sensible” compartir como, por ejemplo, los salarios de los profesores, las tasas de deserción, el presupuesto del programa o el nivel de inversión. Por este tipo de elementos y por tratarse además de procesos voluntarios, los documentos de autoevaluación son privados y confidenciales. Para la investigación, esto implicó que sólo pudimos tener acceso a los documentos que, voluntariamente, las universidades quisieran compartirnos.

Educación Nacional. Esto significa que se ha verificado que tiene objetivos educativos apropiados, que dispone de los recursos necesarios para lograr esos objetivos, y que ha demostrado tener capacidad para llevarlos a cabo en el presente y en un período razonable en el futuro.

En Colombia, de acuerdo con lo registrado el Sistema Nacional de información de la Educación Superior (SNIES) en 2021 se reconoce que: de los 13 programas de pregrado en antropología existentes, 6 están acreditados y 2 en proceso de acreditación<sup>28</sup>. Gracias al registro que lleva el CNA, identificamos las características de los pregrados de antropología en Colombia que llevaron o están llevando a cabo este proceso<sup>29</sup>. La sistematización sobre la información recogida acerca de los programas de antropología acreditados y no acreditados, se realizó con el propósito de construir una fuente de información que nos permita entender para qué usos sociales se educa en antropología.

Lo anterior lo realizamos a partir del análisis a los planes de estudio (currículums), perfiles de ingreso y egreso en las páginas institucionales, noticias sobre la acreditación, informes y artículos. Las universidades en las que ya se acreditó el programa de antropología y en las cuales se observaron estos aspectos fueron: Universidad del Externado de Colombia, Pontificia Universidad Javeriana, Universidad de los Andes, Universidad del Cauca, Universidad Nacional de Colombia, Universidad del Rosario Colombiana; además de las universidades que siguen en proceso de acreditación del pregrado: Universidad de Antioquia y Universidad del Magdalena. A su vez, se replicó una búsqueda sobre noticias institucionales y artículos sobre los procesos de acreditación o interés de la acreditación de cada universidad y pregrado de antropología que aún no está acreditado: Fundación

---

<sup>28</sup> Es importante mencionar que se hizo un registro detallado de las universidades, carreras de antropología, números de contacto y correos de facultades, departamentos y directores (de carrera y departamento) de las instituciones y programas de pregrado que están acreditadas - junto con las fechas de sus licencias-, y las que no. Esto con el objetivo de solicitar información sobre la acreditación institucional.

<sup>29</sup> De los trece pregrados activos de antropología, hay ocho universidades acreditadas o en proceso de acreditación: Universidad Externado de Colombia, acreditada en 2017 por 4 años; Universidad de los Andes, re acreditada en 2014 por 8 años; Pontificia Universidad Javeriana, acreditada en 2017 por 4 años y en proceso de reacreditación; Universidad del Cauca, acreditada en 2009 y re acreditada en 2014 por 8 años; Universidad Nacional de Colombia, acreditada en 2007 y re acreditada en 2017 por 8 años; Universidad del Magdalena, acreditada en 2012 por 4 años y en proceso de reacreditación; Universidad de Antioquia, acreditada en 2015 por 6 años; Universidad del Rosario, acreditada en el 2018 por 6 años.

Universitaria Claretiana, Universidad ICESI, Institución Universitaria José Antonio Camacho, Universidad Surcolombiana y Universidad de Caldas.

Aunque institucionalmente la antropología surge en Colombia en la década de los 40's y se vincula a la investigación sobre las comunidades indígenas del país, desde la perspectiva de la antropología clásica de los primeros programas que surgieron en la Universidad Nacional de Colombia - UNAL, Universidad del Cauca, Universidad de Antioquia - UDEA y Universidad de los Andes durante las décadas de los 60's y 70's, pervive la lectura de la disciplina como un estudio social de la condición humana a través del tiempo que aporta a la descripción del ser humano desde una visión holista y heterogénea. De hecho, en su caracterización, el programa de la Universidad del Cauca define que “se ocupa de comprender y explicar la construcción, recreación y dinámica en el campo social y cultural”, lo que da luces sobre una mirada sobre otras experiencias de más grupos sociales humanos y fenómenos culturales pertinentes.

En relación al reto de los estudios contemporáneos, por su parte, el programa de la Universidad de los Andes junto con otros que emergieron a lo largo de este siglo se adjunta a la misión de la actualización proponiendo “un balance entre la flexibilización, interdisciplinariedad, transversalidad y especificidad de la disciplina”. Durante la década de los 2000, otros programas que comparten la instrucción en los cuatro ejes clásicos empiezan a vincularse con esta propuesta interdisciplinar de los Andes, como es el caso de la Universidad del Externado de Colombia, afirmando incluso que “es la manera de comprender las problemáticas del mundo actual sin perder de vista el lugar central en la historia de la disciplina que tienen los estudios de los pueblos indígenas”.

El Externado sostiene además la orientación de la carrera hacia: “el sentido de lo público y hacia una actitud de respeto y defensa de lo diverso; así como en el enfoque pedagógico dirigido al desarrollo de la relación entre la construcción de conocimiento, la autonomía y la capacidad de trabajo colectivo en torno a problemas complejos”. A su vez, los demás programas van a hacer una invitación al profesional en antropología a la transformación social del país, y, atendiendo a la labor central de analizar la experiencia humana, la interseccionalidad va a detentar un lugar central al afirmar que “las relaciones sociales configuran diferencias de género, clase social, etnicidad, región, raza y medio ambiente”.

Es interesante anotar cómo a pesar de que la mayoría se va a adjuntar al modelo boasiano, habrá priorizaciones según las posibilidades dentro del mercado laboral actual, como es el caso de la Universidad Surcolombiana con las áreas de énfasis en antropología sociocultural y arqueología para atender los retos de la región, sobre todo en respuesta a la riqueza en estos ámbitos dentro del país. Esta apuesta regional, por ejemplo, vincula a los profesionales del pregrado con zonas vecinas de interés arqueológico y antropológico en los departamentos del Huila, Cauca, Caquetá, Putumayo y Nariño. En relación a la profundización temática en una de las líneas de la propuesta de Boas, el programa de la Institución Universitaria Antonio José Camacho (UNIAJC), constituye su particularidad en Cali por ser el único pregrado con énfasis en arqueología. A su vez, la Universidad del Magdalena (UNIMAG) compartirá esta lectura regional de los impactos esperados por parte del profesional en antropología.

Para abordar la singularidad temática en las apuestas de los nuevos programas del siglo XXI, nos encontramos con el caso del pregrado virtual de la Fundación Universitaria Claretiana y sus líneas de profundización en: derechos étnicos y antropología de lo sagrado. Siendo una delimitación y especialización tan puntual, se buscan cimentar canales de atención más fijos en estas problemáticas al realizar proyectos investigativos sobre la diversidad étnica y cultural, reiterando como proyecto de la antropología no sólo la transformación social, sino el mejoramiento de las condiciones de vida de las comunidades específicas que se investiguen.

Las misiones de estos programas boasianos tienen en común el objetivo de contribuir a analizar problemáticas étnicas y del conflicto armado en Colombia, la diversidad biológica de las poblaciones y el análisis de materiales arqueológicos y museográficos. La Surcolombiana, recoge la propuesta del rescate en la investigación antropológica y arqueológica a su vez. La UDEA hace un comentario pertinente y es que se espera que los profesionales sean:

Capaces de situar los fenómenos sociales y culturales en sus distintos contextos y niveles (por ejemplo, hacer conexiones entre el pasado y el presente, entre lo biológico y lo cultural, así como relacionar los ámbitos local, regional, nacional e internacional); aprehender las implicaciones interdisciplinarias de los problemas, y entender la manera como los sujetos observados, la posición misma del antropólogo,

sus conclusiones y las condiciones de ejercicio de la profesión son influidos por el medio y, a la vez, deben tender a incidir sobre éste. (Universidad de los Andes, 2018)

Llama la atención la particularidad de la práctica etnográfica en contextos locales, regionales y globales desde la conformación de un pensamiento crítico fundamentado en la investigación y compromiso social. De hecho, la UNIMAG considera desde sus procesos de acreditación y afinidades institucionales que el programa debe buscar “formar ciudadanos éticos y humanistas desde la disciplina antropológica, a través de la construcción de conocimientos sobre la diversidad social, cultural y biológica, en sus variadas escalas temporales y espaciales, articulando las múltiples realidades y saberes locales con las realidades y saberes del mundo” reflexión que el Externado comparte. Con todo esto, el programa de la Universidad del Rosario hace mención de una propuesta contemporánea que se preocupa por los “usos y apropiaciones del medio ambiente, formas de interpretación jurídica y organización política; redes migratorias transnacionales; conversión religiosa y colonización; relaciones entre grupos indígenas y estado; experiencias y percepciones de salud y enfermedad; violencia y derechos humanos, entre otros”(Colegio Mayor Nuestra señora del Rosario, 2020).

Pasando a los programas de antropología social con énfasis en salud y mercado de la Pontificia Universidad Javeriana y la ICESI respectivamente, se aportan nuevas caracterizaciones sobre los logros y posibilidades de la disciplina y es: por un lado, el lugar central que tiene la metodología del trabajo etnográfico, así como otros métodos mixtos y participativos para los profesionales en ámbitos investigativos y laborales, con el fin de formular colaborativamente soluciones diversas a los problemas sociales; y, por otro lado, la importancia de la formación en teoría social e historia disciplinar en sus currículos de formación.

La PUJ, por su parte, maneja una importante línea de estudios sociales de la salud relacionada con el surgimiento del departamento para acompañar los procesos de las facultades de Medicina, Ortodoncia y Enfermería, dando lugar a la concreción de su énfasis de antropología de la salud en la propuesta curricular particular del pregrado. En la ICESI, como actualmente en los Andes, se hace especial énfasis en la importancia de formar a los profesionales en “nuevos medios y lenguajes para comunicar los hallazgos y generar

propuestas profesionales de acción” (Universidad ICESI, 202). Estos dos programas proponen a su vez crear puentes entre comunidades, organizaciones e instituciones para la investigación de nuevos ámbitos y problemas sociales, así como medios de socialización del conocimiento.

### 2.1.2 Perfiles de ingreso y egreso de los antropólogos

En el campo laboral los empleadores homogenizan el quehacer de los antropólogos, creyendo que sin importar la universidad y su formación académica todos son aptos para realizar las mismas funciones, tienen los mismos conocimientos, intereses, habilidades y disposiciones. No obstante, lo que nos han permitido observar los documentos de acreditación, la misión y visión de los pregrados de antropología del país es que cada institución produce una serie de imaginarios frente a la proyección que hacen del antropólogo egresado. En consecuencia, en tanto este imaginario es diferenciado es importante observar qué es lo que los caracteriza con el propósito de entender en relación u oposición a qué competencias y valores se está formando a los egresados de antropología de la universidad Javeriana. En este apartado conoceremos los perfiles de ingreso y egreso de los programas de antropología.

A partir de la información analizada de los 13 pregrados en antropología afirmamos que sólo 6 (46%) brindan aclaraciones sobre los criterios de ingreso a la carrera, los demás hacen referencia tanto a la experiencia de ingreso y egreso del pregrado. A continuación, realizamos una tabla en la que agrupamos algunos valores, capacidades y disposiciones prácticas que se buscan en los bachilleres interesados en estudiar antropología.

<b>Valores</b>	<b>Capacidades</b>	<b>Disposiciones</b>
Empatía	Escucha	Interesados en la investigación sobre los cambios socioculturales contemporáneos y tradicionales
Fascinación por entender la diversidad humana	Observación	Preocupados por los problemas humanos, políticos, culturales y sociales
Debe ser analítico e inquieto intelectualmente	Flexibilidad en el pensamiento	Interés por la lectura, por las personas y las comunidades.
Promover su respeto	Gusto por la lectura	Interés por conocer y estudiar la diversidad y quienes además aprendan a valorarla

Tener especial interés por la exploración	Habilidades de redacción, escritura y buena expresión	Disposición para salir a conocer el mundo y toda la diversidad que tiene por ofrecer
Ser una persona activa, crítica y curiosa	Apertura para comprender diferentes posiciones diferentes a la propia	Sensibilidad por la diversidad y la pluralidad social y cultural, con inquietud por descubrir y conocer grupos humanos diversos, y por, así como con preocupación por la realidad de Colombia y del mundo
	Habilidades de investigación	Atracción por comprender el comportamiento humano como producto de su entorno actual y pasado

*Tabla 1 Requerimientos para el perfil de ingreso a la carrera de antropología*

Frente a los perfiles de egreso, se manifiesta la posibilidad de: poner en práctica la antropología mediante metodologías mixtas, preferiblemente cualitativas, para resolver problemas concretos; profesionales cuya experiencia de formación les permite adjuntarse al mercado laboral como asesores o acompañante y, difunde la idea del profesional multi-situado bajo slogans tipo “la antropología puede desempeñarse en diversos contextos”; y también se hace referencia a cómo su formación en el pregrado aumentó la ética, responsabilidad y compromiso del profesional con la diversidad humana.

De acuerdo con la Universidad del Cauca, se reafirma la pertinencia de las capacidades investigativas y críticas de quien egresa de antropología como rasgo distintivo de su identidad. El Rosario afirma que el egresado de antropología tiene “conocimientos y habilidades necesarias para la docencia y la educación, el análisis y diseño de políticas públicas o proyectos de intervención para asesorar entidades públicas y privadas en la implementación de estos proyectos; en políticas públicas; en planes de inversión y desarrollo; para trabajar en entidades estatales distritales y nacionales, en las ONG y en agencias de cooperación” (Colegio Mayor nuestra señora del Rosario, 2020).

La PUJ y la ICESI parten de una aclaración sobre el rol de la antropología en la investigación de intermediación inter-étnica y social para acompañar escenarios pluriculturales globales. A la vez, profundizan en la importancia del pensamiento crítico y el fortalecimiento de competencias ciudadanas en la conformación de una ética profesional que privilegie el

pensamiento situado. Además, la capacidad interdisciplinar del profesional en equipos con personas de diferentes carreras viene de su formación más flexible actualmente, donde se complementa el currículo con otras áreas que enriquecen la mirada sobre los escenarios que fomenten saberes locales y tradicionales desde un punto de vista multidisciplinar.

En este punto es indispensable conocer qué es lo que los pregrados en antropología manifiestan públicamente podrán hacer o están haciendo sus egresados en el mercado laboral. Este panorama inicial nos da luces sobre los usos sociales de la antropología que avalan las instituciones conforme a la formación recibida.

Actualmente el campo de acción de la antropología es muy amplio y las áreas en las que trabajan los egresados del pregrado son versátiles, están ubicados en distintos sectores de la economía nacional e internacional, tanto en el sector público como en el privado, así como en los ámbitos educativos y de creación audiovisual. Es importante aclarar que, de todos los pregrados en Antropología, cuatro la Universidad del Cauca, el Rosario, la Claretiana y la Surcolombiana no indican el panorama laboral de los egresados. Tomando las nueve experiencias restantes, identificamos con qué frecuencia se mencionan aspectos sobre el futuro desempeño de los egresados a partir de las siguientes categorías analíticas: Trabajo técnico, rango jerárquico, trabajo con comunidades y entidades estatales, docencia e investigación<sup>30</sup>.

Por lo anterior, realizamos una tabla en la cual las filas corresponden a las categorías en las que se comprenden los tipos de cargos posibles para el profesional en antropología y en las columnas, está la cantidad de veces que cada universidad menciona uno de estos; siendo los datos en 0 pertinentes en las consideraciones del proyecto.

---

<sup>30</sup> Estas categorías fueron creadas por nosotros con el propósito de poder agrupar según la frecuencia y semejanza los cargos en los que se desempeñan, o se espera se desempeñen los antropólogos.

Tipo de trabajo	UNAL	UNIMAG	Externado	UDEA	Andes	Caldas	UNIAJC	PUJ	ICESI	Total tipo de trabajo
Trabajo técnico	4	0	4	1	14	4	2	2	9	40
Rango jerárquico	0	1	2	1	0	2	2	0	2	10
Trabajo con comunidades y entidades estatales	2	4	1	2	1	2	1	0	2	15
Docencia	1	0	1	0	0	1	0	1	1	5
Investigación	2	1	1	1	1	1	1	1	3	12
<b>Total Universidad</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>82</b>

Tabla 2 Tipo de trabajo posible para los egresados según cada programa de pregrado

Con esta tabla se pudieron determinar las siguientes frecuencias sobre los tipos de trabajo para quienes egresan de pregrados en antropología:

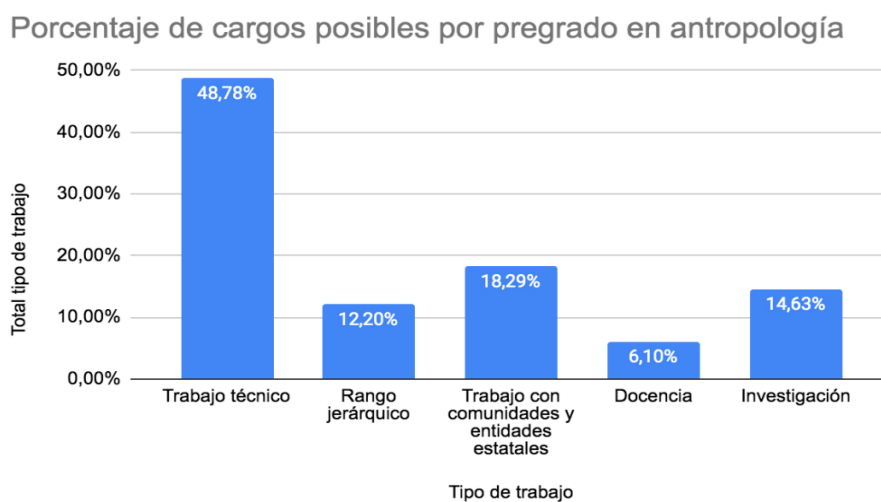


Gráfico 1 Porcentaje de cargos posibles según tipo de trabajo

Para entender la tabla y el gráfico anteriores es importante reconocer algunos aspectos a resaltar de cada una de las universidades. Las opciones laborales vinculadas con el trabajo técnico en la UNAL se relacionan con la línea forense y arqueológica de su programa. La UNAL explícita dentro del perfil ocupacional del profesional en antropología las posibilidades de trabajar en el área de la arqueología forense con entidades estatales como el Departamento Administrativo de Seguridad (DAS), el Cuerpo Técnico de Investigación de la Fiscalía (CTI), así como el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF). Las labores técnicas por asumir en vinculación con estas organizaciones y otras ONG 's no especificadas por esta u otras universidades, pueden ser, por ejemplo: la

excavación forense o arqueológica, la identificación humana o documentación museográfica de patrimonio material.

Con respecto a la experiencia técnica que se solicita del profesional en antropología, emergen también categorías que nombran cargos como interventores, mediadores, evaluadores, diseñadores de programas sociales o culturales, o, metodologías en el trabajo con comunidades y entidades estatales. Uno de los casos que más funciones/cargos técnicos nombra y es el programa de la Universidad de los Andes, por ello, consideramos pertinente mostrar algunos de estos cargos que hacen falta en el análisis global realizado:

Realizan análisis de condiciones sociales y estudios de impacto social, aplican métodos de la disciplina para propender por la sostenibilidad social de las intervenciones, diseñan y organizan procesos participativos, diseñan y participan en la curaduría de guiones museográficos, diseñan y desarrollan programas de etno-educación, diseñan y desarrollan programas de ciudadanía, pedagogía o educación adaptada a las particularidades de grupos sociales particulares, aplican métodos de la disciplina para propender por la sostenibilidad social en el campo de la responsabilidad social corporativa, realizan arqueología preventiva para obras civiles.

Harían falta también, algunas funciones nombradas por el programa de la ICESI: diseño y análisis de indicadores, gestión humana o recursos humanos: Los antropólogos también pueden apoyar estrategias de contratación, innovación y cultura organizacional en el ámbito empresarial.

En relación con el rango jerárquico, se identificaron casos como la gerencia social – en el área empresarial o de innovación- como nombra la ICESI y la pertinencia de la antropología política y del poder, que aparece como temática en la mayoría de los programas a excepción del programa de la PUJ en dónde es un énfasis. Ésta, se centra en el acompañamiento, con la consultoría de investigación en políticas públicas para organismos estatales u organizaciones comunitarias. Sin embargo, en la mayoría de los programas, a excepción de la UNIMAG, se estipula como una labor técnica de planeación, ejecución o evaluación -muchas veces por separado- en políticas públicas o proyectos estatales de desarrollo, y, con el caso de los modelos boasianos, la tendencia de este involucramiento está asociada a temas de patrimonio y arqueología.

Es importante resaltar que no debe perderse de vista la estrecha relación entre la docencia, la investigación y el rango jerárquico ya que existen también trayectorias en las que un profesional en antropología a través de uno de los primeros dos tipos de trabajo se convierte en coordinador o director de centros de investigación, o participa en investigaciones en una universidad ejerciendo como docente. Dentro de estos casos, se involucra el trabajo en procesos de responsabilidad social, entendido como un proceso sistemático de seguimiento en proyectos de intervención e investigación. Cabe mencionar también en ambos ámbitos político e investigativo, la importancia que está cobrando el medio ambiente (“mitigación socioambiental”) y la salud, más allá de la experiencia de la PUJ, como es el caso de las universidades de los Andes, el Externado y de Caldas.

A su vez, es pertinente nombrar con qué tipo de comunidades trabaja la antropología de acuerdo con los perfiles analizados. En la mayoría de las ocasiones se asumen cargos en proyectos sociales de desarrollo local y regional, planeación territorial o cultural. Los sujetos identificados son: minorías étnicas como las comunidades afrodescendientes e indígenas, comunidades campesinas, migrantes y trabajo con movimientos sociales o grupos de base. Cabe anotar que sólo 3 de los 9 (33%) programas nombraron con quienes podría relacionarse un profesional en antropología al realizar trabajo con comunidades.

Este se convierte en uno de los usos sociales de impacto por parte de la antropología ya que, de acuerdo con el programa de la ICESI, los profesionales “en el campo de los proyectos y programas sociales pueden encargarse de lograr que esos proyectos resulten ser concertados con las comunidades o grupos y que sean incluyentes de su heterogeneidad de actores. También pueden ayudar a mediar y a proponer formas colaborativas y participativas para gestionar recursos o solucionar conflictos” (Universidad ICESI, 2021).

Algunas de las descripciones sobre lo que hace la antropología en relación con las comunidades y al investigar lo “social/cultural”, fueron aspectos que emergieron de la clasificación de análisis realizada. Estas fueron: trabajar con las “áreas relacionadas con dinámicas sociales”, intervenir en “procesos sociales” o que “vinculan la vida social y la cultura”, proyectos que “vinculen la relación sociedad-naturaleza” y mediación de conflictos interétnicos. Igualmente, el impacto de las nuevas tecnologías en este siglo, y, para el panorama disciplinar de las ciencias sociales, ha hecho un llamado a la antropología para que

se involucre en la creación y producción audiovisual desde el área de marketing y publicidad - mencionado en las trayectorias de la UNAL, Andes e ICESI (con su apuesta del Networking) -, o, la elaboración de documentales y cine etnográfico.

En ambas experiencias de producción la importancia que la antropología va a tener en el área comercial, preguntándose por los consumidores y realizando “perfiles sociales para cine y televisión” como se especifica en una de las trayectorias técnicas de la UNAL, que se relaciona con uno de los rangos jerárquicos mencionados por la UNIMAG en consultoría: el análisis del consumo cultural. En este campo, entra también el trabajo técnico de hacer análisis de segmentos de mercado, diseñar productos o incentivar la sostenibilidad social y responsabilidad corporativa, como especifica el programa de los Andes.

Sobre la posibilidad de ejercer en el campo de la docencia, el programa de la ICESI considera pertinente explicitar que es una trayectoria para la que se necesita formación complementaria además del pregrado, al afirmar: “tras cursar sus estudios de posgrado pueden convertirse en profesores universitarios que realizar investigación académica tanto en Instituciones de Educación Superior como en Centros de investigación nacional e internacional” (Universidad ICESI, 2021).

Al tiempo, es evidente que la metodología cualitativa y experiencia de trabajo de campo o análisis lingüístico pueden ser el núcleo central en las trayectorias que se alinean con la investigación, ya que en casi todas las ocasiones en que se explicita este cargo se vincula de una u otra manera con la etnografía. Al respecto de esto, sirve mostrar la reflexión de la PUJ sobre la importancia que tiene la implementación de la etnografía y otras metodologías por parte de la antropología y es que sirve “*para reconocer, interpretar y comprender problemas sociales y culturales*”. Acerca de la categoría emergente sobre investigaciones de lo “social/cultural”, se observó una relación con la incidencia social que se espera del profesional, como explicita el programa de la PUJ. También debe hacerse evidente la mención sobre las posibilidades de investigar en cualquiera de las cuatro líneas boasianas en que se forma en la mayoría de los programas.

El programa de antropología de la Universidad Externado hace referencia también a cómo la investigación en antropología permite entender que los investigadores se desempeñarán en múltiples campos: “en los que se requiera comprender el desarrollo de los sentidos de

pertenencia e identidad y los procesos de cambio social y cultural de los seres humanos”. Por su parte, Universidad de los Andes propone una delimitación de los estudios que puede realizar un profesional de su programa acerca de “los problemas de la condición y la diversidad humana en diferentes momentos y contextos, desde las diferentes áreas que fundamentan la disciplina antropológica”.

A partir de la información establecida por cada una de las instituciones universitarias con respecto a los programas de antropología, afirmamos que los imaginarios, percepciones y puntos de vista de esos actores son los que configuran lo que es la antropología. Es decir que, no se trata de que haya un monopolio, ni una visión o comprensión única sobre la disciplina, sino que existen múltiples visiones hegemónicas. Aun así, en su disparidad encontramos puntos en común entre algunas de ellas, a los cuales se les asigna un valor en relación con las demás características de la disciplina y el ejercicio antropológico en el campo laboral.

### 2.1.3 La experiencia de acreditación en Colombia: puntos en común y disputas

A pesar de que intentamos comunicarnos reiteradamente con las direcciones de los programas, por una u otra razón, de los ocho documentos de acreditación posibles solo logramos obtener dos documentos de acreditación completos, el de la Pontificia Universidad Javeriana y el de una universidad pública fuera de Bogotá, y el fragmento del documento de acreditación que trata específicamente acerca de los egresados de una universidad privada de Bogotá. A partir de estos tres documentos, se realiza el siguiente texto que está dividido en dos partes. En la primera parte, contrastamos la autoevaluación de la PUJ con la de la universidad pública fuera de Bogotá; y en la segunda parte, analizamos las trayectorias laborales de los tres programas.

Los documentos de acreditación son insumo importante para analizar los usos sociales de la antropología, principalmente, porque, como lo mencionamos antes, uno de los factores que evalúa el CNA es el “impacto de los egresados en el medio”, en el que las Universidades presentan datos concretos acerca de los lugares donde se desempeñan laboralmente sus egresados, sus condiciones de contratación y sus trayectorias académicas. Sin embargo, además de lo contenido en el factor de egresados, las demás secciones también son importantes porque, dado que son una autoevaluación, contienen sus apreciaciones acerca de la antropología, del deber ser de esta, de su impacto político y sus posibilidades en el futuro.

También permite observar los panoramas laborales para los que las universidades forman a sus estudiantes. Así, en esta sección, comparamos los documentos completos de autoevaluación de la PUJ con la universidad pública regional. De esta comparación, presentamos dos elementos que consideramos diferencian cada pregrado y que pueden indicar la formación de un cierto tipo de antropólogo: El primero es el impacto que cada pregrado espera de sus egresados y el segundo es la mistificación del campo laboral, que es muy acentuada en la PUJ, mientras que no tanto en la universidad regional.

Al contrastar estos documentos, lo primero que salta a la vista es que la formación que imparte la universidad pública regional tiene un énfasis explícito en formar egresados que impacten en lo regional, un nivel de impacto que es totalmente ausente en la PUJ, que se orienta a impactos menos localizados. Así, mientras el perfil de egreso de la universidad regional busca que sus egresados tengan un “compromiso profesional y humano con las sociedades, especialmente con la región que les rodea”. El de la Javeriana “tendrá la habilidad de comprender en forma rigurosa, desde la disciplina, las realidades sociales y culturales que decida estudiar”. Aunque los perfiles de egreso y las declaraciones de intención de las universidades pueden pensarse como elementos discursivos sin impacto real en la formación de ciertos tipos de egresados, los documentos de acreditación permiten ver una continuidad entre el discurso, la formación y la trayectoria laboral del egresado.

Esta continuidad puede verse, por ejemplo, en la autoevaluación del factor de “Procesos académicos”. Allí la Universidad regional destaca, entre otras cosas, un seminario taller que trata específicamente sobre “problemáticas regionales”; las formas de evaluación a estudiantes que tienen en cuenta la comprensión de las “realidades regionales, nacionales e internacionales”; las alianzas con instituciones de la región; y, finalmente, el trabajo de los grupos de investigación que trabajan, casi que exclusivamente, con comunidades de la región. Aunque la PUJ también destaca la labor social de los egresados, no circunscribe su impacto a una región particular, sino más bien a lo nacional, así, por ejemplo, destaca la participación de sus egresados en la Compañía de Jesús en Soacha y Cúcuta y en otros programas en el Magdalena, Nariño, Sucre, Buga y también Bogotá.

Por otro lado, ninguna de sus asignaturas habla de problemáticas regionales, siquiera nacionales, de hecho, lo que busca el pregrado es, por un lado, la preparación de los

estudiantes para "trabajar en un mundo complejo, cada vez más interdependiente y multicultural" y, por otro lado, "que los estudiantes se focalicen en diferentes campos sociales y comprendan sus aportes disciplinares para la investigación, como son: Antropología Jurídica, Antropología de la Salud, Antropología Histórica, entre otros". Ahora, cuando se revisa la trayectoria laboral de los egresados de la universidad pública, se ve que la mayoría de sus egresados trabajan en municipios de la región y, más importante aún, muchos tienen cargos en instituciones de impacto regional, como alcaldías, secretarías, corporaciones, museos, universidad, entre otras. La ausencia de seguimiento a los egresados de la PUJ denota que medir este tipo de impactos de sus egresados no es tan importante, como sí lo es para la Universidad regional.

Entre estas dos universidades resalta una mistificación del campo laboral de la antropología en la PUJ. Según Pierre Bourdieu (2003) en los Herederos, a diferencia de carreras como medicina y derecho que tienen un futuro laboral más determinado, en las letras y en las artes, tal vez debido a su incierto futuro laboral, hay una experiencia mistificada del ejercicio profesional de la disciplina. En el caso de los Herederos, la mistificación influye en que la formación no está orientada al ejercicio de un oficio en un mercado laboral (lo que puede pensarse es el objetivo de un pregrado, formar estudiantes para el trabajo), sino al cultivo de habilidades intelectuales y de otros tipos con un incierto uso práctico en el mercado laboral. Esta mistificación, dice Bourdieu, sucede más en las clases más favorecidas económicamente, pues son ellas las que pueden obviar las necesidades económicas, es decir, pueden abocarse a una trayectoria académica incierta sin importar el tiempo que esto tarde en generar ingresos. Concretamente, hay dos pistas que permiten ver que la Universidad Javeriana tiene una experiencia mistificada del campo laboral: 1) Su pobre seguimiento a egresados. 2.) La poca orientación al oficio de su programa.

Acerca del seguimiento a egresados, cuando se comparan los documentos de acreditación de una y otra universidad, es claro que la Javeriana hace un seguimiento mucho menos detallado de sus egresados que la universidad regional y que la otra universidad privada bogotana. Mientras que la universidad regional presenta una lista que relaciona nombre, cargo y empresa de sus egresados, la Universidad Javeriana reconoce como una debilidad que "es incipiente el seguimiento sistemático a las trayectorias de los egresados", pues no presenta

ningún dato concreto de los empleos de sus egresados. Una posible explicación, como hemos dicho, puede deberse al enfoque de cada universidad.

Acerca de la poca orientación al oficio, resalta que en la universidad regional se hizo un ciclo de conferencias que habla acerca de “las experiencias laborales de las antropólogas y antropólogos egresados” de la universidad, lo que para la universidad “ha permitido que los estudiantes del programa tengan un panorama más amplio y cercano sobre estas experiencias y así puedan ir identificando posibilidades en el mundo laboral”<sup>31</sup>. Lo que contrasta con la Universidad Javeriana en la que no existen esos espacios. De hecho, en las reuniones que se hicieron con egresados para el proceso de reacreditación<sup>31</sup>, una egresada comentó que:

De acuerdo a la formación que recibimos yo me vea muy en escenarios académicos, que son los más demandados, pero realmente la oferta laboral que hay en los escenarios académicos no es tan grande. Entonces digamos que cuando yo salí sí tuve como un... O a medida que fui avanzando en la carrera sí fui como teniendo la frustración de saber que eran escenarios muy competidos y que tenía que abrir también otras posibilidades.

A lo que un egresado después complementó con:

Me gustaría seguir ese comentario que hace la compañera porque al menos en mi experiencia personal un poco yo en la formación no veía muy claros esos lugares de ejercicio profesional, más allá de pronto de esos espacios académicos. Tenía una visión muy borrosa de... Sí, tal vez investigación, tal vez como labores de gestión social, de pronto, o como gestión cultural. Pero, por ejemplo, yo no sabría qué decir en ese momento como cargos, lugares posibles, o formas de acercarse a ese empleo.

La visión borrosa y la experiencia frustrante de estos egresados refleja muy bien esa experiencia mistificada del campo laboral de la PUJ. El enfoque del programa, el seguimiento que hacen a sus egresados, el perfil de los estudiantes y los profesores resalta en los estudiantes la trayectoria académica, mientras que no presenta las posibilidades de trabajo

---

<sup>31</sup> Los fragmentos de algunas de las intervenciones de los egresados han sido retomados de las grabaciones de las reuniones de reacreditación de antropología en la PUJ.

más práctico y más ofertadas en el campo laboral. Esto hace que los egresados que no pueden apostar por lo académico, que es un espacio cada vez más lejano para profesionales sin posgrados, tengan un choque al ver que los trabajos que se ofertan y a los que pueden acceder no son ni investigación ni en docencia universitaria.

Otro indicio de esta tendencia de la PUJ hacia lo académico puede verse cuando se compara lo que ambas universidades mencionan acerca de la infraestructura tecnológica de investigación para la disciplina. La PUJ resalta la existencia “2 grabadoras digitales y 1 cámara de video, propias para el desarrollo de actividades de investigación y disponible para profesores y estudiantes que hagan la solicitud de uso”, mientras que en la universidad regional se destaca la adecuación de “laboratorios” específicos tanto para el trabajo arqueológico como para el trabajo social. El laboratorio de trabajo social consiste en una sala de computadores dotada de software de análisis cualitativo. Es interesante resaltar que, en la reunión de acreditación de la PUJ, un egresado javeriano se refirió al tema:

Sobre las ausencias de la formación que yo he notado, yo lo relacionaría mucho a los programas de análisis de información tanto cuantitativos como cualitativos. Yo creo que cuando uno hace su tesis en el pregrado, uno la hace tal vez muy artesanalmente, con Word y Excel, haciendo tablitas y llevando notas, uno logra hacerlo de manera suficiente y bien. Sin embargo, cuando son cosas más grandes, particularmente en el trabajo tuvimos que hacer encuestas en la ciudad, muchos grupos focales, con muchas personas y ya eran cosas que uno sí sentía que le hubiera sido útil tener un manejo de un programa de estadística mejor que Excel y tal vez un programa de análisis de datos cualitativos mejor que Word y que sus propias notas.

De este fragmento es importante destacar el contraste que realiza el egresado entre lo que es ser un investigador de pregrado participando del mundo académico, en el que bastan las herramientas “artesanales”, contra lo que es ser un trabajador en el campo laboral, donde la cantidad de datos y, seguramente, la urgencia del tiempo, le hace ver la necesidad de tener herramientas tecnológicas más poderosas. Por último, quisiéramos destacar un comentario, al igual que el anterior, presenta un choque entre lo académico y lo laboral, ya no en términos de herramientas tecnológicas, sino de metodologías:

En la carrera hubo un enfoque en términos de metodología más enfocado a la metodología etnográfica, que si bien reconoce la voz de los sujetos con los que se construye conocimiento, quizás se pudiera hacer como un mayor énfasis en el abordaje metodológico, en herramientas más de construcción de carácter participativo, digamos inspirados en las nociones de investigación acción participativa o este tipo de enfoques, dado que, como les digo, que en el contexto actual de las políticas públicas siempre se exige un abordaje de este carácter. Creo que también a veces se subestima un poco la importancia de las metodologías cualitativas y cuantitativas, creo que también muchas veces se abordó en unas materias que eran, por así decirlo, menos gruesas que los conjuntos de teorías que teníamos que ver. Pero cuando uno va a ver lo más importante que a uno le sirve en el campo laboral es el aspecto metodológico, es el desarrollo ya del trabajo, de relacionamiento, de las comprensiones de contexto.

Consideramos que este fragmento también da cuenta de dos visiones distintas del antropólogo. La de la Universidad Javeriana, que forma a su estudiante en etnografía para comprender “las realidades sociales y culturales que decida estudiar”, con la visión del Estado, en la que el antropólogo es el encargado de dialogar con la gente para, posteriormente, llevar al Estado lo dialogado. También, se resalta que es la obligatoriedad de que las políticas públicas se formulen participativamente —que es algo que escapa al poder antropólogo— lo que determina las técnicas que debe usar el antropólogo. A continuación, compararemos las trayectorias laborales que presentaron los tres programas en los documentos de acreditación compartidos.

Universidad	Fuentes Usadas			Elementos evaluados por la universidad							
	Egresados	Área de egresados	Fuentes externas	Posgrados	Empleos	Satisfacción con el programa	Tipos de contratos	Índice de empleo	Rango salarial	Tiempo de consecución de empleo	Distinciones de los egresados
Universidad Privada de Bogotá	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Universidad Pública	x	x			x	x		x			x
PUJ	x					x					

*Tabla 3 Criterios de seguimiento a egresados según cada universidad*

En la tabla anterior se pueden observar, por un lado, las formas como los diferentes pregrados hacen seguimiento de sus egresados y, por otro lado, los elementos que sigue cada universidad acerca de sus egresados.

De las tres fuentes de información que se encontraron en los documentos, todas las universidades realizaron encuentros, grupos focales o encuestas a sus egresados para conocer su situación laboral. Cada universidad tiene un área que se encarga de mantener un contacto con los egresados. Si bien la PUJ tiene un área de egresados, no la marcamos con “x” porque en el documento de acreditación esta entidad no ofrece ningún dato acerca de la situación laboral de los egresados javerianos, como sí sucede en el caso de las otras dos universidades. El área de egresados de la Universidad Pública fue la encargada de realizar una encuesta acerca del programa a los egresados y de suministrar información acerca de los trabajos de los egresados. De igual manera, el centro de egresados de la otra universidad privada de Bogotá ofrece el índice de empleabilidad de los egresados.

Por otra parte, las fuentes externas son usadas tanto por la privada, como por la PUJ. La PUJ entrevistó a los empleadores de algunos de sus egresados para conocer, principalmente, su satisfacción con el trabajo de sus egresados. La privada, por su parte, consultó CvLac, bolsas de empleo y el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) para conocer tasas de enganche, empleabilidad e ingresos de sus egresados. Para presentar lo que conocen las universidades de sus egresados, en la tabla anterior tomamos el universo de elementos que se presentaron en los tres documentos y señalamos los que cada universidad presentaba en el documento de acreditación<sup>32</sup>.

Para finalizar, para comprender qué dicen las universidades sobre los trabajos de los egresados de antropología solamente haremos referencia a la universidad privada bogotana

---

<sup>32</sup> Es importante destacar de esta tabla que 1) Como ya se mencionó, la PUJ conoce menos de sus egresados que las otras dos universidades, pues solo tiene dos datos acerca de la situación laboral de sus egresados: la satisfacción de sus egresados con el programa y la satisfacción de los contratadores de sus egresados. 2) Todas las universidades han preguntado por la satisfacción de sus egresados con la formación recibida. 3) Dos universidades, la privada bogotana y la pública regional, se preocupan por las distinciones académicas y laborales que han recibido sus egresados y por el empleo que tienen y por el porcentaje de ellos que está empleado. 4) Solo una universidad se preocupa por cuánto tiempo tardan sus egresados en encontrar empleo, cuánto ganan, en qué hacen sus posgrados, qué tipos de contratos tienen y qué opinan los contratadores del desempeño de los antropólogos.

y de la pública regional puesto que, los datos de la Universidad Javeriana no permiten hacer una comparación con las demás por no contar con datos concretos acerca de la situación laboral de sus egresados. La universidad pública regional analiza los empleos de sus egresados por medio de una tabla en la que detalla tema, egresado, institución y lugar. Los temas y la distribución de los egresados en los temas es la siguiente:

<b>Tema</b>	<b>Cantidad de egresados en el tema</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Nombre de algunas instituciones</b>
<b>Arqueología preventiva</b>	4	12,9%	Construcciones el Cóndor, Consorcio Constructor Conexión Norte
<b>Área cultural - Gestión Cultural</b>	5	16,1%	Secretaría de cultura, Museo del oro, Parque Cultural
<b>Sector Educativo</b>	5	16,1%	Tres universidades, un colegio y un centro de educación.
<b>Instituciones relacionadas con los DDHH y el posconflicto</b>	5	16,1%	Defensoría del pueblo, Centro de Memoria Histórica, Agencia Nacional de Tierras, Unidad para las Víctimas, Oficina del Alto comisionado para la Paz
<b>Otras áreas asociadas al perfil ocupacional</b>	12	38,7%	MinTIC, Transparencia por Colombia, Consorcio Pueblos Indígenas, Fundación Universitaria Claretiana, ICBF, Organización Internacional para las migraciones (OIM)

*Tabla 4 Temas abordados e instituciones en las que han participado los egresados*

De esta la agrupación presentada en la tabla, consideramos importante destacar el trabajo en arqueología. Según el documento de acreditación de la universidad pública "mediante la Ley 397 de 1997, la Ley 1185 de 2008, el Decreto 833 de 2002 y el Decreto 763 de 2009 se hace obligatorio que todos los proyectos de infraestructura desarrollen programas de arqueología preventiva para adquirir las licencias ambientales o los permisos necesarios (ICANH, 2010)", lo que ha hecho que haya "en la actualidad una alta demanda de contrataciones en el área de la arqueología preventiva debido al aumento de construcciones de carreteras 4G en varias zonas del país". Es importante resaltarlo porque, a pesar de lo que dice la universidad al respecto de lo arqueológico y que ésta ofrece ambos énfasis, el trabajo arqueológico no supera en cantidad al trabajo ofrecido en áreas más "sociales".

La universidad privada bogotana, en cambio, no agrupa los empleos de sus egresados en temáticas, sino que presenta una lista de cargos y, aparte, una lista de empresas, lo que no permite relacionar cargos con empresas. Nosotros hemos hecho esta agrupación en la que se

detallan los 15 trabajos listados y su relación con las cinco categorías de trabajos previamente definidas. Asimismo, podemos observar los nombres de las instituciones en las que se ofrecen trabajos para los egresados<sup>33</sup>.

Categoría	Cantidad de trabajos listados	Porcentaje de trabajos	Trabajos listados
<b>Trabajo Técnico</b>	6	40,00%	1) Community manager 2) Analistas de mercado 3) Profesionales sociales en empresas de consultoría social y ambiental 4) Profesionales sociales de procesos censales en el DAN 5) Arqueólogos en fundaciones y empresas 6) Productores de contenidos audiovisuales para medios de comunicación estatales y privados
<b>Jerárquico</b>	2	13,33%	1) Directores de responsabilidad social en empresas privadas. 2) Coordinadores de consultas previas en el Estado y en empresas del sector privado
<b>Trabajo con comunidades y entidades estatales</b>	6	40,00%	1) Gestores sociales en empresas de los sectores de hidrocarburos, minería e infraestructura. 2) Generadores de política pública 3) Asesores del Estado para implementación de políticas públicas 4) Antropólogos/as en organismos internacionales 5) Orientadores familiares

<sup>33</sup> Feminist Women's Health Center Atlanta (EEUU), Business Development Diaz Foods (EEUU); Enroll America (EEUU), City of New York (EEUU), TBWA, Sistole en Vivo BBDO, Diageo, ICANH, Museo Nacional, SIX Card Solutions Group Luxembourg S.A. (Colombia), Secretaria de Integración Social (Bogotá), Ministerio de Cultura, Secretaría Distrital de Planeación (Bogotá), Instituto de Desarrollo Urbano (Bogotá), Secretaría de Cultura (Bogotá), Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, Universidad Externado de Colombia, Ministerio del Interior, Seturma, Fundación Eduvida, Secretaria de Salud del Atlántico, Organización Internacional para las Migraciones, Consejo Noruego para Refugiados, Fundación para la Orientación Familiar – FUNOF, Comité Permanente de Derechos Humanos, Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, SA Exploration, Global Geophysical Services, Gesam Consultores, Gestión Empresarial Responsable S.A.S, Angloamerican Colombia Exploration, Consultoria y Medio ambiente LTDA, Auditoria ambiental S.A.S, Unidad de Restitución de Tierras, SL Insight Groups, Corporación Opción Legal, Escuela Colombiana de Carreras Industriales, Universidad de los Andes, Compañía Colombiana de Valores, Consorcio Corain, Sociedad Colombiana de Consultoría, PROPAL, Consejo de Cooperación Sur Sur Para el Desarrollo Sostenible, Fundación Alma, Asociación de trabajo Interdisciplinario ATI, Gobernación de Cundinamarca, Instituto departamental de Cultura de Cundinamarca, Fundación Universitaria del Área Andina, Universidad Santo Tomás, Departamento Nacional de Estadística DANE, Defensoría del Pueblo, Fundación Compartir, Fundación Erigae, Departamento Administrativo de Prosperidad Social, Empresas Públicas de Cundinamarca, Fundación Renaser, Turner Entertainment, Fundación Etnollano, Fundación Nueva Cultura, Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, The Nature Conservancy, South American Exploration, EQUITAS, Grupo Mente Cuerpo, Ingetec, entre otros.

			6) Asesores en organismos de defensa de los Derechos Humanos,
<b>Docentes</b>	1	6,67%	1) Docentes en colegios y universidades
<b>Investigadores</b>	2	13,33%	1) Investigadores en centros de investigación y museos 2) Investigadores en organizaciones no gubernamentales

*Tabla 5 Tipo y cantidad de trabajos agrupados en las categorías analíticas*

Como pudimos ver en este apartado, la comprensión de qué es, qué hace, dónde se hace y el para qué de los antropólogos no es homogénea. Los documentos de acreditación particularmente nos dan una ventana para comprender cómo estas diferentes instituciones se imaginan que son y hacen sus egresados. Pudimos identificar un interés diferenciado en tratar de comprender la realidad de sus egresados, mientras que algunas instituciones despliegan un amplio abanico de técnicas de investigación, otras utilizan menos. Esto genera importantes cuestionamientos sobre qué decisiones se toman con base a esas formas de representar el que hacer del egresado, las temáticas que se abordan y el lugar que estos imaginarios tienen en los planes formativos. Estas diferentes visiones e imaginarios de la antropología están en disputa y se conjugan con las otras visiones que existen en el mercado laboral sobre qué es la antropología.

## 2.2 Plataformas de empleo: imaginario sobre el quehacer del antropólogo

La importancia de hacer un estudio sobre las ofertas laborales en las plataformas de empleo, en el marco de la investigación de los usos sociales de la antropología y los antropólogos de la PUJ, se debe a que las plataformas de empleo establecen una mirada particular sobre las profesiones y el ejercicio profesional. Por medio de la información que se les solicita a los profesionales al registrar sus perfiles<sup>34</sup>, y la información que es pedida a los contratantes para

<sup>34</sup> Para investigaciones futuras, nos proponemos realizar un análisis sobre la configuración de las plataformas de empleo, especialmente sobre los criterios que son tenidos en cuenta para la creación de los perfiles de quienes pretenden buscar trabajo a través de éstas. Esto porque, así como sucede con las redes sociales, en las plataformas de empleo los sujetos crean una imagen de sí mismos que es consumida por otros con fines determinados. En este caso, nos encontramos con que los perfiles profesionales creados según los requisitos de

consignar en las ofertas laborales, se está conformando una imagen sobre lo que se considera caracteriza a una profesión y las condiciones de posibilidad de los sujetos en el mercado laboral.

Teniendo en cuenta las respuestas que nos han dado los egresados sobre el lugar que tiene el uso de redes y plataformas de empleo en sus búsquedas de empleo, es fundamental realizar un análisis de estas plataformas. Como argumentan Mallamaci y otros “la automatización del binomio datos-algoritmos constituye un tipo de relación social. Los datos y algoritmos ya no son herramientas de cálculo o máquinas de optimización productiva, sino una relación en sí cuya institucionalización da lugar a una tríada humano-máquina algorítmica-humano que se funda en un proceso de datificación de la vida y configura patrones culturales, políticos y económicos a partir de la producción de datos digitalizados” (Mallaci y otros, 2020 p. 217). En este panorama, sería un error plantear a un lado la tecnología y por otro las relaciones sociales que buscamos estudiar<sup>35</sup>. Al contrario, podemos ver que estas plataformas y redes, todas ellas impulsadas por algoritmos, son constitutivas en los imaginarios de la antropología. Ahí podemos encontrar gran variedad de empleos a los que aplican los egresados, las funciones y cargos que se imaginan los empleadores que ofrecen empleo, una visión de qué es y para qué sirve la antropología, entre otros elementos que exploramos en este apartado.

Las plataformas de empleo analizadas fueron: LinkedIn, El Empleo, CompuTrabajo, Servicio Público de Empleo (SPE) y Agencia Pública de Empleo Sena (APE). Para conocer cuáles son las instituciones que ofrecen trabajos para los antropólogos, así como las funciones a desempeñar, tipos de contratación, salarios, experiencia requerida, entre otros aspectos,

---

cada plataforma, se pueden aprehender como bienes simbólicos (Bourdieu, 2013) que se encuentran en unas dinámicas de producción, consumo y circulación en las cuales intervienen diversos actores e instituciones. En este contexto ocurren una serie de intercambios y diálogos entre los profesionales que buscan activamente las ofertas y las plataformas que ofrecen y recomiendan las vacantes según el perfil de cada profesional. No obstante, en esta oportunidad el análisis sobre las plataformas de empleo se concentrará solamente en las ofertas laborales que son posteadas en las plataformas de empleo seleccionadas.

<sup>35</sup> Es importante tener en cuenta que cada plataforma tiene sus particularidades ya que están segmentadas en el tipo de ofertas de empleo que ofrecen, el público al que se dirigen, el tipo de empleadores que publican en ellas y las limitaciones propias de cada plataforma. Del mismo modo, en estas plataformas se conjugan dinámicas, que, aunque superan los alcances de la tesis, es fundamental nombrarlas. Desde las implicaciones de construir de sí mismo una marca, las preclasificaciones que realizan los algoritmos de cada plataforma antes de llegar a un ser humano y la favorabilidad de ciertos aspectos de la vida por las posibilidades de cada plataforma.

elaboramos una matriz en la que nos propusimos sistematizar la información de cada oferta, para luego poder realizar un análisis comparativo. Las categorías de la matriz son:

Fecha de publicación de la oferta, Nombre de la empresa, Nombre de la oferta, Cargo, Locación, Descripción general, Funciones, Rango salarial, Valor neto, Tipo de contrato, Jornada, sectores indicados en la oferta, Profesiones a las que va dirigida, Educación mínima requerida, Mínima cantidad de experiencia general requerida en años, Tipo de experiencia general, Mínima cantidad de experiencia específica requerida en años, Tipo de experiencia específica, Disponibilidad de viajar, Disponibilidad de cambio de residencia y Link de la oferta.

Durante aproximadamente seis meses (septiembre 2020- Febrero 2021)<sup>36</sup>, estuvimos semanalmente registrando en la matriz las ofertas de trabajo dirigidas a antropólogos en cada una de las plataformas mencionadas; la cantidad de ofertas entre cada plataforma varía ya que, dependía de las ofertas que eran publicadas en cada una cada semana. A continuación, reflexionaremos sobre los hallazgos encontrados en el análisis de cada una de las plataformas a modo de subtítulos y, después, reflexionaremos acerca de las implicaciones de los requerimientos y condiciones de las ofertas laborales en la vida personal y trayectoria profesional de los profesionales.

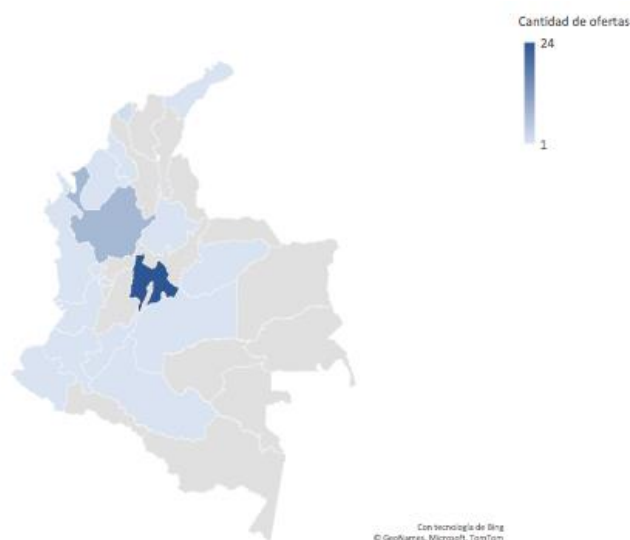
### 2.2.1 LinkedIn

LinkedIn es una red social dedicada al uso empresarial y al empleo de usuarios quienes suscriben su perfil añadiendo información sobre su educación, sus experiencias laborales, y demás datos pertinentes para aplicar a un puesto de trabajo, o, para ser visto y referenciado por posibles empleadores dispuestos a contratar. Gracias a la publicación de datos de empleadores y posibles empleados, se establece una comunicación y búsqueda ágil que pone en contacto a ambas partes, y además, los usuarios pueden contactarse entre ellos y formar comunidades que comparten intereses, ampliando las redes de contactos de cada usuario. En esta plataforma registramos y analizamos un total de 54 ofertas de trabajo.

---

<sup>36</sup> A pesar de nuestros esfuerzos, consideramos pertinente que se realicen estudios más amplios para poder profundizar en los ciclos de empleo que ocurren entre los diferentes meses del año y entre los diferentes años. Del mismo modo, se podría realizar un seguimiento a cómo los imaginarios de la antropología de cierto tipo de contratadores varían a lo largo del tiempo, así como los usos a los que los destinan.

En el mapa a continuación, se pueden observar los departamentos en dónde se ofrecieron trabajo según las ofertas laborales registradas. Los departamentos registrados en el mapa anterior dan un total de 55 locaciones, pues una oferta nombra 3. Se organizan de la siguiente manera: 28 de los casos son del departamento de Cundinamarca, 24 de los cuales se encuentran en Bogotá, 2 especifican sólo el departamento, 1 es en Madrid y 1 en Soacha; 10 son de Antioquia, específicamente, 9 en Medellín y 1 en Dabeiba; 2 del Atlántico, en Barranquilla; 2 del Cauca, 1 en Popayán y 1 en Rosas; y las otras ofertas se ubican en los siguientes departamentos y ciudades: Santander, Bucaramanga; Caquetá, Cartagena del Chairá; Sucre, El Roble; Maicao, La Guajira; Casanare, Monterrey; Huila, Neiva; Risaralda, Pereira; Córdoba, Puerto Libertador; Chocó, Quibdó; Valle del Cauca, Santiago de Cali; Meta, Villavicencio; Nariño, Tumaco. Además, se registró una oferta localizada en San Andrés y Providencia.



*Mapa 1 Ubicación geográfica de las ofertas para antropología según LinkedIn*

Con respecto, al tipo de contratación podemos observar en el gráfico a continuación que a pesar de que varias de las ofertas no lo indican, entre las que sí lo hacen la mayoría ofrecen contratos por prestación de servicios o por obra o labor. Esto demuestra la poca oferta de empleos con estabilidad laboral para antropólogos que hay en la plataforma.

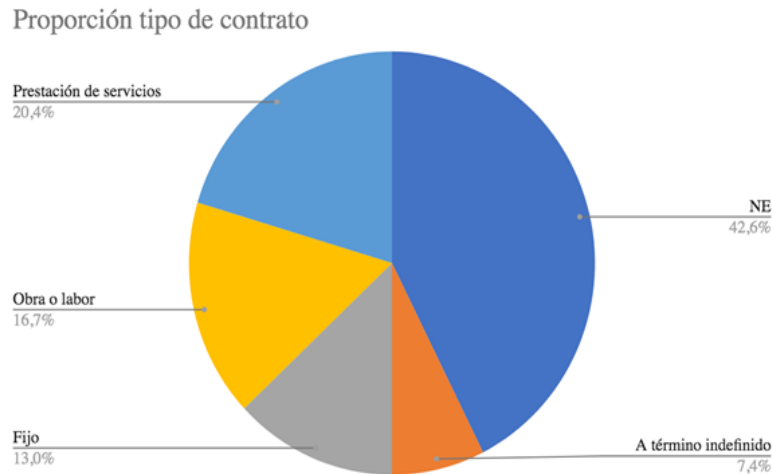


Gráfico 2 Tipo de contrato ofrecido en LinkedIn

Las ofertas publicadas en la plataforma no estaban dirigidas solamente a antropólogos, sino también a profesionales de otras disciplinas. Esto significa que en el mercado laboral la competencia no se produce solamente entre profesionales de una misma área, sino que el mercado se expande a otros saberes. En la siguiente tabla se pueden encontrar los nombres de las disciplinas y la cantidad de ofertas dirigidas a éstas.

Categorías profesionales	Cantidad de menciones
Ciencias sociales	89
Ciencias económicas y políticas	42
Ingenierías	31
Licenciaturas o educación	15
Ciencias naturales o exactas	18
Ciencias de la salud	29
Administración	18
Diseño y arquitectura	7
Lenguas e idiomas	9
Otras	28

Tabla 6 Profesiones a las que van dirigidas las ofertas laborales de LinkedIn

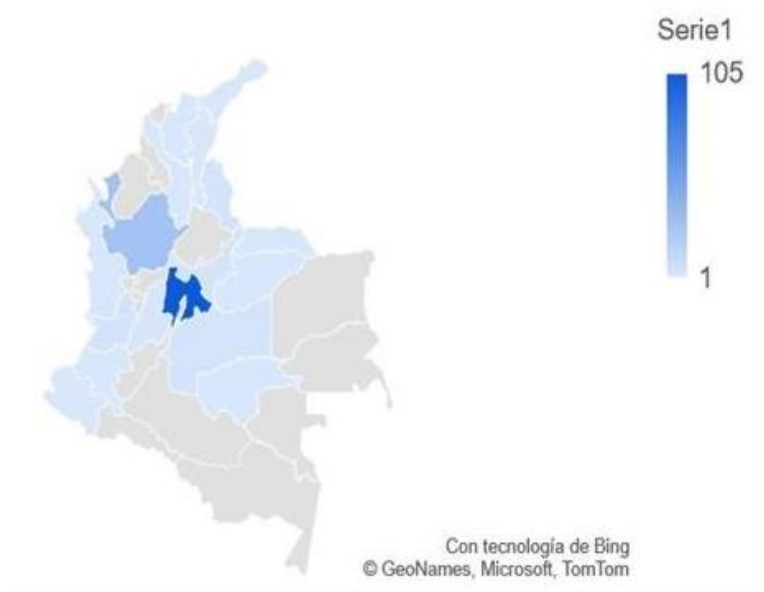
Por último, para analizar las funciones que se especifican en las ofertas laborales optamos por agruparlas en categorías analíticas de acuerdo con el principal descriptor que caracterizaba la función. Estas fueron: trabajo técnico, rango jerárquico, trabajo con comunidad, educación y práctica. En LinkedIn el 33,3 % se agruparon en trabajo técnico,

29,6% en rango jerárquico, 22,2% en trabajo con comunidades, 7,4% en educación y 7,4% en práctica.

### 2.2.2 Empleo

Empleo.com es una plataforma de empleo con presencia en Colombia y Costa Rica. Se definen a sí mismos como «la compañía líder en la oferta de soluciones integrales que permiten hacer más efectivos los procesos de selección de talento humano de las diferentes empresas de Colombia» (computrabajo.com, s.f.) Su portal cuenta con dos modos de búsqueda: uno gratuito y uno pago, Empleo VIP, que permite acceder a contenido exclusivo. Las ofertas que se presentaron se hicieron en el servicio gratuito. Además, permite destacar la hoja de vida en las búsquedas, presentar la prueba conductual PDA, consultar salarios de interés y recibir asesoría para la hoja de vida. En esta plataforma registramos y analizamos un total de 161 ofertas de trabajo.

En el mapa a continuación, se pueden observar los departamentos en dónde se ofrecieron trabajo según las ofertas laborales registradas. De las 161 ofertas que se publicaron en Empleo.com, cerca del 80% (101 es decir, 62%) eran para trabajar en Bogotá, o para trabajar en Antioquia (28 es decir, 17%). El resto de departamentos no superó más de cinco ofertas: Arauca, Bolívar, Boyacá, Cesar, Chocó, Cundinamarca, Guajira, Guaviare, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de San Andrés, Valle del Cauca y Tolima fueron los departamentos para los que se ofertó, por lo menos una oferta. Para Putumayo, Caquetá, Huila, Vaupés, Amazonas, Guainía, Vichada, Santander, Caldas, Córdoba, Sucre y Atlántico no se publicó ninguna oferta. Además hubo una oferta para trabajar en Brasil.



Mapa 2 Ubicación geográfica de las ofertas para antropología según Eempleo

Con respecto, al tipo de contratación podemos observar en el gráfico a continuación que de las 161 ofertas, (51) (31,7%) no especificaba cuál era el tipo de contratación, mientras que el 68% sí lo hacía. De las que sí lo indican, el 31,8% son contratos laborales a término indefinido; el 27,3% es contrato por Obra o labor; el 25,5% es contrato laboral a término definido; el 6,4% es de contratos de aprendizaje, es decir, para pasantes; el 5,5% es contrato de prestación de servicios; y el 3,6% es contrato laboral a término fijo. Llama la atención que el tipo de contrato más ofrecido es el contrato laboral a término indefinido, que es el más estable y el que ofrece mejores prestaciones sociales, a pesar de ello hay que decir que es poco frecuente, 1 de cada 3 ofertas ofrece el mejor tipo de contrato.

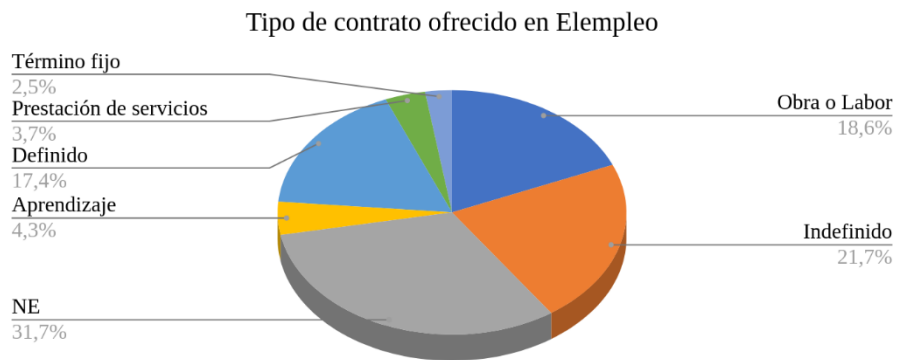


Gráfico 3 Tipo de contrato ofrecido según Eempleo

Las ofertas publicadas en la plataforma no estaban dirigidas solamente a antropólogos, sino también a profesionales de otras disciplinas. Esto significa que en el mercado laboral la competencia no se produce solamente entre profesionales de una misma área, sino que el mercado se expande a otros saberes. En el siguiente mapa de palabras se pueden observar los nombres de las profesiones, diferentes a la antropología, a las que están dirigidas las ofertas. Encontramos con mayor número de menciones (99) sociología, (77) psicología, (74) trabajo social, (39) ciencias políticas, (38) ciencias sociales, (36) comunicación social, (29) arqueología, (24) literatura, (23) economía y (21) ciencias humanas).



*Mapa 3 de palabras Profesiones a las que van dirigidas las ofertas laborales de Elempleo*

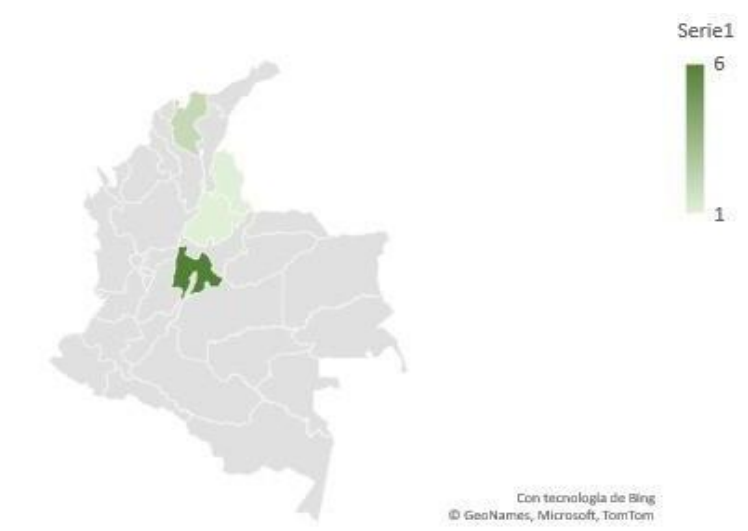
Por último, para analizar las funciones que se especifican en las ofertas laborales optamos por agruparlas en categorías analíticas de acuerdo con el principal descriptor que caracterizaba la función. Estas fueron: trabajo técnico, rango jerárquico, trabajo con comunidad, educación y práctica. En Elempleo el 70% es trabajo técnico, 18,8% trabajo con comunidades, 9,9% rango jerárquico y 2,1% educación.

### 2.2.3 CompuTrabajo

Computrabajo consiste en una plataforma que se encuentra en 19 países de Latinoamérica donde es líder de los portales de empleo en 10 países. Su misión con las empresas es ayudarles a encontrar profesionales que mejor encajen con las necesidades de éstas a través de soluciones innovadoras para la gestión del talento y la digitalización del reclutamiento (Computrabajo, s.f.). Su interfaz de búsqueda funciona con un buscador donde las personas

pueden insertar palabras u oraciones que serán procesadas por ésta, arrojando los resultados de búsqueda. En esta plataforma registramos y analizamos un total de 7 ofertas de trabajo.

En el mapa a continuación, se pueden observar los departamentos en dónde se ofrecieron trabajo según las ofertas laborales registradas. La totalidad de las ofertas laborales de la plataforma de CompuTrabajo se enmarcan en 5 departamentos del país: Bogotá D.C<sup>5</sup>, Magdalena, Sucre, Norte de Santander y Santander. Comprende (6) ofertas en Bogotá D.C con un 54,5% de la muestra, seguido por el departamento del Magdalena con (2) ofertas y un 18,1%, Sucre con (1) oferta y un 9,1%, Norte de Santander con (1) oferta y 9,1% y Santander con 1 oferta y 9,1%. Lo primero que resalta a la vista es que para el caso de CompuTrabajo la mayoría de las ofertas se encuentran en la Bogotá D.C, por una diferencia de (4) ante el Magdalena y (5) ante Sucre, Norte de Santander y Santander.



*Mapa 4 Ubicación geográfica de las ofertas para antropología según CompuTrabajo*

Con respecto, al tipo de contratación podemos observar en el gráfico a continuación que de las 7 ofertas, solamente siete indican el tipo de contrato. Así, observamos que se ofertaron 3 trabajos con contrato a término fijo, (2) ofertas con contrato de aprendizaje, (1) oferta contrato a término indefinido, (1) oferta por contrato de obra o labor. Como lo indica la gráfica, los contratos definidos son la mayoría en nuestra muestra.

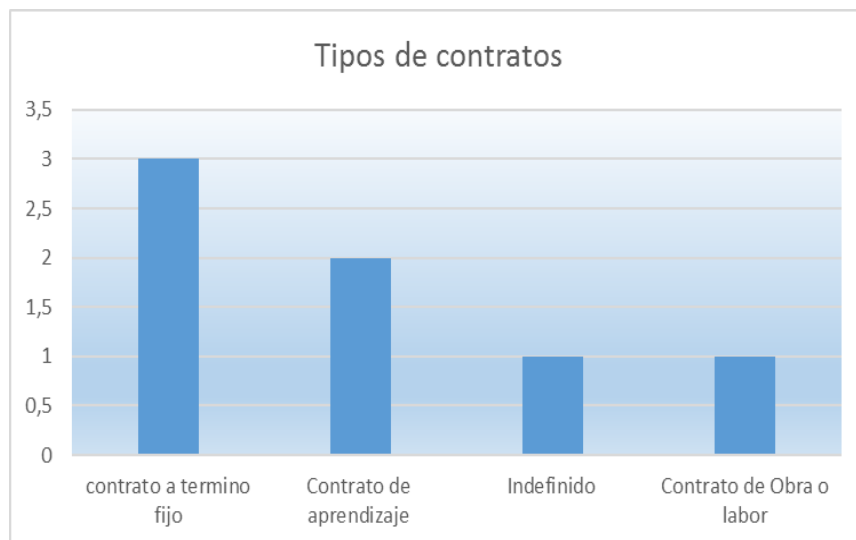


Gráfico 4 Tipo de contrato ofrecido en CompuTrabajo

Las ofertas publicadas en la plataforma no estaban dirigidas solamente a antropólogos, sino también a profesionales de otras disciplinas. Esto significa que en el mercado laboral la competencia no se produce solamente entre profesionales de una misma área, sino que el mercado se expande a otros saberes. En el gráfico a continuación se pueden observar los porcentajes y las profesiones a las que estaban dirigidas las ofertas.



Gráfico 5 Profesiones a las que van dirigidas las ofertas de CompuTrabajo

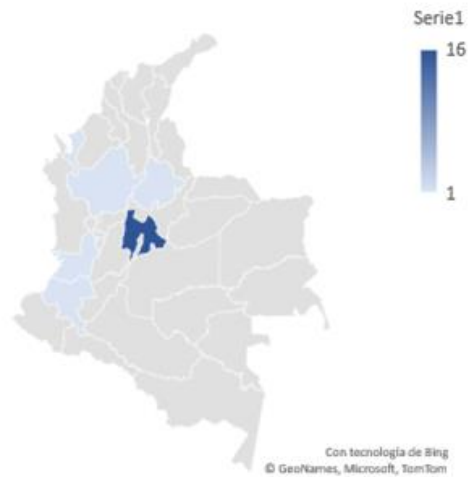
Por último, para analizar las funciones que se especifican en las ofertas laborales optamos por agruparlas en categorías analíticas de acuerdo con el principal descriptor que caracterizaba la función. Estas fueron: trabajo técnico, rango jerárquico, trabajo con comunidad, educación y práctica. En CompuTrabajo el 91% corresponden a trabajo técnico, 5% trabajo con comunidades y 4% educación.

### 2.2.3 Servicio Público de Empleo (SPE) y Agencia Pública de Empleo Sena (APE)

Por un lado, el *Servicio Público de Empleo (SPE)* y la está adscrito a la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, cuya misión es lograr “el reconocimiento del Servicio Público de Empleo, como un mecanismo efectivo y de calidad para la intermediación laboral, que propende por la inclusión laboral y la productividad en el país” ([serviciodeempleo.gov.co](http://serviciodeempleo.gov.co), s. f.). Por otro lado, la *Agencia Pública de Empleo (APE)* “brinda un servicio gratuito que facilita el contacto organizado entre quienes buscan empleo y las empresas que requieren talento humano. Además, es un operador autorizado en el país para realizar procesos de intermediación laboral en el exterior” ([agenciapublicadeempleo.sena.edu.co](http://agenciapublicadeempleo.sena.edu.co), s. f.). En el SPE registramos y analizamos un total de 22 ofertas de trabajo y 13 en la APE.

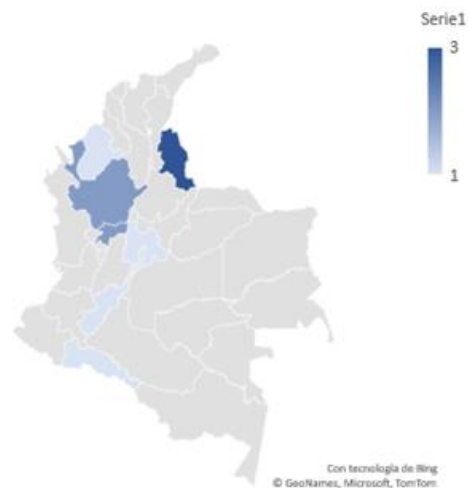
Como se puede ver en los mapas, por un lado, las 22 ofertas laborales del SPE se ofrecían (16) en Bogotá, (1) en Santander, (1) en Antioquia, (1) en Cauca y (1) en Valle del Cauca. Sin embargo, aunque no aparecen en el mapa, también había (1) oferta para trabajar en San Andrés y (1) en Brasilia, Brasil. Es decir que, el 72,7% de las ofertas publicadas en el SPE se desarrollarían en Bogotá, el 22,5% en (5) diferentes departamentos del país y el 4,5% en una ciudad en el extranjero. Por otro lado, las 13 ofertas laborales de la APE eran ofrecidas (3) en Norte de Santander, (2) en Antioquia, (2) en Caldas, (1) en Córdoba, (1) en Antioquia, (1) en Cundinamarca, (1) en Huila y (1) en Putumayo. No obstante, también había (1) oferta para trabajar en San Andrés y Providencia. En este sentido, el 23% de las ofertas publicadas en la APE se desarrollarían en el Norte de Santander, el 15,3% en Caldas y el 45,5% en (6) diferentes departamentos de Colombia.

### Ubicación de las ofertas laborales del SPE



Mapa 5 Ubicación geográfica de las ofertas para antropología según el SPE

### Ubicación de las ofertas laborales de la APE



Mapa 6 Ubicación geográfica de las ofertas para antropología según la APE

Como se puede observar en el gráfico, la mayoría de las ofertas laborales en el SPE corresponden a (17) pasantías dirigidas a estudiantes de últimos semestres de diversas carreras, entre las cuales está como opción antropología. Por el contrario, los (2) trabajos por prestación de servicios, (2) obra o labor y otro<sup>37</sup> están dirigidos a profesionales egresados. En este orden de ideas, de las ofertas del SPE el 77,2% son pasantías dirigidas a estudiantes de últimos semestres, el 9% a (2) trabajos formales por prestación de servicios, el 9% a (2) trabajos formales por obra o labor y el 4,8% a (1) oferta que no indica el tipo de

<sup>37</sup> La opción de Otro, corresponde a una oferta laboral en la que no indicaron el tipo de contrato.

contratación. En otro orden de ideas, de las (13) ofertas laborales de la APE (11) son por obra o labor y (2) por prestación de servicios.

Tipos de contratación en las ofertas del SPE



Gráfico 6 Tipo de contrato ofrecido en el SPE

Las ofertas publicadas en la plataforma no estaban dirigidas solamente a antropólogos, sino también a profesionales de otras disciplinas. Esto significa que en el mercado laboral la competencia no se produce solamente entre profesionales de una misma área, sino que el mercado se expande a otros saberes. En los dos gráficos a continuación, se pueden observar las profesiones a las que estaban dirigidas las ofertas del SPE y de la APE respectivamente.

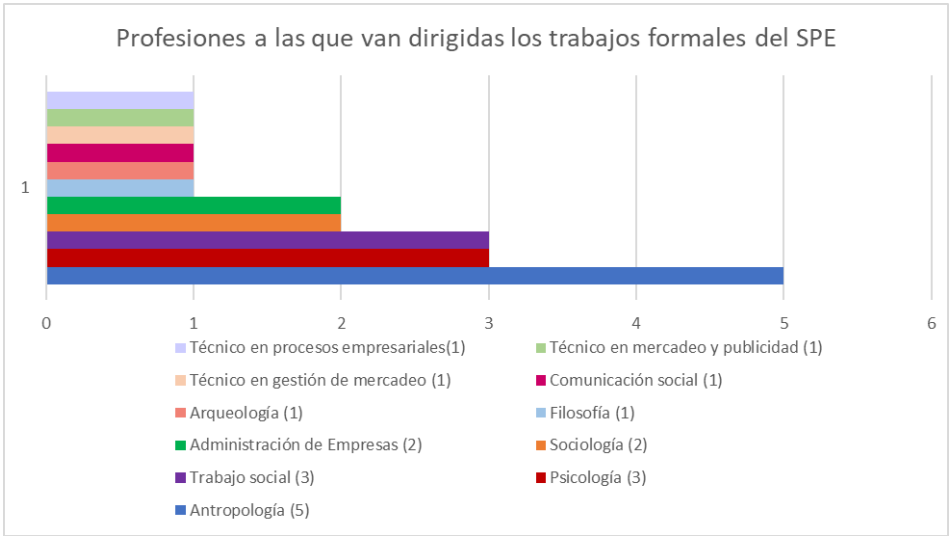


Gráfico 7 Profesiones a las que van dirigidas las ofertas laborales del SPE

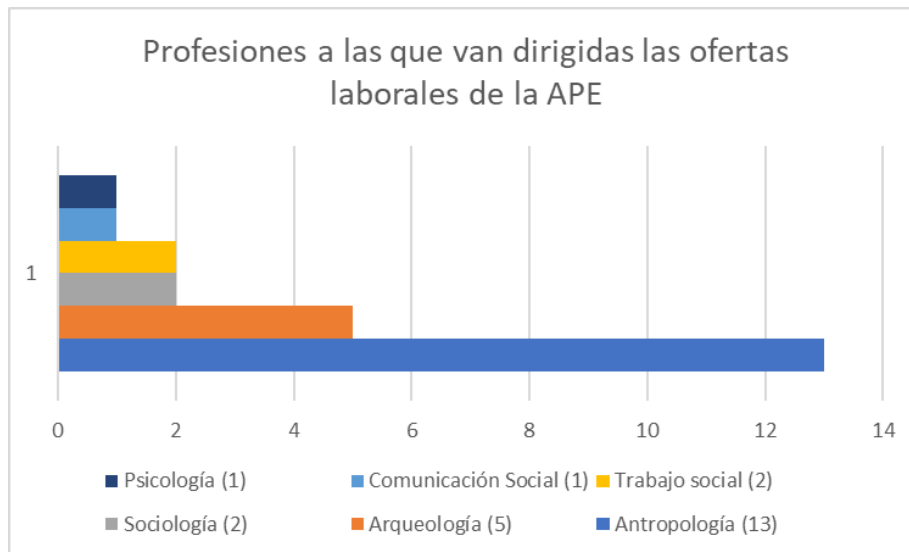


Gráfico 8 Profesiones a las que van dirigidas las ofertas laborales de la APE

Por último, para analizar las funciones que se especifican en las ofertas laborales optamos por agruparlas en categorías analíticas de acuerdo con el principal descriptor que caracterizaba la función. Estas fueron: trabajo técnico, rango jerárquico, trabajo con comunidad, educación y práctica. En el SPE EL 77% en práctica y el 23% trabajo técnico y, en el APE nos encontramos con que el 100% de las funciones responden a trabajo técnico.

#### 2.2.4 Tensiones y dificultades frente a la búsqueda de empleo por medio de estas plataformas

Como se pudo observar en los análisis a las cinco plataformas de empleo anteriormente mencionadas, existe un flujo heterogéneo de las ofertas que se publican. Además, es importante también tener en cuenta que, el tiempo en el que estuvimos registrando la matriz seguíamos en pandemia motivo por el cual, es necesario reconocer la posibilidad de que diversas instituciones pudieron no haber estado buscando personal debido a las condiciones y afectaciones que ha causado la coyuntura por el COVID 19 en el campo laboral.

A parte de la ubicación geográfica de las instituciones que ofertan un trabajo, en la matriz de análisis también teníamos en cuenta si se requería un desplazamiento periódico o un cambio de residencia. Esto porque cuando se trata de la ubicación geográfica, la posibilidad de viajar o cambiar de residencia está en juego no sólo el hecho de pensar en las posibilidades de movilidad del profesional, sino que uno podría también preguntarse ¿qué pasa si el profesional tiene a cargo otros individuos (pareja, hijos, otros familiares)? ¿cómo hacer para

continuar con los estudios de posgrado que pudo haber empezado en otra ciudad? ¿el tipo de contrato en cuanto tiempo y salario justifican los gastos que implicaría una mudanza? ¿el cargo y las funciones a realizar van a permitirle empezar o continuar con su proyecto profesional, a corto o largo plazo? ¿cuáles serían las ventajas y desventajas de trabajar en determinadas instituciones, en cuanto hoja de vida, posibilidades de ascenso profesional o socioeconómico, etc.?

A partir de la observación al tipo de contratación en las ofertas laborales podemos notar la disparidad con respecto al tipo de contratos, sin embargo, llama la atención que el contrato más frecuentemente ofrecido para estos empleos es por prestación de servicios. Esto da cuenta de las condiciones laborales actuales a las que se tienen que enfrentar los profesionales en el mercado laboral en Colombia. Aunque quizá para algunos sea más beneficioso tener trabajos por labor o prestación de servicios, para otros puede ser una desventaja. Básicamente lo que esta situación implica en el ejercicio profesional, es la inversión de energía, tiempo y dinero en el pago de prestaciones sociales (salud y pensión), y también saber que en un determinado tiempo va a volver a quedar en desempleo y, por lo tanto, puede ser que así tenga trabajo igual puede que esté buscando empleo.

Otro de los condicionantes a parte del tipo de contratación, es el tiempo y tipo de experiencia requeridos. En el análisis a las plataformas de empleo nos encontramos con que la experiencia solicitada es muy específica, implica muchos años de aprendizaje y, en algunos casos, pueda que no sea aplicable a diversos escenarios solo a los específicos que la solicitan. Este fue un tema muy recurrente también en las entrevistas a los egresados, quienes nos manifestaban su desacierto frente a ofertas que requerían de ellos más del doble del tiempo que llevaban graduados por ejemplo.

Nos encontramos con egresados que quisieran trabajar en áreas diferentes de las que se han estado desempeñando, pero no tienen experiencia y tampoco las instituciones ofrecen darles esa experiencia. Aun así, sucede que hay algunas vacantes en las que quizá coinciden en términos de experiencia profesional, pero no de tiempo, ya que piden hasta más de 5 o 10 años de trabajo en el área. El problema de no contar con la experiencia que solicitan es que tiene repercusiones a nivel económico, puesto que las implicaciones de este tipo de experiencia es que para conseguirla los profesionales tendrían que hacer toda una serie de

inversiones de tiempo, recursos económicos y energía que podría a futuro no compensarse, en especial si el contrato se acaba o deciden buscar otro trabajo en dónde le requerirán otro tipo de experiencia.

¿Quién? ¿Quién bajo esas condiciones tiene primero tanta experiencia? Porque se necesitaba experiencia como de mínimo 5 años en proyecto sociales además que la persona debía saber cómo de la parte laboral de derechos en Brasil y tener otro mundo de experiencias que absolutamente nadie la consigue en términos de las posibilidades reales, de alguien recién graduado que está empezando, nadie la consigue. Entonces son unos perfiles totalmente inflados de la realidad, o yo estoy fuera de foco o realmente hay antropólogos que han trabajado pues en todo para llegar a cumplirle ese tipo de requisitos y perfiles. (H, enero 2021, comunicación personal)

Uno ya no sabe qué tipo de ofertas aplicar en la medida que el mercado laboral en este momento lo que ofrece son por ejemplo para antropología son temas demasiado, demasiado especializados, y para que sean bien remunerados, tiene que ser mucho más especializado. Mas allá de tener un posgrado o una especialidad o una maestría, lo que implica es que por ejemplo que sí, necesitan un antropólogo para trabajar con la empresa del sector construcción en temas de vías, necesitamos que tenga 10, 8 años de experiencia de los cuales 4 y medio específicamente del área de vías en otra empresa, pero uno pues marica, uno empieza como el debate de los memes, necesito que me de experiencia, si pero es que para poderlo contratar necesito que tenga experiencia, entonces contrátame para contar con la experiencia, entonces como voy a adquirir experiencia si la gente no me contrata (F, enero 2021, comunicación personal)

Con respecto a las profesiones a las que va dirigida una oferta laboral, es muy importante reconocer que en el mercado laboral los antropólogos no compiten solamente con otros antropólogos, sino que también lo hacen con personas de otras profesiones. Esto quiere decir que la demanda es mayor y, por tanto, se vuelve más importante la creación y adquisición de estrategias por parte de los profesionales con el objetivo de conseguir un empleo. Todo lo anterior ocurre porque el mercado laboral no busca saberes propios, sino que se trata de oficios particulares; de allí que, un mismo cargo lo puedan ocupar diferentes profesionales. Esta situación causa en los egresados tensión ya que, el mercado laboral se expande ante

ellos, ya no sólo están en competencia con sus colegas, sino que entran en juego también los conocimientos, habilidades y trayectorias de profesionales de otras áreas.

Digamos que emoción como tal, es esa ansiedad de saber si soy buena o no, creo que eso es de todo profesional egresado y es como "¿será que yo soy mejor?" porque es que, en algunos contextos y algunas entrevistas, nos han puesto como con otro profesional - puede ser antropólogo, pero de otra universidad o un profesional como de otras ciencias sociales como a competir-. Entonces, digamos que ahí sientes la ansiedad de "¿será que soy lo bastante buena, o mejor que éste?" Esa pregunta constante de si ¿soy buena realmente, o es que no me están contratando porque no soy buena para eso? (N, enero 2021, comunicación personal)

Finalmente, es importante llamar la atención sobre cómo a partir del análisis a las funciones especificadas en cada una de las ofertas laborales, pudimos observar que la mayoría de éstas se agrupan en Trabajo técnico. Como veremos con mayor profundidad más adelante, las funciones de los antropólogos son compartimentadas y divididas, descomponiéndose en actividades individuales relativamente sencillas. Esto es fundamental porque esto permite la circulación de distintos profesionales para que puedan ejercer la misma función.

Hacer mención sobre las condiciones laborales a los que se enfrentan los egresados es fundamental para discutir sobre que, en el caso particular del estudio acerca de los egresados de antropología de la PUJ, hablar de "usos sociales" implica no sólo cómo es el ejercicio de la antropología en tanto las capacidades, competencias, habilidades y aptitudes para las cuales fueron formados los egresados, sino también cómo es aprehendido su saber y quehacer por agentes externos. En este caso por las ofertas laborales que han sido publicadas por los empleadores. Esto significa conocer a qué se le da valor y cuál es ese valor que se le otorga a la trayectoria profesional de los egresados.

### 2.3 Pasantías académicas: imaginarios sobre el quehacer de la antropología según las instituciones que buscan practicantes

Conocer los usos sociales de la antropología y los antropólogos de la Pontificia Universidad Javeriana implica también hacer una aproximación a la primera experiencia que tienen los egresados en el mercado laboral: la pasantía académica. Éste es un acontecimiento en el cual

los estudiantes en los últimos semestres de su pregrado, por medio de la clase “Práctica dirigida” tienen la posibilidad de participar, de una manera particular, de las dinámicas burocráticas e intelectuales del mercado laboral en Colombia. En la práctica podrán poner a prueba y emplear algunos de los conocimientos teóricos y metodológicos aprendidos a lo largo de su carrera.

Asimismo, tendrán la oportunidad de ver el panorama laboral de los antropólogos, cómo son percibidos por los empleadores y qué es lo que se espera de ellos a partir de la formación que han recibido. En este apartado, nos centraremos en mostrar cómo es percibido el saber de la antropología y el quehacer de los antropólogos en la práctica académica por parte de las instituciones empleadoras. Esto se realizó por medio del análisis al *Formato de Solicitud de Practicantes de Antropología*, registrado por cada uno de los empleadores que solicitaron estudiantes/pasantes durante un semestre.

Con el propósito de conocer las características de las prácticas que son ofertadas a los estudiantes, realizamos una matriz en la que registramos la información de los formatos. Esto con el fin de poder recopilar en un mismo documento la información que ha sido registrada en los formularios desde el segundo semestre de 2016 hasta el segundo semestre de 2020<sup>38</sup>, en total fueron 213 formatos dispuestos en la matriz<sup>39</sup>. Las categorías de la matriz que realizamos son:

---

<sup>38</sup> Seleccionamos estos años (2016 hasta 2020) debido a que es el tiempo en el cual la profesora actual de la clase “Práctica Dirigida” ha estado encargada de dicha asignatura. Consideramos que, por un lado, es un primer importante acercamiento a las prácticas de los estudiantes de antropología de la PUJ y, por otro lado, observar las prácticas ofrecidas por las instituciones a partir de unos criterios de selección y clasificación de la persona encargada, que no sólo es la profesora sino que representa la figura de la institucionalidad (es decir, de la Javeriana), da cuenta de cómo se piensa el ejercicio de la antropología y el quehacer de los antropólogos. No obstante, para próximas investigaciones sería pertinente conocer los sistemas y criterios de clasificaciones de los dos profesores que dictaron la clase con anterioridad; esto con el propósito de comprender cuál era el imaginario que ellos tenían sobre la antropología y los antropólogos.

<sup>39</sup> Estos formatos son organizados en carpetas de Google Drive por parte de la profesora encargada de la clase. Ella fue quién nos facilitó el acceso a las carpetas entre 2016 y 2020. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que el análisis aquí realizado es exclusivamente a los formatos que se encontraban en dichas carpetas, lo que significa que quizá no estamos hablando de la totalidad de prácticas ofrecidas a los estudiantes en esos años ya que, en algunas ocasiones la institución en la cual el estudiante decidía hacer la pasantía no registraba el formato requerido. Esto podía pasar por dos razones: por un lado, porque el estudiante seleccionaba por su cuenta una institución de su interés, hacía el convenio con la Javeriana, pero luego se olvidaba igual dejar registro de la misma y, por otro lado, porque había estudiantes que hacían su práctica como asistentes de investigación de proyectos de profesores del Departamento de Antropología o de otros departamentos de la PUJ, pero estos no registraban el formato, solamente se le indicaba a la profesora a cargo de la clase.

Año y semestre de la práctica, Institución Ofertante, Alcance de la institución o proyecto, Sector, Razón Social, Rural o Urbano, Ubicación (Ciudad), Modalidad: Presencial o Virtual, Perfil del estudiante, Funciones del estudiante, Tareas específicas, Descripción de las actividades objeto de la práctica, # a vincular, Requisito de segundo idioma, Horario, Equipo (con quienes trabaja, no poblaciones objetivo sino colegas), Teorías, Metodologías y/o Técnicas requeridas por el empleador, Tecnologías a utilizar, Cargo/ área de la persona que figura como contacto, Obligaciones que contrae el estudiante, Temáticas de interés, Productos esperados, Trámites o documentos requeridos, ¿Tiene de desplazarse?, Población con la que trabajan (directa o indirectamente), ¿Hay remuneración económica?, Auxilio de transporte, Monto (\$)/ Explicación de lo que cubrirá, Otro tipo de retribución, Habilidades sociales requeridas.

A partir del análisis realizado a la información registrada en esta matriz pudimos diferenciar el tipo de prácticas ofrecidas. Encontramos que hay tres tipos de prácticas: 1) Las ofertadas por entidades públicas o privadas particulares; pueden ser Bibliotecas, Museos, Centros, Institutos, Asociaciones, Empresas, Universidades, entre otros. 2) las que son propuestas por profesores de diversos departamentos de la PUJ; corresponden a los proyectos desde los diversos departamentos y facultades de los pregrados, pero también pueden ser solicitadas desde algunas maestrías y semilleros adscritos a la universidad.

3) los programas de las Obras de la Compañía de Jesús; se caracterizan por ser prácticas sociales ofrecidas por el SJR (Servicio Jesuita de Refugiados), IMCA-Formación Continua, Fundación Suyusama, San Pedro Claver Santuario, entre otros. Estas prácticas tienen la particularidad de que son para diferentes facultades de la universidad; con éstas “la Universidad quiere que el estudiante, por un proceso académico a conciencia, coherente, continuo y dinámico, descubra el valor de la totalidad de su ser, su ubicación en el contexto cultural y su significación social y política” (javeriana.edu.co, s. f.).

La selección de los lugares e instituciones que son ofrecidos a los estudiantes para realizar la práctica da cuenta de la forma como la Javeriana, como institución, ubica a los estudiantes de antropología en ciertos sectores del espectro laboral. Es decir, podríamos preguntarnos no sólo qué lugares se reconocen para las prácticas, qué temas son tratados o con qué

poblaciones trabajan, sino también ¿cuáles NO se reconocen en esta caracterización? Las ofertas de pasantías a los estudiantes de antropología son seleccionadas, organizadas y divulgadas por el/la profesor(a) encargado(a) de la clase de “práctica dirigida” cada semestre. Por lo tanto, el/la profesor(a) funge como una voz institucional al hacer una clasificación sobre las prácticas que ofrecerán a los estudiantes de antropología de la PUJ y por qué. Diferente sería si, por ejemplo, indagamos por las ofertas de prácticas de otros programas de antropología en otras universidades del país. Esta clasificación también se establece a partir de la imaginación que tienen los empleadores en términos de que le puede resultar atractivo a un antropólogo, qué sabe y qué puede aportar. Existe una distancia entre el universo posible de todas las prácticas y las prácticas realmente seleccionadas. En el siguiente gráfico agrupamos las instituciones, que se le ofrecieron a los estudiantes entre 2016 y 2020 para realizar las prácticas<sup>40 41</sup>.

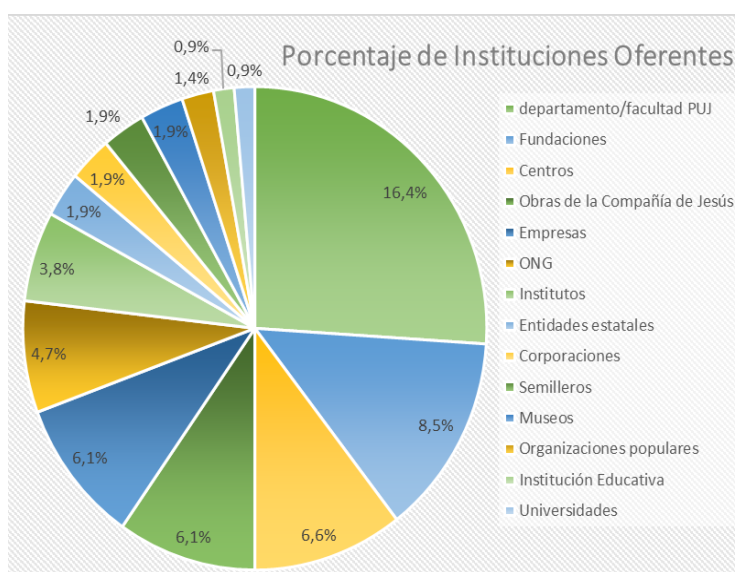


Gráfico 9 Porcentaje de instituciones oferentes de prácticas entre 2016 y 2020

Al hacer una selección de las prácticas que le son ofrecidas a los estudiantes se está haciendo del mismo modo, una clasificación sobre el ejercicio de la antropología. Así, se establece una

<sup>40</sup> En el Anexo 1 se puede encontrar una tabla con el nombre de todas las instituciones registradas en los Formatos de práctica, las cuales solicitaron pasantes entre el 2016 y el 2020.

<sup>41</sup> A partir de este gráfico entendemos que de la totalidad de prácticas entre 2016 y 2020, el 16,4% (35) son ofrecidas por Departamentos o Facultades de la Javeriana, el 8,5% (18) por Fundaciones, el 6,6% (14) por Obras de la Compañía de Jesús de la PUJ, el 6,1% (13) por Empresas, el 6,1% (13) por ONG's, el 4,7% (10) por Centros, el 3,8% (8) por Institutos, el 1,9% (4) por Entidades estatales, el 1,9% (4) por Corporaciones, el 1,9% (4) por Semilleros, el 1,9% (4) por Museos, 1,4% (3) por Organizaciones populares, 0,9% (2) por Instituciones Educativas y el 0,9% (2) por Universidades diferentes a la Javeriana.

distinción entre lo que se considera que le interesa o no a un antropólogo, lo que sabe hacer un antropólogo o no y también, en dónde podría desempeñarse y dónde se supone no haría ninguna contribución. Esta visión moral sobre la antropología repercute no sólo en los procesos de selección, por parte del profesor(a) que dicta la clase de práctica dirigida, para definir qué prácticas se les ofrecerán a los estudiantes, pero también en las decisiones de los mismos sobre dónde harán la práctica y qué funciones tendrán que realizar allí<sup>42</sup>.

En consecuencia, desde la carrera de antropología de la PUJ se considera que los antropólogos podrían intervenir de uno que otro modo en espacios como museos, bibliotecas, semilleros de investigación, instituciones educativas, ONG 's, entre los otros mencionados anteriormente. Además, se resalta su participación en instituciones que tratan temas sobre derechos humanos, medio ambiente y sostenibilidad, patrimonio cultural y conflicto/violencia, principalmente. Sin embargo, no se tiene conocimiento sobre sus aportes en otros espacios, por ejemplo, no se encuentran ofertas desde firmas de abogados, empresas petroleras, bancos, alcaldías, áreas financieras, entre otros espacios dónde en el mercado laboral también son requeridos los antropólogos.

En otro orden de ideas, es necesario tener en cuenta que las prácticas a las que anteriormente se hizo referencia, aunque corresponden a la totalidad de prácticas *ofrecidas*, no son la totalidad de prácticas *seleccionadas* por los estudiantes. Esto debido a que varias de estas prácticas no han sido tomadas por ninguno durante el periodo de tiempo en el que se ofertaron. En el siguiente gráfico <sup>43</sup> podemos observar el porcentaje de prácticas que han sido seleccionadas por los estudiantes.

---

<sup>42</sup> Esta visión moral sobre la antropología no es propia de la clase de Práctica Dirigida, sino que responde a las dinámicas del departamento de Antropología, sobre cómo en cada clase los profesores exponen una clasificación sobre el mundo. Esta repercute en los temas que son tratados, las poblaciones a las que hace acercamientos, las teorías y metodologías que se emplean, etc. Así, como lo afirmaba Ospina (2018) a lo largo de la carrera los estudiantes van aprendiendo estas formas de aprehender el mundo y se posicionan en el campo. La práctica es pues el espacio en el que se pone de manifiesto la posición de los estudiantes a través de sus intereses.

<sup>43</sup> Podemos observar que la mayoría de las prácticas seleccionadas (11, 7%) fueron en las etnografías dirigidas y asistencias en investigación de departamentos/facultades de la PUJ. Luego le siguen las Fundaciones (4,7%), las Obras de la Compañía de Jesús (3,8%), Centros (3,3%) e Institutos (3,3%). A diferencia del gráfico anterior, podemos observar que a pesar de que había ofertas de organizaciones populares éstas no han sido seleccionadas por ninguno de los estudiantes.

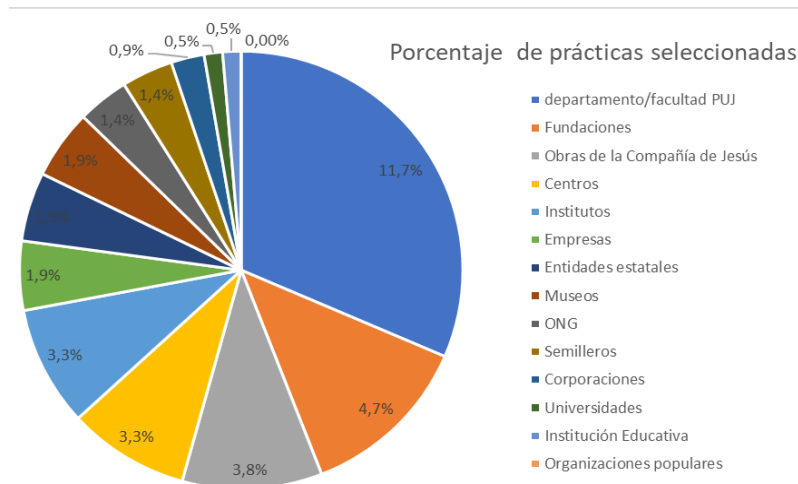


Gráfico 10 Porcentaje de las prácticas seleccionadas por los estudiantes entre 2016 y 2020

Hacer una comparación entre las prácticas ofrecidas y las prácticas seleccionadas, por un lado, nos permite conocer cuáles son los imaginarios desde la javeriana y las instituciones oferentes con respecto a la antropología como disciplina y a los estudiantes de antropología de la PUJ. Por otro lado, posibilita el entendimiento sobre los intereses, el imaginario y la percepción que tienen los estudiantes de antropología sobre su propio quehacer. En seguida, vamos a reflexionar sobre los lugares en los que estaba propuesta la práctica, las poblaciones con las que se proponía y el perfil del estudiante que era solicitado.

### 2.3.1 Lugares en los que se desarrollan las prácticas

De las 213 prácticas entre 2016-2020, la mayoría eran con presencialidad en Bogotá, entre las cuales algunas establecen que era necesario el trabajo de campo a otras ciudades o departamentos del país, pero otras no lo consideraban necesario. En ciudades como Leticia, Medellín, Cartagena, Cúcuta, Aquitania, Tibasosa y Jaramillo la práctica se desarrollaría allí mismo durante el periodo de tiempo solicitado por cada institución/proyecto/obra social. Sin embargo, en ciudades como Pasto, Santa Marta, Florencia y Buga algunas de las ofertas de prácticas sí afirmaban la necesidad o la posibilidad de que se hiciera trabajo de campo de manera periódica en otro lugar. Lo anterior se puede ver en la tabla a continuación<sup>44</sup>.

<sup>44</sup> En la columna izquierda de la tabla se pueden observar las ciudades en las que se sitúan las prácticas ofrecidas a los estudiantes de antropología de la PUJ, entre el 2016 y el 2020. En la columna de la derecha se encuentran los barrios, municipios o departamentos en los que se proponía la realización de trabajo de campo desde las ciudades en las que estaban situadas las prácticas. El número entre paréntesis da cuenta de la cantidad de

Ciudad en la que se sitúan las prácticas	Departamentos o Ciudades en los que se solicita hacer trabajo de campo periódicamente
Bogotá	(1) Barrancabermeja; (2) Montes de María, Medellín o San José del Guaviare; (1) Cúcuta y municipios aledaños, y eventualmente a poblaciones venezolanas de frontera (Maracaibo y/o San Cristóbal); (3) Valle del Cauca; (1) al municipio del Castillo (Meta); (1) a la Orinoquia, Meta, Vichada y Casanare; (2) a las veredas de El Piñal y Alto Guapaya en Vista Hermosa (Meta); (1) al sur del Meta; (1) Guapi (Cauca) o Palenque (Bolívar); (5) Dpto. Amazonas; (2) Localidad Ciudad Bolívar (Bogotá); (1) Santa María Antigua del Darien; (1) Santa Marta; (3) Río Chicamocha (Boyacá); (2) Dpto. Cesar; (2) Cartagena; (1) Soacha; (2) Guajira; (1) Montería (Córdoba), (1) Guaviare, (1) Tenjo, (1) Chía
Pasto (Nariño)	(1) a los municipios de San Lorenzo, San Pablo, La Unión, Colo, Taminango y Arboleda; (3) según el equipo regional donde sea asignado el estudiante, este apoyara las actividades de 4 municipios; (1) La Florida, Chachagui, La Union, Arboleda, San Lorenzo, Sandoná, Consaca, Yacuanquer, Linares, Ancuya, Los Andes y zona rural
Santa Marta (Magdalena)	(2) Pueblo arhuaco de Kankawarwa, vía Santa Rosa de Lima, vereda La Cristalina
Florencia (Caquetá)	(1) en la comunidad Inga en las diversas áreas que habitan a través de Nariño, Putumayo y partes del Cauca y Caquetá
Buga (Valle del Cauca)	(1) Municipios aledaños
Leticia (Amazonas)	Las actividades que propone cada práctica se realizarán propiamente en cada una de estas ciudades, no está registrado que se haga campo en otros municipios o departamentos.
Medellín (Antioquia)	
Cartagena (Bolívar)	
Cúcuta (Norte de Santander)	
Aquitania (Boyacá)	
Tibasosa (Boyacá)	
Buenaventura (Valle)	

*Tabla 7 Ciudades en las que se desarrollaban las prácticas ofrecidas entre 2016 y 2020*

Es importante anotar que del total de las 213 prácticas, no todas realizan desplazamientos a otros municipios del país, es decir la práctica se desarrollaría en la misma ciudad dónde estaba propuesta. Este dato es muy importante ya que está rompiendo con el imaginario sobre que, el desplazamiento a otras ciudades para realizar trabajo de campo es imperante en el ejercicio de la antropología. No obstante, podría haber desplazamientos dentro de la misma ciudad a una institución u otra, pero podría no haber ningún desplazamiento por parte del estudiante y aun así estar participando de una propuesta en la que se reconocen sus habilidades y conocimientos como antropólogo.

---

prácticas ofrecidas en cada uno de los lugares. Así, en total desde Bogotá se ofrecieron 34 prácticas a 29 barrios, municipios y departamentos, en Nariño 5 prácticas a 14 municipios, en Santa Marta 2 prácticas a 1 pueblo Arhuaco, en Florencia 1 práctica a 4 departamentos y en Buga 1 práctica a municipios aledaños.

### 2.3.2 Poblaciones y temáticas con las que se tiene un acercamiento

Cada oferta de práctica, entre 2016 y 2020, no estaba dirigida exclusivamente a una sola población, sino que podía estar dirigida a varias. Por este motivo, las cantidades registradas en el gráfico a continuación, no corresponden al número de formatos de práctica, sino al número de veces que se mencionaba una de estas poblaciones en cada formulario. Podemos observar que las poblaciones mencionadas con mayor regularidad, según las instituciones que ofrecían la práctica, son comunidades indígenas<sup>45</sup>, comunidad educativa<sup>46</sup>, campesinos<sup>47</sup> y miembros de organizaciones, asociaciones y escenarios de participación<sup>48</sup>.

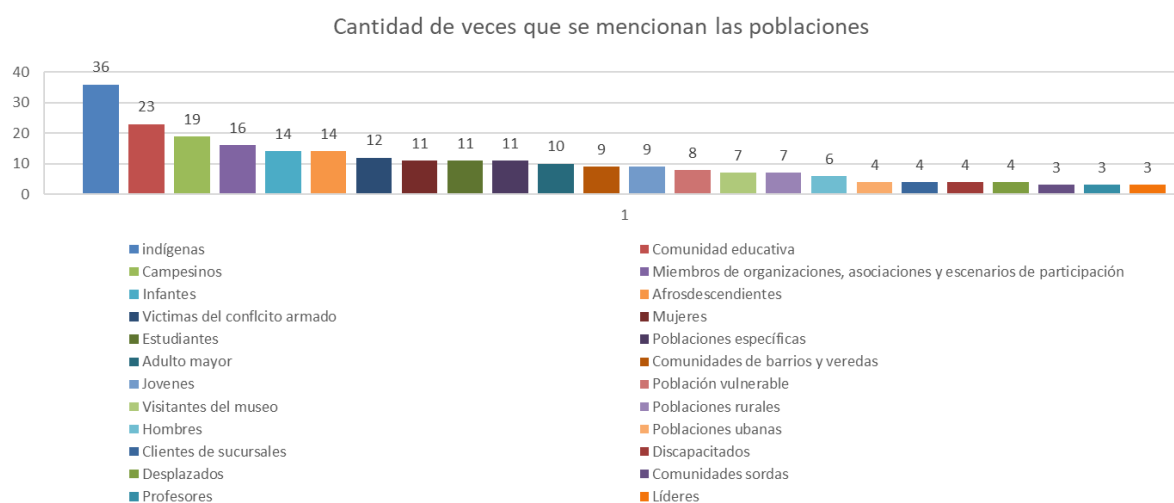


Gráfico 11 Cantidad de veces que se mencionan las poblaciones en las prácticas ofrecidas

<sup>49</sup> Es importante tener en cuenta que una población no es excluyente de otra, sino que podía haber variaciones sobre éstas, a partir de las cuales se proponía un acercamiento de parte del

<sup>45</sup> encontrando variaciones como “mujeres tejedoras Wayuu”, “hombres y mujeres, niños, niñas y jóvenes, pertenecientes a comunidades indígenas y negras del Pacífico Colombiano, en situación de riesgo y víctimas del conflicto armado” y “comunidades indígenas desplazadas en Bogotá”

<sup>46</sup> , ésta se puede referir a “estudiantes, docente y directivos de instituciones educativas”, “profesores” y “contextos educativos de la primera infancia”.

<sup>47</sup> Las poblaciones mencionadas en alusión a estos pueden ser “campesinos agrícolas” y “campesinos y campesinas que hacen parte del proceso organizativo del Comité de Integración del Macizo Colombiano”.

<sup>48</sup> En estos se trabajaría con “mujeres sindicalistas en Bogotá”, “miembros de asociaciones, organizaciones locales y personas voluntarias” y “procesos organizativos que promueven la defensa del territorio ancestral”.

<sup>49</sup> El gráfico da cuenta de las poblaciones que fueron mencionadas de 3 a 36 veces en los Formatos de práctica, pero a continuación nombramos las poblaciones que fueron mencionadas entre 2 y 1 veces cada una. En este sentido, Comerciantes informales y Diseñadores Totto se mencionan 2 veces cada uno. Asimismo, Antropólogos, Comunidad raizal, Comunidad LGBTIQ, Comunidades palenqueras, Comunidades ROM, Cuidadores de tercera edad, Desmovilizados, Familiares de adulto mayor, Familiares de víctimas, Geógrafos, Madres gestantes, Repartidores, usuarios de plataformas y Víctimas de desaparición forzada fueron mencionados 1 vez cada uno.

estudiante en práctica. Por ejemplo, se puede ser víctima del conflicto, líder, estudiante, visitante de museo y/o persona de la tercera edad al mismo tiempo. Así, es fundamental reconocer cómo en antropología las poblaciones no están dadas en el mundo, sino que se conforman de acuerdo con contextos sociales y políticos particulares, también dependiendo de los enfoques y perspectivas de los diversos procesos investigativos.

Luego de observar las poblaciones a las que se haría un acercamiento por parte de las instituciones oferentes, nos propusimos analizar las poblaciones con las que efectivamente habían trabajado los estudiantes de antropología a partir de las instituciones que ellos seleccionaron para realizar su práctica. De este modo nos encontramos con que el número de menciones cambió con respecto a las poblaciones mencionadas con mayor regularidad en el gráfico anterior. Así, mientras había 36 menciones a comunidades indígenas por parte de instituciones oferentes, entre las seleccionadas por los estudiantes solamente había 4 menciones, de 23 de comunidad educativa había 8, de 19 campesinos había 5 y de 16 de escenarios de participación había 4.

Esto nos muestra cómo a pesar de que en el imaginario de las instituciones oferentes estas son las “típicas poblaciones con las que trabaja un antropólogo”, podemos observar en el gráfico a continuación que son más y diversas las poblaciones objeto de estudio. Pareciera que a pesar de que las instituciones oferentes/proyectos/obras asocian principalmente la antropología al estudio de estas poblaciones no es tan común que entre los estudiantes se hagan acercamientos a estas poblaciones.

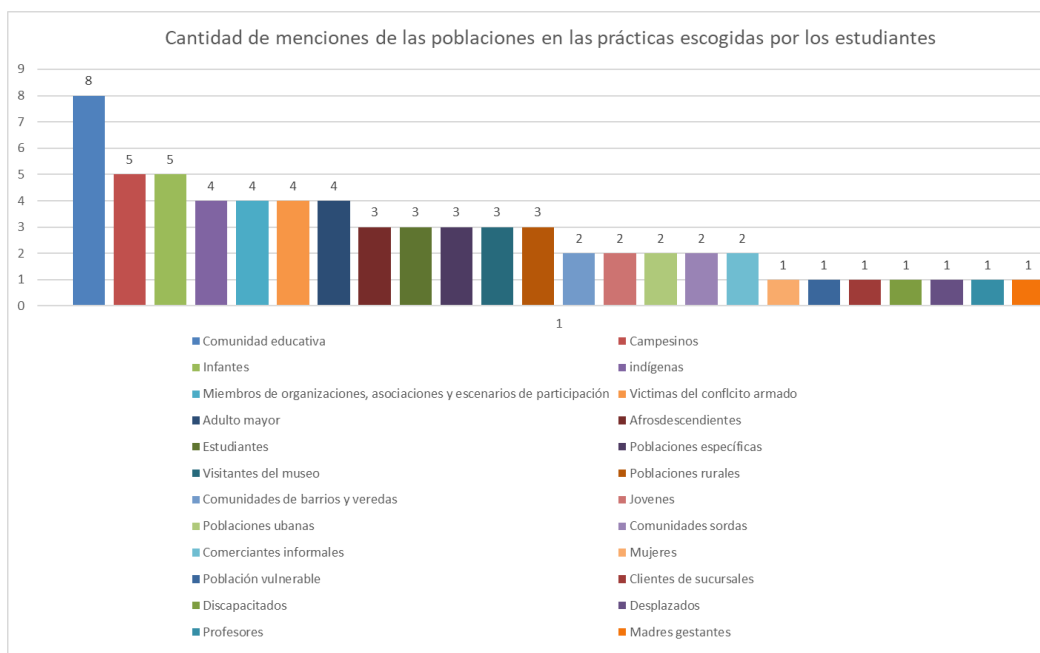


Gráfico 12 Cantidad de menciones de las poblaciones en las prácticas escogidas por los estudiantes

<sup>50</sup> Es necesario resaltar que algunas de prácticas entre las ofrecidas y seleccionadas por los estudiantes no proponen un trabajo directo con una población<sup>51</sup>, sino que el trabajo para los estudiantes consiste en la observación de espacios particulares y la recolección de información desde fuentes secundarias por medio de la revisión de archivo, transcripción de entrevistas o documentos, recopilación de archivos audiovisuales, entre otros. Además, había otras prácticas que afirmaban que no se tendría un contacto directo con ninguna población durante la práctica.

Identificamos que las propuestas por parte de las instituciones oferentes integran diferentes actividades y tareas a realizar como parte de las funciones que se conocen como “asistencia en investigación” y “realización de trabajo de campo”. Esta precisión es muy importante ya que nos distanciamos de la afirmación, que generalmente se hace desde diversos sectores del

<sup>50</sup> El gráfico da cuenta de las poblaciones que fueron mencionadas de 1 a 8 veces en las prácticas seleccionadas por los estudiantes, pero a continuación del total de poblaciones nombramos las que no fueron mencionadas ninguna vez: Hombres, Líderes, Diseñadores Totto, Antropólogos, Comunidad raizal, Comunidad LGBTIQ, Comunidades Palenqueras, Comunidades ROM, Cuidadores de tercera edad, Desmovilizados, Familiares de adulto mayor, Familiares de víctimas, Geógrafos, Repartidores, Usuarios de plataformas, Víctimas de desaparición forzada.

<sup>51</sup> De las prácticas seleccionadas por los estudiantes y registradas en la matriz que elaboramos, en seis de éstas se afirmaba que no sería necesario hacer algún acercamiento a ningún territorio en particular, ni trabajar con diversas poblaciones; sino que se trataba de un trabajo más técnico.

campo de la antropología, al considerar que “hacer campo” es exclusivamente ir a hacer observación participante con una población. Por el contrario, parte también parte de la visión que se tiene sobre los antropólogos, desde diversas entidades del sector laboral, consiste en identificar las capacidades, habilidades y conocimientos en el desarrollo de actividades alternas a la sólo participación con diversos grupos sociales. Así entre las funciones de los estudiantes:

- “El practicante tendrá un acercamiento a la forma como se desarrolla la administración en el sector Cultura en el ámbito nacional, mediante la revisión de información financiera de convenios, aproximación a la contratación estatal y la gestión documental”. Fragmento de una práctica en el Ministerio De Cultura - Dirección De Patrimonio
- “Sistematización de la experiencia de fortalecimiento de capacidades para la gestión de la salud en comunidades rurales”. Fragmento de una práctica en el Instituto de Salud Pública
- “Mapeo y sistematización de fuentes audiovisuales e imágenes de archivo históricas y actuales”. Fragmento de una práctica en la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición
- “Análisis de datos de la base de iniciativas de paz en Colombia y apoyo a la sistematización del Sistema de Iniciativas de Paz de la IAF”. Fragmento de una práctica en el CINEP-Centro de Investigación y Educación Popular
- “Buscar documentos en redes sociales”. Fragmento de una práctica de Etnografía dirigida<sup>52</sup> en la Facultad de Ciencias Sociales

Así como observamos las poblaciones con las que se promueve un acercamiento, también es necesario analizar las temáticas que se abordan. Las temáticas fueron agrupadas en categorías más amplias según su semejanza y la forma como cada institución proponía el abordaje. Estas categorías son: Medio ambiente y desarrollo; Violencias, conflictos y paz; Territorio;

---

<sup>52</sup> Las etnografías dirigidas corresponden al segundo tipo de prácticas: las que son propuestas por profesores de diversos departamentos de la PUJ.

Memoria e identidad; Archivo histórico y educación; Tecnologías y herramientas digitales<sup>53</sup>. A partir de lo anterior, llama la atención la diversidad de temáticas abordadas por parte de los estudiantes de antropología. Contrario a lo que podría afirmarse con otras profesiones en las que pueden estar claramente definidas las poblaciones y las temáticas a tratar, la antropología tiene la particularidad de que no tiene sólo una población y un tema predeterminado, sino que estos dependen de los contextos y situaciones sociales a los que se quiera hacer una aproximación.

En consecuencia, la formación en antropología más allá de estar direccionada a comprender temáticas, supone estar enfocada en el entendimiento de corrientes teóricas y metodológicas que le permitan tanto a los estudiantes de pasantía como a los egresados desenvolverse en diversos entornos. Conocer las temáticas que se proponen abordar en las instituciones, proyectos y obras sociales, nos permite conocer el imaginario que se tiene desde cada una de las instituciones sobre los temas y acercamientos que un estudiante de antropología podría hacer. Asimismo, es interesante poder encontrar también temáticas en relación con la última categoría de *tecnologías y herramientas digitales*, aunque es mucho menor la proporción de prácticas (20 de las 213 prácticas ofrecidas) que abordan estas temáticas, podemos identificar que se está reconociendo un nuevo nicho de mercado en el cual los antropólogos son requeridos, y su trabajo es valorado por estas instituciones.

### 2.3.3 Perfiles de los estudiantes que se busca incorporar

El perfil profesional es determinado por cada institución oferente, en éste se busca ser explícito sobre las características, habilidades, conocimientos e intereses que se esperan del pasante. En términos generales se puede encontrar información con respecto a: conocimiento de teorías, metodologías o técnicas de investigación, sensibilidad por el trabajo con ciertas poblaciones, temáticas de interés, habilidades, aptitudes, actitudes y también, requisitos mínimos. En las siguientes tablas<sup>54</sup> recopilamos información de las 213 prácticas ofrecidas

---

<sup>53</sup> En el Anexo 2 se pueden encontrar, primero, las temáticas agrupadas por cada una de las categorías mencionadas según el abordaje de las instituciones oferentes y, segundo, las temáticas abordadas por las instituciones que fueron seleccionadas por los estudiantes entre 2016 y 2020.

<sup>54</sup> En todas las tablas, la información de las columnas no se correlaciona con la información de las filas, es decir, que la tabla debe ser leída de manera vertical (por columnas) no horizontal (por filas).

sobre el interés en temáticas, habilidades, aptitudes, actitudes del estudiante y los requisitos solicitados por las instituciones oferentes.

*Intereses y temáticas que se esperan de los estudiantes*

Estas son las temáticas en la que algunas de las prácticas sugieren interés por parte de los estudiantes. Por este motivo, se expresan en la parte de “perfil del estudiante”. De este modo, cuando el estudiante vea esta sección en el formulario reflexione sobre sí quisiera trabajar alguno de esos temas o no. Sin embargo, no todas las instituciones proponen temáticas de interés por parte del estudiante, solamente algunas lo hacen.

<b>Temáticas de interés</b>		
Proyectos que involucran a sector público/social/privado	Contexto político del país	Entendimiento al consumidor/ Investigación de Mercados
Proyectos de desarrollo sostenible	Frontera colombo-venezolana, implementación del Acuerdo de Paz de Colombia y competencias ciudadanas	Estudios digitales y etnografías de internet
Alianza de la Comisión con Forensic Architecture	Contexto latinoamericano, específicamente sobre Colombia, Ecuador y la Región Caribe	Estudios de público y estudios etnográficos en el contexto de museos
Gestión y difusión del conocimiento	Conflictos Sociales, Construcción de paz, Resolución o transformación de conflictos	Area de planeación estratégica (Agencia de publicidad)
Interés en conocer el funcionamiento de una ONG	Conflicto armado, construcción de Estado, órdenes sociales, construcción de paz y movilización social, Derecho agrario, justicia transicional	Campaña de mercados Campesinos, Étnicos y Agroecológicos
Manejo de gestores documentales y editoriales en línea, migración de metadatos en plataformas como las del Aplicativo Publindex (Colciencias)	Ley de víctimas y restitución de tierras, grupos étnicos, DDHH, DIH, economías extractivas, conflictos ambientales y derecho ambiental	Desarrollo y sistematización de metodologías de empoderamiento comunitario y fortalecimiento de identidad Cultural.
Género	Colección de cerámica precolombina del museo MUSA	Cultura alimentaria
Curaduría de etnografía	Acciones por la Agricultura Familiar	Edición de video y gestión cultural para trabajar como practicante en un documental experimental, cortometraje

*Tabla 8 Temáticas de interés en las prácticas ofrecidas*

Con respecto al “Interés en temáticas” es necesario resaltar que en el perfil profesional de los estudiantes se hace alusión a los temas por los cuales se espera que los estudiantes tengan

motivación por abordar, pero no necesariamente “tienen que” saber al respecto. Ya sea en temas como género, desarrollo sostenible, resolución de conflictos, agricultura familiar, etc., sino también en conocer áreas de planeación estratégica de agencias de publicidad, campañas de mercados campesinos y étnicos, estudios digitales, funcionamiento de ONG’s, etc., y, además, en la posibilidad de trabajar en documentales experimentales, con migración de metadatos, curaduría en etnografía, etc.

### *Habilidades y aptitudes*

En el perfil del estudiante también se hace referencia a las habilidades y aptitudes que se esperan de los estudiantes en la práctica. Estas consisten en las capacidades y potencialidades en la interacción con otros grupos sociales y el desarrollo de sus funciones y tareas.

<b>Habilidades y Aptitudes</b>	
Flexibilidad para trabajar con diferentes actores y personas de distintas edades.	Aptitudes para escribir artículo académicos
Habilidad para escribir de forma fúida, clara y consistente	Disposición para vivir en comunidad, realizar actividades de limpieza y mantenimiento del lugar de residencia
Además de tener habilidades de comunicación colectiva, que sepa trabajar con otras personas	Dispuesto/as a realizar trabajo de campo en la Amazonia colombiana
Habilidad en la redacción, diseño gráfico y conocimientos en comunicaciones	Disposición para vincularse a actividades pastorales, sin que esto implique el condicionamiento del credo del estudiante.
Buenas habilidades para la revisión crítica de literatura científica	Que cuente con fortalezas emocionales y comunicativas
Habilidades para la transformación de los conflictos que se presenten al interior de los grupos SJR o en las comunidades.	Amplia capacidad para la búsqueda, análisis y sistematización de información disponible en redes sociales, medios de comunicación digitales, páginas institucionales y de organizaciones sociales
Que pueda hacer ejercicios autocríticos	Capacidad de trabajar bajo supervisión
Con habilidades sociales y empático	Disponibilidad para desplazarse a zonas rurales con el fin de compartir con comunidades campesinas
Tener una excelente expresión oral y buen manejo de público	Buena capacidad de análisis de la realidad nacional y redacción de documentos

*Tabla 9 Habilidades y aptitudes requeridas de los estudiantes en las prácticas ofrecidas*

Al observar las “Habilidades y Aptitudes” identificamos que las diferentes instituciones oferentes no esperan en los estudiantes de antropología solamente una formación académica en teorías y metodologías de análisis (que es lo que explícitamente se enseña en el pensum

de la carrera), sino también una formación en ciertas aptitudes y habilidades transferibles a su desempeño en diversos contextos. Por este motivo, se hace referencia, por un lado, a habilidades en relación con redacción, comprensión lectora, expresión oral, etc., y, por otro lado, a aptitudes como contar con fortalezas emocionales y comunicativas, y también estar dispuesto a realizar trabajo de campo en diversos contextos.

### *Actitudes*

En el Perfil del Estudiante, también se hace alusión a la actitud que se espera de los estudiantes con respecto al trabajo que van a realizar. Tanto en las instituciones públicas y privadas, como los proyectos ofrecidos por la Javeriana esta información se registraba en el Perfil del Estudiante, sin embargo, en las Obras de la Compañía de Jesús esta información se encontraba registrada en la categoría de “Habilidades sociales”<sup>55</sup>.

<b>Actitudes</b>	
Actitud flexible y abierta a los cambios, con mirada propositiva para identificar soluciones en cada contexto	Que sea alegre, creativa, con empatía hacia las niñas y los niños. Que cuente con fortalezas emocionales y comunicativas
Adaptabilidad	Gusto por aprender más
Autonomía y proactividad	Responsable y comprometido
Creatividad para motivar permanentemente a los maestros, directivos y personas de las comunidades educativas	Autonomía y disciplina para el cumplimiento de los objetivos y aprovechamiento al máximo de su tiempo
Motivado	Empatía y sensibilidad
Perspectiva crítica y creativa	Tolerancia a la frustración
Buena comunicación	Pensamiento crítico
Actitud de servicio y de salir de sí mismo al encuentro del otro	sensibilidad y empatía con comunidades en territorios
Actitud propositiva	Proactividad
sentido de pertenencia	Iniciativa
Apertura al diálogo	Autonomía
Tener un espíritu abierto, que sean tolerantes, respetuosos	responsables, puntuales y estén comprometido/as

*Tabla 10 Actitudes requeridas de los estudiantes en las prácticas ofrecidas*

<sup>55</sup> Las tablas en las que se registraba información sobre las Obras de la Compañía de Jesús tenían un ítem llamado: “Habilidades Sociales”. En éste se describen las cualidades, habilidades y conocimientos que se esperaba de los estudiantes que realicen la práctica en alguna de estas entidades. Es necesario mencionar que estas características no definían solamente a los estudiantes de antropología, sino también a estudiantes de otras carreras. Esto porque, como mencionamos anteriormente las prácticas de la Compañía de Jesús son ofrecidas a diferentes programas, facultades y departamentos de la PUJ.

## Requisitos

Algunas instituciones también establecen unos requisitos mínimos a considerar por parte de los estudiantes, de ahí que esta información se plasme en la parte del Perfil. Los requisitos pueden ser la realización de ciertos procesos burocráticos, pero también un conocimiento mínimo en algún tema, metodología o programa en particular.

Requisitos	
Debe estar afiliado a un sistema de salud y presentar los soportes que lo corroboren	El estudiante debe estar cursando los últimos semestres de su carrera.
Con experiencia en estudios etnográficos	Experiencia en transcripción de audios
Preferiblemente con conocimientos en comunicación y administración de paginas web	Debe anexar una carta de aval de su Departamento o Facultad para postularse a la pasantía
Buen desempeño académico	Conocimiento y manejo de idioma de inglés
Buen dominio de Office	Estudiante o estudiantes comprometidos
Apoyo académico en áreas como matemática, ciencias sociales y lectura y escritura en niveles de primaria y bachillerato en escuelas indígenas.	Preferiblemente con experiencia en manejo de atlas TI o NVIVO y Buen dominio de procesador de palabra y Excel
Con experiencia previa en antropología visual y conocimiento en edición de material audiovisual.	Que haya cursado la asignatura de sociolingüística y etnolingüística.
Que pueda aportar a las distintas áreas del Instituto para el cumplimiento de las actividades misionales y que puedan beneficiarse con el aprendizaje de capacidades que aplicarán en el ejercicio de su futura profesión	Es importante que el estudiante haya tenido experiencias sociales previas, ojalá en comunidades rurales y de índole pastoral
Es importante que el estudiante haya tenido experiencia de trabajo con adolescentes y jóvenes	Fuerte motivación a trabajar en procesos de investigación social
Con un mínimo de experiencia en la elaboración de informes de investigación	Se requiere un computador con acceso a internet de banda ancha
Que tenga disponibilidad de vinculación durante 1 año	Disponibilidad de tiempo completo
Interés en la mirada de género (preferiblemente que haya realizado en algún momento de su estudio, lecturas, trabajos, reflexiones, en esa línea)	Matriculada(o) en la asignatura de Práctica durante el segundo semestre de 2020

*Tabla 11 Requisitos solicitados a los estudiantes en las prácticas ofrecidas*

Sobre los “Requisitos” se encuentra información sobre algunos trámites y procesos burocráticos, disposición de tiempo y acercamiento a ciertas temáticas o poblaciones, pero también se en ocasiones se solicitan conocimientos mínimos específicos, como en el caso de administración de páginas web, dominio de office, nivel de inglés, manejo de atlas ti o Nvivo, capacidad de dictar clases de matemáticas o español, entre otros.

A pesar de que la clase de Práctica Dirigida está pensada para ser la oportunidad en la que los estudiantes pongan a prueba sus conocimientos en las teorías y metodologías aprendidas durante su formación, los criterios a partir de los cuales se evalúa la posibilidad de que ingresen a determinada práctica por parte de las instituciones oferentes abarca mucho más que sólo sus conocimientos académicos. Como pudimos observar con las tablas anteriormente expuestas, entre los criterios de selección de pasantes un componente muy importante corresponde a formación de un capital humano que se compone de habilidades, aptitudes y actitudes particulares en el estudiante.

Como consecuencia, no basta con que sepa de ciertos autores, perspectivas epistemológicas y el uso de específicas técnicas de investigación, sino que también se requiere que desarrolle habilidades que beneficien su entendimiento sobre diversos contextos sociales y, además, que tengan la capacidad de dar cuenta de lo que en estos sucede. De ahí que, por un lado, se promueva la disposición al cambio, la sensibilidad por diversas poblaciones y el interés por temáticas particulares; y, por otro lado, posean un pensamiento crítico que pueda dar cuenta de la realidad a través de documentos escritos y de presentaciones orales. Sin embargo, en los criterios por parte de las instituciones oferentes se hace manifiesta la visión moral sobre los antropólogos en la medida que se busca que además posean valores y cualidades como tolerancia, sentido de pertenencia, autonomía, empatía, entre otros<sup>56</sup>.

#### 2.4 Percepción de los empleadores sobre la antropología y los antropólogos

Teniendo en cuenta la diversidad de espacios laborales en los que se desenvuelven los antropólogos que entrevistamos, son distintas las representaciones y puntos de vista sobre el ejercicio de la antropología de parte de ellos como profesionales y, sobre cómo consideran los perciben sus empleadores. En consecuencia, en este apartado primero, vamos a conocer las experiencias de los egresados sobre cómo apprehenden la antropología y sobre cómo otros -no antropólogos- los posicionan en ciertos lugares, les atribuyen ciertas características o

---

<sup>56</sup> Esta última afirmación llama la atención debido a que en los criterios de selección por parte de las instituciones oferentes no se está evaluando a los estudiantes solamente por sus conocimientos en antropología como disciplina, sino también por sus formas de ser. Esto se puede deber a que, contrario a los profesionales de otras disciplinas, los antropólogos mantienen una interacción sobre diversas poblaciones y contextos sociales, lo que implica que durante su formación también aprendan formas particulares de relacionarse con la diferencia, de enfrentarse a determinadas situaciones, etc.

estereotipos, reconocen o subestiman su labor de acuerdo con lo que ellos consideran es la antropología y “debería ser” el ejercicio antropológico.

Los empleadores y los egresados afirman que dependiendo del sector de la sociedad en el que se desempeñan, las exigencias y requisitos varían. Por este motivo, en este apartado vamos a conocer desde la experiencia de los empleadores los usos de la antropología y los antropólogos, primero en cuestiones de estudios de posgrado, segundo con respecto a su experiencia en el campo laboral, y tercero acerca de los procesos de selección para trabajar en una determinada institución o formar parte de un proyecto de investigación.

#### 2.4.1 Estudios de posgrado de acuerdo con demandas del mercado laboral

El plan de realizar maestría y doctorado como un destino final puede cambiar de acuerdo con la pertinencia de esos estudios para el cargo que los profesionales quieren desarrollar. No obstante, las decisiones sobre qué camino seguir, qué estudiar y en dónde trabajar están atravesadas e influenciadas por las demandas del mercado y las implicaciones de costo/beneficio que trae cada nueva oportunidad. Uno de los empleadores mencionaba que, por un lado, en la actualidad él considera son muy pocos los que deciden estudiar un doctorado por el tiempo y dedicación que demanda, por lo que los profesionales si no es con beca deben contar con los medios de subsistencia para mantenerse mientras finalizan sus estudios, en caso de que el posgrado sea de dedicación exclusiva o que, mantenga contratos por prestación de servicios. Por otro lado, aquellos que sí realizan el doctorado con el ánimo de desempeñarse en la academia se encuentran con la dificultad de acceso a entornos laborales en entidades de educación superior.

Algunos empleadores han notado también que entre los motivos por los cuales un antropólogo realiza estudios de posgrado es porque buscan tener mejores retribuciones económicas en sus espacios de trabajo. Por lo anterior, son muy selectivos sobre el tipo de posgrado que inician, la temática a trabajar, los lugares en donde los cursan y las posibilidades profesionales que les podrían posibilitar. Frente a este aspecto un empleador enfatiza en que los profesionales buscan estudiar, por ejemplo, maestrías más prácticas que disciplinarias de acuerdo con las demandas del mercado laboral.

Yo he visto cómo las generaciones de hace 5 años, voy a llamarlo así una fiebre por las maestrías, entonces, están todos haciendo maestría y lo toman como ejemplo ¿no? Ahh fulano, entonces hagámoslo también. Empiezan a copiarse un poco de eso y ahí vienen las fuerzas y son maestrías prácticas, no son digamos... raro, raro en raros casos son maestrías disciplinares, lo común son maestrías profesionalizantes ehh entonces, eso deja claro que los estudiantes hacen un cálculo muy consciente sobre ehh cuáles son las inversiones que podrían ser “rentables” en este momento, dadas sus condiciones laborales. (X, enero 2021, comunicación personal)

#### 2.4.2 Puntos de vista sobre la antropología y los antropólogos

Por otra parte, otros empleadores son conscientes de la precariedad laboral de los profesionales de las áreas de las ciencias sociales, puesto que afirman que estas disciplinas se tienden a subestimar, o también pasa que no se conoce con exactitud qué es lo que hacen los antropólogos en concreto. Una empleadora afirmaba que “digamos como en el panorama laboral sí debo admitir que lastimosamente las ciencias sociales no tienen tan buen, digamos buenos prospectos laborales, o por lo menos siento que esa es la actualidad acá en el país” (Z, enero 2021, comunicación personal). Sin embargo, otra empleadora afirmaba que, más allá de que no existan posibilidades laborales para los antropólogos, se trata de que no hay canales de comunicación para poder aproximarse a estos. Así, ella mencionaba

¿Sabe qué también ha sido difícil? Conseguir a alguien que trabaje y uno no entiende cómo... ¿cierto?, o sea, lo que nos cuesta, o esa increíble, uno dice: “necesito un antropólogo”, jmm... yo a Carlos lo tenía: “¡Carlos, un antropólogo!” ahí fue cuando finalmente llegó Juan Camilo, pero duramos varios meses intentando conseguir un antropólogo para contratarlo, eso es grave. O sea, debería haber un canal. (V, 2015, comunicación personal)

A pesar de que los antropólogos en sus espacios laborales pueden ser reconocidos por los conocimientos que tienen, también algunos empleadores enfatizan en que sus labores pueden abarcar más que las funciones que determina su cargo o estatus dentro de una institución. En este sentido, se busca que los profesionales tengan la disposición de realizar diversas actividades que no son ocasionales, sino que podrían formar parte de la cotidianidad del profesional en su entorno laboral. Además, resaltan la capacidad de los antropólogos no

por “sabérselas todas”, sino por aprender de aquello que no saben, pero que se les está requiriendo. En consecuencia, los usos sociales abarcan también las relaciones interpersonales y también, no sólo acciones concretas sino la potencialidad de realizarlas gracias a las disposiciones adquiridas en el pregrado.

Yo nunca he sentido problemas de: “no, yo no voy a hacer eso” o “¿por qué a mí?”. Incluso... el campo... yo lo pongo en términos de campo porque es lo más difícil, en otras cosas como hay que buscar tal bibliografía, lo más reciente de tal cosa porque tenemos que justificar tal y pues ellos son expertos en el manejo de bases de datos, lo hacen. Pues yo también lo podría hacer (risas) pero ellos tienen como la cercanía más amplia en este momento y también lo hacen, y hay que escribir un párrafo sobre tal cosa y justificar por qué hay grupos de tantas personas y no de 20 y no solamente de tantos, entonces, también... o sea, funciona, yo nunca he visto que ellos... yo creo que se les facilita porque pues no estamos pidiendo cosas como más allá que no son de su profesión, o que ellos no tengan... que no hayan sido formados en eso o que no sepan –si no lo saben, pues hay que investigar: investigan y lo buscan y lo encuentran-, y, incluso si hay cosas que les implica un reto, pues lo asumen. (U, 2015, comunicación personal)

Es necesario recordar que una de las implicaciones más importantes de los usos de la antropología y los antropólogos es que otros, antropólogos o no antropólogos, pueden tener la capacidad de tomar decisiones a partir de la información proveída. Así, la función de los antropólogos es comprender problemas sociales, analizarlos y dar cuenta de acontecimientos en el mundo, sin embargo, no siempre son los antropólogos los que tienen la oportunidad de generar un cambio o implementar una acción particular, desde lo que les posibilita el ejercicio de su profesión. A pesar de lo anterior, diversos sectores, áreas e instituciones de la sociedad, en ocasiones apropian el saber antropológico para tomar una decisión o ejercer una acción sobre un acontecimiento o población. La cita a continuación da cuenta sobre cómo un grupo de abogados se estaban basando en los análisis realizados por un grupo de antropólogos, para emprender un conjunto de acciones que con anterioridad se les habían dificultado debido a que no contaban con las herramientas conceptuales y metodológicas para saber cómo podrían proceder.

Esa propuesta se la presentamos a abogados más tradicionales. Y ya hablando con ellos, ellos me decían: “Es súper interesante porque imagínate donde uno pueda coger ese análisis en una negociación colectiva”. La negociación colectiva es con sindicatos. Uno podría facilitar negociaciones con sindicatos, que es un tema súper álgido en el área en el que yo me muevo. Entonces, digamos que eso me parece muy potente. O sea, no solo es decir la norma es ésta, sino que la norma es esto por esto y esto podría modificarse de tal manera y la propuesta es esta. (Y, enero 2021, comunicación personal)

Por último, es importante mencionar que una de las tensiones que se presentan entre los antropólogos y los empleadores, o entre quiénes están encargados de aprobar de cierto modo las funciones y actividades de los profesionales, se debe a cómo los segundos hacen uso y comprenden del conocimiento de los primeros. Esto sucede porque, cuando los empleadores son de otras disciplinas diferentes a la antropología en ocasiones el lenguaje y las formas de comunicación difieren entre unos y otros gracias a que no se entiende el porqué de la implementación de saberes propios de la disciplina. Aun así, el papel de los antropólogos o de las personas que están a cargo de estos, es demostrar la importancia o la necesidad de la participación del profesional en un proyecto o institución determinada.

Muy cuantitativos y muy de... Incluso son básicos, hay muchos grupos que manejan la investigación básica entonces claro, esto no se puede medir, esto no... no es el número al cual, pues están acostumbrados y que les gusta, entonces sí fue muy... fue muy difícil. Entonces cuando nosotros pasamos este proyecto que les digo en adolescentes, el comité se hacía pregunta como que eso no era científico porque no tenían muestreo, que cuál era el tamaño de la muestra, entonces buscar... Esa pelea la dio fue mi jefe, cosas como que no entendían eso del... bola de nieve –pero ellos no le decían bola de nieve, sino que lo cambiaban a su acomodo, entonces: ‘el Iceberg’ (risa)... ¿cómo así, de qué están hablando? Entonces ese tema, estas peleas, pues ya se habían dado. (U, 2015, comunicación personal)

#### 2.4.3 Criterios de los empleadores en los procesos de selección

A partir de las entrevistas realizadas a seis empleadores, aprendimos que las razones por las cuales se contrata a los antropólogos no son solamente por su hoja de vida, experiencia

académica o profesional, sino que hay otros factores por los cuales diversas instituciones consideran pertinente trabajar con antropólogos e incorporar el saber antropológico en la cotidianidad del ámbito laboral en el que se desenvuelven. *Entre los usos sociales de los antropólogos sobre su saber en el campo laboral han podido:* aprender e implementar metodologías de investigación desde la antropología, reconocer el conocimiento de los antropólogos no sólo en las funciones asignadas, sino también con respecto a otras actividades o áreas de una institución, crear equipos interdisciplinarios en dónde se articulan distintos saberes, proponer espacios de crecimiento profesional para estudiantes y profesionales y, establecer vínculos y conexiones con otros profesionales. En las siguientes citas se pueden observar algunas de las situaciones mencionadas con anterioridad.

Ellos tienen unas metodologías de investigación que nosotros no conocemos o que yo no conozco. Entonces a mí me parece fabuloso cuando ellos hacen entrevistas. (Y, enero 2021, comunicación personal)

Es interesante cómo, cuando se trata de contratar antropólogos, las diferentes instituciones tienen formas particulares de proceder. Así, encontramos que la cuestión estética (como están vestidos y como se ven), los conocimientos y habilidades de los profesionales, sus disposiciones para tratar con otras personas, los contactos que los refieren, las afinidades con ciertas temáticas, la universidad de la que provienen, los imaginarios que tienen sobre lo que hacen los antropólogos, entre otros aspectos son determinantes para considerar a un antropólogo a trabajar en determinada institución o formar parte de un semillero de investigación. No obstante, también hay motivos por los cuales se podría descalificar en términos de rechazar la oportunidad para que trabaje para una determinada institución; por ejemplo, la actitud para realizar determinadas labores, el no comprender ni respetar las jerarquías a nivel burocrático, entre otros aspectos.

En varias ocasiones no se abren convocatorias para contratar antropólogos, sino que el proceso de selección se realiza con base en profesionales que ya conocen o que refieren a otros profesionales. Esto basados en que ya se tiene un conocimiento sobre la forma como trabajan los antropólogos y ésta ha sido eficaz para los propósitos de una institución. Las citas a continuación dan cuenta de lo mencionado anteriormente, en el caso de la

participación en proyectos de investigación por parte de un semillero y, en la solicitud de pasantes por parte de un museo.

Mi jefe, que es el director del departamento en los casos de los proyectos, me dice: “quiero más un economista”. Pero ya como hemos venido trabajando con antropólogos y nos gusta tanto el trabajo de los antropólogos, pues ya los dos somos como: “no, pues creo que los antropólogos”. Y ya los conocemos, o sea ya ni siquiera abrimos la convocatoria, sino que uno conoce y los llama directamente. (Y, enero 2021, comunicación personal)

Cuando algunos cargos hemos requerido de acuerdo al perfil para los antropólogos, ehh, normalmente no se publica en ninguna otra parte, si no se le hace la solicitud directamente a la facultad ehh de, a la facultad de, yo no sé cuál es la facultad de ustedes ¿De antropología? (W, enero 2021, comunicación personal)

Otras veces, el reconocimiento no proviene del conocimiento de la carrera o de otros profesionales necesariamente, sino que deviene del nombre también de la universidad. En este sentido, algunos empleadores basan sus criterios de selección con base en las características que consideran tienen los profesionales por las habilidades y aptitudes que han adquirido en el pregrado. Esto se puede ejemplificar con la siguiente cita:

Es un tema muy importante en la universidad misma, es decir al Javeriana por sí sola es un sello, una carta de presentación, donde todos pues conocemos a la universidad, y en general así sea una carrera entre comillas nueva, ehh, así sea una carrera nueva, pues todos estamos o conocemos, los que trabajamos en el museo, pues la excelencia académica de la universidad. Ehh, pero sabemos el enfoque de la facultad, ehh, que es una antropología más social, a diferencia de los Andes, o de la Nacional, que es una antropología más de carácter patrimonial, y más de carácter, ehh, digamos que raya un poquito más en unos temas arqueológicos. (W, enero 2021, comunicación personal)

A pesar de que, como ya se ha mencionado con anterioridad, contratar antropólogos javerianos tiene ciertas ventajas desde la perspectiva de los empleadores, también se generan algunas preocupaciones teniendo en cuenta las condiciones materiales de existencia que

suponen tienen estos profesionales en general. En este sentido, los empleadores buscan en las entrevistas o en los periodos de prueba ver cómo se desenvuelven los antropólogos en determinados escenarios; por ejemplo, desde algunas instituciones se parte del imaginario que un antropólogo “tiene que” estar siempre dispuesto a hacer trabajo de campo, independientemente de las circunstancias en las que pueda estar. Entonces, se busca y se espera que los profesionales estén dispuestos y tengan una actitud positiva con respecto a este tipo de eventos, aunque esto pudiera significar salirse de su zona de confort. Esta preocupación la expresó una empleadora y lo podemos observar en la siguiente cita:

Pero entonces queríamos quedarnos con alguien que ese fuera su fuerte. Entonces, ehh alguien que no tenga problema en coger transporte público porque, o sea, digamos siendo de la Javeriana tú sabes que ahí a veces hay personas que son como ‘ay no yo nunca he montado en Transmilenio’, cosas así ¿sabes? Como que dicen ‘yo no voy a comer un corrientazo’ y, o sea, estos estudios, literalmente a mí me tocaba ir al sur, sur, sur como literalmente dónde se acaba Bogotá. Entonces, personas que estén cómodas con ese tipo de, de trabajo en campo. O sea, no era para nada glamuroso y definitivamente teníamos personas que pues, venían de un, pues de una familia más adinerada y no estaban acostumbradas a tener que ir al sur a hacer observación de campo. (Z, enero 2021, comunicación personal)

Otros de los criterios de selección tenidos en cuenta por los empleadores, a partir de las entrevistas que realizamos, son el gusto por una determinada temática, la disposición de realizar actividades particulares que podrían no relacionarse tanto con su profesión, el relevo de una persona que se pensionaba en el cargo que empezaría a ocupar el antropólogo, el imaginario de que un antropólogo “debe tener” experiencia en campo por su profesión, las formas de interactuar con otros, trabajar en equipo y generar conocimiento interdisciplinario, entre otros aspectos. En algunos espacios también se tiene en cuenta que, si el profesional no tiene una experiencia o conocimientos particulares entonces, se proponían unas capacitaciones para su aprendizaje. Asimismo, en los antropólogos se busca también que tengan ciertas habilidades y disposiciones, que los empleadores suponen aprendieron en el pregrado, por ejemplo, el saber escuchar, interactuar con otros y tratar a las personas por igual, no juzgar sino entender los contextos, etc.

Encontramos que en ocasiones a los antropólogos les dan libertad en la implementación de metodologías de análisis, en tanto los empleadores afirman no conocer al respecto por lo que, confían el desarrollo de una actividad o un proyecto a las habilidades que creen que tienen los antropólogos debido a su pregrado y también, por la experiencia que han tenido trabajo con ellos en entornos académicos o laborales. Además, los egresados se han dado cuenta que muchas veces en las instituciones dónde eran contratados no sabían realmente qué hacía un antropólogo, o los encasillaron en actividades específicas de las cuales sí tienen conocimiento, pero se deja de lado la posibilidad de pensar que se pueden desempeñar en escenarios distintos.

Mira que cuando yo entré fue como la extrañeza como wow como una antropóloga, porque la mayoría de antropólogos que trabajan que trabajan en X son antropólogos forenses y trabajan directamente con el CTI (...) el anterior jefe me dijo “lo bueno de que tú estés acá es que ya no tenemos que pedirle asesoría y conceptos al ICAHN”. Entonces, lo que me, me dan a entender es que lo que hacen es que solicitan al ICAHN todo el tiempo, entonces, yo llegué ahí y ya no sintieron tanto la necesidad de eso. (L, enero 2021, comunicación personal)

Por otra parte, en algunos espacios aunque se valoran los conocimientos, habilidades y competencias de los antropólogos de la Javeriana, también se mantienen algunos estereotipos y estigmas con respecto a la disciplina. Estos se presentan como incertidumbres y temores en algunos espacios laborales. Pueden ser desde la presentación personal de los egresados, las formas de comunicación y comprender los problemas sociales, hasta sus opiniones con respecto a determinados acontecimientos.

Una vez un compañero tiene una profesión, era el psicólogo o no sé, fue a Cuba nos trajo a los de la oficina estas tarjetas que son las postales de Cuba, donde habían un auto antiguo de Cuba, la playa, una que me dieron la estatua del Ché Guevara y la puse en el escritorio. Llego la gerente de gestión humana y me dice, “¿y esa imagen?”, fue la que me trajo fulanito de Cuba, “pensé que iba a empezar a imponer ese tipo de cosas”. (F, enero 2021, comunicación personal)

A partir de los puntos de vista de los empleadores sobre los estudios, experiencia en el campo laboral y procesos de selección de los profesionales, acabamos de acercarnos a los usos sociales en el ámbito burocrático a partir del cual, no sólo se tienen en cuenta los contenidos teóricos y propios de la disciplina, sino en dónde es necesario reconocer las dinámicas institucionales a partir de las cuales se rigen los criterios de los empleadores y las demandas del mercado laboral.

### 3. ¿Dónde están socialmente ubicados los antropólogos de la U. Javeriana?

En el capítulo anterior pudimos explorar diferentes puntos de vista que participan en el campo de la antropología. En este capítulo ubicamos en el espacio social las diferentes posiciones que han ocupado los antropólogos que egresaron de la PUJ y después caracterizamos los usos sociales de los antropólogos y de la antropología a partir de las trayectorias de los egresados.

Para realizar esto, este capítulo está dividido en seis partes. En la primera, mostraremos los resultados de la encuesta que desarrollamos con los egresados. En ésta podremos ver la composición sociodemográfica de los egresados. En la segunda parte, ahondaremos en el tiempo de experiencia laboral de los egresados, los procedimientos y estrategias en la búsqueda de empleo y también los cargos que han ocupado en el campo laboral. De esta forma ubicar las diferentes posiciones de sujeto que se tienen en el campo. En la tercera parte, agrupamos las diferentes instituciones para las que trabajan los antropólogos a partir de los sectores económicos del DANE, este ejercicio nos permitirá ver a qué misiones empresariales están articulados los antropólogos.

Teniendo un panorama del perfil sociodemográfico, los cargos e instituciones en las que trabajan los antropólogos, en la cuarta sección, se analizan cruces entre variables de la encuesta que realizamos para explorar cómo esa heterogeneidad laboral se relaciona con distintos factores de diferenciación como el género, la edad, el origen social y la escolaridad. En la quinta parte, realizaremos un análisis de correspondencias múltiples, con el fin de comprender cómo están compuestos los subgrupos de estos egresados, el tránsito de las trayectorias laborales y cuáles son las características diferenciadoras dentro del grupo. Finalmente en la sexta parte, luego de conocer la posición de los antropólogos en el espacio

social, será posible comprender los usos sociales de la antropología y los antropólogos. Así identificar cuáles son las formas y estrategias a partir de las cuales antropólogos y no antropólogos emplean elementos de saber antropológico con un propósito específico.

### 3.1 Caracterización sociodemográfica de los egresados

Para poder ubicar en el espacio social a los egresados es fundamental poder rastrear sus capitales culturales, económicos y sociales de los agentes. Como ya lo hemos mencionado antes, es importante señalar que esta división de capitales es analítica, es decir en la realidad no se presentan separados tan claramente. Así, la formación de los padres nos puede hablar del capital social y cultural de los individuos, o el cargo nos podría servir de indicador para el capital económico, cultural o social. Tomamos como indicadores el estrato, los ingresos, propiedad de vivienda para el capital económico; en nivel de formación del padre y de la madre, profesiones de los padres, cantidad de idiomas, los cargos y máximo nivel de formación para el capital cultural, y la preponderancia del uso de plataformas para la búsqueda de empleo, el uso de amigos/ colegas para adquirir empleo, para el capital social.

Se contó con la participación de un total de 112 antropólogos del 239 total graduados. Respecto a las respuestas de la encuesta contamos con la participación de graduados por cada año. Así: 1,7% 2010, 7,1% 2011, 5,3% 2012, 5,3% 2013, 10,7% 2014, 12,5% 2015, 7,1% 2016, 9,8% 2017, 6,2% 2018, 12,5% 2019 y 21,4% 2020. En el siguiente gráfico se pueden observar estos datos. Teniendo en cuenta que contamos con la participación de los egresados desde 2010 hasta 2020, esto nos permitió un panorama de sus diversas trayectorias profesionales. Es importante notar que el tiempo máximo posible de un egresado sería de 11 años y además que, paulatinamente se han graduado más antropólogos, por lo que contamos con mayor representación de trayectorias de entre 0 a 5 años.

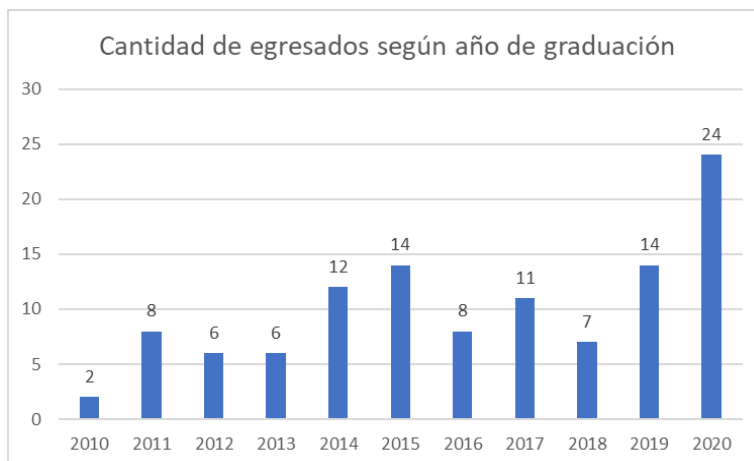


Gráfico 13 Cantidad de egresados que participaron en la encuesta según el año de su graduación

A continuación, haremos mención de los resultados de la encuesta realizada. Esto con el objetivo de conocer el perfil sociodemográfico de los antropólogos egresados de la Javeriana entre 2010 y 2020. En medio de esta explicación también haremos referencia a los niveles de estudio, cargos y ocupaciones de los padres y madres de los egresados ya que, resaltamos la importancia de comprender dónde se encuentran ubicados en el espacio social. Posteriormente, daremos a conocer los niveles de estudio después del pregrado, los cargos y las instituciones en las que se han desempeñado los antropólogos.

En términos de *edad*, un 48,7% está entre los 25 y 29 años, 28,7% entre los 30 y 34 años, 18,6% entre los 20 y 24%; y finalmente 7,1% entre los 35 y 39 años. En términos de *género*, 69,9% se identifica a sí misma como mujer, mientras que 29,2% como hombre, el 0,9% se identificó como no binarie y 0,9% prefirió no decir<sup>57</sup>. Respecto a su *orientación sexual* 74,1% afirmó ser heterosexual, 10,7% bisexual, 8,9% prefiere no decir, 2,7% pansexual, 2,7% homosexual y 0,9% otro. En su identificación en un *grupo étnico* 88,7% afirmó no pertenecer a ninguno, 1,9% se identifica como indígena, 1,9% como mestizo y 1,9% como mujer racializada negra/mulata. En su estado civil, 76,8% son solteros, 16,1% unión libre, 7,1% casadx, ninguno es separado ni viudo. El 93,8% no tiene *hijos*, 5,4% tiene uno y 0,9% tiene dos.

<sup>57</sup> Teniendo en cuenta que la participación en la investigación es de manera voluntaria, en el caso de la encuesta diversas preguntas tenían la opción de “prefiero no decir”.

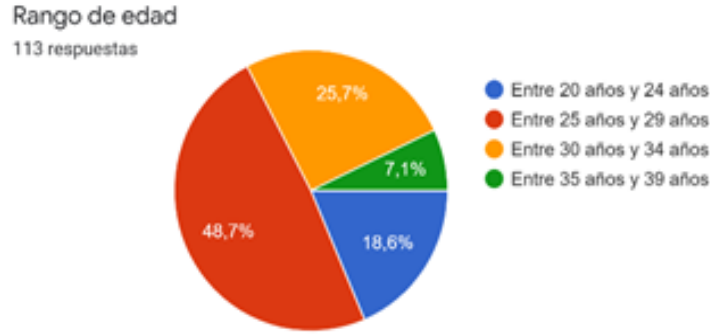


Gráfico 14 Rango de edad



Gráfico 15 Identidad de género de los antropólogos

La *ciudad de residencia* predominante fue Bogotá con un 72,9%, ciudades cercanas en Cundinamarca 2,7% (0,9% Gacheta y 1,8% Zipaquirá), del resto de Colombia 20,7%<sup>58</sup> y ciudades en el extranjero 2,7% (Moscú y dos de ciudades italianas no especificadas). Respecto a sus *ocupaciones*, 56,6 % manifiesta estar desempleado<sup>59</sup>, 30,1% se identifica como estudiante, 23% como independiente, 15,9 como desempleado, 24% está buscando

<sup>58</sup> Agrupamos las ciudades distintas a Bogotá ya que su porcentaje independiente no es significativo, sin embargo a continuación exponemos el porcentaje de las ciudades individuales: 0,9 Sogamoso, 1,8 Tunja, 1,8 Cali, 0,9 Cartago, 2,7 Bucaramanga, 0,9 Barranquilla, 0,9 Garzón, 2,7 Ibagué, 0,9 Medellín, 0,9 Manizales, 0,9 Florida Blanca, 0,9 Santander de Quilichao, 1,8 Villavicencio, 0,9 Pasto, 1,8 Pereira y 0,9 Sincelejo.

<sup>59</sup> Frente a este dato es importante tener en cuenta que, como se observó en el gráfico 1, la mayoría de las participaciones en la encuesta corresponden a egresados en el 2020. Esto quiere decir que, estas personas al momento de registrar la encuesta podrían llevar máximo 7 meses como egresados (teniendo en cuenta que los primeros grados fueron en marzo de 2020). En consecuencia, no estamos afirmando que una población homogénea dentro de los egresados desde el 2010 hasta el 2020 está desempleada en la actualidad, sino que, al menos en términos del análisis cuantitativo de datos producto de la encuesta, al reconocer este dato no podemos dejar de lado que, por una parte, son más los recién graduados a lo cual podríamos atribuir su estado y, por otra parte, la situación de pandemia y cuarentenas estrictas durante el 2020 podrían ser también factores determinantes. Sin embargo, más adelante en esta tesis por medio de las entrevistas a algunos de los egresados entre el 2010 y el 2020 ahondaremos más a profundidad sobre los tiempos y experiencias de desempleo desde que se graduaron.

empleo y 23% se declara investigador. En menor proporción los egresados afirmaron de sus ocupaciones: 4,4% es freelancer, 1,8% es empresario, 7,1% es activista y 7,1% es voluntario.

El tipo de *vivienda* fue 63,7% apartamento, 24,8% casa, 5,3% apartaestudio, 5,3% en una habitación y 0,9% vivienda compartida con otros estudiantes. El tipo de *propiedad* es 51,3% propia, 47,8% arrendada y 0,9% afirma participar de una propiedad familiar. En sus viviendas vive un 62% con la familia, 16,8% otro significativo/pareja, 8% amigos, 22,1% con mascotas, 12,4% Roommate y 7,1% vive solo. El estrato de la vivienda fue 48,5% estrato 4, 26,2% estrato 3, 14,6% estrato 5, 5,8% estrato 6, 1,9% estrato 2 y 1% estrato 1. De acuerdo con las respuestas, quien *corre con los gastos del hogar* es 69,9% el egresado, 41,6% madre, 32,7% padre, 10,6% Roommate, 6,2% otro pariente, 5,3% amigo.

¿Cuál es su relación con la jefatura de hogar? (Puede marcar varias opciones)

112 respuestas

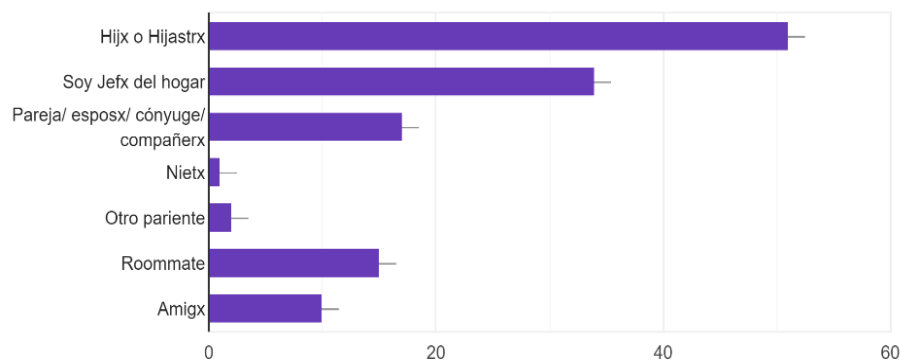


Gráfico 16 Relación del egresado con su jefatura de hogar

Además, como se puede observar en el gráfico anterior, su *relación con la jefatura del hogar* es 45,5% hijos, 30,4% afirma ser el jefe del hogar, 15,2% pareja/esposx/cónyuge/otro significativo, 13,4% Roommate, 8,9% amigo, 0,9% nieto y 1,8% otro pariente. Llama la atención que la mayoría de los antropólogos egresados viven en casa de sus padres, aunque se podría pensar que este porcentaje corresponde a los recién graduados, afirmamos que egresados de años atrás nos expresaron en las entrevistas aún estar viviendo con sus padres por las implicaciones de la inestabilidad laboral, lo cual no les ha permitido a algunos generar ahorros, o hacer cierto tipo de inversiones. En consecuencia, aunque profundizaremos en este aspecto más adelante, es necesario reconocer que la inestabilidad laboral tiene afectaciones

no sólo en términos profesionales, sino también personales ya que condiciona las formas de vida de los individuos. Lo anterior, se puede ejemplificar con la cita a continuación:

Si quieres sacar un apartamento en arriendo y no tienes un trabajo fijo, es complicado. Si te están pidiendo para un préstamo bancario, si uno ve que tienes capacidad de endeudamiento, bravo porque no tienes un trabajo fijo y eres contratista, eso dificulta muchas cosas. Eso como que quería comentarlo. Yo personalmente también he estado como en la búsqueda de ver otros horizontes laborales que me permitan tener un trabajo más fijo y menor remunerado, como un poco más estable. Ehh como para no incurrir en todo este tipo de situaciones como molestas que te he comentado. (E, enero 2021, comunicación personal)

Por otra parte, para nosotros es fundamental indagar por el nivel de *formación de los padres y madres de los egresados* ya que sirve como uno de los indicadores de capital cultural. Como explica Bourdieu “al definir posibilidades, condiciones de vida o de trabajo completamente diferentes, el origen social es, de todos los determinantes, el único que extiende su influencia a todos los dominios y a todos los niveles de la experiencia de los estudiantes, y en primer lugar sus condiciones de existencia” (Bourdieu y Passeron, 2003, p.26). Así, los padres tienen capitales culturales, sociales y sociales que pueden ser heredados. Como se puede observar en los gráficos a continuación, el *nivel máximo de educación alcanzado por el padre* fue 38,9 % universitario, 38% posgrado, 10,2% educación técnica/ tecnológica, 10,2% secundaria, 20,8% primaria. Por otro lado, el *nivel máximo de educación de la madre* fue 38,2% posgrado, 27,3% universitaria, 18,2% educación técnica profesional, 12% secundaria, 3,6% primaria. Podemos observar que la mayoría tanto los padres como las madres de los egresados tienen formación universitaria y posgrados. En Colombia este dato es particularmente relevante teniendo en cuenta los bajos niveles de alfabetización y de educación del total de la población colombiana.

Máximo nivel educativo alcanzado por el padre  
108 respuestas

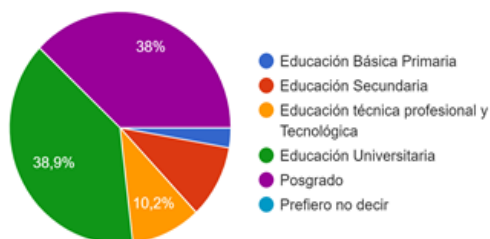


Gráfico 17 Máx. nivel educativo del padre

Máximo nivel educativo alcanzado por la madre  
110 respuestas



Gráfico 18 Máx. nivel educativo de la madre

Es necesario aclarar que de los 112 egresados que completaron la encuesta, solamente 61 registraron información sobre las *profesiones del padre* y 32 acerca de los *cargos*. Por profesiones nos referimos a sus pregrados universitarios o técnicos y, por cargos y ocupaciones a la labor que realizan en su cotidianidad, sea según su profesión o no. A pesar de que los egresados afirmaron que varios de sus padres están ya pensionados, para nosotros fue importante aun así observar el cargo en el que se desempeñaron a lo largo de su vida; esto mismo aplica más adelante para las profesiones, cargos y ocupaciones de las madres.

Con respecto a la profesión de los padres, el 27,8% es decir, (17) de los padres son ingenieros; el 13,1% (8) abogados; el 8,1% corresponde tanto a médicos (5), como a profesores (5); el 4,9% son economistas (3) y administradores (3). Además, arquitectos, sociólogos y biólogos representan cada uno el 3,2% (2 cada uno). Hay varias profesiones que solo se mencionan una vez, éstas representan el 1,6% cada una y a pesar de que no están en el gráfico, las mencionamos a continuación: asegurador, contador, comunicador, enfermero, geólogo, antropólogo, licenciado en electrónica y electricidad, militar, ortodoncista, policía, psicólogo, tecnólogo en sistemas, y veterinario.

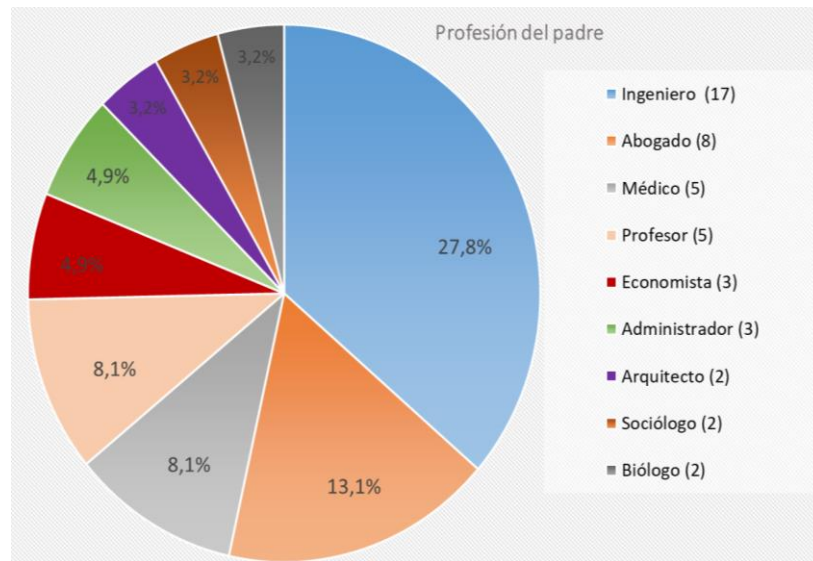


Gráfico 19 Profesión del padre

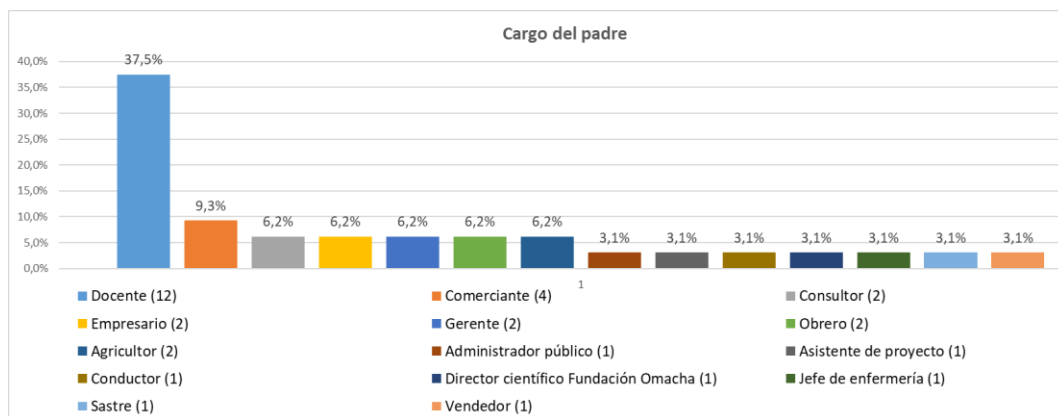


Gráfico 20 Cargo u ocupación del padre

En el gráfico anterior podemos observar que el mayor número de cargos está relacionado con la docencia<sup>60</sup>, siendo (12) docentes<sup>61</sup> los que representan el 37,5% de la muestra, seguidos

<sup>60</sup> Llama la atención que, a pesar de que en profesiones la docencia tenía un total de 5 respuestas en las que no se especificaba si eran profesores particulares, universitarios o de colegio, en los cargos predomina la docencia sobre todos los cargos con 12 respuestas, especificando en qué trabajan. No obstante, en ninguna de las dos categorías se aclara cuáles son los estudios universitarios que tienen los padres que ejercen la docencia.

<sup>61</sup> En la categoría de “Docente” agrupamos: Docente de colegio (4), Docente universitario (4), Docente investigador (1), y, hubo (3) respuestas de “Profesor” en las que no se indica si se refiere a profesor particular, de colegio o universidad, u otros.

por el 9,3% que corresponde a (4) comerciantes. Los (2) consultores<sup>62</sup>, (2) empresarios, (2) gerentes<sup>63</sup> y (2) agricultores representan el 6,2% de la muestra cada uno. Luego encontramos cargos/ocupaciones como Administrador público, Asistente de proyecto, Conductor, Director científico, Jefe de enfermería, Sastre y Vendedor; las cuales se mencionan una sola vez por lo que, corresponden cada una al 3,1% de las respuestas.

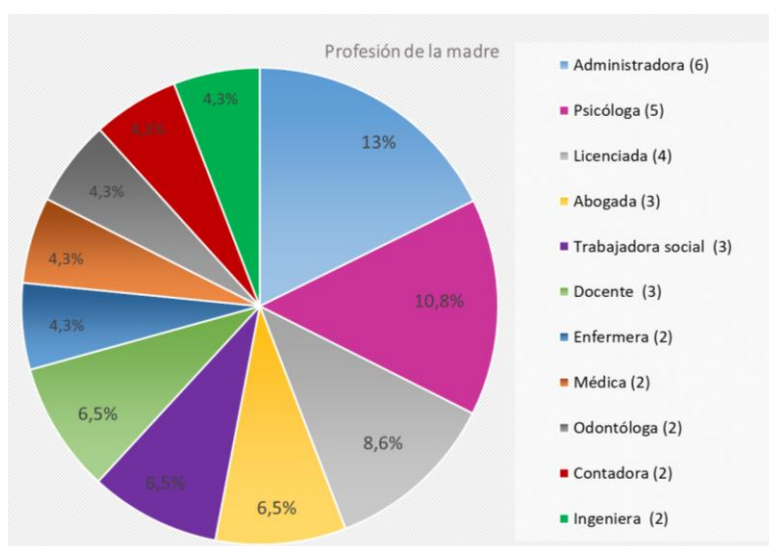


Gráfico 21 Profesión de la madre

De los 112 egresados que completaron la encuesta, solamente 46 de ellos, es decir, el 41% indicaron la profesión de sus madres. Las profesiones más estudiadas por las madres según el gráfico anterior son: (6) Administración<sup>64</sup>, es decir el 13% de la población, (5) Psicología, o sea, el 10,8% y licenciaturas<sup>65</sup> el 8,6% (4). En igual proporción podemos encontrar, por un lado, con el 6,5% de representatividad que Derecho, Trabajo Social y Docencia<sup>66</sup> han sido estudiadas por (3) madres cada una. Por otro lado, enfermería, medicina, odontología, contaduría e ingeniería<sup>67</sup> corresponden al 4,3% cada una siendo (2) madres por cada

<sup>62</sup> Consultor agrupa: Consultor de empresas en innovación empresarial y tecnológica (1), y Consultor Instituto Humboldt (1).

<sup>63</sup> Gerente agrupa: Gerente (1), y Gerente finca de flores (1).

<sup>64</sup> Con respecto a Administración agrupamos las respuestas: Administradora de empresas (4) y Administradora (2). Frente a esta última no se realizó ninguna especificación en el registro de la encuesta.

<sup>65</sup> Con respecto a las licenciaturas agrupamos: (1) Licenciada en Artes escénicas, (1) Licenciada en Ciencias Sociales, (1) Licenciada en educación infantil, y (1) Licenciada en biología.

<sup>66</sup> En Docencia agrupamos todas las respuestas que mencionan esta categoría, pero no indican si se trataba de docencia particulares, en colegios o universidades, ni tampoco las áreas de especialización.

<sup>67</sup> En cuanto a ingeniería (2) agrupamos: Ingeniera agrónoma (1) ingeniera industrial (1).

profesión. Las siguientes profesiones no están en el gráfico, pero son el 2,1% de la población al ser estudiadas cada una por (1) madre. Así, encontramos a una antropóloga, bibliotecóloga, comunicadora, diseñadora, estilista, estudiante de marroquinería, fisioterapeuta, mercadotecnia, pedagoga infantil, politóloga, técnica secretariado y una tecnóloga en comercio de idiomas.

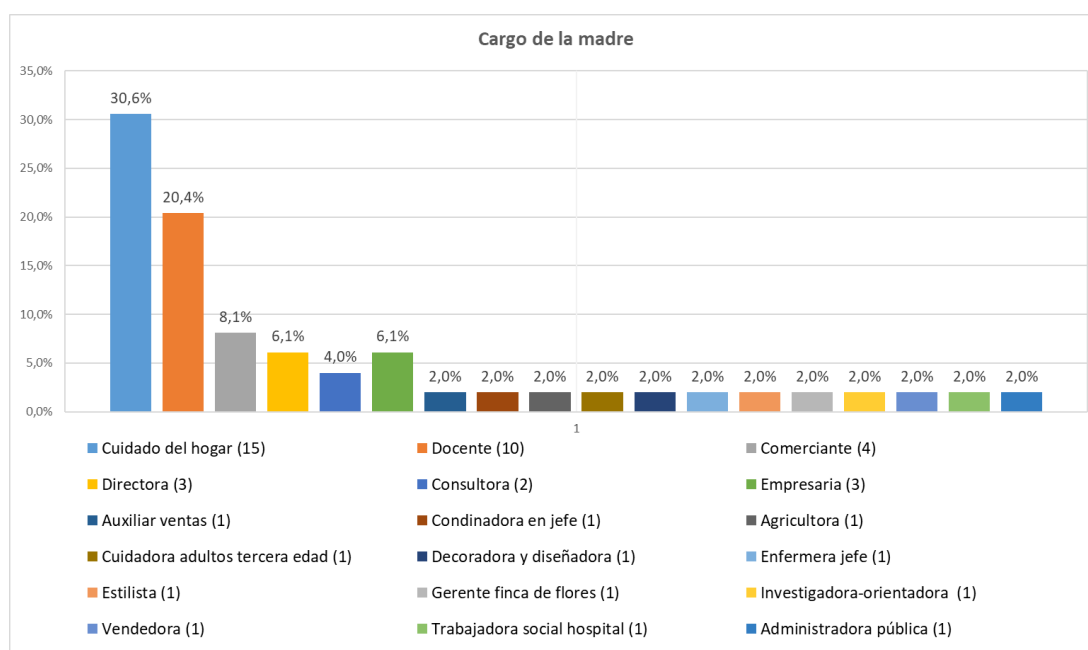


Gráfico 22 Cargo u ocupación de la madre

De los 112 egresados que completaron la encuesta, solamente 49 de ellos, es decir, el 43,7% indicaron la ocupación/cargo de sus madres. Con respecto al cargo u ocupación de la madre, podemos observar en primer lugar el cuidado del hogar con un 30,6% (15), seguido de docente 20,4% (10)<sup>68</sup>, comerciante 8,1% (4), directora 6,1% (3)<sup>69</sup> consultora 4% (2) y empresaria 4% (3). Los cargos que menos se desempeñan, en tanto que encontramos solo una persona por cargo/ocupación, lo cual representa el 2% son: (1) auxiliar de ventas, (1) coordinadora en jefe, (1) agricultora, (1) cuidadora adultos tercera edad, (1) decoradora y diseñadora, (1) enfermera, (1) estilista, (1) gerente finca de flores, (1) investigadora-orientadora, (1) vendedora, (1) trabajadora social hospital y (1) administradora pública.

<sup>68</sup> En Docente se agruparon: (2) profesoras de colegio, (1) docente investigadora, (3) profesora universitaria y (4) docente que no especifican en qué o en dónde desempeñan su labor.

<sup>69</sup> Para directora se agruparon tres opciones: (1) directora de jardín, (1) directora de colegio y (1) directora de empresa.

Llama la atención que, pese a la diversidad de profesiones estudiadas por las madres de los egresados el cargo/ocupación que aparece con más respuestas es el de cuidado del hogar. Según los datos recogidos de las (15) madres que se dedican a esto ninguna posee estudios de posgrado, pero (4) de ellas sí poseen educación universitaria y (5) educación técnica profesional; además, (4) tienen educación secundaria, y (2) educación básica primaria.

A partir de la información obtenida del nivel de estudio, profesión, cargo u ocupación de los padres y madres de los antropólogos egresados de la PUJ, podemos concluir que dentro del espacio social los padres y madres se ubican en una posición privilegiada respecto a la acumulación de capital global. Particularmente destacan los ingenieros, abogados, médicos, profesores y administradores. Estos datos nos muestran que los antropólogos son hijos de sujetos que se enfocaron más hacia las profesiones liberales. El sector al que pertenecen se distingue por la apuesta al capital cultural como se puede ver con los padres y profesiones liberales. Resalta la menor proporción de comerciantes y dueños de industria que valoran más la apropiación de capital económico. Lo anterior lo esquematizamos en el siguiente gráfico retomado del texto *Razones prácticas* de Pierre Bourdieu <sup>70</sup>

---

<sup>70</sup> Este gráfico fue editado y adaptado para mostrar un aproximado de la ubicación social de los padres de antropología. Se tomó como fuente el esquema realizado por Bourdieu en *Razones Prácticas* (1997, p.17). Somos conscientes que Bourdieu realiza este esquema del caso francés, pero encontramos unos paralelismos con el caso colombiano. Sería necesario realizar una investigación del consumo y del espacio social en Colombia. Como aclaración del cuadro, las líneas punteadas indican el límite entre la orientación probable hacia la derecha o hacia la izquierda. Como aclaración entendemos una profesión liberal es aquella cuyo ejercicio supone la existencia de un mercado de servicios que permita al profesional ofrecer habitualmente, por medio de una oficina, de un despacho o de un establecimiento abierto al público, a cambio de una retribución económica, la prestación de un servicio especializado, para cuya ejecución ha recibido formación académica, generalmente universitaria, que le faculta para proceder con independencia técnica, sin sujeción a las órdenes que podría girarle su cliente.



fotografía. El *máximo nivel de formación* 60,7% pregrado, 28,6% maestría, 5,4% diplomado, 4,5% especialización y 0,9% doctorado. Sin embargo, 52,2% manifiesta no estar cursando ninguna formación académica, 25,7% maestría, 9,7% diplomado, 6,2% especialización, 5,3% doctorado y 0,9% pregrado.



Gráfico 24 Nivel de formación de los egresados



Gráfico 25 Tipo de formación académica de los egresados

El país donde más estudian posgrados los egresados es Colombia<sup>71</sup> (28), seguido por España (7), luego Estados Unidos (3), Argentina (3), Francia (3) y Brasil (3). Otros países son Países Bajos (1), México (1), Portugal (1), Alemania (1), Puerto Rico (1), Suecia (1), Inglaterra (1),

<sup>71</sup> En la encuesta 68 personas especificaron el lugar, la temática y la fecha de inicio de sus estudios. Sin embargo, se registraron resultados parciales en cada una de las divisiones.

Australia (1), Italia (1) e Irán (1). Dando un total de 30 internacionales<sup>72</sup>, 28 nacionales<sup>73</sup> y 7 eligiendo desarrollar sus estudios de manera virtual<sup>74</sup>. En términos nacionales predominan los estudios en Bogotá (24), siendo los otros resultados casos aislados en ciudades como Medellín, Cali, Tunja y Chía.

En el mapa a continuación, se pueden observar los países en los cuales los egresados han realizado sus estudios de posgrado. Primero se encuentra una tabla con el nombre del país y la cantidad de egresados que ha estudiado en estos y, en seguida, están subrayados con sombra naranja los países mencionados en la tabla. La intensidad del color aumenta en la medida que es mayor la presencia de egresados.

Países	Colombia	España	Estados Unidos	Argentina	Francia	Brasil	Países Bajos	México	Portugal	Alemania	Puerto Rico	Suecia	Australia	Inglaterra	Italia	Irán
Cantidad de estudiantes de posgrado	28	7	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1

<sup>72</sup> Las universidades internacionales son las siguientes: Alemania Universidad de Stuttgart (1), Argentina Instituto de Altos Estudios Sociales (1), CLACSO (1), FLACSO (1), Australia Universidad de Melbourne (1), Brasil Universidad de Federal do Pará (1), universidad de Federal do Rio Grande do Sul (2), España Universidad Autónoma de Barcelona (1) Universidad Autónoma de Madrid (1) Universidad de Málaga (1) Universidad de Valencia (3) Universidad internacional de Cataluña (1), Estados Unidos Harvard University (1), The New School (1), Universidad de California en Davis (EEUU 1), Francia Universidad Paris I, La Sorbona (1), Universidad Paris X (1), Université Lumière Lyon 2 (1), Inglaterra University of Manchester (1) Irán Universidad Abierta Al-Mustafá (1), Italia Scuola Normale Superiore (1) México Universidad Autónoma Metropolitana (1) Universidad Nacional Autónoma de México (1), Países Bajos University of Antwerp (1), Universidad de Ámsterdam (1), Suecia Universidad de Linkoping (1), Portugal Universidade da Beira Interior (1) y Puerto Rico Universidad de Puerto Rico (1).

<sup>73</sup> La universidades nacionales son: Pontificia Universidad Javeriana (9), Universidad Nacional de Colombia (7), Universidad de los Andes (2), Universidad de la Sabana (1), Universidad Pedagógica Nacional (1) Universidad Libre (1) Universidad Externado (1), Universidad de Antioquia (1) Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano (1) Universidad de Boyacá (1) Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud (1) Escuela huytaca (1) Escuela Superior de Administración Pública (1) Universidad Santo Tomás (1).

<sup>74</sup> Virtuales: Formato Educativo (1), Kalú Institute (1), Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación, SENA (1), Universidad Internacional de Valencia (2) Universidad Nacional Abierta y a Distancia (2).



Mapa 7 Distribución de estudios superiores de los egresados de antropología por países

En términos temporales los egresados que contestaron la encuesta empezaron su proyecto de estudios superiores en el 2012 y 2013, habiendo 3 por cada año. Luego desciende el enrolamiento en el 2014 y 2015 a 1 por cada año. Luego de estos años se puede apreciar una tendencia ascendente, en el 2016 empiezan 4, en el 2017 inician 9, luego en el 2018 se enrolan 9, posteriormente en el 2019 se alistan 11, y finalmente en el 2020 se evidencian 19. Es importante notar que en el 2021 solo hay 4, esto se debe a que es el inicio de año, pero siguiendo la proyección se espera que este número siga aumentando. Estos datos se pueden observar en el siguiente gráfico.



Gráfico 26 Cantidad de estudiantes por fecha de inicio de estudios superiores

Respecto a las temáticas realizamos una división de tres tipos: Antropología, Formación disciplinar en ciencias sociales, artes y filosofía; y Formación interdisciplinar y otros. De esta forma (14) han estudiado posgrados nombrados como *Antropología*, antropología social, Sociología y Antropología de las Políticas Públicas, Antropología social y política, Antropología de Orientación Pública y Antropología de la Danza y Patrimonio Cultural. En *formación disciplinar* (20) podemos encontrar una heterogeneidad como publicidad, geografía, periodismo, museología, educación, Infancia y adolescencia, paz, criminología, ciencias políticas, sociología, Filosofía, métodos y técnicas de investigación, lactancia, Salud Pública, cine, fotografía, Gestión administrativa, gerencia social, comunicación social y bioética. En *formación interdisciplinar* (40) encontramos, desarrollo local, economía política del medio ambiente, urbanismo, educación para el desarrollo, política social, política pública, investigación de mercados, atención psicosocial, derechos humanos, gestión cultural. En esta misma categoría encontramos diferentes tipos de estudios como: latinoamericanos, de género, del desarrollo, sociales, culturales islámicos y críticos sobre las migraciones.

Es importante mencionar que algunos de los egresados que han estudiado posgrados a nivel nacional o internacional, han estado financiados con becas, por apoyo económico de sus familias, con créditos bancarios o del Icetex y otros, se han costeadado sus propios estudios. Es interesante observar que los antropólogos han estado interesados en realizar sus estudios en el exterior, así como algunos también han adquirido experiencia laboral en otros países.

Sin embargo, a pesar de la internacionalización de los egresados, en las entrevistas algunos nos compartieron las dificultades que han tenido con respecto a los procesos para estudiar o trabajar fuera del país. Esto porque afirmaban que en la universidad no adquirirían estos conocimientos y, en ocasiones eran estigmatizados por expresar su deseo por estudiar fuera de Colombia. En consecuencia, resaltan la importancia de que desde el pregrado se informe sobre dónde buscar becas y cómo aplicar, qué tipo de posgrados realizar de acuerdo con las proyecciones de la trayectoria profesional de cada egresado, etc.

En síntesis, este primer acercamiento al perfil sociodemográfico de los egresados, la trayectoria profesional de sus padres y madres y, los niveles educativos de los antropólogos nos permitieron conocer los espacios sociales en los que se ubican los egresados. Su perfil sociodemográfico, dio cuenta de sus condiciones materiales de existencia; la trayectoria

profesional de sus padres y madres nos posibilita comprender el capital cultural heredado; y, los niveles educativos de los antropólogos, nos mostraron sus condiciones de posibilidad frente al estudio de otras lenguas, pregrados y posgrados y, la oportunidad de pensarse internacionalmente.

Estos datos son fundamentales para la investigación puesto que, comprender los usos sociales de la antropología y los antropólogos pasa por entender que estos usos, por parte de antropólogos o no antropólogos, están determinados por las posiciones que ocupan los egresados en el campo laboral y, a su vez, estas posiciones han sido producto de sus trayectorias de vida y condiciones de posibilidad. En consecuencia, si quisiéramos hablar de los usos sociales de la antropología y los antropólogos a nivel nacional sería necesario realizar una investigación como ésta en cada universidad que tiene el pregrado en antropología en Colombia, debido a que no podemos homogeneizar las trayectorias de los sujetos y menos sus proyecciones a nivel personal y profesional.

### 3.2 Experiencia laboral, búsqueda de empleo y cargos desempeñados

En este apartado, haremos referencia al tiempo de experiencia laboral de los egresados, los procedimientos y estrategias en la búsqueda de empleo y también, los cargos que han ocupado en el campo laboral. Daremos a conocer cuánta experiencia tienen los egresados después del grado, qué tipo de experiencia tienen, cuánto tiempo han estado desempleados, cómo han buscado empleo y a través de qué lo han conseguido; también en qué cargos se han desempeñado y qué los caracteriza. Lo anterior porque nos parece fundamental en este punto, comprender los datos arrojados por la encuesta en articulación con las experiencias compartidas por algunos egresados en las entrevistas.

Frente al *tiempo de experiencia profesional total* (después del grado) los egresados manifestaron que 8,8% tiene ninguna experiencia, 13,3% menos de seis meses, 11,5% entre 6 meses y menos de un año, 8,8% entre 1 año y menos de 2, 22,1% entre dos años y menos de 4, 18,6% entre 4 y 6 años; y el 16,8% afirmaron tener más 6 años de experiencia. Aquí nos referimos en general al tiempo en cualquier tipo de experiencia profesional (remunerada o no remunerada económicamente) que hayan adquirido desde que se graduaron del pregrado. Esto porque varios antropólogos han invertido tiempo en colectivos, grupos de

investigación, semilleros, sindicatos, voluntariados, prácticas y en otro tipo de oficios a veces relacionados o no con la antropología, a parte de sus trabajos formales.

Debido a que la experiencia laboral no es igual a la experiencia en trabajos de antropología, se consultó desde *el punto de vista de los participantes* cuánto tiempo de experiencia tenían *en cargos relacionados en antropología* y cuánto tiempo tenían *en posiciones que consideraban no relacionadas con antropología*. Así podemos ver que el 17% considera no tener experiencia en antropología, 13,4% menos de 6 meses, 8,9% entre 6 meses y menos de 1 año, 14,3 entre 1 año y menos de 2 años, entre 2 años y menos de 4 años, 12,5% entre 4 años y menos de 6 años y 13,4% afirman tener más de 6 años.

Desde su punto de vista, ¿cuánto tiempo de experiencia profesional tiene en cargos relacionados con antropología (después del grado)?

112 respuestas



Gráfico 27 Tiempo de experiencia profesional en cargos relacionados con la antropología

En contraposición podemos ver que respecto a las posiciones que consideran no estar relacionadas con antropología 19,6% no tienen ninguna experiencia, 21,4% menos de 6 meses, 19,6 entre 6 meses y 1 año, 12,5% entre 1 año y menos de 2 años, 11,6% entre 2 años y menos de 4 años, 11,6% entre 4 años y menos 6 años; y finalmente 3,6% más de 6 años.

Desde su punto de vista, ¿cuánto tiempo de experiencia profesional tiene en cargos NO relacionados con antropología (después del grado)?

112 respuestas

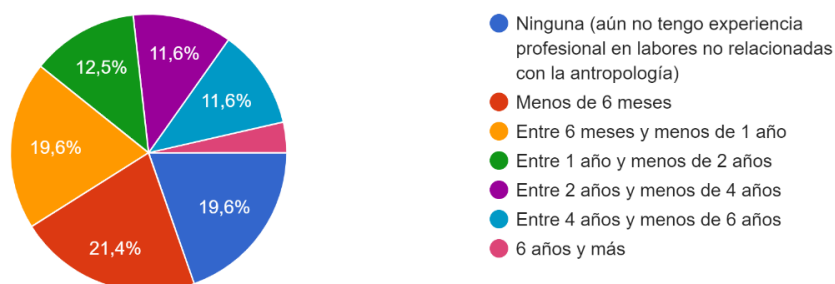


Gráfico 28 Tiempo de experiencia profesional en cargos NO relacionados con la antropología

Conocer el tiempo de experiencia en trabajos relacionados o no con la antropología, nos puede dar cuenta de la coyuntura a partir de la cual se desempeñaron en un determinado lugar. Además, la experiencia que han adquirido en otras áreas o sectores también puede hablarnos de sus condiciones de posibilidad en el campo laboral. El tiempo total que dedican a estas actividades determina sus formas de vida. Lo anterior se puede ejemplificar con la experiencia de un egresado que ante la inestabilidad laboral en su área de experticia y por la situación de pandemia desempeñaba varias labores no relacionadas con la antropología a la vez.

Si pues ocasionalmente hago como comercialización de algunos productos, entiéndase por ejemplo un pequeño emprendimiento que tenemos con mi esposa que es de repostería. (...) Eso y también en ocasiones emm hago como ofrecimiento de algunos artículos para mascotas que también es un emprendimiento que tiene una cuñada entonces eso es lo que estoy haciendo como adicional a lo de Uber en esta época. (F, enero, 2021, comunicación personal)

Es muy importante resaltar la coyuntura actual de pandemia por el COVID 19 ya que, las oportunidades de trabajo, las posibilidades de ejercer la profesión, las funciones a realizar, los tipos de contratación, entre otros aspectos se han modificado debido a los recortes presupuestales y de personal en algunas instituciones, al cambio a modalidades virtuales o de alternancia, a la suspensión de contratos, entre otros aspectos que han hecho que los egresados busquen alternativas de subsistencia y en búsqueda de una estabilidad económica.

Esto gracias a que varios tienen responsabilidades que cumplir como pago de servicios, arriendos, deudas de estudio y familias que mantener, asuntos que a pesar de la pandemia o el desempleo siguen siendo una prioridad que tiene que ser atendida.

De forma muy similar preguntamos por los períodos de desempleo. Así, con respecto a *periodos continuos más largos sin empleo* el 19,5% nunca ha estado en desempleo, 39,8% menos de 6 meses, 21,2% entre 6 meses y menos de 1 año, 15% entre 1 año y menos de 2 años, 4,4% entre 2 años y 4 años, no se reportaron resultados con periodos mayores continuos de desempleo. El *tiempo total de desempleo* 19,5% manifestaron nunca haber estado en desempleo, 29,2% menos de 6 meses, 23,9% entre 6 meses y menos de 1 año, 16,8% entre 1 año y menos de 2 años, 8,8% entre 2 años y menos de 4 años; 8,8% entre 2 años y menos de 4 años, finalmente 1,8% entre 4 años y menos de 6 años. No se reportaron resultados con periodos superiores de desempleo.

Periodo continuo más largo de desempleo (después del grado)  
113 respuestas



Gráfico 29 Periodo continuo más largo de desempleo

Tiempo total de desempleo (sume todos los intervalos de desempleo después del grado)

113 respuestas

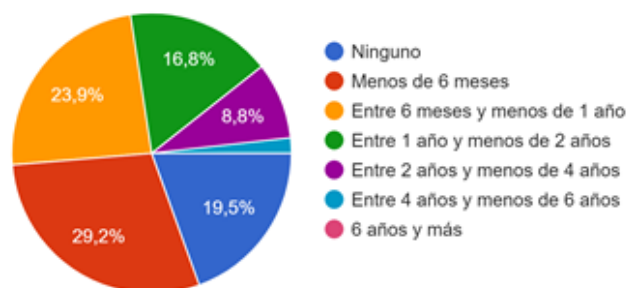


Gráfico 30 Tiempo total de desempleo

La pregunta por el tiempo sin empleo es fundamental, puesto que algunos egresados afirmaron encontrarse con un panorama de inestabilidad laboral. Esto ocurre principalmente por dos factores, por un lado, como lo veremos más adelante, el tipo de contratación para los antropólogos más común es por prestación de servicios lo cual implica que cada cierto tiempo los profesionales tienen que emprender la búsqueda de empleo una vez más; y, por otro lado, el desconocimiento sobre los cargos que pueden ocupar y las instituciones en las que podrían ejercer aumentan los tiempos de desempleo.

Lo que yo veo como todo el tiempo es más como contratos por prestación de servicios, o a término definido, pero pues no sé 4 meses, 3 meses que yo digo, juepucha vivir de contrato en contrato cada 3 meses debe ser agotador, debe ser desgastante, como bueno me toca ahorrar plata estos tres meses porque de pronto me vuelvo a quedar sin trabajo 2 meses, 3 meses, 4 meses ¿pues sí? no se sabe. (K, enero 2021, comunicación personal)

Lo que te digo esa incertidumbre de saber que ya se acerca la fecha de culminación del contrato, es de nuevo como esa búsqueda laboral de a donde puedo mandar la hoja de vida, a quien puedo consultar etcétera, entonces como ese tema de preocupación, angustia. Ya no lo veo algo así tan angustiante como, pero si es algo que le empieza a rondar a uno por la cabeza para empezar a buscar esa nueva oportunidad laboral y también el sostén económico para el hogar. (F, enero 2021, comunicación personal)

Aun así, llama también la atención que, como se puede observar en los gráficos anteriores, el 19,5% de la población afirmaron nunca haber experimentado el desempleo. Esto se puede deber a que, algunos egresados fueron contratados en los lugares en los que realizaron la práctica académica exigida por la universidad, otros habían estado en monitorias académicas, formando parte de semilleros, o como asistentes de investigación con profesores del Departamento de Antropología y algunos otros, por determinadas circunstancias habían conseguido trabajo poco antes de graduarse.

Yo me vinculé a este trabajo porque durante la carrera hice parte de un semillero que es de derecho laboral y seguridad social de la Facultad de Derecho. Me vinculé ahí porque hubo una convocatoria cuando yo hice mi tiempo de prácticas de parte de este

semillero para realizar un proyecto. Yo me vinculé desde ahí, yo opté por otras prácticas, pero desde ese momento me vinculé al semillero y pues he estado trabajando en distintos proyectos con ellos. (J, enero 2020, comunicación personal)

Siguiendo esa misma línea, buscamos comprender los mecanismos a través de los cuales se busca empleo. Así, comprendemos que existe una diferencia entre formas de *buscar empleo* y las maneras en que se ha *conseguido empleo*. Esta oposición es fundamental, en tanto que la búsqueda de empleo involucra todos los mecanismos posibles que el egresado utiliza para conseguir empleo, mientras que el empleo conseguido muestra el éxito de alguno de estos procedimientos. Los resultados arrojaron que el 68,1% acude a amigos para buscar empleo, luego 61,1% redes sociales, 56,6% aplicaciones de empleo, 52,2 %bolsas de empleo, 52,2% familiares, 46,9% otros colegas, 38,9% a colegas javerianos, 33,6% profesores, 25,7% con su práctica profesional, 20,4% en clasificados y con proporciones del 0,9 respectivamente no han buscado empleo y ex colegas de trabajo.

En su caso personal, ¿cuáles han sido las formas en las que ha BUSCADO empleo? (Puede marcar varias opciones)  
113 respuestas

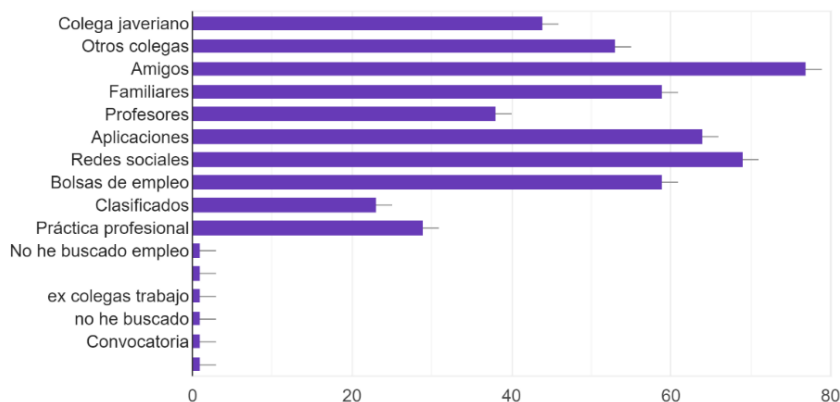


Gráfico 31 Formas como ha BUSCADO empleo

En contraste con estos resultados, los egresados contestaron haber conseguido trabajo 54,1%, a través de amigos, 26,6% con sus profesores, 24,8% sus familiares, 23,9% otros colegas, 22,9% con redes sociales, 22,9% con aplicaciones de empleo, 22% con un colega javeriano, 17,4% con la práctica profesional, 11,9% bolsas de empleo y 5,4 con clasificados. También se evidenciaron resultados con un 0,9% respectivamente como la búsqueda a través de la

página web de la javeriana, ir a presentar personalmente la hoja de vida y ex colegas del trabajo.

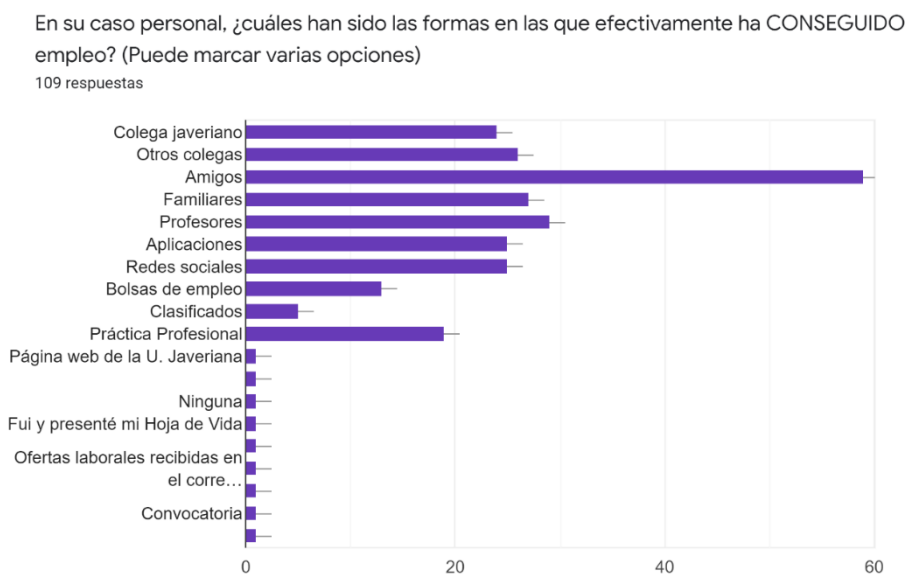


Gráfico 32 Formas cómo ha CONSEGUIDO empleo

Con respecto a la búsqueda de empleo, algunos egresados comentaban que volvían a la universidad y le pedían asesoría a los profesores, pero se llevaban la sorpresa de que los mismos profesores de la PUJ desconocen en qué se desempeñan los antropólogos en el mercado laboral, otros pedían consejo y recomendación a conocidos, familiares y amigos y, también muchos de ellos creaban perfiles en plataformas de empleo como LinkedIn, CompuTrabajo, Elempleo, entre otras, se unían grupos que ofertan trabajos por medio de redes sociales como Facebook, Instagram, WhatsApp y Telegram. No obstante, llama la atención que, aunque estos eran los medios por los cuales los egresados han *buscado* trabajo, las formas como efectivamente lo *conseguían* en su mayoría era por medio de recomendaciones de amigos y familiares.

A continuación, observaremos, por un lado, la experiencia de una egresada creó un grupo en WhatsApp y Telegram con el objetivo de establecer un medio por el cual se compartan ofertas laborales a profesionales de las ciencias sociales, esto ante el desconocimiento de los antropólogos sobre en qué lugares o cargos podrían aplicar.

Con Juli tenemos unos grupos de WA y de Telegram en los que compartimos ofertas de trabajo para personas de ciencias sociales, eso de desbordó y ahora hay como todo tipo de ofertas, pero en principio la base de ese grupo era eso, como compartir ofertas de trabajo para personas de nuestras áreas, ciencias sociales, humanidades y ese tipo de cosas. (...) Como también pensando en agilizar, como en ayudar a las personas más cercanas porque en principio era un grupo de WA, uno por lo general WA con personas más cercanas, luego obviamente se creció mucho cuando yo ya estaba adentro administrando el grupo y... pues el año pasado como en octubre ya teníamos como 256 personas y pues WA no nos dejaba meter más gente, entonces nos tocó como pensar, como no marica creemos otra cosa, que se pueda compartir, que tenga un acceso más libre, que se pueda compartir un link o algo así y creamos el Telegram como precisamente para dinamizar el tema más.

Por otro lado, nos encontramos también con la experiencia de dos egresados que consiguieron trabajo gracias a sus conexiones con familiares y conocidos. Varios de los egresados entrevistados afirmaron haber conseguido diversos trabajos gracias a conocidos, amigos y familiares. Ya sea porque publicaban ofertas laborales en redes sociales, porque los contactaban directamente, porque los recomendaba otra persona, porque sabían que trabajaban en instituciones de su interés, o en su defecto dónde sabían que podría trabajar un antropólogo.

Bueno, porque yo tengo un primo que en esa época estaba estudiando cine y la ONG lo contrató para venir a Colombia para hacer este documental y él necesitaba también una asistente y yo fui con él a hacer este documental. (I, enero 2021, comunicación personal)

En un congreso de antropología, conocí un mancito que tenía esa empresa en Medellín el man se hizo fue amigo de mis amigas... el man me busco a mí como para un trabajo por contrato. Hable con el man un día, borrachos, tomando, de la tesis y después me llamó y me dijo que tenía, pues yo no sabía que el man era dueño de una empresa. (D, enero 2021, comunicación personal)

Los egresados manifiestan que el 30,1% actualmente tienen más de un empleo mientras que el 69,9% tienen solo uno. En el estudio comprendemos que existe una diferencia entre estar en desempleo y buscar empleo, no todas las personas que están en desempleo lo buscan, mientras que no todos los que lo buscan están en desempleo. Esto es particularmente importante, cuando se tiene presente que incluso mientras se está en un cargo se puede estar buscando otra oportunidad laboral. De esta forma, 16,4% afirma nunca haber buscado empleo, 36,4% solo ha buscado menos de 6 meses, 21,8% entre 6 meses y menos de 1 año, 16,4% entre 1 año y menos de 2 años, 4,5% entre 2 años y menos de 4 años, 3,6% entre 4 años y menos de 6 años y finalmente 0,9% ha estado buscando empleo por más de 6 años.



Gráfico 33 Tiempo total buscando empleo

El tiempo que los egresados han invertido buscando empleo puede variar de acuerdo con sus intereses y condiciones de existencia. Hubo egresados que nos manifestaron haber invertido poco tiempo en la búsqueda de empleo ya que, estaban más concentrados en sus estudios y tenían como mantenerse económicamente; mientras que otros expresaron haber invertido mucho tiempo en la búsqueda de empleo debido a la inestabilidad laboral, el desempleo, la presión familiar, las necesidades económicas y de subsistencia, el desconocimiento sobre las dinámicas burocráticas, entre otros aspectos. Por ejemplo, a veces la urgencia por conseguir trabajo responde a presiones de sí mismos y por parte de sus familias. Como afirmaba una egresada

Ehh y bueno yo me graduó de antropología y como después de 2 años más o menos, mi mamá comienza a preguntarme mucho como bueno qué vas a hacer con, pues

cómo con tú vida. O sea, ya te graduaste, pero qué más vas a hacer. (C, enero 2021, comunicación personal)

No obstante, varios de los antropólogos concuerdan con que los aprendizajes adquiridos en antropología no son suficientes para su eficaz desempeño en los espacios laborales, especialmente porque se deja de lado, por una parte, las dinámicas burocráticas que atraviesan y definen todo empleo y, por otra parte, no se les enseña a desarrollar otras habilidades a parte de la investigativa para desenvolverse en diversos sectores. De manera que, la búsqueda de empleo se puede extender en el tiempo mientras aprenden alternativas y estrategias para buscar empleo. Lo anterior se puede evidenciar en las siguientes citas:

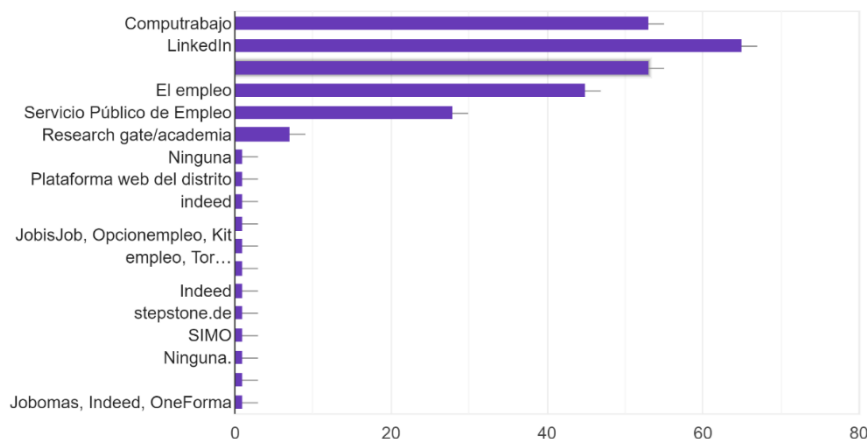
La formación es muy académica, academizante más que académica. O sea, es académica como todo lo que tiene que ser en la universidad, pero es academizante entonces, ehh muchos estudiantes salen y realmente que apliquen todo lo que aprendieron no. Ehh y entran a unos mundos supremamente administrativos, supremamente formales, o más bien formalistas dónde el trabajo derivado desde luego lo que sabe hacer un antropólogo, que es ir a ver un contexto, analizar las condiciones y dinámicas propias de un contexto y las lógicas propias de ese contexto, además de eso tienes que llenar una tabla de contenido y rendir unos informes en Excel. (M, enero 2021, comunicación personal)

A uno le forman excelente como antropólogo, pero jamás como empleado, o como... sí, como un empleado. Entonces, nunca te enseñan cómo carajos pasar una hoja de vida, no te enseñan a cómo actuar dentro de una entrevista, pese a que tú estudias los seres humanos, no te enseñan cómo... cómo eh... actuar eh... frente a un campo laboral. (N, enero 2021, comunicación personal)

También indagamos por las *aplicaciones y páginas web que utilizan los egresados para buscar empleo*. En este sentido, identificamos que el 73,9 % es LinkedIn, 60,2 CompuTrabajo, 60,2 Facebook y otras redes sociales, 51,1% Elempleo, 31,8% servicio público de empleo, 8% Research gate o Academia.com y con 1,1% buscan a través de ninguna, la plataforma web del distrito, indeed, jobsrapido, opciónempleo, stepstone.de y la bolsa de empleo del SENA.

En caso de utilizar aplicaciones, ¿cuáles de las siguientes ha utilizado para buscar empleo? (Puede marcar varias opciones)

88 respuestas



*Gráfico 34 Aplicaciones para buscar empleo*

La relación con las plataformas de empleo es diversa. Así como hay unos egresados que comentan tener perfiles creados en varias de éstas otros mencionan que, aunque tienen perfiles no han buscado nunca trabajo por ahí, o permanecen buscándolo, pero no han conseguido empleo sino por otros medios, mientras que otros sostienen que no conocen ni siquiera de las plataformas de empleo que existen o que, aunque las han escuchado mencionar no han tenido la necesidad de crear perfiles en éstas ya que, han conseguido empleo utilizando otros recursos.

Yo tengo mi hoja de vida en Eempleo y en CompuTrabajo, en LinkedIn tengo, pero la verdad nunca he buscado trabajo por ahí. Ehh no sé ni por qué lo tengo, pero ahí tengo LinkedIn, pero por ahí no busco trabajo, como que tal vez esperé en algún momento encontrar trabajo por ahí, pero no he encontrado. Por Eempleo he buscado y he encontrado (...) Yo creo que he aplicado por ahí a unas cincuenta tal vez. O sea, no creo que sean como innumerables. (I, enero 2021, comunicación personal)

La relación entre las plataformas de empleo y los profesionales no sólo ocurre a nivel nacional, sino también internacional. Esto es fundamental ya que, nos permite ver que el panorama de algunos de los egresados traspasa las fronteras nacionales. Por un lado, algunos en los buscadores de empleo colocan cargos y palabras clave en inglés, por lo que pueden encontrar ofertas de empresas internacionales asentadas en Colombia, o que trabajan de

forma remota. Por otro lado, algunos de los que están en el exterior tienen perfiles en las plataformas de empleo del país en el que se encuentran. Un factor común entre las plataformas es que muchas veces los profesionales tienen que adaptarse al cargo o a las funciones, más allá de que las vacantes estén dirigidas directamente a antropólogos. Más adelante profundizaremos en las plataformas de empleo.

En Francia hay varias que son un poco dirigidas a las ciencias sociales, entonces ahí es más común, entre comillas más fácil, encontrar ofertas laborales, más relacionadas con el campo. De hecho, sobre migración hay un montón de ofertas. (...) Yo busco trabajo relacionado con los temas sobre los que he trabajado durante mi trayectoria académica. Pero en Europa, o para ser más específica en España y Francia es un poco más complicado porque allí nunca te dicen: “estamos buscando antropólogo”. Entonces siempre dicen: “estamos buscando un trabajador social o...” Se me olvidó la palabra, están buscando otros perfiles que no son necesariamente antropólogos. Entonces siempre uno tiene que acomodarse (I, enero 2021, comunicación personal)

A pesar del desconocimiento sobre las dinámicas del mercado laboral, los antropólogos han aprendido y puesto en práctica ciertas estrategias en los procesos de búsqueda de empleo. A parte de crear perfiles en plataformas de empleo, han empleado estrategias con respecto a la organización de las hojas de vida, realización de estudios de posgrado, cartas de motivación, pruebas técnicas, entre otras acciones por las que son evaluados y juzgados los antropólogos en el campo laboral. Todas estas acciones realizadas por los egresados han sido una especie de prueba y error y también, gracias a las charlas cotidianas con sus compañeros de universidad, amigos y familiares.

Los egresados nos manifestaron que entre las estrategias aprendidas se encuentra la creación de perfiles en plataformas de empleo, unirse a grupos privados por redes sociales, crear redes de contactos, contactar a los de recursos humanos de las instituciones de su interés, seguir hashtags como #opentowork o #trabajosihay en LinkedIn, estar pendientes de convocatorias, realizar cursos virtuales en relación con las áreas en las que les gustaría desempeñarse, empezar estudios de posgrado como maestrías, entre otros.

Buscaba por internet el organigrama, todas las entidades tienen un organigrama y el contacto, entonces él me decía haga eso, busqué las personas de talento humano y envíele las hojas de vida. (L, enero 2021, comunicación personal)

Con respecto a las hojas de vida hubo diversas respuestas. Algunos profesionales afirman tener solamente una hoja de vida que iban actualizando con el tiempo, otros afirmaron tener varias hojas de vida en las que resaltan determinado tipo de experiencia dependiendo del cargo al que aplicaban, algunos más mencionaron también tener las hojas de vida en otros idiomas para aplicar a trabajos en el exterior y también a becas de estudio que generalmente reciben todo el papeleo en inglés. Sin embargo, también resaltaron el hecho de que en las hojas de vida no sólo es importante el contenido, sino también cómo éste es presentado.

Yo no he cambiado mucho mi hoja de vida. Mi hermana me enseñó a hacer la hoja de vida, ella me dijo “cuando usted va a postularse a un trabajo y una persona va a mirar su hoja de vida lo que principalmente debe usted poner es sus destrezas, para que esa persona se intrigue en la experiencia que usted ha tenido y en su carrera (...) ponga todo, pero bien puesto”. Fue como, y visualmente atractivo, entonces lo que yo hice fue valerme de las herramientas de Word y diseñar una hoja de vida que fuera atractiva, que no sea como el texto ahí todo estático y todo negro y todo lúgubre, entonces solo he hecho una hoja de vida y la he ido actualizando según la experiencia laboral que he tenido (L, enero 2021, comunicación personal)

Sobre las cartas de motivación y la presentación de entrevistas, los profesionales afirmaron haber tenido que buscar por internet plantillas sobre cómo hacer cartas de motivación y, ver videos en los que aconsejan que contestar a preguntas que comúnmente hacen en las entrevistas; los cuales han sido estrategias utilizadas para solventar el desconocimiento ante estos procesos.

La gente mira hojas de vida, experiencias laborales y como entidades donde uno ha trabajado, no miran tanto los saberes, miran como quien te recomienda, donde trabajaste y listo, te reciben, es eso, una posibilidad grande que por nombre se abran nuevos espacios, pues pienso yo. (H, enero 2021, comunicación personal)

Frente a todo lo anterior, es importante resaltar que las hojas de vida, cartas de motivación, presentación de entrevistas y pruebas técnicas son documentos y procesos que tienen una doble apreciación. Por un lado, está la perspectiva que los profesionales colocan sobre estos, es decir, lo que consideran es pertinente o estratégico resaltar, mencionar o enfatizar y, por otro lado, nos encontramos con la mirada de aquellos que evalúan estos documentos y procesos. Así el profesional cuando está preparando alguno de estos sería importante que se preguntara asimismo ¿Qué es lo que observan en las hojas de vida? ¿Qué buscan con las cartas de motivación? ¿Cuál es el sentido de las preguntas que me hacen en las entrevistas? ¿por qué en las pruebas técnicas me hacen preguntas de pensamiento lógico e idiomas? y en función de eso adaptar su perfil al cargo de su interés.

En otro orden de ideas, una de las formas más precisas de conocer los usos sociales de los antropólogos y la antropología es haciendo un acercamiento a *los cargos* en los que han tenido la oportunidad de ejercer su profesión. Para poder analizar esta información agrupamos los cargos en seis categorías analíticas, creadas por nosotros a partir del principal descriptor que caracteriza cada cargo. Sin embargo, afirmamos que unas no son excluyentes de las otras. Como se puede observar en el gráfico a continuación, de los 278 trabajos que los 112 egresados encuestados indicaron en la encuesta haber tenido desde su graduación del pregrado hasta finales del 2020, 165 los agrupamos en la categoría de Trabajo técnico, 32 en Docente, 29 en Otros, 24 en trabajo con comunidades, 18 en rango jerárquico y 10 en practicante.

Cantidad y porcentaje de cargos agrupados en cada categoría

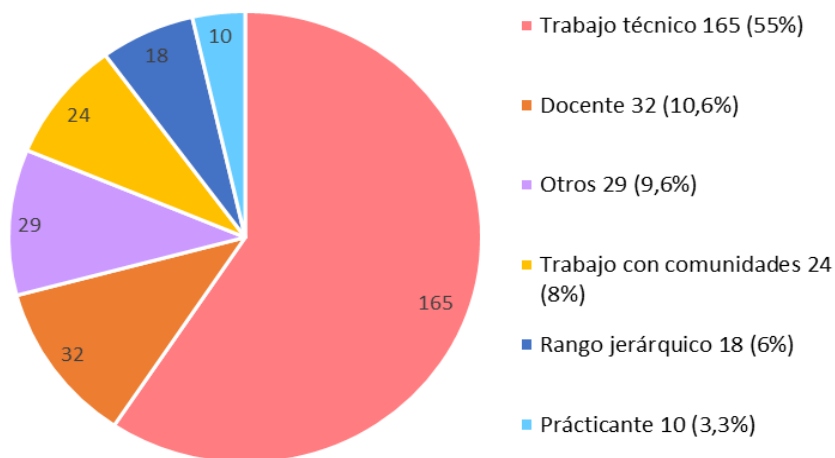


Gráfico 35 Cantidad de cargos agrupados según categoría analítica

En *Trabajo técnico*, agrupamos actividades técnicas o implementación de metodologías por parte del profesional en antropología. Respecto al trabajo técnico podemos ver que el cargo “investigador” es el que más desempeñan los egresados, seguido por asistencia técnica y de investigación, luego analista, también encontramos cargos como antropólogo y consultor. Otros cargos con menor incidencia están: medios audiovisuales, oficial de campo, asesor, guía, asesor de proyectos, corrector de estilo, freelancer, diseñadora institucional, editor, diseñadora editorial y documentadora.

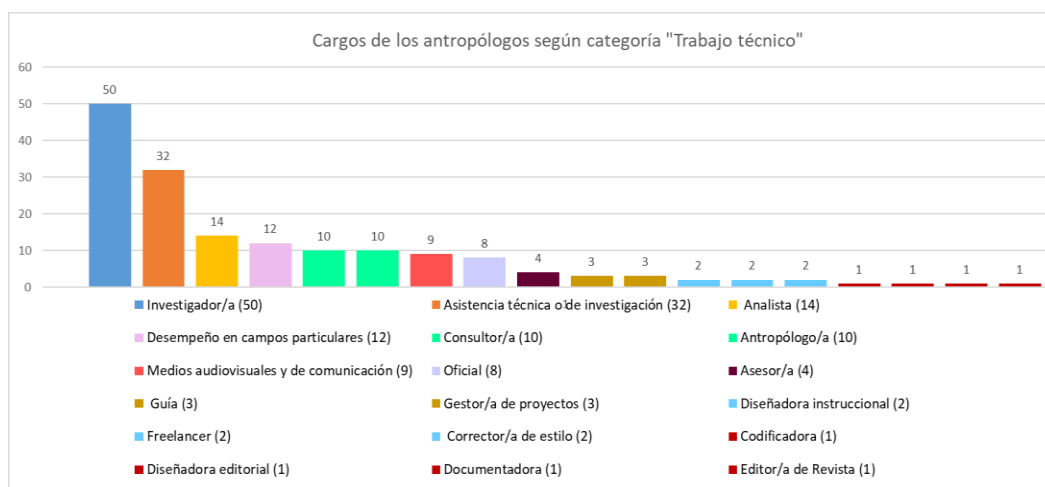


Gráfico 36 Cargos en la categoría de “Trabajo técnico”

Es importante mencionar que sobre estos espacios que denominamos trabajos técnicos los egresados nos expresaron que, contrario a lo que se cree en el pregrado, que los antropólogos están en el mercado para hacer investigación primordialmente, es muy común que sean buscados para realizar correcciones de estilo, búsquedas bibliográficas, estados del arte, registros de campo, sistematización de documentos, transcripción de entrevistas, diseño de herramientas de análisis, revisar redacción, hacer bitácoras, entre otras actividades que no son secundarias, sino que son una de las razones principales por las cuales son contratados.

En las entrevistas algunos egresados nos manifestaron cómo en el proceso de adquirir experiencia profesional se han encontrado con escenarios muy distintos a los que se les planteaban en el pregrado, en dónde requieren de ellos trabajos muy precisos de implementación de técnicas y herramientas de sistematización y análisis principalmente. Esto

ha implicado no sólo que conozcan cuáles son los usos de su saber en el mercado laboral, sino también les ha permitido repensar su trayectoria profesional con respecto a los estudios y trabajos que quisieran seguir. Al respecto, una egresada comentaba

Cuando me gradúe pensé en una maestría en ciencia política o en algo sobre género o algo así. Pero que, ya que salí y ha pasado el tiempo, he pensado también en hacer una especialización en Gestión de proyectos o algo así súper operacional. Porque creo que también es necesario para el trabajo que quiero hacer, pero también como porque sí siento que la carrera de antropología fue muy poco aterrizada en el sentido de lo útil que es para hacer, en general para hacer cualquier cosa. Como que siento que por eso mismo las herramientas que más piden o que más se usan son las que nos dieron prácticas, como de escribir, de corregir, de buscar bibliografía. Compañeras que conozco también es esto, un poco de buscar bibliografía y de cómo manejar información. Entonces sí siento que por eso mismo... Sí, como que eso fue lo que nos enseñaron que se puede hacer, que se puede como trabajar, trabajar de verdad, por eso mismo es lo que más se encuentra en la vida profesional. (A, enero 2021, comunicación personal)

En *Trabajo con comunidades*, se consideran aquellas que adquieren su cualidad en la relación con las comunidades con que se va a trabajar. En éste hay cargos como profesionales psicosociales, profesionales sociales, profesionales misionales y coach de innovación social. Frente a este tipo de trabajos con otras poblaciones no es tan frecuente que el cargo en el que se desempeñan los egresados gire en torno a la población con la que trabajan, sino que aun así están más enfocados en las actividades de recolección, sistematización y análisis de datos que van a realizar. Por las dinámicas de la división social del trabajo, en algunos casos, el contacto directo con las poblaciones lo realizan otros profesionales. Esta precisión es muy importante ya que, los egresados se han dado cuenta que en el mercado laboral el saber antropológico es fragmentado reduciendo sus acciones a tareas específicas.

En *Docente*, están los cargos que corresponden a las competencias necesarias para desempeñar funciones de enseñanza. En la docencia encontramos antropólogos trabajando en colegios y universidades, resaltan los profesores en ciencias sociales, idiomas, danza y en

instituciones de ciudades periféricas del país. Una de las características de los antropólogos que se destacan en el ámbito de la docencia es que no sólo enseñan a antropólogos y no necesariamente enseñan antropología. Esto da cuenta de cómo los egresados ponen en práctica los conocimientos o habilidades adquiridas en otros espacios. Por ejemplo, un egresado mencionaba que

La etnografía como un recurso para el aula ha resultado bastante útil y bueno, además que no todas las clases que he dado tienen que ver con antropología, pero aun así, a los chicos les digo como, ‘miren eso lo pueden hacer por esta herramienta’ y quedan como ‘wow,’ sobre todo porque no son estudiantes de antropología. (M, enero 2021, comunicación personal)

En *Rango jerárquico*, se distinguen jerarquías en el trabajo que realiza el profesional. Aquí, se destacan coordinadores de proyectos, de semilleros, de colegios, de campo y de áreas particulares como género y Equidad; además, líderes de equipo, de producto, de cartografía social, entre otros. Sin embargo, son pocos los egresados que se desempeñan en estos espacios.

En *Practicante* están las prácticas profesionales; encontramos a algunos egresados que trabajan como asistentes de enseñanza, monitores de maestría, practicantes voluntarios en proyectos sociales, entre otros. Eso significa que en el campo laboral los egresados han encontrado también espacios remunerados y no remunerados para participar de espacios académicos y sociales.

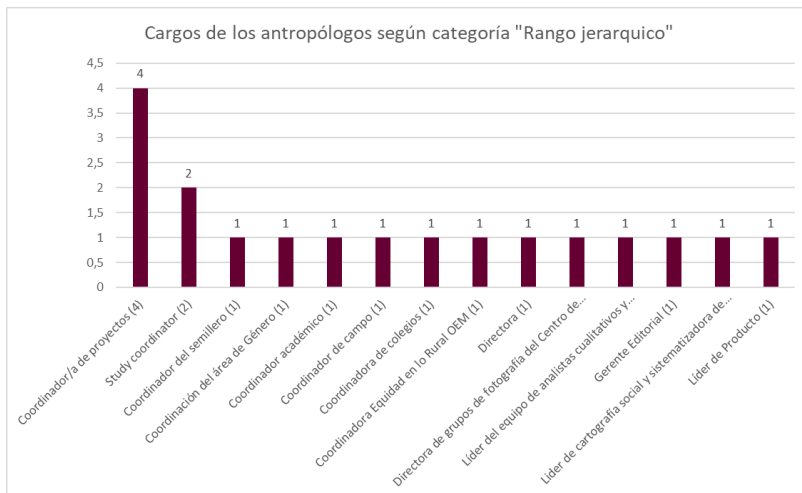


Gráfico 38 Cargos en la categoría de "Rango jerárquico"

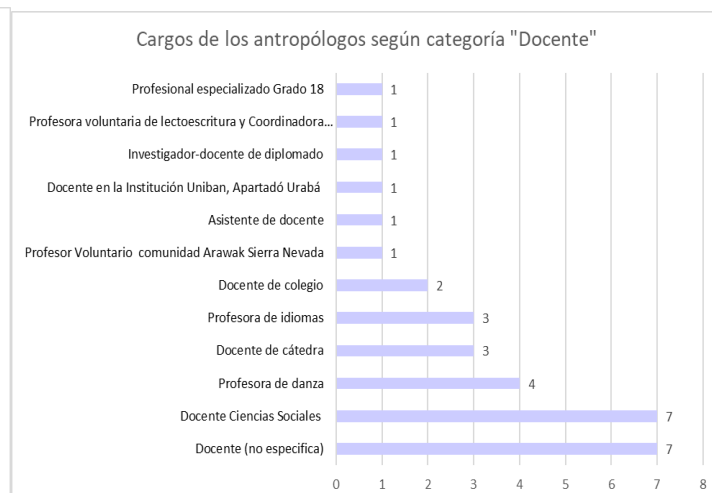


Gráfico 37 Cargos en la categoría de docente

En la categoría *Otros* agrupamos trabajos que no se relacionan con la antropología, programas de becas y los cargos que no especificaron en qué consistían. Encontramos una beca erasmus, voluntariados que no especificaron el cargo o lugar en el que se desempeñaban y trabajos como representantes de servicio al cliente, meseros y profesores de fútbol, entre otros. Todos los trabajos mencionados anteriormente en las seis categorías se desarrollan tanto a nivel nacional como internacional.

### Cargos no relacionados con la antropología

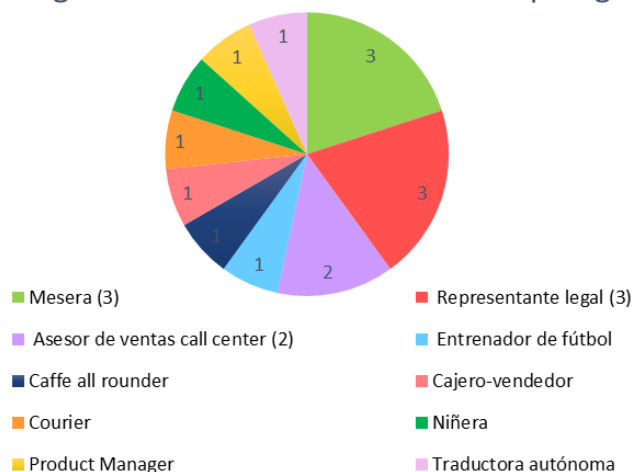


Gráfico 39 Cargos no relacionados con la antropología

También indagamos por los *tiempos que han durado en sus empleos*. Sobre sus trabajos anteriores encontramos que la duración más frecuente es entre 2 a 6 meses (75 respuestas), seguida de entre 1 a 2 años (20 respuestas) con una frecuencia mucho menor. Después de más de tres años la frecuencia disminuye radicalmente. Por otro lado, respecto a los trabajos actuales la tendencia es diferente, actualmente los egresados llevan entre 1 año y 2 (22 respuestas) en un empleo, mientras que 2 a 6 meses (11 respuestas). Estas dos respuestas nos muestran que los trabajos tienen temporalidades cortas y con poca estabilidad.



Gráfico 40 Tiempo en trabajos finalizados

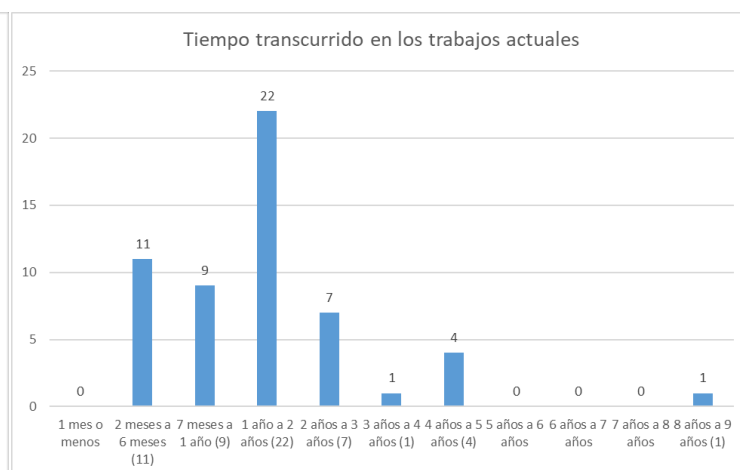


Gráfico 41 Tiempo transcurrido en trabajos actuales

Los tiempos de permanencia de los antropólogos corresponden a los *tipos de contratación* que han tenido. De acuerdo con la información recogida en la encuesta y en las entrevistas, podemos afirmar que entre los egresados de antropología hay un malestar compartido por el tipo de contratación<sup>75</sup> que encuentran en las ofertas laborales ya que, como se puede observar en los gráficos anteriores, los antropólogos son contratados en su mayoría por prestación de servicios. Algunos afirman tener contratos a término definido, pero son muy pocos en relación con aquellos que afirman haber sido contratados por prestación de servicios o, por obra o labor. Esto significa que son contratados por periodos de tiempo previamente

<sup>75</sup> En el Anexo 3 se encuentran las definiciones sobre los tipos de contratación laboral en Colombia.

establecidos, los cuales oscilan entre un mes y un año. Lo anterior tiene varias repercusiones a nivel profesional y personal.

En *términos profesionales*, destacamos cuatro aspectos. 1) existe una dificultad en sumar tiempo de experiencia en la hoja de vida si se está cambiando de trabajo cada tres meses sin contar los tiempos que duran en desempleo. 2) muy posiblemente sus hojas de vida sean cuestionadas por el hecho de que no se percibe una estabilidad en términos de tiempo, esto podría hacer pensar al empleador que no es una persona consistente con su trabajo. 3) ante la situación de desempleo por continuos periodos de tiempo y la certeza de que en determinado tiempo se acabará un contrato, los profesionales sobreponen la necesidad de encontrar empleo a buscar empleos que pudieran ser de su interés, a tal punto que podrían encontrar trabajo en campos no relacionados con la antropología. 4) se puede presentar una sobre explotación laboral en la medida que algunos antropólogos optan por tener varios empleos a la vez ya sea porque, los tiempos de contratación son cortos o porque la remuneración económica no es suficiente para su sobrevivencia.

A *nivel personal*, consideramos cuatro aspectos también. 1) La posibilidad de generar un ahorro a corto plazo o para su vejez es escasa puesto que, la remuneración económica que reciben no siempre es suficiente para suplir sus necesidades y, la situación se complica aún más por los tiempos de desempleo entre la terminación de un contrato y otro. 2) Se dificulta hacer préstamos para estudios al interior del país o internacionalmente, para conseguir vivienda propia o siquiera un arriendo porque, por un lado, es menos probable que un banco les preste dinero si ven la inconsistencia en sus ingresos y, por otro lado, podrían endeudarse, pero ¿y si luego se quedan sin trabajo otra vez? 3) No tienen seguridad social y no cotizan para su pensión, sin contar que tienen que pagar su salud de forma independiente 4) en términos emocionales es frustrante para algunos antropólogos el haber estudiado la carrera de su interés en una universidad privada y que, su esfuerzo y conocimientos no se reconozcan:

Eso para mí era una burla, era una burla el hecho de haber salido de una universidad privada, haber pagado un montón de plata en una formación que medianamente me garantizara unas condiciones distintas de trabajo, o condiciones laborales mucho

mejores para irme a ganar trescientos mil pesos, ¿sí? (H, enero 2021, comunicación personal)

Los egresados que han tenido contratos laborales a término indefinido afirman que la mayor ventaja, viendo las experiencias de otros de sus colegas, es el hecho de no estar constantemente preocupados por la posibilidad de que queden desempleados. Además, este contrato permite generar un ahorro, así sea en proporciones pequeñas, reduce los costos de la salud y da la posibilidad de cotización de pensión. Este tipo de contrato requiere de los profesionales el cumplimiento de horarios estrictos, que quizá sus funciones abarquen un poco más de lo establecido por el contrato, y que en ocasiones se puedan desarrollar labores que no se relacionan con su profesión. Sin embargo, lo anterior se subleva ante la posibilidad de tener una estabilidad laboral y económica.

A mí me encanta porque no tengo que pagarme salud ni pensión, pues eso también fue todo nuevo aprendizaje, que uno tenga que pagar esas cosas y ver que es tan caro, entonces pues genial que el museo cubra la mayor parte de ese dinero. Ehh y me gusta, o sea, digamos ahorita por la pandemia y eso me ha convenido también muchísimo. (O, enero 2021, comunicación personal)

Quienes tienen o han tenido contratos por prestación de servicios aseguran que este tipo de contrato tiene tanto ventajas como desventajas. Frente a las desventajas mencionan la inestabilidad laboral, el pago independiente de salud, pensión, ARL. Con respecto a las ventajas afirman que es en ocasiones provechoso el no tener horarios fijos, sino que su rendimiento es medido según las funciones y actividades que cumple. No obstante, quienes tienen contrato por obra o labor, aunque en algunos casos sucede igualmente con la prestación de servicios, afirman que una desventaja es que, si bien no tienen horarios definidos, su remuneración económica está determinada por las entregas que realicen. Entonces, puede ser como en el caso de los Freelance que se les paga por artículo o documento realizado, o también sucede en algunas instituciones que deciden si se paga o no la remuneración económica establecida en el contrato de acuerdo, del nivel de satisfacción del trabajo realizado.

A pesar de que tener un trabajo estable es uno de los anhelos de varios antropólogos, depende del lugar en el que se desempeñen si le encuentran un rédito a nivel profesional, económico

y personal. Por ejemplo, una egresada nos comentaba su inquietud por continuar trabajando de planta en una institución del Estado ya que, aunque mantenía una estabilidad económica y no había experimentado la situación de estar en desempleo ni la frustrante búsqueda de empleo, sentía que no estaba adquiriendo nuevos aprendizajes en su entorno laboral.

A mí como que tampoco me gusta tanto estar de planta ¿sabes? cómo que qué pereza jajaja. O sea, como que estoy en el centro de este conflicto como entonces, que chimba hacer otra cosa ¿no? porque el problema de lo público es que tú te terminas estancando y es una de las cosas que de pronto a mí más me da vueltas, después de 7 años mi hoja de vida es igual ¿sí? O sea, yo he hecho lo mismo durante los últimos 7 años y si yo sigo de planta, pues que vamos a entrar a provisionalidades como... voy a salir con 10, 12, 15 años de experiencia laboral con las mismas funciones. Quién te va a contratar para hacer otra cosa, si tú no sabes hacer nada más ¿sí? O sea, es muy complejo, pero entonces, la sensación de bueno y me voy a la vida de contratista otra vez pues... no te pagan vacaciones, no te pagan prima ¿sí? y entras en un bucle entre la estabilidad económica que obviamente también es estabilidad emocional para ti, estabilidad en otros sentidos y, en un país como este, tener trabajo de corrido pues qué maravilla y poderte pensar un espacio de crecimiento laboral e intelectual. (C, enero 2021, comunicación personal)

En este orden de ideas, podemos ver cómo en los procesos de búsqueda de empleo y del ejercicio profesional de la antropología no sólo son fundamentales los cargos, funciones y lugares en los que se desempeñará el profesional, sino también las condiciones laborales que se le proveen. Esto es muy importante para comprender los usos sociales de los antropólogos y la antropología puesto que, el quehacer de los egresados estará condicionado por sus condiciones materiales de existencia y sus condiciones de posibilidad en el campo laboral.

### 3.3 Instituciones laborales agrupadas en sectores económicos del DANE

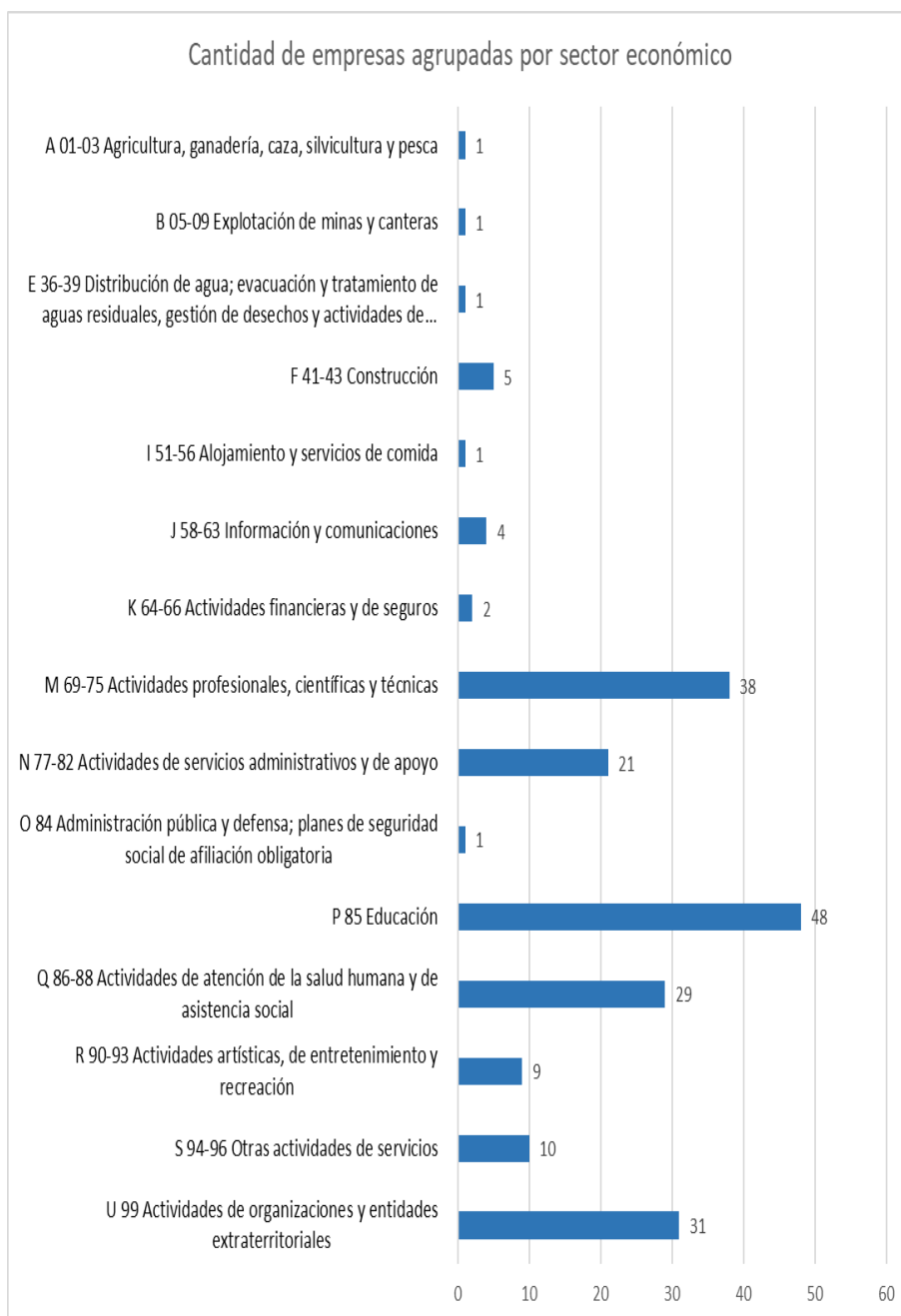
En Colombia, existe una institución llamada Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la cual se encarga de “producir y comunicar información estadística oficial para Colombia. Esta labor es adelantada con todo el rigor metodológico, y cada vez con mayor pertinencia y oportunidad en función de la realidad socioeconómica colombiana”

(dane.gov.co, s.f.). A partir de la clasificación por sectores económicos que establece el DANE, nosotros ubicamos las instituciones en las que se desempeñan<sup>76</sup> los antropólogos egresados de la Javeriana con el objetivo de conocer en qué sectores ejercen su profesión. Por cuestiones de espacio, no mencionaremos los quince sectores económicos<sup>77</sup>, sino que daremos a conocer los sectores en los que más se encuentran antropólogos javerianos. Tener la posibilidad de conocer en qué empresas e instituciones han sido contratados nos permite observar los lugares que dentro de su misión consideran necesario, de manera temporal o permanente el trabajo de un antropólogo.

---

<sup>76</sup> Hablamos del “desempeño” de los antropólogos y no del “trabajo” en estas instituciones ya que, estamos teniendo en cuenta no sólo los trabajos remunerados, sino también las prácticas, voluntariados y oportunidades de estudio.

<sup>77</sup> Retomamos la “Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas” (DANE 2020, 85) ya que, como explica el DANE en un comunicado de prensa “De ahora en adelante, ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, gremios, academia, cámaras de comercio, centros de investigación, entre otras entidades, que produzcan información estadística, deberán acogerse a la nueva Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, adaptada para Colombia, CIU 4, presentada por el DANE” (dane.gov.co, s.f).



*Gráfico 42 Cantidad de instituciones por sector económico*

Como se puede observar en el gráfico<sup>78</sup> anterior, la mayoría de las instituciones en las que trabajan los antropólogos egresados de la PUJ, se encuentran agrupadas en los sectores de

<sup>78</sup> Para realizar este gráfico lo primero que hicimos fue identificar a qué sector económico pertenece cada una de las empresas de los 300 trabajos registrados por 104 egresados de antropología en la encuesta. Los sectores se definieron según la misión de cada institución, no según el cargo ocupado por los profesionales. En segundo lugar, contamos el número de trabajos que se han realizado en una misma empresa con el objetivo de agruparlos en una sola y así, una misma institución no quedara repetida. En tercer lugar, contamos el número de empresas por cada sector económico, procedimos a organizarlas en una tabla que nos permitió generar el presente gráfico.

“Educación” y “Actividades profesionales técnicas y científicas”. En el primero, encontramos (15) colegios, (10) universidades, (7) ONG, (5) institutos, (2) fundaciones, (1) Centro pastoral, (1) Centro de Estudios, (1) museo de ciencia y tecnología, (1) asociación de investigaciones, (1) entidad que ofrece becas de estudio, (1) semillero universitario, (1) Observatorio Colombiano de Antropología, (1) investigación independiente en comunidad étnica y (1) Centro de Estudios Históricos el ejército. En el segundo, hay (36) empresas de consultoría, (1) organización sin ánimo de lucro y (1) entidad estatal.

También es necesario reconocer que en “Actividades de organizaciones y entidades extraterritoriales” agrupamos las instituciones internacionales en las que se desempeñan los antropólogos en países como Puerto Rico, Estados Unidos, Canadá, España, Francia, Australia y algunas que, operan en diversos países, pero se encuentran ubicadas en Colombia. Entre estas encontramos (7) servicios de alojamiento y comida, (6) universidades, (5) empresas consultoras, (4) ONG, (2) academias de arte y deporte, (2) fundaciones, (1) firma de abogados, (1) Red Latinoamericana para la democracia, (1) cruz roja, (1) empresa de producción audiovisual y (1) instituto adscrito a una universidad.

Los sectores que les siguen, también con una considerable cantidad de instituciones agrupadas en cada uno son: “Actividades de salud humana y de asistencia social”, se encuentran (2) institutos, (8) fundaciones, (5) entidades estatales, (5) centros de servicio, (4) ONG, (2) asociaciones, (1) servicio jesuita de refugiados, (1) facultad de medicina y, (1) red juvenil ignaciana. Y en “Actividades de servicios administrativos y de apoyo”, agrupamos (12) entidades estatales, (4) organizaciones enfocadas exclusivamente en la asistencia a poblaciones indígenas, (2) Fundaciones y (2) instituciones independientes y (1) Organización Internacional del Trabajo.

Luego, encontramos en menor cantidad “Otras actividades y servicios” en el cual hay (4) Fundaciones, (3) parques naturales, (1) comando de fuerzas militares, (1) comisión nacional de territorios indígenas y, (1) mesa de concertación; “Actividades artísticas de entretenimiento y recreación” con (3) colectivos artísticos, (2) museos, (2) asociaciones de

---

En este gráfico hay 202 instituciones agrupadas en 15 de los 21 sectores económicos del DANE. Así pues, de los 300 trabajos registrados, de 270 de ellos pudimos agrupar la institución empleadora en un sector económico, mientras que 30 no especificaban la institución en la que se desempeñaban.

turismo, (1) instituto distrital de artes y, (1) plataforma cultural; “Construcción” en dónde hay (5) consorcios; y también, “Información y comunicaciones” en éste agrupamos (1) empresa de medios y entretenimiento, (2) empresas de Call Center y (1) empresa de sistemas de información.

Por último, en “Actividades financieras y de seguros” hay (2) bancos; en “Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca” hay (1) organización para la alimentación y la agricultura; en “Explotación de minas y canteras” hay (1) empresa de extracción de petróleo; en “Distribución de agua, evaluación y tratamiento de aguas residuales, gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental” hay (1) ONG; en “alojamiento y servicios de comida” hay (1) hotel; y en “Administración pública y defensa, planes de seguridad social de afiliación obligatoria” hay (1) empresa aseguradora.

A partir de los datos del gráfico podemos afirmar que, las instituciones en las que se desempeñan los antropólogos se encuentran, primordialmente, en los campos de la educación (universidades, colegios, fundaciones, etc.), la salud<sup>79</sup> y asistencia social (ONG 's, institutos, centros de asistencia, etc.) y los estudios de mercado (consultoras). Conocer las instituciones que han contratado antropólogos nos permite identificar los lugares que, por su misión, consideran necesarios. Además, esta ubicación nos permite conocer con qué otros campos y áreas del saber se relaciona la antropología.

### 3.4 Interseccionalidad de género, edad, origen social y escolaridad en la situación laboral de los antropólogos

En esta sección se analizan cruces entre variables de la encuesta que realizamos para explorar cómo esa heterogeneidad laboral se relaciona con distintos factores de diferenciación como el género, la edad, el origen social y la escolaridad. Además, se busca indagar la interseccionalidad<sup>80</sup> que existe entre ellos, es decir, la manera en que se combinan estos factores en la producción sistemática de ventajas y desventajas.

---

<sup>79</sup> Es importante notar que en la formación en el pregrado los estudiantes tienen un énfasis en antropología de la salud, lo cual se tiene relación con el lugar que tiene el sector de la asistencia social y la salud en sus labores profesionales.

<sup>80</sup> Como explica Reygadas (2019) “La interseccionalidad, como explicamos antes, alude a las interconexiones entre diversas formas de categorización social (género, raza, etnia, clase social, etc.) en la producción

En la situación actual de los egresados podemos apreciar que los *primeros trabajos*, es decir los obtenidos en edades entre 20 a 24 años, existe una disparidad de ingreso. Las mujeres tienen una importante proporción de pago de un salario mínimo o menos siendo el 43,8%, mientras que en los hombres encontramos una única proporción de 25% que ganan entre 1 500 000 y 2 999 999. Sin embargo, existe un 25% que gana entre 1 500 000 y 4 999 999. En el rango de 25 a 29 los hombres tienen un 21,6% que ganan menos de 3 000 000, mientras que las mujeres tienen un 43,2%. En los *ingresos superiores*, es decir más de 3 000 000, las mujeres hay un 16,2% y hombres son 18,9%. Finalmente, en edades mayores a 30 no se registraron personas que ganaran menos de un millón de pesos. En otro sentido, sólo el 7,1% de los hombres gana menos de 3 000 000 mientras que las mujeres son 28,6%. Por otro lado, el 42,9% de las mujeres gana más de 3 000 000 y los hombres un 21,4%. Podemos apreciar que los profesionales obtienen mayor remuneración con mayor edad en términos generales, sin embargo, podemos apreciar que la tendencia no es ascendente en su totalidad. Es decir, también se presentan casos en los que se comienza ganando más y luego se obtienen trabajos en los que se gana menos.

Grupo de edad	20 a 24		25 a 29		30+	
	H	M	H	M	H	M
Ingresos mensuales						
Menos de un salario mínimo		12.5%	8.1%			
Un salario mínimo		31.3%				
Entre 1 000 000 y 1 499 999		6.3%	2.7%	5.4%		10.7%
Entre 1 500 000 y 2 999 999	25.0%	12.5%	10.8%	37.8%	7.1%	17.9%
Entre 3 000 000 a 3 999 999			10.8%	10.8%	10.7%	7.1%
Entre 4 000 000 a 4 999 999		12.5%	2.7%	5.4%		17.9%
Entre 5 000 000 a 7 999 999			5.4%		7.1%	17.9%
Entre 8 000 000 a 14 999 999					3.6%	
Total	25.0%	75.0%	40.5%	59.5%	28.6%	71.4%

Tabla 12 Ingresos económicos vs edad de los egresados

Respecto al nivel máximo de estudios y género podemos ver que existe una igualdad en términos del pregrado, sin embargo, existe una leve variación en maestría, habiendo más hombres con este título. También podemos apreciar que hay más mujeres haciendo estudios

---

sistemática de discriminación, desigualdades, ventajas y desventajas entre los individuos y los grupos sociales (p.129)

de diplomado y especialización que los hombres. Del mismo modo, hay mujeres que actualmente son doctores mientras que hombres no hay ninguno.

Respecto a la propiedad de vivienda evidenciamos que hay más mujeres con vivienda propia mientras que hay más hombres viviendo en arrendamiento. Pudimos evidenciar que más hombres tienen dos trabajos a la vez que las mujeres. No encontramos un cambio significativo respecto a los viajes por trabajo teniendo los dos géneros proporciones similares.

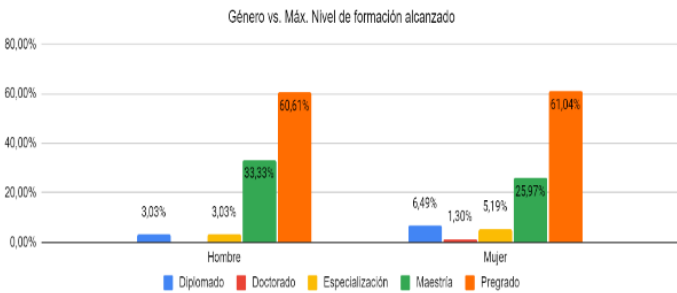


Gráfico 44 Género vs nivel de formación alcanzado

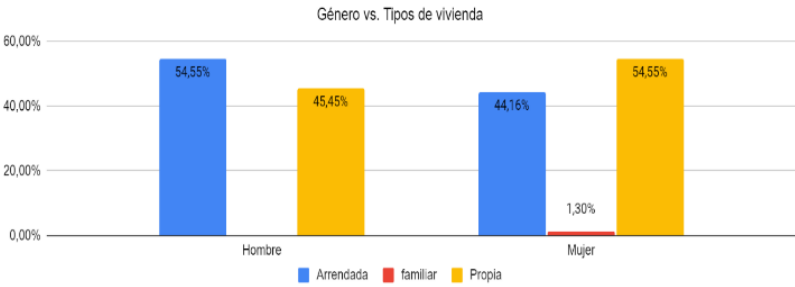


Gráfico 43 Género vs Tipos de vivienda



Gráfico 45 Género vs Tiene más de dos empleos a la vez

Cuando cruzamos los tipos de contratación y el género pudimos encontrar que más hombres tienen contrato por prestación de servicios, temporal, obra o labor, informal sin contrato y contrato laboral a término fijo. Mientras que las mujeres tienen una gran diferencia en términos de contratos a término indefinido, siendo más del doble.

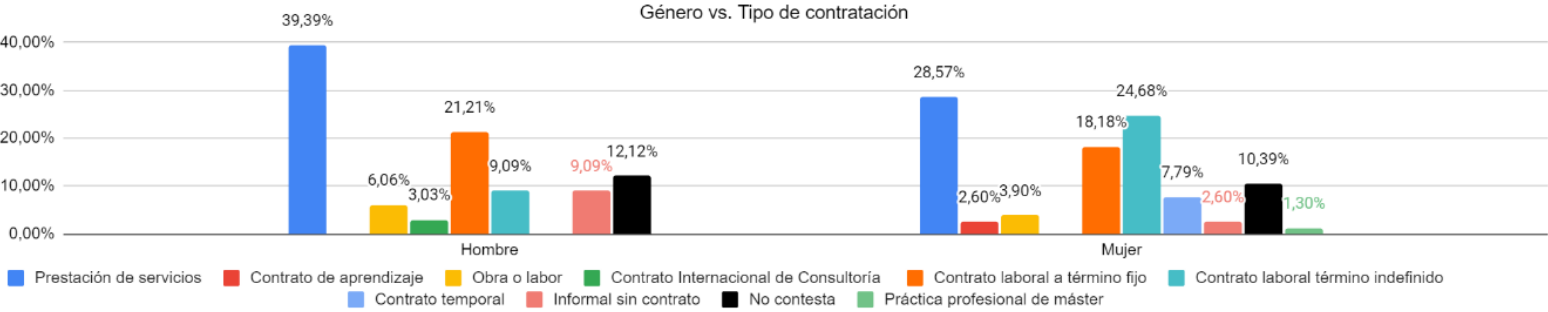


Gráfico 46 Género vs Tipo de contratación  
 Gráfico 47 Género y tiempo total desempleo



Respecto a los tiempos de desempleo se evidencia una importante diferencia entre hombres y mujeres. Un porcentaje importante de mujeres no tienen ningún tiempo de desempleo (23,38%) mientras que hombres solo un (9,05%). En términos generales más hombres tienen más tiempo de desempleo que las mujeres.

Respecto al nivel de formación y rango salarial podemos ver que con pregrado hay una importante proporción de personas que ganan entre 1 500 000 a 2 999 999 y que desde ese valor hay una tendencia descendente. Mientras que con posgrado podemos ver que aumentan el rango de personas que ganan más de 5 000 000. No obstante, esto no significa que sea una

tendencia ascendente, ya que evidenciamos casos de personas con posgrados ganando un salario mínimo.

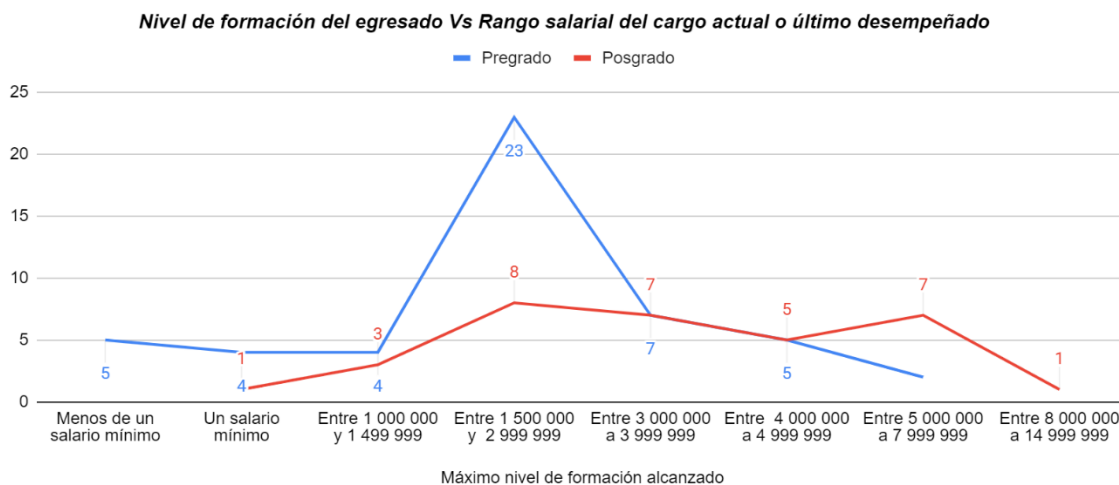


Gráfico 48 Nivel de formación del egresado vs Rango salarial del cargo actual o último cargo desempeñado

En otro sentido, podemos ver que la formación de los padres tiene repercusiones en el tipo de propiedad encontrando una importante proporción de arriendo en la formación primaria y secundaria, mientras que la vivienda propia aumenta con la formación profesional, técnica y de posgrado.

### Máximo nivel educativo padre vs Tipo de propiedad

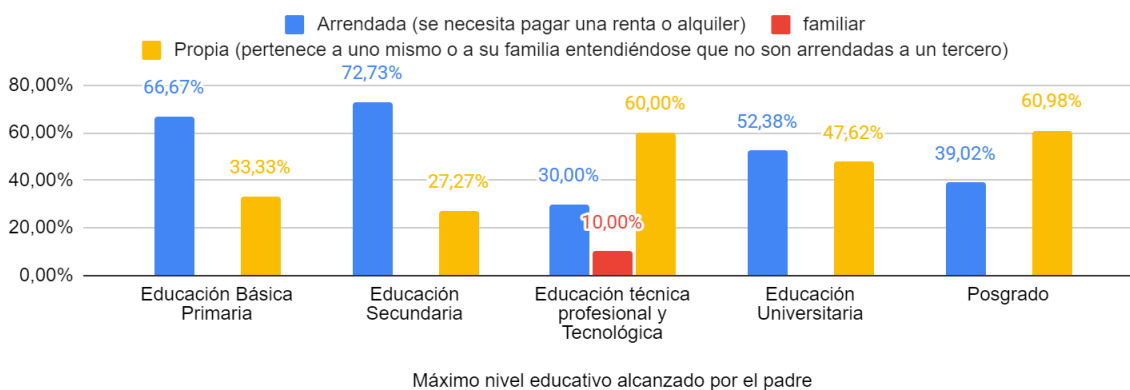


Gráfico 49 Máximo nivel educativo padre vs Tipo de propiedad

Respecto al nivel educativo de la madre y cuánto gana el egresado podemos ver una importante relación entre estudios superiores y el aumento de ganancias habiendo más personas que ganan más de 3 000 000.

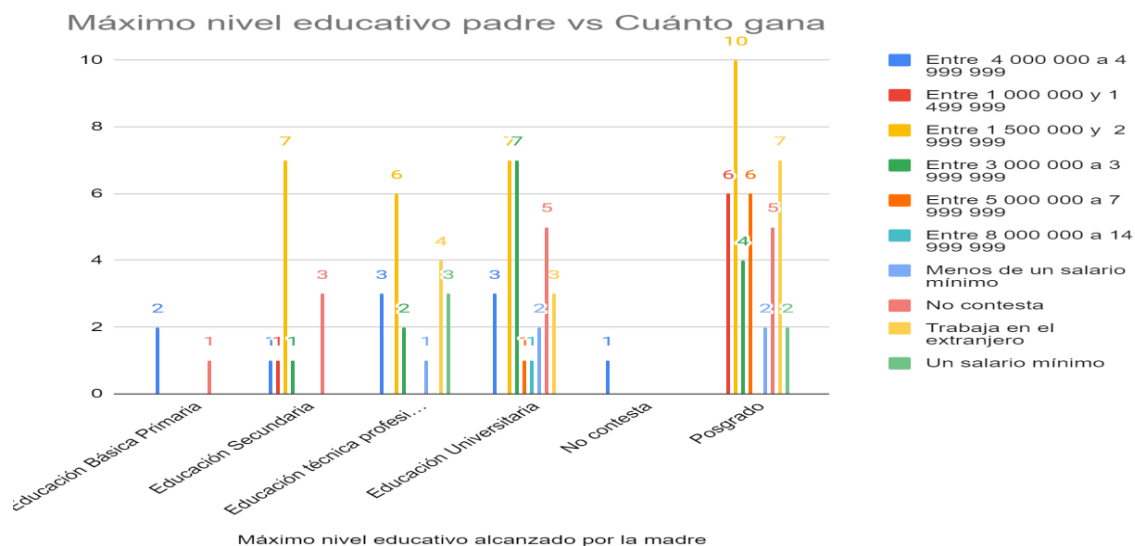


Gráfico 50 Máximo nivel educativo padre vs cuánto gana

A forma de conclusión, podemos ver que los egresados de antropología son principalmente mujeres (69%), de estratos entre 3-5 (89,3), heterosexuales (74,1%), entre 25-29 años (48,7%), solteros (76,8%), sin hijos (93,8%), nacidos y con residencia actual en Bogotá, viviendo en apartamentos (63,7%), vivienda propia (51,3%), vive con sus familias (59,3%), hijos de la jefatura de hogar (45,5%), corriendo con los gatos del hogar, empleados (56,6%), con padres universitarios con posgrados (padres 76,9% y madres 68,5%), con segundo idioma inglés (90,2%) y con formación en pregrado (60,7%).<sup>81</sup> Consiguen empleo principalmente por amigos, trabajan principalmente entre 2 a 6 meses y que tienen una importante movilidad laboral ya que la mayoría tienen como periodo más largo de desempleo solo 6 meses. Pudimos ubicar una tendencia entre mayor edad y más estudios aumentan las ganancias, sin embargo, esto no es una tendencia que sea creciente encontrando casos en los que personas que tienen mayores ingresos luego consiguen trabajos de menor remuneración.

<sup>81</sup> Es interesante contrastar estos datos con el perfil sociodemográfico de los estudiantes de la U. Javeriana como lo explica Ospina “En términos socio demográficos los estudiantes de antropología están conformados principalmente por: edades de 18 (26,9%) y 19 (24,7%) años, estratos 3 (28,1%), 4 (40,6) y 5 (16,6), de niveles de colegio muy superior (76,6%) y superior (15,7), mujeres (64,5%), de Bogotá (75,1%) y la región andina (18,3%). Esto significa que la población que estudia antropología son hombres y mujeres bogotanos, jóvenes de clase media principalmente. Este perfil es similar al del resto de la universidad” (Ospina, 2018, p. 15-16)

En la relación género, ganancias, edad, origen social y escolaridad pudimos encontrar que las mujeres antropólogas de la Javeriana tienen una mayor estabilidad laboral, tienen más contratos a término indefinido, vivienda propia, consiguen trabajo cuando se gradúan o en los próximos seis meses. Al mirar la clase y los orígenes sociales encontramos que la formación superior de los padres es determinante en las ganancias.

### 3.5 Análisis de Correspondencia Múltiple (ACM), espacio social, Bourdieu y egresados

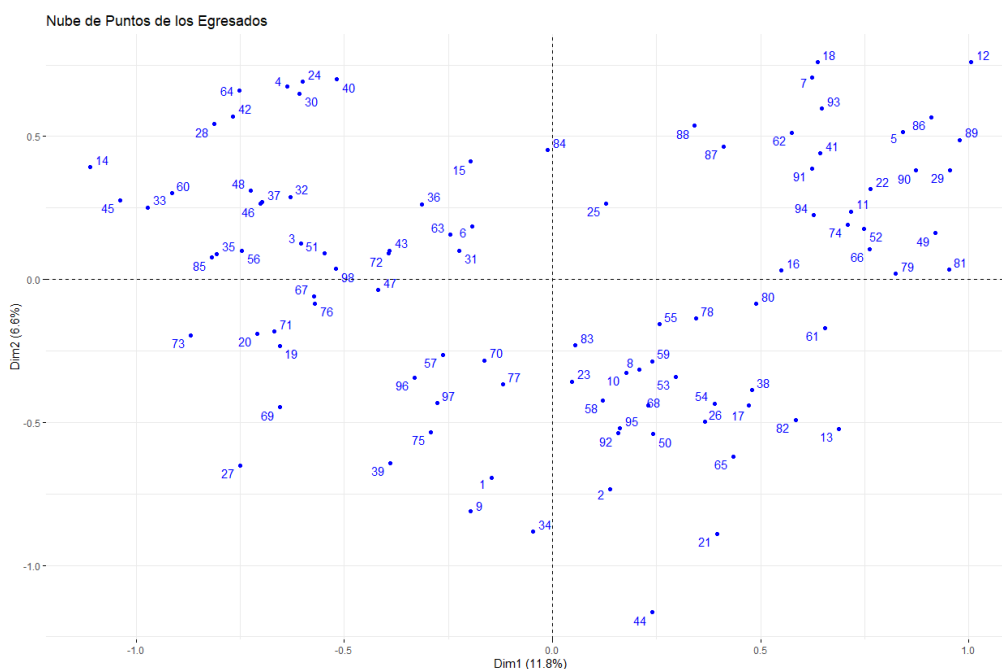
Con la información anterior pudimos identificar las características sociodemográficas generales de los egresados. No obstante, este grupo es heterogéneo y con propiedades particulares interrelacionadas entre ellas. Esto nos lleva a preguntarnos cómo están compuestos los subgrupos de estos egresados y cuáles son las características diferenciadoras. Para conocer esta información, es necesario mostrar la relación del ACM con el estructuralismo genético y cuál es el uso que le daremos en este trabajo.

En términos generales, el ACM es un método de análisis estadístico para datos categóricos nominales, es decir “etiquetados” o “nombrados”, utilizado para detectar y representar estructuras subyacentes en un conjunto de datos. Como explica Rouanet, Ackermann y Le Roux el análisis de correspondencia (AC) ha sido usado ampliamente en la obra de Bourdieu, principalmente en la Distinción “[El AC] ha sido constantemente empleado por Bourdieu y sus colaboradores en los análisis de encuestas para construir e investigar los espacios sociales” (Rouanet, Ackermann y Le Roux, 2001, p. 139). Alicia Gutiérrez afirma que “En un trabajo empírico, construir el espacio de las posiciones y el espacio de las tomas de posición supone utilizar el análisis de correspondencias múltiples, el nudo metodológico de la construcción relacional. Ello permite posicionar relacionalmente las unidades de análisis consideradas en función de las diferentes modalidades que presenta un conjunto determinado de variables. Así, pueden representarse gráficamente esos espacios (de posiciones y de tomas de posición)” (Gutiérrez, 2002, p. 17)<sup>82</sup>.

---

<sup>82</sup> Otro uso que tiene el ACM pero que no utilizamos en este trabajo es el que explican Rouanet, Ackermann y Le Roux “En el concepto Habitus de Bourdieu – una disposición permanente vinculada a los individuos- se establece el vínculo entre las posiciones de los individuos en el espacio social y sus distintas manifestaciones observables (gustos, declaraciones, etc.) Ahora, a pesar de que las posiciones en el espacio social no pueden

Así, “Se trata de una herramienta que (...) nos permite plasmar gráfica y analíticamente las múltiples relaciones existentes en el seno del espacio y determinar además las posiciones ocupadas” (Algañaraz, 2016 ,p.3). Le Roux y Rouanet explican que “A diferencia del análisis de variables estándar que intenta establecer los efectos que las diferentes variables producen unas sobre otras, con lo que en última instancia son las variables –y no las unidades de análisis– las que aparecen actuando, el plano factorial que expresa el ACM representa la superposición de dos espacios o nubes de puntos: la nube de las unidades de análisis o individuos y la nube de las propiedades (o modalidades de las variables en estudio), y permite ver las correspondencias y relaciones de homología, así como los principios de diferenciación y jerarquización entre esos dos espacios” (Le Roux y Rouanet, 2010). Para nuestra investigación, tomamos principalmente la información recopilada en la encuesta y pudimos construir la nube de puntos y la nube de propiedades<sup>83</sup>:



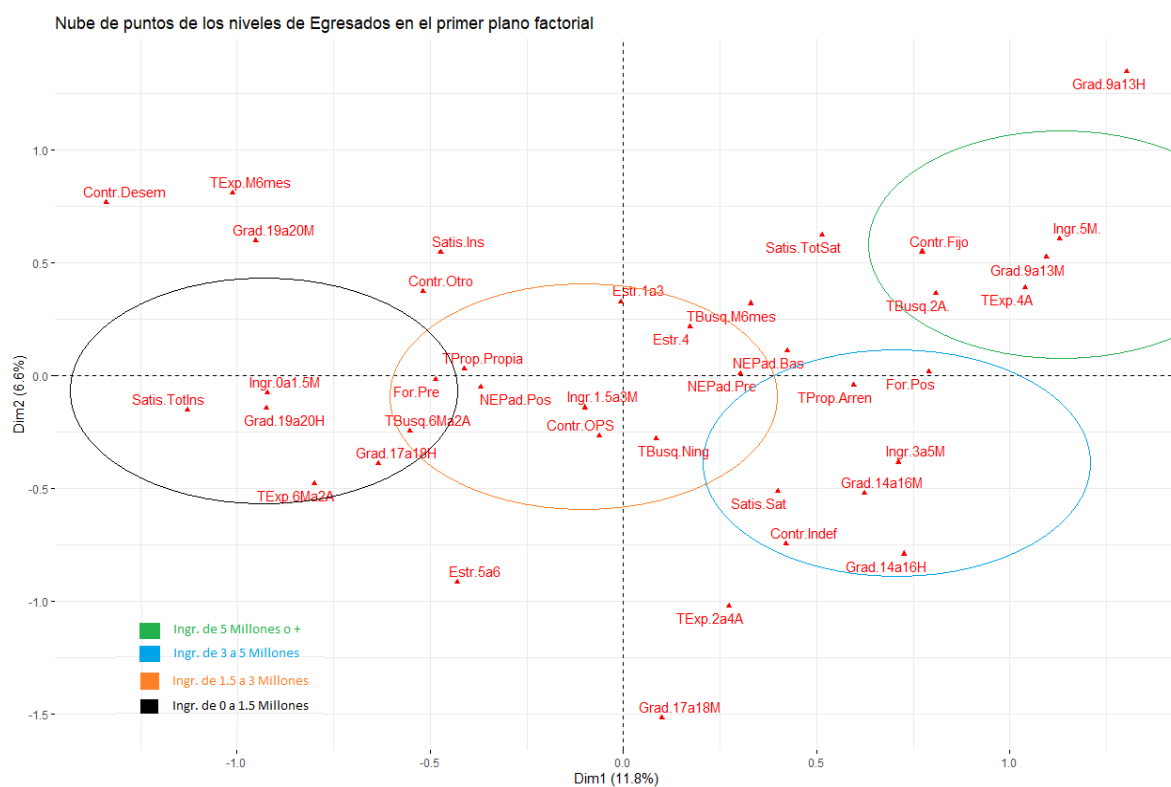
*Esquema 1 Nube de puntos*

determinar completamente aquellas manifestaciones, ellas seguramente controlan sus probabilidades (sus facilidades, como los hubiera dicho La Place). Si entendemos correctamente, el habitus, como la probabilidad, es un concepto doble, individual y colectivo. Siguiendo esta línea de pensamiento podría conducir, en situaciones seleccionadas cuidadosamente, a usar las probabilidades individuales producidas por análisis de regresión) esp. Regresión logística) para investigar el habitus dentro del modelo geométrico” (Rouanet, Ackermann y Le Roux, 2001, p. 144)

<sup>83</sup> Para profundizar en el proceso de obtención de estos gráficos ver Anexo 4.



Como podemos ver, en nuestra “nube de puntos de los egresados” algunos puntos se encuentran más cercanos a otros, del mismo modo, en la “representación simultánea de los egresados y valores de sus variables” podemos ver un conjunto de propiedades que se encuentran más cerca a otras. Uno de los problemas más importante del ACM es que al graficar las diferentes variables y los individuos, se dificulta su lectura ya que el esquema queda saturado. Por lo que en el siguiente plano realizamos una agrupación de categorías y variables, una simplificación de las variables más relevantes y excluir los puntos de los individuos:



Esquema 3 Nube de puntos de los niveles de egresados en el primer plano factorial

El *primer grupo de los egresados* se caracteriza por tener un ingreso entre 0 a 1 500 000 de pesos, con experiencia entre 6 meses a 2 años, con búsqueda de empleo entre 6 meses a 2 años con formación de pregrado, totalmente insatisfechos, graduados entre 2019 a 2020 y con propiedad propia. El *segundo grupo* se compone de egresados con ingresos entre 1.5 a 3 millones de pesos, con el máximo nivel educativo de los padres en posgrado, con contrato de prestación de servicios, con vivienda propia y que no han buscado nunca trabajo. El *tercer grupo* se caracteriza por tener ingreso entre 3 a 5 millones de pesos, vivir en arriendo,

graduados entre 2014 al 2016, con estudios de posgrado, con contrato indefinido y parcialmente satisfecho. El *último grupo* tienen ingresos de más de 5 millones, han buscado trabajo 2 años, graduados entre 2009 y 2013, con tiempo de experiencia 4 años y con contrato fijo.

En la gráfica anterior, se puede ver que las dos variables más importantes en las agrupaciones son la cantidad de ingreso, el tiempo de experiencia y el tiempo de graduación. Para entender por qué los grupos con bajos ingresos tienen vivienda propia y que aquellos con mayores ingresos estén más cercanos a arriendo, es necesario comprender que las personas con menores ingresos viven con sus familias. Aunque la variable de estrato es relevante, no es determinante como podemos ver en la composición de los círculos en donde el estrato está lejos de las otras propiedades.

### 3.6 Usos y articulaciones de la antropología y los antropólogos

Es importante reconocer que no podemos reducir los usos sociales de los antropólogos y la antropología a –los cargos y funciones de los egresados- en el mercado laboral, sino que es necesario considerar que, por un lado, los usos sociales también los producen otros no antropólogos y, por otro lado, que estos abarcan más que las actividades establecidas por un contrato laboral. El ejercicio antropológico no consiste solamente en haber estudiado antropología y luego como egresado trabajar en lugares y áreas “en relación con la antropología”, sino que abarca diversas formas de ser y hacer de los sujetos.

Estas otras formas van desde su desempeño en cuestiones académicas, empresariales, de investigación; formar parte de semilleros o sindicatos, realizar prácticas o voluntariados; tomar fotografías o producir otro tipo de representaciones artísticas; hasta conocer qué lenguajes emplear en una entrevista de trabajo o carta de motivación, crear redes interdisciplinarias, tener y apropiarse formas de apreciación distintas sobre su vida, entre otros aspectos. En este apartado conoceremos cuáles son los usos sociales de la antropología y de los antropólogos de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá.

Por medio de la información recogida en la encuesta y en las entrevistas realizadas a los antropólogos egresados de la Javeriana y a algunos de sus empleadores, pudimos identificar

que lo que llamamos “usos sociales” de la antropología y los antropólogos son las formas y estrategias a partir de las cuales antropólogos y no antropólogos emplean elementos de saber antropológico con un propósito específico. Estos usos sociales, pueden ser comprendidos también como usos estratégicos puesto que, posibilitan que los individuos ocupen ciertas posiciones en el campo, actúen en pro de unos intereses particulares, adquieran ciertos tipos de experiencia profesional, retribuciones simbólicas o económicas, generen diversos tipos de procesos y productos para determinados públicos, entre otros aspectos que orientan las trayectorias de vida y trayectorias profesionales de los antropólogos.

Por una parte, *los usos sociales de la antropología* dan cuenta de cómo desde distintos sectores de la sociedad y diversas instituciones se está aprehendiendo el conocimiento antropológico y cómo éste influye en la toma de decisiones y la comprensión de problemas sociales; en este sentido, también encontramos usos burocráticos e interdisciplinares. Por otra parte, *los usos sociales de los antropólogos* pueden tener una relación de verticalidad, es decir, en una interacción jerárquica de jefe-empleado; una relación de horizontalidad entre otros antropólogos, colegas, o en la interdisciplinariedad; y también, como una relación de resistencia en dónde los profesionales reproducen un ejercicio de poder de abajo hacia arriba.

Del mismo modo, los usos sociales abarcan tanto las “funciones oficiales”, en tanto están determinadas por un contrato, como las “funciones no oficiales”, las cuales aprovechan las habilidades y competencias de los profesionales, que son requeridas de acuerdo con el cargo o estatus de los antropólogos en un espacio laboral o, en el desempeño de una actividad externa, como la pertenencia a semilleros, grupos de investigación, colectivos, sindicatos, etc. En el ámbito personal, los usos sociales de la antropología y los antropólogos se pueden comprender a partir de las conexiones que hacen, sus apreciaciones sobre la familia, su futuro profesional, entre otros aspectos.

Lo que aprendemos en la universidad, ni lo teórico ni lo metodológico se queda en un ejercicio de aprendizaje; como dónde te lo dijeron y tú lo incorporaste, o lo leíste y tú lo incorporaste y, ahí se murió. Sino que tú todo el tiempo lo estás poniendo en la vida cotidiana en juego y cada vez que aparece, cada vez que sale de ti con el campo, con la gente, lo que sea. Hay un ejercicio también recíproco ¿no? porque tú de esa experiencia, de ponerlo afuera también estás aprendiendo algo diferente, o re

aprendiendo metodológicamente, o conceptualmente ciertas cosas. (C, enero 2021, comunicación personal)

Asimismo, individuos no antropólogos pueden hacer uso de los saberes, teorías, metodologías, recursos humanos y productos de la antropología. Por un lado, los empleadores pueden apropiarse recursos de la antropología para la realización de alguna función o el desarrollo de un proyecto, para comprender problemas y circunstancias dentro de su institución o con respecto al contexto que se está analizando, para formar equipos interdisciplinarios, para acceder a beneficios económicos, para dar oportunidades laborales, para reconocer nuevos puntos de vista, para obtener otro tipo de información y datos, para posicionarse en otros campos del saber, entre otros. Por otro lado, no necesariamente los empleadores, pero sí clientes, usuarios y lectores de los productos que crean los antropólogos pueden hacer uso de ese saber también.

Una vez los antropólogos elaboran un producto, dígame artículos, ponencias, peritajes de ley, diapositivas, cortometrajes, curadurías, etc., éste puede ser visto, evaluado, citado, criticado, retomado o analizado por diversos tipos de público, quienes a partir de la información que se provee tendrán la capacidad de tomar decisiones. Así, cuando hablamos de los usos sociales de los antropólogos, es necesario pensar las acciones de los profesionales en un circuito de producción, circulación y consumo bilateral; es decir, no sólo se trata de cómo los egresados usan su saber, sino como otros, antropólogos o no antropólogos, aprehenden ese conocimiento.

### 3.6.1 Lugares, poblaciones objeto/sujeto de estudio y quehacer de los antropólogos

Como mencionamos en los primeros párrafos del capítulo sobre los usos sociales, estos se producen también en los espacios formales en los que ejercen los antropólogos. Por lo anterior, a continuación, conoceremos los lugares en los que han trabajado los egresados entrevistados, cuáles han sido sus poblaciones objeto de estudio y sus funciones.

Desde que se graduaron, *los antropólogos que entrevistamos han trabajado en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Institución Memoria Visual, Asociación de Investigaciones Culturales para el Chocó, Instituto Caro y Cuervo, Secretaría de la Mujer de Bogotá, Revista Antípoda, Interconexión Eléctrica Colombia-Panamá, Agencia Punto*

Aparte, Universidad Uniminuto, Universidad Central, Universidad Javeriana, Caracol Tv, Fiscalía General de la Nación, Museo Arqueológico-musa, Neurosketch, Seguros Bolívar, Tech Institute, IPSOS, Fundación Talleres esperanza.

Además, *han abordado temas y trabajado en investigaciones* sobre los derechos laborales y seguridad social de los migrantes venezolanos en Colombia, evaluación de política pública en Colombia, conflicto armado y acuerdo de paz en museos, estrategias de territorialización de la política pública de Mujeres y Equidad de Género; han participado de proyectos con vendedores ambulantes, sobre artistas y en relación con población LGBTI y drogas.

En consecuencia, podemos observar que el trabajo de los antropólogos abarca también diversas instancias del sector privado, como universidades y consultoras; es importante resaltar que el quehacer de los antropólogos no se limita a sus trabajos formales, sino que además varios se encuentran estudiando posgrados, realizando cursos virtuales, participando de semilleros, grupos de investigación, colectivos y sindicatos<sup>84</sup>. De igual modo, es necesario considerar que el panorama profesional de los antropólogos incluye las oportunidades nacionales e internacionales a su vez. Con respecto a los temas que han abordado en las investigaciones podemos afirmar que tienen en común que son proyectos que estudian otras realidades.

*Las poblaciones con las que han trabajado o que han estudiado* han sido adultos con discapacidad mental, están entre los 20 y los 60 años, poblaciones rurales como con las comunidades (Mamasiqui), (Iguara) y (Yaqua), madres comunitarias del ICBF, agentes pedagógicos del ICBF, mujeres habitantes de calle, mujeres en actividades sexuales pagadas, jóvenes del SENA de Paloquemao, mujeres mayores de la UPZ Santa Isabel, mujeres migrantes de Venezuela, visitantes nacionales e internacionales del museo, indígenas, infantes y adolescentes víctimas de violencia sexual. Esto nos demuestra que a pesar de que, como nos muestra la encuesta completada por 112 antropólogos de la Javeriana, predomina

---

<sup>84</sup> Es necesario resaltar que los comunes denominadores de las ocupaciones no remuneradas en las que participan los antropólogos entrevistados es que, 1) procuran que esté en relación de una forma u otra con el ejercicio de la antropología, 2) son actividades que demandan de trabajo en equipo y de participación con otros profesionales y, 3) son espacios o acciones que buscan hacer algún tipo de contribución a otros ya sea como facilitadores, formadores, pedagogos, coordinadores de proyectos, editores, etc. De manera que, con estas ocupaciones no buscan solamente algún tipo de retribución a nivel personal, sino también que otros se vean beneficiados por su accionar.

el trabajo técnico en el ejercicio profesional, varios antropólogos también han tenido la posibilidad de trabajar con otras poblaciones y han tenido diversos acercamientos a estas poblaciones; ya sea en el proceso de recolección de la información o en el análisis de la misma.

Con respecto al *quehacer de los antropólogos*, mencionaremos algunas de las funciones de los egresados que entrevistamos. Estos trabajan en el área cuantitativa realizando estudios de publicidad, en revisión de redacción de documentos y corrección de estilo, en el diseño pedagógico de material educativo, en instituciones educativas como formadores, en el diseño de instrumentos de recolección de información y de medición de las respuestas, en estudios comportamentales identificando micro expresiones para reconocer las emociones de las personas, en el trabajo editorial de una revista universitaria de investigación, en universidades públicas y privadas dictando clase.

También, los antropólogos se han desempeñado haciendo revisión de archivo y búsquedas bibliográficas sobre temáticas específicas, realizando recorridos guiados en museos, creando y complementando bases de datos, siendo asistentes de producción y fotografía, registrando diarios de campo, haciendo shadowing a los directores de unas empresas (es permanecer con una persona o un grupo de personas haciéndoles entrevistas y observando cómo se desenvuelven en su cotidianidad), evaluando proyectos, liderar procesos de gestión del campo y cultura organizacional, entre otros.

Sobre este punto quisiéramos detenernos por el lugar que tiene en el oficio una enseñanza de valores como la tolerancia, la lucha contra el racismo, el sexismo, el clasismo, entre otros. Este elemento no es sólo una bandera que tienen los egresados y que es central en su ejercicio profesional, sino que también es una característica que ciertos empleadores buscan activamente en los profesionales. En algunos espacios, incluso se imparten talleres, cátedras o se pueden ver en los materiales que producen los egresados. A continuación, dos testimonios de egresados:

Yo siento que la enseñanza de la antropología, al menos la que yo recibí, es una enseñanza profundamente política, comprometida con las comunidades. O sea, la persona que investiga se está haciendo unas preguntas que también son profundamente políticas. [Inaudible] Yo siento que a la final eso es lo que nos

llevamos a nuestros espacios laborales y es que, el quehacer es profundamente político. Yo siento que tengo un compromiso con las mujeres, pero también siento que tengo un compromiso político por ser una funcionaria pública ¿sí? (C, enero 2021, comunicación personal).

En medio de todo este contexto que te estoy ilustrando, un personaje de la Empresa de Energía de Bogotá viene y dice, y entonces... porque hablamos también que esos procesos conducen a las consultas previas, son parte integral de la consulta previa de los documentos básicos más bien... Nos dice uno de esos personajes, ¿entonces nuestra parte financiera depende de la cosmogonía de unos indios?, pero lo dice con todo el desprecio, el racismo, con toda la hijueputes junta. Y entonces, con mi amiga nos miramos, y el lenguaje no hablado era ¿quién de los dos va a tener el placer de decirle que sí? Entonces, se para ella, que además es una mujer como de 1.80 mona, gigante, se para y le dice, sí. Resuelvanme eso, porque eso no puede ser así, vaya y resuélvalo usted. (M, enero 2021, comunicación personal).

Con respecto al quehacer de los antropólogos es importante mencionar que una de las tensiones con las cuales tienen que lidiar consiste en la estigmatización sobre cierto tipo de trabajos a realizar, lugares y cargos en los cuales desempeñarse. Esto porque parte de la moral antropológica infundida entre los profesores y estudiantes de la PUJ consiste en mostrar un desinterés por los aspectos en relación con la remuneración económica y, sobre conseguir empleo en instituciones privadas (Ospina, 2018). Aunque estos también son oportunidades para los egresados, el campo laboral les ofrece un abanico más amplio de posibilidades que desconocen, lo cual genera dificultades y esta perspectiva se convierte en una barrera al momento de conseguir trabajo ya que, en ocasiones se cierran a posibilidades que podrían ser exploradas.

O sea, yo sé que hay muchas partes de la academia que van muy en contra de: “Ay, la academia no tiene que estar pendiente de los trabajos. La academia tiene que ser la academia y enseñar en la academia porque lo que se enseña en el mundo laboral se enseña con la vida, bla, bla, bla”. (...) Eso se podría dictar mucho en la parte de gestión de proyectos, pero gestión de proyectos está full: “Si no es un proyecto

enfocado al compromiso, entonces es un proyecto que no es válido”. (J, enero 2021, comunicación personal)

Como ya hemos mencionado en otras ocasiones, el saber antropológico es fragmentado en el campo laboral, por lo tanto, la antropología no se entiende como una unidad, sino que cada institución, proyecto y empleador retoma de esta disciplina los conocimientos y, de los antropólogos las habilidades y competencias, que considera necesarios para un determinado fin. Así, nos encontramos con que los antropólogos son requeridos para realizar tareas muy concretas dentro de sus espacios laborales. Encontramos también cómo la participación de los antropólogos en diversos proyectos y sus intervenciones, tiene el potencial de producir cambios en la vida de ciertas poblaciones. Es decir, no se trata solamente de un ejercicio de comprensión de problemas sociales, sino de entenderlos para poder generar soluciones, alternativas y estrategias.

### 3.6.2 Noción de “trabajo de campo” y conversión de la información

Para comprender la producción de conocimientos, habilidades y la configuración de redes socio-técnicas en el oficio de la antropología es muy importante reflexionar sobre qué se entiende por campo y en qué consiste la conversión de la información.



*Gráfico 51 Productos laborales realizados por egresados de la PUJ*

Como se puede observar en este gráfico, contrario al imaginario que se suele tener sobre que el trabajo de los antropólogos consiste principalmente en “hacer campo”, la información recopilada en la investigación muestra que a los antropólogos de la PUJ los contratan también para recoger, sistematizar y analizar la información de otras formas. Entre éstas destacamos

la realización de informes laborales; el análisis de bases de datos, que es mucho mayor a lo que esperábamos, pero que está asociado a un creciente ingreso de la antropología en el sector de mercadeo; los productos audiovisuales; las transcripciones de documentos y entrevistas, revisiones de archivo, el diseño de talleres, actividades lúdicas, e instrumentos pedagógicos, estrategias de prevención del riesgo, entre otras actividades que, como se puede observar, no necesariamente implican un contacto e interacción con una determinada población.

Esto significa que, en el proceso del ejercicio antropológico se produce una conversión de la información recogida en campo, en dónde los resultados y productos realizados pueden ser observados y aprehendidos por otros no antropólogos (profesionales de otras disciplinas, empleadores o espectadores) que se aproximan a cierto tipo de información a través de diversos formatos. Esto es particularmente importante, teniendo en cuenta que este ejercicio de escritura posibilita la circulación de la información a través de la institución. Estos documentos, en ocasiones se vuelven el reemplazo de la realidad de las personas estudiadas, la población sobre la que se refiere o el problema social sobre el que se discute. Así, las personas que no estuvieron en campo o que no tuvieron acceso a la realidad que el antropólogo describe no tienen que asistir al lugar o entrar en contacto con las personas para tomar la información, ya que para eso existe un texto (video, documento Word, presentación Power Point etcétera) que tiene consignada la información que se necesita.

Este hallazgo llama especialmente la atención ya que, durante el pregrado a los antropólogos se les enseña que, por un lado, el trabajo de campo es necesariamente observación participante y, por otro lado, que principalmente por medio de las etnografías se dará cuenta de los resultados. No obstante, los informes laborales, archivos multimedia, bases de datos, entre otros, son los medios por los cuales otros sectores, disciplinas y áreas observan y comprenden problemas sociales, en articulación con la visión de la antropología sobre el mundo. Por ejemplo, una egresada que trabaja para una consultora de marketing afirmaba que

El informe es la presentación, exactamente. Un documento en Word nunca te lo van a leer, los clientes no leen, no leen. Ellos quieren ver el numerito, ellos quieren “usted dígame qué tengo que cambiar, qué tengo que hacer y por qué, no me haga un documento en Word eso yo no lo voy a leer”. Entonces, por ejemplo, ¿si ves que los

espacios de escritura eran muy cortos? Entonces, yo tengo toda esta información en gráficas y de esa información en gráficas tengo que tener la, no sé cómo la perspicacia de decir, con esta información, esto es lo que yo le puedo decir, no más. No extenderse mucho, a los clientes eso no les gusta, ellos quieren saber, cómo moverlo, cómo cambiarlo, ya. (K, enero 2021, comunicación personal)

El propósito de los productos es que se acojan a los requerimientos que demanda, por un lado, la institución y, por otro lado, el formato en el cual se tiene que presentar. Así pues, nos encontramos con que los profesionales emplean diversas estrategias y tienen ciertas habilidades para poder transformar la información analizada en un lenguaje que se adapte a las características y objetivos de la institución o del proyecto para el cual se está trabajando. Otro egresado que trabaja como productor de contenidos nos mencionó que

Es como temas de entretenimiento que tienen que ser temas light, pero digamos que en mi mente siempre tiene que ser como una compensación, sí el tema es light hay que tratarlo complejamente, y sí el tema es complejo hay que tratarlo de forma light. Por ejemplo, si voy a hablar acerca de la reglamentación que tiene WhatsApp acerca del tratamiento de datos, pues en mi forma de escritura voy a hacer puros chistes de abuelita, “ay entonces a la abuelita le pasó tal cosa, jajaja”, o una referencia cultural, o cosas así. Por el lado contrario, si voy a tratar un tema que, en el colectivo, o como que la gente usualmente trata, como que es un tema banal, o muy secundario, le doy una complejidad y de pronto un lenguaje más estructurado. (G, enero 2021, comunicación personal)

En consecuencia, nos encontramos con otras formas de producción de saberes sociales en dónde no sólo se trata de que el antropólogo aprehenda un problema social, sino que también tenga la capacidad de dar cuenta de éste por medio de diversos recursos, formatos, tecnologías, lenguajes y formas. Esto requiere que el profesional no sea solo capaz de aplicar las “técnicas” y producir un texto, sino también leer el contexto y las necesidades que le está pidiendo la institución para poder proponer.

De allí que, el ejercicio de la antropología se amplía más allá de las reflexiones y discusiones académicas y, empieza a tener inferencia sobre las decisiones que se toman en determinados contextos; las cuales pueden tener impactos particulares sobre diferentes poblaciones y

acontecimientos. Igualmente, como mencionamos en párrafos más arriba estos productos pudieron no haber sido recopilados directamente por los antropólogos, sino que responden a las implicaciones de la división social del trabajo en una institución. En este sentido, estas formas de producción de saberes sociales están articuladas también a procesos burocráticos que fragmentan el conocimiento de los profesionales y redirigen sus competencias a funciones específicas.

Por otra parte, las formas de llevar diarios de campo y la autoría sobre las producciones son dos asuntos que varían de acuerdo al espacio laboral en el que los egresados se desempeñan. Por un lado, nos encontramos con que el registro de la información no se hace solamente por medio de los diarios de campo, como coloquialmente son estos comprendidos, sino que los profesionales registran información de otras formas y utilizando también otros mecanismos y herramientas de síntesis y análisis. Por ejemplo, llevar cronogramas con las actividades del día, releer registros y conversar con otras personas para aclarar las ideas. Esto también forma parte del ejercicio antropológico de construcción de conocimiento.

¡No!, es más yo como lo hacía, algo no le puedo llamar diario de campo, pero si me ayudaba mucho como a tener la guía de qué fue lo que hice, que está por venir, a lo antiguo, cuaderno enero 6 tengo pendiente esto, esto y esto y le voy dando ok chuleado. Pero, así como tal un diario de campo, como el que nosotros fuimos enseñados a llevar en la universidad no. (F, enero 2021, comunicación personal)

Por otro lado, en varios de los trabajos en los que los antropólogos entrevistados se han desempeñado, aparte de informes y presentaciones correspondientes a sus funciones, algunos también realizan infografías, artículos de divulgación, cartillas, entre otros documentos que, de acuerdo con las políticas de cada institución pueden salir a nombre del antropólogo y el equipo de trabajo, o solamente a nombre de la entidad empleadora y de los directivos ya sea, de la institución o jefes de área.

Todo sale a nombre de la [institución]. Uno trabajando en una entidad pública si se tiene que someter a ese tipo de cosas. O sea, no solo pasa en..., tengo compañeros, tengo una amiga que no es de antropología es una abogada que sacó un texto con el Ministerio de Justicia y no sale su nombre, sale el Ministerio de Justicia, también

una amiga con el Ministerio de Defensa, que trabajo con las FAC y sale el nombre de la Fuerza Aérea Colombiana. Es un poco duro porque es como, es mío, no es de toda la entidad, sino es mío, pero en estos casos hay...digamos que el material producido, la cartilla es algo muy mía, muy hecha por mí, pero salía el nombre del programa. (L, enero 2021, comunicación personal)

Sobre este punto, podemos ver precisamente que las políticas de derechos de autor y quien es dueño de lo que se escribe es un punto en disputa por los profesionales. En distintas instituciones, al firmar el contrato se ceden todos los derechos de autoría frente a los documentos escritos, es decir el egresado no es dueño de lo que escribe. De esta forma, se expropia al profesional de su propia producción, ya sea porque quede a nombre de la institución o del jefe. En otros casos, mucho menos frecuentes, existe una libertad para mantener la propiedad sobre lo que se escribe. Uno de estos casos es la posición privilegiada del profesor, en la que el antropólogo no sólo tiene la excepcional posibilidad de controlar que va a investigar, de qué manera lo va a hacer y a qué instituciones aplicar para la financiación sino también la particular oportunidad de mantener la autoría de sus producciones. Esto es fundamental ya que ser autor es un elemento de distinción entre los antropólogos<sup>85</sup>.

Igualmente, el quehacer de los antropólogos se ha transformado debido a la pandemia. Por lo tanto, las formas de recolección, sistematización y análisis de la información han cambiado ya que, no han podido “ir a campo” a recolectar la información, pero tampoco han estado en sus oficinas, universidades o espacios laborales en los que usualmente realizaban los procesos de sistematización o análisis de la información. Aun así, nos encontramos con que parte de

---

<sup>85</sup> Sobre este punto sorprende la frase de Eduardo Restrepo, presidente de la asociación latinoamericana de antropología, en su carta de renuncia a la U. Javeriana: “ninguno de los investigadores medianamente brillantes o al menos algo destacados son burócratas de carrera (...) Los que se inclinan por serlo, no han hecho ninguna contribución medianamente relevante a estos campos. Son gente mediocre, que encuentra en la burocracia el nicho para la reproducción de su existencia” (Hekatombe 2021). Aunque estamos de acuerdo en la mayor parte de sus posicionamientos en esta carta, nos distanciamos en este punto ya que la posibilidad de hacer “contribuciones medianamente relevantes a estos campos” son también condiciones de posibilidad - principalmente académicas-, que entre otras cosas son especiales y excepcionales. En un primer momento evidencia un desprecio por los antropólogos anónimos, aquellos a los que les han despellejado, fragmentado, dividido y expropiado las posibilidades de su trabajo. Son muy pocos los selectos para poder ser autores, sacar rédito y acumular los beneficios de la autoría de su trabajo.

los usos sociales de la antropología y los antropólogos consisten en la adaptación e implementación de estrategias y herramientas que les permitan a los profesionales desarrollar el trabajo asignado. Esto ha implicado, conocer y aprender de nuevos programas digitales y de diferentes formas de interactuar con las poblaciones.

Entonces, por ejemplo, eso cambió todo, tocó volcarlo a cosas online y siento que eso ha tenido como pros y contras. Pros en el sentido que ha acelerado, no sólo los procesos en general en las empresas laboralmente, sino que también lo que ha hecho es como acelerar el uso de, cómo democratizar las redes, el uso de la tecnología para todas las personas. Hay estudios, por ejemplo, que se llevaban a cabo face to face en campo; tocaba ir, hablar con las personas, hacer grupos y pues ahora es como face to face, pero online. Todo es a través de Teams, o en Zoom, en la plataforma a la que las personas puedan acceder. Ehh digamos que eso creo que es lo que más ha cambiado, ha cambiado también como la cantidad de tiempo que uno está a la orden del trabajo. (K, enero 2021, comunicación personal)

Uno de los descubrimientos, si se quiere llamar así, del ejercicio de la antropología en pandemia, es que la virtualidad si bien establece condiciones y limitantes en la forma de trabajo, también posibilita diversas acciones que, no necesariamente implican estar desarrollando funciones correspondientes a profesiones de otras áreas “más afines” con el mundo digital. Esto demuestra que la implementación de herramientas y técnicas de investigación no sólo se limita a estar presencialmente en determinados espacios, sino que se pueden crear estrategias para desarrollarlas por otras vías alternas a la presencialidad.

A pesar de estas nuevas formas de aproximarse a la población y temática objeto de estudio, algunos antropólogos también han tenido la oportunidad de “ir y estar en campo”, así como hacer observación participante. Esta posibilidad les ha permitido encontrarse con una serie de retos y condicionantes propios del contexto en el que se desempeñan. Por ejemplo, como se puede observar en las citas a continuación, las situaciones en campo interpelan a los sujetos hasta el punto que sus emociones y sensaciones con respecto a determinados acontecimientos pueden generar incertidumbres e inconformismos a nivel personal.

Aunque la gente no lo crea yo soy muy emocional y, ahí pues, mi mama dice que es una virtud, pero es una mierda y es que yo somatizo lo que los demás sienten.

Entonces, emm, en estos casos tuve que leer el expediente de lo que paso con la chica tikuna para poder dar el concepto y fue como una situación que, que me genera muchas emocionalidades, (...) Entonces pues sí, hay mucho vínculo emocional entonces si es aprender a tener una inteligencia más emocional, (...) digamos que en general todo el grupo debe manejar un ambiente de inteligencia emocional que no afecte su vida laboral ni su vida personal. (L, enero 2021, comunicación personal)

Creo que otra de las cosas que fue muy compleja al principio y que me costó mucho trabajo aprenderlo fue hasta qué punto de involucras con las mujeres víctimas de violencia. Ehh y cuáles también son tus límites. Digamos que yo terminaba al principio cuando activaba rutas, involucrándome un montón ¿sí? (...) uno se preocupa un montón más desde ese lugar de querer salvar, de parece yo soy el Estado y voy a tratar de hacer lo mejor que pueda, pero pues hay situaciones que tienen techos de cristal, hay situaciones que pasan porque las mujeres no lo quieren hacer, hay situaciones que pasan porque no hay más que hacer ¿sí? y pues ahí te quedas como ¡marica y ¿ahora?! Entonces, creo que ese tema de saber cuánto de involucras y como de saber cuándo te pones la 10 sí me pasó en algún momento. (C, enero 2021, comunicación personal)

La posibilidad de hacer campo es percibida como un ejercicio transformador por parte de los egresados, por lo cual esta acción se convierte en un capital que cobra valor entre los individuos. *Asimismo, es necesario reconocer que el ejercicio de la antropología no se produce solamente por parte de la fuerza de trabajo de los profesionales, sino que también hay una apropiación de unos recursos (materiales, económicos, humanos, tecnológicos, etc.) propios de las instituciones. De manera que, los análisis se basan en la posibilidad de acceso a la información y de mantener un diálogo con la institución, frente a lo cual uno como antropólogo se capitaliza.* Desde el acceso a ciertas poblaciones, seguridad en campo, documentos, sustento para realizar el trabajo de campo o el uso de los recursos burocráticos de la institución, son solo algunas de las instancias que tener un cargo en una empresa posibilita. Además, se tiene que reconocer que estos análisis pasan por una comprensión emocional de las situaciones.

### 3.6.3 Usos sociales desde la experiencia de los egresados

A partir de las experiencias de los egresados nos percatamos de que los usos sociales de la antropología y los antropólogos están atravesados por las visiones, imaginarios y perspectivas que tienen otros sobre la antropología y sobre el quehacer profesional de los antropólogos. En este apartado, abordaremos diversos aspectos de la experiencia de los egresados con respecto a los usos de su saber.

Ospina (2018) explica cómo las personas que van a entrar a estudiar antropología en la Javeriana generalmente tienen dos formas idealizadas de pensar la disciplina: por un lado, tener la capacidad de “ayudar a la gente” y, por otro lado, poder desarrollar grandes proyectos que les permitan “conocer y cambiar el mundo”. Sin embargo, en la medida que transcurre el pregrado los estudiantes se dan cuenta de que su capacidad de agenciamiento por otros no es la misma que tiene un médico o un abogado, por ejemplo, en tanto ellos sí tienen directamente la capacidad de influir en las condiciones de vida de una persona.

Lo anterior, genera una crisis en los antropólogos quienes buscan a lo largo de su carrera y luego como egresados, en buscar formas alternativas en las que puedan sentir que están haciendo algo por otros. A pesar del estigma y rechazo que de cierta forma se tiene por el trabajo en temáticas en relación con el marketing, la publicidad y en general el ámbito empresarial, algunos antropólogos han encontrado que, por un lado, sí se pueden pensar problemáticas sociales desde estos sectores y, por otro lado, que sí tienen la potencialidad de hacer una contribución al mundo. Esto se puede observar en la siguiente cita:

Yo al comienzo decía como, ¡ay que locha trabajar en esto!, y luego dije como, pues que locha no. Si yo puedo hacer que una señora de 60 años, de 70 años tenga un acceso más amable a los servicios pues, ¿por qué no lo voy a hacer? Si al final le estoy ayudando y era lo que yo quería hacer cuando entré a estudiar antropología. Ehh puede ser un contentillo, sí puede serlo, pensar que con mi paper voy a ayudar al mundo académico a algo, pues igual es un contentillo. Entonces, chévere que los chicos puedan tener acceso a esa información y que sepan que no está mal porque pienso que, en muchas facultades está como satanizado cierto trabajo. Entonces es como, o qué miedo, o ‘uy no es de una persona cero intelectual irse a trabajar con tal cosa’, es como pues, no sé ¿sí? Chévere que sepas

que, sí definitivamente no te interesa charlar con la gente todos los días, ir a vivir en el Chocó, o ir a vivir en un pueblito, pues también puedes ir a trabajar a en una empresa y pasarla bien. (K, enero 2021, comunicación personal)

En esta cita podemos ver dos elementos importantes, el primero, la realización de ayudar a la gente no necesariamente consiste en el despliegue de grandes gestos que transforman radicalmente al mundo y segundo, el lugar tan importante en el imaginario de los egresados de ser agentes de cambio. Es decir, que el cambio y la transformación pasen por un “yo” realizo el cambio. Este punto es problemático ya que en muchas ocasiones el trabajo individual del egresado se difumina con las dinámicas más amplias de las instituciones, por lo que el agenciamiento del cambio pareciera no estar en el egresado sino en la institución.

La participación de los antropólogos en cuestiones artísticas y de medios audiovisuales cada vez coge más fuerza entre los antropólogos. Esto porque a pesar de no tener los conocimientos técnicos que se pueden requerir, sí establecen otra mirada sobre las temáticas a tratar y proponen también formas diferentes de recoger la información y sobre cómo aprehenderla. Esto se puede observar en la siguiente cita de una egresada:

Magangué Sostenible y allí yo fui asistente de producción y fotografía en la realización de un documental sobre, era sobre a qué se dedicaban las personas que se habían desmovilizado. (...) Bueno, otra cosa que no dije es que en este documental se hicieron entrevistas a habitantes de la ciudad y a los desmovilizados. Entonces digamos que mis conocimientos en antropología sirvieron un poco para hacer los planes de entrevista que se hicieron durante la realización del documental. (I, enero 2021, comunicación personal)

Los egresados nos manifestaron que ha sido un *reto la implementación y articulación de técnicas de investigación propias de la antropología con herramientas y conocimientos de otras disciplinas*. Esto porque a diferencia de sus aprendizajes en la universidad en dónde el trabajo era por lo general individual y se reflexionaba sobre temáticas particulares en tiempos específicos, en el mundo laboral se han visto enfrentados a trabajar colectivamente en equipos interdisciplinarios y además, han tenido que lidiar, con limitantes de tiempo y con diversos condicionantes externos, obstáculos e incertidumbres que atraviesan la discusión y

reflexión sobre un problema social. Sin embargo, también han tenido la posibilidad de acercarse a diferentes enfoques y herramientas de análisis.

Los programas... Programación, R, STATA, etcétera, etcétera porque esto nos ayuda muchísimo a tener otra perspectiva de lo que nosotros encontramos. Están los hallazgos como mecánicos que hace el antropólogo desde su cabeza, desde su formación y experiencia y desde lo que esta persona quiere encontrar, pero luego pones tú a correr esos datos en otras plataformas y encuentras un montón de otros hallazgos que tu no contemplabas, ¿sí? Y que son súper importantes entenderlos, ¿no? Y que también esto lo piden muchas organizaciones, no solo las organizaciones sociales, sino también otro tipo de organizaciones que también pueden ser campos laborales interesantes para los antropólogos javerianos. (J, enero 2021, comunicación personal)

La antropología no sólo es empleada por los antropólogos en términos académicos o estrictamente laborales, sino que es empleada también como un recurso para adquirir otras oportunidades, conocimientos y hasta financiaciones. Igualmente, no siempre se emplea tal cual al pie de la letra una metodología o teoría conceptual, sino que en ocasiones la misma comprensión del mundo que la antropología permite, posibilita a los egresados a hacer uso de ésta y a desempeñarse en diversos entornos. Las dos ideas mencionadas con anterioridad se pueden observar en la experiencia de dos egresados que relatan cómo, por un lado, recibió una financiación como parte de un semillero de investigación y, por otro lado, otro se pudo desenvolver como editor de una revista universitaria.

En ese marco pues nosotros mandamos algunos proyectos y esos proyectos nos los financian. No es una gran financiación, es una financiación que tiene un monto de 5'000.000\$ no más y pues bueno, esa plata usualmente la dividíamos entre viajes, y como inscripciones a congresos. Pero pues había otra sección de, de ese, de esa financiación que se daba, que estábamos utilizando para construir unos talleres. (G, enero 2021, comunicación personal)

Cuando trabajaba en Antípoda, como no tenía que hacer etnografía realmente, ni ponerla en práctica así como te lo estoy relatando pues no la usé, pero sí ehh la comprensión antropológica desde la misma antropología. Es decir, ehh la lectura de

los artículos que tenía que leer tenía que estar guiada por la antropología ¿no? (M, enero 2021, comunicación personal)

Los espacios en los que se desempeñan los antropólogos sean trabajos formales, semilleros, colectivos o sindicatos tienen un propósito en sus trayectorias de vida y profesionales. Algunos lo comprenden como experiencia en tiempo y aprendizajes, como la oportunidad de hacer conexiones, la necesidad de mantener un sustento económico y algunos otros también, como un momento que les presentará más oportunidades hacia el futuro. Así, parte de los usos sociales de la antropología se refiere a proyecciones a futuro en términos profesionales.

Digamos que yo siento que este trabajo, en este lugar es un... es el espacio que me va a permitir buscar, o formarme para que lo que quisiera hacer en el futuro. (K, enero 2021, comunicación personal)

Ahorita si consigo pasar al doctorado, en el doctorado nosotros tenemos una cosa llamada 'stadium docente' y es básicamente que empezamos a darle clase a las personas que están en el pregrado y ahí ya decido si me gusta o no, y sino pues creo que hay otras opciones ¿no? (H, enero 2021, comunicación personal)

En otro orden de ideas, desde la experiencia de los profesionales entrevistados, la antropología de cierto modo les ha permitido cuestionarse y en ocasiones, tomar una distancia sobre ciertas normas sociales. Es el caso, por ejemplo, de la constitución de la familia. Si bien, algunos de los egresados desde lo tradicional afirmaron un interés por casarse y tener hijos, otros expresaron una motivación por no conformar uniones maritales o familiares como tradicionalmente se entienden, sino de buscar otras formas de compañía y apego a las personas. Estas decisiones por parte de los profesionales, no son meramente subjetivas de un interés del propio individuo, sino que están atravesadas por las formas cómo desde la antropología se les ha enseñado a aprehender el mundo.

Los usos sociales de la antropología y los antropólogos no sólo afectan la vida profesional de los individuos en tanto el cumplimiento de sus funciones o realización de ciertas acciones, sino que están determinados por los procesos burocráticos que determinan la posición de los sujetos en el campo laboral. Estos procedimientos burocráticos no son sólo aprehendidos por los empleadores, como lo vimos dos apartados anteriores, sino que se trata sobre cómo los

egresados viven y experimentan física, mental y emocionalmente estos procesos. Uno de estos tiene que ver con los tipos de contratación y sobre cómo éstos condicionan la vida privada y trayectoria profesional de los antropólogos; así como se pudo observar en la primera parte de la tesis dónde reflexionamos sobre los tipos de contratación de los antropólogos en el mercado laboral.

#### 3.6.4 Noción de éxito y trabajo ideal

Acercarnos a las nociones de éxito y trabajo ideal de los egresados nos permite comprender sus intereses y sobre cómo les gustaría posicionarse en el campo. Estas percepciones son producto de los aprendizajes en la carrera, las visiones que sus profesores les comparten sobre el mundo, sus experiencias en el campo laboral, necesidades y preocupaciones en términos personales y también, de sus condiciones de posibilidad. De esta manera, a partir de la visión de los antropólogos sobre su quehacer en el campo laboral podrán hacer usos estratégicos de la antropología para poder acercarse a su objetivo.

En las entrevistas realizadas les preguntó por: qué es lo que consideran es un antropólogo exitoso y cuál sería su trabajo ideal. Estas preguntas se realizaron con el objetivo de conocer cómo ellos perciben el ejercicio de su profesión y cómo visualizan su trayectoria laboral de acuerdo con sus experiencias, condiciones materiales de existencia y, por tanto, sus condiciones de posibilidad. Nos llamó la atención que, por un lado, los egresados enfatizaron sobre cómo su idea de trabajo ideal en muchos casos había cambiado desde que entraron en el pregrado, en la medida que cuando estaba estudiando había aprendido un imaginario sobre lo que sería el ejercicio de su profesión. Por otro lado, en las respuestas a ambas preguntas no sólo abordaban lugares y funciones, sino que también incorporan aspectos en relación con la estabilidad económica, la calidad del ambiente laboral y la posibilidad de sentirse felices con su desempeño.

Hubo varios egresados que afirmaron también estar interesados en la docencia, en la investigación y la academia principalmente. Estos son profesionales que se han ido acercando a estos espacios a través de su participación en semilleros, asistencia en investigación con profesores de la universidad, monitorias académicas y la posibilidad de dictar algunas clases en universidades. Además, concuerdan en que ejercer la profesión en estos espacios da cierta

libertad sobre su trabajo, puesto que son ellos los que pueden, hasta cierto punto, decidir qué estudiar, cómo abordar ciertos temas, con qué poblaciones interactuar y también, cuáles son los propósitos de hacer lo que hacen. Esto sin contar con horarios, formas de contratación y financiaciones que podrían beneficiar su ejercicio laboral.

La satisfacción por el trabajo realizado puede provenir de ejercer en lugares de su interés, de estar realizando actividades que consideran en relación con la antropología, de que la remuneración económica o simbólica se corresponde con el trabajo realizado y también por sentir que se está contribuyendo de alguna forma al mundo y ayudando, de cierto modo, a otros a acceder a ciertos espacios y a entender sus propias realidades. Lo anterior nos permite ver cómo algunos egresados tienen incorporada la moral antropológica, aprendida en el pregrado, sobre el ejercicio de la antropología para ayudar a otros.

    Mi trabajo ideal... esto es como el que dice, quiero ser el presidente de la ONU, que fue lo que yo le dije a mi mamá cuando yo tenía 15 años. Ehh en este punto mi “quiero ser el presidente de la ONU”, es quiero trabajar en el área de innovación de Google, o quiero trabajar en diseño estratégico para un banco ¿sí?, como trabajar en algo de servicios y que yo diga, ¡marica esta investigación que yo hice le ayudó al banco a que las personas que no saben hablar, o que no saben escribir, o que no saben leer tengan acceso a los servicios de ellos! Creo que eso es como uff, eso es como mi sueño en este momento ¿no? (K, enero 2021, comunicación personal)

Otros antropólogos enfatizaron en que para ellos era muy importante que su trabajo fuera reconocido y que se valorará lo que hacen. En este sentido, buscan en los espacios en los que se desenvuelven se reconozca que desde su profesión tienen conocimientos que aportar a diversas reflexiones y discusiones. Esto porque es importante para ellos sentir que lo aprendido durante el pregrado les sirve para su vida personal y profesional. Por este motivo, esperan no sólo poner en práctica el saber antropológico, en cuanto teorías y metodologías, sino también las habilidades y competencias adquiridas: formas de comunicación, capacidad de crítica y discusión, etc.

En consecuencia de todo lo anterior, afirmamos que para los egresados de antropología de la PUJ que entrevistamos las nociones de éxito y trabajo ideal están considerablemente

relacionadas no sólo con los lugares, cargos y funciones que podrían ejercer, sino también con sus condiciones laborales, calidad de vida y estabilidad emocional.

## Conclusiones

Esta investigación no ha consistido en acercarnos a una antropología de élite, con éticas impolutas y de grandes héroes con excelentes hazañas morales, sino que se trata de reconocer a los antropólogos anónimos que día a día se enfrentan a las dinámicas burocráticas, académicas y profesionales que demanda el campo laboral. Esto porque el estudio de la antropología no puede basarse solo en las grandes hazañas, personajes y contribuciones, sino también de lo cotidiano, mundano y automático.

El estructuralismo de Bourdieu nos brindó las herramientas para realizar un acercamiento al campo en el cual, y contra el cual se forman los antropólogos, cuáles son los intereses que están en juego, los desafíos y pugnas. Del mismo modo, nos permitió llevar a cabo un ejercicio de objetivación del sujeto de la objetivación, es decir comprender las formas como antropólogos categorizamos el mundo teniendo en cuenta las condiciones objetivas de las que somos parte. Contrario a visiones que caricaturizan al estructuralismo como una perspectiva que no toma en cuenta la historia, a los sujetos, el cambio y problemáticas políticas, en esta tesis el estructuralismo genético fue central para comprender las realidades y problemáticas sociales con las que se enfrentan los antropólogos en su ejercicio profesional. Vistas desde este enfoque teórico las experiencias de los egresados de antropología de la Pontificia Universidad Javeriana nos permitieron hacer un primer acercamiento a los usos sociales de la antropología en el campo laboral.

A partir del análisis a los sectores, cargos y funciones de los egresados, pudimos observar que en los sectores que más trabajan los antropólogos son “Educación”, “Actividades profesionales técnicas y científicas” y “Actividades de atención a la salud humana y de asistencia social”. Además, el ejercicio de la antropología se puede comprender analíticamente a partir de las categorías de Trabajo Técnico, con Comunidades, Docente, Prácticas y de Rango Jerárquico; con respecto a esta última categoría consideramos importante estar atentos a los nuevos cargos a los que la población accede en términos de coordinación de grupos. También pudimos conocer la diversidad de temáticas, poblaciones y lugares con los que interactúan los antropólogos en su ejercicio profesional.

Las respuestas de la encuesta y las participaciones en las entrevistas nos permitieron reconocer que en el panorama del mercado laboral en Colombia frente al ejercicio de los antropólogos son más comunes los contratos por prestación de servicios. La duración de los contratos es principalmente entre 2 a 6 meses y 1 a 2 años. Debido a que los trabajos tienen temporalidades cortas, los egresados han tenido que ser recursivos a la hora de mantener una estabilidad económica, laboral y con respecto a su vida personal (salud mental y emocional). De manera que, pudimos observar que el ejercicio de la antropología no sólo es la parte profesional, sino que implica también sensaciones, emociones y sentimientos propios de las circunstancias por las cuales están pasando los egresados.

En términos profesionales, es importante resaltar la dificultad con la que se encuentran los egresados al momento de emprender la búsqueda de empleo, debido al desconocimiento que tienen sobre el ejercicio de su profesión y también por los requerimientos del campo laboral. Así, encontramos que: algunos no tienen espacios de retroalimentación sobre cómo hacer sus hojas de vida, cartas de motivación entre otros documentos requeridos a nivel profesional; la experiencia específica requerida en ciertos sectores del campo laboral les impide adquirir otro tipo de experiencias y conocimientos por las limitaciones de tiempo y recursos; y ante los continuos períodos de desempleo debido a la terminación de los contratos laborales en ocasiones los antropólogos buscan empleo en espacios no relacionados con antropología.

Debido a las condiciones laborales anteriormente mencionadas, a nivel personal existe una dificultad en generar ahorros, tener proyecciones a futuro en términos económicos y laborales, como también tener seguridad social, acceso a la salud y cotizar para su pensión. Estas dificultades se expresan en una angustia por mantener una estabilidad. No podemos dejar de lado que el ejercicio antropológico involucra vitalmente sus sentimientos, aspiraciones y capacidades imaginativas, las cuales se encuentran limitadas por las condiciones de posibilidad de los sujetos.

En esta investigación indagamos no sólo los puntos de vista de los egresados, sino también las perspectivas de algunos empleadores, páginas de empleo, materiales producidos, documentos de acreditación, perfiles de ingreso/egreso, prácticas profesionales, entre otros. Esta articulación con otras fuentes además de los mismos egresados nos permitió conocer los imaginarios, percepciones y apreciaciones de los sujetos no antropólogos quienes, por un

lado, los requieren por su ejercicio profesional en diversos entornos y, por otro lado, tienen unos criterios y sistemas de clasificaciones a partir de los cuales fijan una mirada sobre estos. Es decir, influyen en el quehacer de la antropología por los temas que consideran los antropólogos abordan, las poblaciones con las que suponen interactúan, los lugares y áreas en las que se desempeñan, etc. Sin embargo, este acercamiento nos mostró que aún existe un desconocimiento sobre el quehacer de los antropólogos en el mercado laboral; aunque se está empezando a reconocer una preocupación por conocer los nuevos horizontes de la antropología en el sector privado y con respecto a sus proyecciones a nivel de estudios.

Como pudimos ver con los perfiles de ingreso/egreso en las universidades, los cargos y funciones en las diferentes plataformas de empleo y lo expresado por los contratadores, se puede apreciar una configuración de un tipo de antropólogo, con unas formas de ser y sentir el mundo. Dentro de los criterios, resalta la frecuencia del uso de palabras como “flexible”, “adaptativo”, y la referencia a actividades parciales.

Es fundamental reconocer las potencialidades de estudios estadísticos como el ACM (Análisis de Correspondencia Múltiple) puesto que éste nos permitió posicionar a los sujetos en el espacio social y conocer cómo están ubicados según sus ingresos, nivel de satisfacción, tiempo de egreso, entre otros aspectos que dan cuenta de en qué punto de su trayectoria profesional se encuentran los egresados de antropología de la PUJ. Igualmente, gracias a las tablas de interseccionalidad, pudimos observar cómo la heterogeneidad laboral se articula con factores como el género, la edad, el origen social y la escolaridad; los cuales dependiendo el contexto contribuyen a la producción sistemática de ventajas y desventajas para los profesionales.

¿Qué ocurre con aquellos que están por fuera de las dinámicas académicas? ¿se sigue en el campo de la antropología al ejercer el oficio del antropólogo? ¿Qué ocurre con esos lugares del ejercicio donde se persiguen intereses además de los antropológicos? ¿Cómo se valoran los enunciados de estos antropólogos que son juzgados por no antropólogos? Para indagar sobre estos cuestionamientos fue necesario comprender las trayectorias profesionales de los egresados de antropología de la PUJ y su desenvolvimiento en las dinámicas del campo laboral. Esto a través de identificar los actores humanos (antropólogos egresados y no

antropólogos) y no humanos (producciones, tecnologías, discursos, plataformas, etc.) que forman parte del ejercicio de la antropología.

Los usos sociales de la antropología y los antropólogos se producen desde las experiencias, apreciaciones, imaginarios y percepciones de los egresados, los empleadores y determinadas instituciones (universidades y plataformas de empleo) con respecto a la experiencia profesional de los antropólogos en el campo laboral. Estos usos se pueden observar desde las estrategias empleadas por los egresados en la búsqueda de empleo, las concepciones que tienen sobre la familia y sus relaciones interpersonales, los cargos y funciones que desempeñan, los materiales que producen a nivel académico, empresarial, político y artístico, hasta en los criterios de clasificación de los empleadores para caracterizar el quehacer de los antropólogos y otorgarle un valor a su ejercicio profesional.

Comprender los *usos sociales de la antropología* nos permitió observar cómo el conocimiento antropológico influye en la toma de decisiones, en el entendimiento de problemas sociales, en dinámicas burocráticas, de división social del trabajo e interdisciplinariedad y también, cómo la antropología ha sido aprehendida por los mismos egresados no sólo en su trayectoria profesional, sino también en el ámbito personal y emocional. Además, *los usos sociales de los antropólogos* pueden tener una relación de verticalidad, es decir, en una interacción jerárquica de jefe-empleado; una relación de horizontalidad entre otros antropólogos, colegas, o en la interdisciplinariedad; y también, como una relación de resistencia.

Por parte de los egresados nos encontramos con que los usos sociales están relacionados con su participación en colectivos, sindicatos y semilleros, los cargos y funciones que desempeñan, las concepciones sobre sus proyecciones a futuro a nivel profesional y personal, los recursos para adquirir otras oportunidades laborales o académicas por medio de financiaciones y becas, espacios de diálogo con profesionales de otras disciplinas y también, los intereses, desafíos, pugnas y tensiones en el campo académico y el campo laboral en el ejercicio de su profesión.

Además de los usos sociales por parte de los egresados, los usos sociales de la antropología y los antropólogos también se dan por parte de otros no antropólogos que apropian el saber

antropológico en contextos políticos, sociales y económicos particulares; también están los usos burocráticos de la antropología que atraviesan las dinámicas de búsqueda de empleo, procesos de selección, producción de materiales y derechos de autor sobre las producciones, requisitos de ingreso y expectativas de egreso de acuerdo a su formación académica, entre otros y también, unos usos morales de la antropología de acuerdo con “el deber ser” que consideran los sujetos en su ejercicio profesional. A partir de este último los antropólogos son juzgados según las temáticas que abordan, las poblaciones objeto de estudio, los territorios a los que se acercan, las instituciones para las cuales trabajan y el tipo de producciones que realizan.

A pesar de que los antropólogos pueden no tener un conocimiento sobre las dinámicas del campo laboral, cómo buscar trabajo, qué resaltar de la hoja de vida, en qué sectores se podrían desempeñar, etc., en su experiencia profesional han desarrollado diversas *estrategias* que les han permitido afrontar diversos acontecimientos y sobreponerse a las dificultades que se les han presentado. A través de este análisis, nos propusimos reconocer al antropólogo como trabajador, atravesado por la división social del trabajo, que participa en dinámicas que lo superan como individuo y que produce materiales que circulan más allá de su productor.

Después de realizar este ejercicio investigativo con el equipo, pensamos que este trabajo es un acercamiento al campo laboral de los antropólogos, sin embargo, es fundamental continuar indagando por las experiencias, desafíos, pugnas y dificultades del ejercicio de la antropología. También, es muy importante cuestionarnos por qué desde espacios académicos se suele desconocer el trabajo de los antropólogos sin “ningún costo profesional”. Para nosotros es central establecer la necesidad de pensar la antropología, no desde la autonomía y soberanía de los antropólogos (particularmente los académicos), sino pasar a una heteronomía en la que se conjugan humanos antropólogos, no antropólogos y no humanos.

Afirmamos a su vez que no puede haber una disociación de la teoría y práctica; esto tiene tres implicaciones fundamentales. Primero, no se puede pensar en la antropología como una entidad abstracta sin pensar su práctica efectiva; por este motivo, las consideraciones éticas no pueden basarse en abstractos sin conocer el ejercicio de la profesión. La segunda implicación consiste en comprender que el ejercicio de la antropología transforma cuerpos, produce miradas y sujetos. Tercero, se trata de reconocer que la formación de nuestros

conceptos, teorías y luchas están atravesados por el lugar que ocupa nuestra profesión en el espacio social. De manera que, no se puede olvidar que, desde las construcciones teóricas más sofisticadas, hasta la sistematización más automática o el procedimiento más mundano implica una imaginación de sujetos y objetos de estudio. Esto es particularmente relevante, porque nos demanda pensar el lugar que tienen los usos por otros de la antropología en el posicionamiento de teorías, metodológicas, técnicas y procedimientos que aprendemos, consideramos importante o que se ejercen en el oficio.

A pesar de nuestra articulación en trabajo grupal y del tiempo que teníamos disponible para investigaciones a futuro aún tenemos pendientes análisis que consideramos son necesarios que se desarrollen. Primero, revisar los documentos profesionales que algunos antropólogos nos compartieron (hojas de vida, contratos e informes laborales, artículos, cartillas, etnografías, entre otros); segundo, realizar más entrevistas a antropólogos de la PUJ y sus empleadores para conocer sus experiencias en el campo laboral; tercero, la posibilidad de realizar etnografías y observación participante en los espacios de trabajo de los egresados; cuarto, analizar la construcción de perfiles profesionales en las plataformas de empleo; y cuarto, sería importante también conocer las consecuencias que ha tenido el ejercicio de estas antropologías en el nuevo milenio en las comunidades con las que se ha trabajado.

En este mismo sentido hay unas líneas de profundización que es necesario dejar presente para futuros trabajos, como por ejemplo indagar por el punto de vista de las comunidades con las que trabajan los antropólogos y los usos estratégicos que ellas tienen. Del mismo modo, preguntarse por la relación que tienen los familiares y amigos de los antropólogos con ellos. Teniendo en cuenta el énfasis que se hizo en este trabajo a la producción de los antropólogos, sería central rastrear las producciones artísticas y las formas en que ellas circulan.

Posterior a este proceso de recolección y redacción de la información, realizaremos la socialización de los resultados con egresados, estudiantes e instituciones del campo de la antropología. Hasta el momento hemos podido participar en ponencias<sup>86</sup> con el fin de mostrar

---

<sup>86</sup> Ponencias presentadas: “El quehacer de la antropología en el mercado laboral en Colombia: una aproximación a la trayectoria de los egresados de la Universidad Javeriana” en el Seminario Permanente del Grupo de Estudios Sociales de la Ciencia, la Tecnología y la Medicina (GESCTM) de la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá; y “Nuevas articulaciones de la antropología y el campo laboral a partir de las trayectorias laborales de los egresados de antropología de la Universidad Javeriana” en 3er Congreso Latinoamericano de Investigación y Educación Superior Interdisciplinaria de la CEIICH-UNAM. También tenemos aceptadas las ponencias

algunos resultados parciales, pero también para recibir retroalimentaciones en los análisis que buscamos compartir con los egresados. Esperamos poder difundir los resultados a través de canales académicos como artículos académicos y otras ponencias, pero también en otros medios. También realizaremos la socialización a través de espacios de discusión con distintos actores. Para el momento tenemos planeado dialogar con profesores, estudiantes y egresados de la PUJ. Gracias a la articulación con el Semillero de Investigación de Estudios Estructuralistas realizaremos talleres y actividades para difundir y construir las estrategias que se utilizan en el mercado laboral. También compartir los resultados con instituciones como el ICANH y la Asociación Latinoamericana de Antropología.

Nos parece esencial volver a resaltar la importancia del trabajo en equipo puesto que, gracias a la articulación en las sesiones de discusión, planeación y ejecución del proyecto, los conocimientos, recursos, esfuerzo, tiempo y energía invertidos por cada uno de los participantes del Semillero fue posible recabar la información sobre los usos sociales de la antropología y los antropólogos de la Pontificia Universidad Javeriana. Consideramos que éste ha sido un buen ejercicio de aprendizaje en el cual los investigadores han adquirido saberes, habilidades y competencias que podrán ser beneficiosas en el campo laboral por lo que, nos distanciamos de la apuesta que generalmente se tiene en antropología por la realización y producción de un trabajo individualista.

Para terminar, es importante, por un lado, volver a insistir en la importancia de que se realicen investigaciones como ésta en las demás universidades con antropología en el país, con el propósito de poder realizar un análisis comparativo y así hacer un acercamiento a los usos sociales de la antropología y los antropólogos en Colombia. Esto reconociendo que los espacios sociales en los que los antropólogos se formaron influyen sus posiciones en el campo laboral. Por otro lado, nos parece muy importante resaltar algunos aspectos que, luego de la información recogida por medio de la encuesta, las entrevistas y documentos analizados, consideramos son necesarios para tener en cuenta a nivel institucional por parte de la Universidad Javeriana con el propósito de fortalecer los procesos de formación de los

---

“Actores, actantes y trayectorias laborales: el quehacer de los egresados de antropología de la Universidad Javeriana” en: 12 Congreso argentino de antropología social en la universidad nacional de la plata y “Estudiar los espacios sociales de los antropólogos de la Javeriana: el ACM como herramienta de análisis” en X congreso internacional de investigación social 2021. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

estudiantes de antropología, así como brindar un apoyo y contar con la participación de egresados. Esto no quiere decir que la academia deba rendirse a los requerimientos del mercado, lo que se propone es conocer las condiciones materiales del ejercicio de la antropología y el importante lugar que tienen las instituciones de formación en el devenir vital de los egresados.

- Hacer un seguimiento a los egresados de la carrera de antropología de la Javeriana con el propósito de conocer en qué lugares del campo laboral se posicionan y cuáles son las oportunidades laborales y de estudios a las que tienen acceso.
- Reconocer en el perfil de egreso de la carrera algunos de los cargos en los que se han desempeñado los antropólogos de acuerdo con los conocimientos y habilidades adquiridas en el pregrado.
- Fortalecer la asociación entre el pregrado y las instituciones que contratan antropólogos. Así como, organizar una dependencia encargada de la promoción del quehacer antropológico, búsqueda sistemática de oportunidades de empleo y visibilización de los logros de los egresados.
- Generar un diálogo entre los estudiantes de antropología, los egresados y los empleadores para crear redes a partir de las cuales se compartan las experiencias y requisitos como profesional en el campo laboral.
- Dar a conocer a los estudiantes de pregrado los lugares, cargos y funciones en los cuales podrían desempeñarse como profesionales y también, sobre las posibilidades de estudios de posgrado de acuerdo con los intereses del profesional y las demandas del mercado laboral.
- Abrir espacios de diálogo en donde se comparta información sobre los procesos burocráticos como certificaciones, tiempos, adaptación de hojas de vida, realización de cartas de recomendación, de motivación y preparación para entrevistas en determinados espacios, entre otros procesos de selección de talento humano.

- Fortalecer las asignaturas de Metodologías Cualitativas, Metodologías Cuantitativas y Gestión de Proyectos. Es necesario reconocer la importancia de encontrar financiaciones, trabajar en grupo, no reducir lo cuantitativo al manejo de Excel, comprender los aspectos administrativos de las investigaciones (elementos burocráticos y de división del trabajo), entender cómo funciona la propiedad intelectual, etc.
- Posicionar a los semilleros y grupos de investigación como espacios de articulación entre los estudiantes, profesores y egresados, especialmente incentivar la participación de los egresados ya que, como se pudo observar con esta investigación, los egresados han vuelto a la universidad en búsqueda de oportunidades, pero su figura institucional no es clara y no recibe apoyo por parte de la universidad.
- Promover una gestión emocional en antropología, en la cual se abran espacios de intercambio de experiencias y emociones con respecto a las implicaciones, ventajas y desafíos del ejercicio de la antropología en la academia, en los sectores público y privado.
- Formular estrategias de difusión de las experiencias de los egresados a través de podcasts, webinars, congresos, conversatorios, etc. Aunque estas actividades se han realizado en algunas ocasiones, consideramos fundamental ampliar sus alcances.
- Contribuir a un intercambio entre las diferentes instituciones de formación en antropología respecto a los procesos de acreditación y seguimiento a egresados.

## Bibliografía

Algañaraz, S, V. H. (2016). El “Análisis de Correspondencias Múltiples” como herramienta metodológica de síntesis teórica y empírica. Su aporte al estudio del locus universitario privado argentino (1955-1983). En: *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 6(1).

Arocha, J., y Friedermann, N. (1979). *Bibliografía anotada y directorio de antropólogos colombianos*, Bogotá, Ediciones Tercer Mundo.

Asad, T. (ed.). (1973). *Anthropology and the Colonial Encounter*. New York, Humanities Press.

Berman, M. (1991). *Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad*. Colombia, Siglo Veintiuno Editores.

Bernal, E. (2011). *Los terrenos antropológicos en Colombia en la década de 1970: Resonancias y disonancias en la búsqueda ansiosa por un nuevo Estado, una Nación igualitaria y una Antropología contra-hegemónica*. Bogotá, Universidad Nacional de Colombia.

Bourdieu, P. (1993). *The Field of Cultural Production*. Chicago, Columbia University Press.

Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre una sociología de la acción*. Barcelona, Anagrama.

Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre una sociología de la acción*. Barcelona, Anagrama.

Bourdieu, P. (1999). *Meditaciones Pascalianas*, Barcelona, Anagrama.

Bourdieu, P. (2000). *Cuestiones de Sociología*. Ediciones Madrid, Itsmo.

Bourdieu, P. (2001). *Poder, Derecho y Clases sociales*. Bilbao, Editorial Descleé de Brouwer.

Bourdieu, P. (2003). *El Oficio del Científico. Ciencia de la ciencia y reflexividad curso del College de France 2000-2001*. Barcelona, Anagrama.

Bourdieu, P. (2008). *Homo Academicus*. Buenos Aires, Siglo XXI

Bourdieu, P. (2011). *Cuestiones de sociología*. Madrid, Akal.

Bourdieu, P. (2013). *El sentido práctico*. Buenos Aires, Siglo XXI.

Bourdieu, P. (2014). *Intelectuales, política y poder*. Argentina, Ed. universitaria de Buenos Aires.

Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (2003) *Los herederos: Los estudiantes y la cultura* (M. Mayer, Trad.). Argentina, Siglo XXI Editores.

Bourdieu, P., Chamboredon, J., y Passeron, J. (2008). *El oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. México, Siglo XXI.

Bourdieu, P., y Wacquant, L. (1995) *Respuestas por una antropología reflexiva*. México, Grijalbo.

Castiblanco, A., Clavijo, J., López, C., Sánchez, V., Ospina, J. (2021). *El quehacer de la antropología en el mercado laboral en Colombia: una aproximación a la trayectoria de los egresados de la Universidad Javeriana*. [Ponencia, documento inédito] En: Grupo de Estudios Sociales de la Ciencia, la Tecnología y la Medicina. GESCTM, Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia

Castiblanco, A., Clavijo, J., López, C., Sánchez, V., Ospina, J. (2021). *Nuevas articulaciones de la antropología y el campo laboral a partir de las trayectorias laborales de los egresados de antropología de la Universidad Javeriana*. [Ponencia, documento inédito] En: 3er Congreso Latinoamericano de Investigación y Educación Superior Interdisciplinaria. CEIICH-UNAM, México.

Centro Nacional de Acreditación. (2021). *Modelo de Acreditación*. Centro Nacional de Acreditación. Recuperado 2 de septiembre de 2021. Recuperado de: <https://www.cna.gov.co/portal/Modelo-de-Acreditacion/>

Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario (2020). *Antropología*. Urosario. Recuperado de: <https://www.urosario.edu.co/Antropologia/Inicio/>

Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario (2021). *Antropología*. Urosario. Recuperado de: [https://cloud.activate.urosario.edu.co/programas?CC=851&CH=GoogleAds&CMP=7011I000000FX4FQAW&SO=Landing&T=TextAD&utm\\_source=GoogleAds&utm\\_medium=CPC&utm\\_campaign=CTW&utm\\_term=PFProgramas&utm\\_content=PFContent\\_ad1\\_fb\\_feed\\_pre.antropologia&fbclid=IwAR1R9LkOdbgIHA\\_x8itMeH\\_kcGM4Ayu4AzB\\_rolz](https://cloud.activate.urosario.edu.co/programas?CC=851&CH=GoogleAds&CMP=7011I000000FX4FQAW&SO=Landing&T=TextAD&utm_source=GoogleAds&utm_medium=CPC&utm_campaign=CTW&utm_term=PFProgramas&utm_content=PFContent_ad1_fb_feed_pre.antropologia&fbclid=IwAR1R9LkOdbgIHA_x8itMeH_kcGM4Ayu4AzB_rolz)

2NVb3tO8d5xkSs9bnLI&gclid=CjwKCAiA9bmABhBbEiwASb35V6PHk9NB5IU2Ycibq  
DnzNgIBE4yHV504PIVFru0mv8YnERRkAevc4BoCZ0wQAvD\_BwE

Computrabajo.com. (s.,f.) *¿Quiénes somos?* Obtenido de: <https://www.computrabajo.com.co/quienessomos/>

DANE. (2020). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas*. Obtenido de: [https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU\\_Rev\\_4\\_AC2020.pdf](https://www.dane.gov.co/files/sen/nomenclatura/ciiu/CIIU_Rev_4_AC2020.pdf)

dane.gov.co. (s. f.). *Nueva Clasificación de actividades económicas*. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/acerca-del-dane/52-espanol/noticias/noticias/1471-nueva-clasificacion-de-actividades-economicas>

dane.org. co. (s. f.). Preguntas y Respuestas frecuentes Sobre la Entidad. En: *DANE Información para Todos*. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/servicios-al-ciudadano/tramites/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/informacion-de-interes/preguntas-y-respuestas-frecuentes>

Echeverry, M. (1997). El proceso de profesionalización de la Antropología en Colombia. Un estudio de caso en torno a la difusión de las ciencias y su institucionalización. En: *Historia Crítica* 15, pp. 67-79.

Escobar, A. (1991). Anthropology and the Development Encounter. The Making and Marketing of Development Anthropology. En: *American Ethnologist* 18(4), pp. 16-40.

Fotta, M., Ivancheva, M., y Pernes, R. (2020). *The anthropological career in Europe: A complete report on the EASA membership survey*. Londres, Inglaterra: European Association for Social Anthropologists.

Fundación Universitaria Claretiana. (2014). *Antropología*. Uniclaretiana. Recuperado de: <https://uniclaretiana.edu.co/antropologia>

García González, D., y González Vélez, C. (2020). El traje nuevo del empresario: el uso de la etnografía en la investigación de mercados”. En: *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología* 38: 47-70.

Gutiérrez, A. (2002). La lógica del juego. La noción de campo en la perspectiva de Pierre Bourdieu. En *Trayectorias. Revista de Ciencias Sociales*. N. 10. pp. 9-19. México, Universidad Autónoma de Nueva León.

Hekatombe. (2021). *La polémica renuncia del profesor Eduardo Restrepo presentada a la Universidad Javeriana*. Obtenido de: <https://www.revistahekatombe.com.co/la-polemica-renuncia-del-profesor-eduardo-restrepo-presentada-a-la-universidad-javeriana/>

Infobae.com. (2020). *Tipos de contratos laborales que existen en Colombia y en qué consiste cada uno*. Obtenido de: <https://www.infobae.com/america/colombia/2020/12/05/tipos-de-contratos-laborales-que-existen-en-colombia-y-en-que-consiste-cada-uno/>

Infobae.com. (2020). *Tipos de contratos laborales que existen en Colombia y en qué consiste cada uno*. Obtenido de: <https://www.infobae.com/america/colombia/2020/12/05/tipos-de-contratos-laborales-que-existen-en-colombia-y-en-que-consiste-cada-uno/>

Institución Universitaria Antonio José Camacho (2021). *Antropología*. Uniajc. Recuperado de: <http://www.uniajc.edu.co/csh/antropologia.html>

Jaramillo, E. (2008). Expertos culturales e intervención social: tensiones y transformaciones en antropología aplicada. En: CS no. 2, Colombia.

Jaramillo, J. (2015). Estudiar antropología en los años sesenta. En: *50 años departamento de antropología*. Universidad de los Andes, Bogotá.

Javeriana.edu.co. (s. f.) *Prácticas Sociales Obras de la Compañía de Jesús*. Colombia, Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de: <https://www.javeriana.edu.co/documents/10179/65460/ML2013.pdf/1cca1eff-dd02-46d8-9a84-2df19f342340>

Jimeno y otros. (1993). Evaluación de la producción y practica antropológica. Parámetros y tendencias en la formación profesional. En: *Informes antropológicos*. Vol. 6 pp. 33-66.

Latinta.com. (2016). El poder, los valores morales y Michel Foucault. En: *La Tinta Periodismo hasta mancharse*. Obtenido de: <https://latinta.com.ar/2016/10/el-poder-los-valores-morales-y-michel-foucault/>

Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social Una introducción a la teoría del actor-red*. Buenos Aires, Ediciones Manantial SRL.

Latour, B., y Woolgar, S. (1986). *Laboratory Life. The Construction of Scientific Facts*. EUA, Princeton University Press.

Le Roux, B., y Rouante, H. (2010). *Multiple Correspondence Analysis*. Series: Quantitative Applications in the Social Sciences. SAGE.

Letona, A. (2016). 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. En: *EntreDiversidades*. Número Especial.

Mallamaci y otros. (2020). ¿Qué puede un bit? Datos y algoritmos como relación social fundamental de la Economía Digital. En: *Sociológica*. Año 35, n. 101.

mintrabajo.gov.co. (s.f.). *Conoce los tipos de contrato de trabajo*. Obtenido de: <https://www.mintrabajo.gov.co/web/empleosinfronteras/conoce-los-tipos-de-contrato-de-trabajo>

Osorio, O., y Villa, E. (1980). Antropología Trayectoria y estado actual de la docencia y de la antropología en el país. En: *Universitas Humanística*. Vol. 12, n.º 12. Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana.

Ospina, J. (2018). *Confesiones Impersonales, un Análisis Estructural del Campo Antropológico en la Pontificia Universidad Javeriana*. [Tesis de pregrado]. Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana.

Pineda Camacho, R. (2012). La aventura de ser antropología en Colombia: Alicia Durssan de Reichel-Dolmatoff y la Antropología en Colombia. En: *Maguaré* Vol. 26 No. 1 pp. 15-40

Pineda Giraldo, R. (1999). Inicios de la Antropología en Colombia. *Revista de Estudios Sociales* N. 3. Bogotá, Universidad de los Andes.

Ramírez, S. (2017). Trabajo de campo en la antropología contemporánea: mercancía y globalización en América Latina. En: *Antropologías en América Latina Prácticas, Alcances y Retos*. Colombia, Editorial Universidad del Cauca.

Restrepo, E. (2016). La antropología en Colombia en el nuevo milenio. En: *Antropologías en Colombia Tendencias y Debates*. Colombia, Editorial Universidad del Cauca.

Restrepo, E. (2016). La antropología en Colombia en el nuevo milenio. En: *Antropología en Colombia: tendencias y debates*. Colombia, Editorial Universidad del Cauca.

Restrepo, E. (2017). *Antropologías del mundo: perspectiva analítica y política*. Obtenido de: <http://www.ram-wan.net/restrepo/documentos/antropologias1.pdf>

Restrepo, E., y Escobar, A., (2004). Antropologías en el Mundo. En: *Jangwa Pana. Revista del Programa de Antropología*. Colombia, Universidad del Magdalena. V. 3 pp.113-131.

Reyes, Darío., Henao, Diana., y Cruz, Tatiana. (2020). *Mercado laboral de la antropología en Colombia*. Antropolab: Redlab de Antropología Aplicada

Reygadas, L. (2019). *Antropólogo@s del milenio. Desigualdad, precarización y heterogeneidad en las condiciones laborales de la antropología en México*. México, UAM/INAH/CIESAS/UIA/CEAS.

Rose, N. (1997). El gobierno en las democracias liberales "avanzadas" del liberalismo al neoliberalismo. En: *Archipiélago: Cuadernos de crítica de la cultura*. N.29, pp. 25-40.

Rouanet, H., Ackermann, W., y Le Roux, B. (2001). El análisis geométrico de encuestas: la lección de La Distinción de Bourdieu. En: *Revista colombiana de sociología*. Vol 6 No. 1 2 pp. 139-145.

Tabares, Rosa., y Meneses, Lucia. (Eds.). (2016). *Historia de la antropología en el Cauca: 40 años de ejercicio antropológico a través de las monografías de pregrado*. Popayán, Editorial Universidad del Cauca.

Universidad de los Andes (2018). *Carrera Antropología*. Ciencias sociales Uniandes. Recuperado de: <https://cienciassociales.uniandes.edu.co/antropologia/pregrado/>

Universidad de Santander (2021). *Antropología, Facultad de Ciencias Sociales, políticas y Humanas*. Udes. Recuperado de: <https://bucaramanga.udes.edu.co/estudia/pregrados/antropologia>

Universidad de Caldas (2021). *Antropología, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales*. Ucaldas. Recuperado de: <https://juridicasysociales.ucaldas.edu.co/pregrado-antropologia/>

Universidad del Magdalena. (2002). *Antropología*. Unimagdalena. Recuperado de: <https://unimagdalena.edu.co/presentacionPrograma/Programa/2002>

Universidad Externado de Colombia (2021). *Antropología*. Uexternado. Recuperado de: <https://www.uexternado.edu.co/programa/ciencias-sociales-y-humanas/antropologia/>

Universidad ICESI (2021). *Carrera profesional, Antropología*. Universia. Recuperado de: [https://orientacion.universia.net.co/informacion\\_carreras/pregrado/antropologia--1752/universidad-icesi-53.html](https://orientacion.universia.net.co/informacion_carreras/pregrado/antropologia--1752/universidad-icesi-53.html)

Universidad ICESI. (2021). *Antropología. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales*. Icesi. Recuperado de: <https://www.icesi.edu.co/facultad-derecho-ciencias-sociales/antropologia#tab-3>

Universidad Nacional de Colombia. (2017). *Pregrado en Antropología*. Unal. Recuperado de: <https://www.humanas.unal.edu.co/2017/unidades-academicas/departamentos/antropologia/programas/pregrado/pregrado-en-antropologia>

Universidad Surcolombiana (2021). *Programa de Antropología, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas*. Usco. Recuperado de: <https://www.usco.edu.co/es/estudia-en-la-usco/programas-pregrado/facultad-de-ciencias-sociales-y-humanas/antropologia/>

Wallerstein, Immanuel [coordinador]. (2006). *Abrir las Ciencias Sociales. Informe de la Comisión Gulbenkian para la reestructuración de las ciencias sociales*. Siglo XXI editores.

Zambrano, M. y Durán, M. M. (2017). El efecto espejo: sexo, género y cuidado en las trayectorias profesionales y las jerarquías morales y laborales de la antropología. En: *Colombia. Revista Colombiana de Sociología*. 40(3) pp.87-106.

## Anexos

### Anexo 1: Instituciones oferentes de prácticas entre 2016 y 2020

Instituciones Oferentes	Tipo de institución
ACANT - Asociación colombiana de antropología	Organización popular
Biblioteca Nacional	Centro
Centro de Alternativas al Desarrollo Cealdes	Centro
Centro de estudios afrodescendientes PUJ	Centro
Centro de estudios en Ecología Política PUJ	Centro
Centro de Expresión Artística Mafalda	Centro
Centro nacional de Consultoría	Centro
Centro Nacional de Memoria Histórica	Centro
CINEP	Centro
Organizmo	Centro
RaizAL - Centro de pensamiento Latinoamericano - Suarez, Cauca	Centro
Corporación Claretiana	Corporación
Corporación de Estudios Sociales y Culturales de la Memoria – Cesycme	Corporación
Corporación Ensayos	Corporación
Corporación Maloka	Corporación
Etnografía Dirigida (Dpto. de psicología, de sociología, de antropología, de Estudios Culturales, de Teología, de Desarrollo Rural y Regional, y en Cundinamarca, Amazonía, Tolima, Bogotá, Carmen de Bolívar, Ciudad Bolívar, Islafuerte, Minka, Santander, Sierra Nevada de Santa Marta) [24]	Departamento/Facultad PUJ
Fac. de Ciencias Jurídicas - comercio informal	Departamento/Facultad PUJ
Fac. de Ciencias Jurídicas - vivir del arte	Departamento/Facultad PUJ
Facultad de Arquitectura - Agua de Dios	Departamento/Facultad PUJ
Facultad de Enfermería	Departamento/Facultad PUJ
Facultad de Estudios Ambientales y Rurales	Departamento/Facultad PUJ
Facultad de Medicina PUJ	Departamento/Facultad PUJ
Ictiología y cultura - Dept. de biología	Departamento/Facultad PUJ
PROSOFI -Facultad de Ingeniería	Departamento/Facultad PUJ
Proyecto Javeriano de Paz y Reconciliación (PJPR)- F de Psicología	Departamento/Facultad PUJ
PUJAV - Facultad medicina	Departamento/Facultad PUJ
SensoLab - Facultad de Ciencias Sociales	Departamento/Facultad PUJ
Cinex Tv	Empresa
Fe y Alegría	Empresa
Grupo Bolívar	Empresa
McCann Erikson	Empresa
MPC Publicidad SAS	Empresa
SISMA	Empresa
Slow Food	Empresa
Team Foods Colombia	Empresa
Totto Guajira	Empresa
Totto S.A.S	Empresa
Totto Wayuu	Empresa
Colombian Breed - BreedCo	Empresa

Instituciones Oferentes	Tipo de institución
INSUCO	Empresa
Comisión de la Verdad	Entidad estatal
Jardín Botánico de Bogotá	Entidad estatal
Ministerio de la Cultura - Patrimonio	Entidad estatal
Secretaría Distrital de Integración Social	Entidad estatal
Ciudad Humana	Fundación
Empresarios por la educación	Fundación
Enlaza	Fundación
Fundación ACUA - Bogotá y Chocó	Fundación
Fundación CIPROC	Fundación
Fundación defensa y salvación del humedal lago de Tota	Fundación
Fundación del Sur Occidente y Macizo Colombiano - Fundesuma	Fundación
Fundación Escuela Nueva Volvamos a la Gente	Fundación
Fundación Araya	Fundación
Fundación EXE	Fundación
Fundación Juligon	Fundación
Fundación Social	Fundación
Fundación Solidaridad por Colombia	Fundación
Fundación Wajaro	Fundación
Fundalectura	Fundación
La Fuerza de las Palabras	Fundación
Laudes Infantis	Fundación
Tridha	Fundación
Inst. Educativa Indígena Resguardo Km6-11	Institución Educativa
Inst. Educativa Suse Aquitania	Institución Educativa
ICANH	Instituto
IDARTES	Instituto
Instituto Caro y Cuervo	Instituto
Instituto de Bioética - PUJ	Instituto
Instituto de envejecimiento PUJ	Instituto
Instituto de Salud Pública	Instituto
Instituto Nacional de Salud	Instituto
Instituto Pensar	Instituto
Mesa Departamental de Diálogo y Concertación Agraria, Étnica y Popular	Organización popular
MaloKa	Museo
MUSA Museo Arqueológico	Museo
Museo de Arte Moderno de Bogotá	Museo
Museo Nacional de Colombia	Museo
Pastoral Infantil y misionera - diócesis de Zipaquirá	Obras Compañía de J

Instituciones Oferentes	Tipo de institución
PDPMM - aguachica, cesar	Obras Compañía de J
Picolab S.A.S	Obras Compañía de J
Programa de Desarrollo y Paz del Magdalena Medio	Obras Compañía de J
Programa Vidas Móviles de la PUJ	Obras Compañía de J
San Pedro Claver - Cartagena	Obras Compañía de J
SJR (Bogotá, Barrancabermeja, Cúcuta, Nariño) [5]	Obras Compañía de J
Suyusama	Obras Compañía de J
Acción contra el hambre	ONG
Agrosolidaria - Federación de Prosumidores Agroecológicos	ONG
Amazon Conservation Team	ONG
ANLA- Autoridad Nacional de Licencias Ambientales	ONG
British Council - United Kingdom's international organisation	ONG
Casa Tarántula	ONG
Equitas	ONG
Federación Nacional de Cafeteros	ONG
Habitat Sur	ONG
Organización Somos Capaces	ONG
Red Nacional de Agrícola Familiar	Organización popular
Semillero Antropología de la Educación	Semillero
Semillero culturas festivas	Semillero
semillero Derecho laboral y de Seguridad Social	Semillero
Semillero Derechos Colectivos	semillero
Universidad de Los Andes	Universidad
Universidad Indígena	Universidad

## Anexo 2: Temáticas agrupadas en categorías

Procedimos a agrupar las temáticas en categorías más amplias elaboradas por nosotros, para poder identificar hacía qué corrientes, poblaciones y sectores estaban dirigidas.

### Temáticas abordadas por las instituciones oferentes

**Medio Ambiente y Desarrollo (21):** Agricultura, Agropecuaria, Desarrollo Sostenible, Dinámicas socio ecológicas, Ecoturismo, Ecosistemas alto andinos y de páramo, Educación Ambiental, Desarrollo Local, Conflictos Ambientales, Protección del medio ambiente, Peces Continentales de Colombia, Medio Ambiente, Desarrollo económico y social, Contextos Socio-Ambientales, Explotación Minera de Carbón, Exposición a Contaminación Ambiental,

Gestión integral de coberturas verdes en la Ciudad, Impacto Social, Etno-desarrollo, Problemas de Salud, Configuraciones Culturales.

**Violencias, Conflictos y paz (18):** Conflicto Armado, Construcción de Paz, Despojo, Crímenes colectivos, Violencia basada en Género en la Academia, Violencia Socio Política, Reclutamiento (Actores armados), Falsos Positivos, Paz, Convivencia y Reconciliación, Justicia Transicional, Temas urbanos de Violencia, Reparación Colectiva, Sistema de Iniciativas de Paz (SIP), Respeto, Justicia y equidad, Línea de Control Social, Reconocimiento de los Escenarios de Intercambio, Antropología política, paz y salud.

**Territorio (29):** Cultura Material, Cerámica Prehispánica, Pueblos Indígenas, Prácticas políticas de pobladores en campo, Patrimonio Cultural, Ruralidad, Procesos Comunitarios, Prácticas de resistencia, Temas Territoriales, Etnoarqueología, Derechos Humanos, Democracia, Derechos Ancestrales, Racismo, Xenofobia en Colombia, Cocina Tradicional, Cultura Alimentaria, Alimentación, Seguridad Alimentaria, Nutrición, Gestión de la Salud, Salud Pública, Condiciones laborales, Trabajo Comunitario con enfoque diferencial, Trabajo, Sostenibilidad del sector privado, Comercio justo y economía creativa, Comercio de artesanías o productos propios de los pueblos indígenas de Colombia, Dinámicas sociales.

**Memoria e Identidad (20):** Memoria Afrodescendiente, Memoria colectiva, Memoria de las Resistencias Indígena, Memoria Histórica, Memorias Territoriales, Identidad Cultural, Identidad y Memoria Afro, Reconstrucción de Memoria Histórica, Metodologías de Rescate, Ciudadanía Activa, Comunidad LGBTIQ, Cultura y Forma de vida Indígena, Contextos Interculturales, Representaciones Campesinas, Etnicidad, Enfoque Diferencial, Género, Interculturalidad, El Duelo y la Muerte, Protección de los Derechos Colectivos, Restitución de Derechos.

**Archivo histórico y Educación (26):** Archivo, Historia Colonial, Historia Política y Cultural del país, Historia Postcolonial, Fondos documentales de Investigadores Sociales, Historia, Desaparición de la Lepra, Antropología de la Educación, Etnohistoria, Museología, Aprendizajes Alternativos, Ciencias Sociales, Educación Intercultural Indígena, Educación, Procesamiento de Lenguaje, Promoción de la Lectura, español, Matemáticas e inglés, Infancia, Temas Sociales, Sociolingüística, Etnolingüística, Lingüística, Antropología de la Infancia, Estudios de poder, Salud Mental.

**Tecnologías y herramientas digitales (18):** Ciencia y Tecnología, Ciencias de la Información/Bibliotecología, Estudios digitales, Páginas Web, Tecnologías digitales y/o biomédicas, Tecnologías de la información, Redes Digitales, Social media, Lenguajes Transmediales, Perspectiva Transmediática, Comunicación, Periodismo, Científico Neohumanista, Cine, Publicidad, Tendencias de Consumo, Investigación de mercados, Entendimiento del Consumidor.

**Temáticas abordadas por las instituciones seleccionadas por los estudiantes<sup>87</sup>**

**Medio Ambiente y Desarrollo (8):** Agricultura, Agropecuaria, Desarrollo Sostenible, Dinámicas socio ecológicas, Ecoturismo, Conflictos Ambientales, Medio Ambiente, Problemas de Salud.

**Violencias, Conflictos y paz (9):** Conflicto Armado, Construcción de Paz, Despojo, Crímenes colectivos, Violencia basada en Género en la Academia, Reclutamiento (Actores armados), Paz, Convivencia y Reconciliación, Temas urbanos de Violencia, Paz y Salud.

**Territorio (11):** Cerámica Prehispánica, Patrimonio Cultural, Ruralidad, Democracia, Alimentación, Seguridad Alimentaria, Nutrición, Salud Pública, Condiciones laborales, Trabajo Comunitario con enfoque diferencial, Sostenibilidad del sector privado.

**Memoria e Identidad (3):** Reconstrucción de Memoria Histórica, Memorias territoriales, Género.

**Archivo histórico y Educación (13):** Desaparición de la Lepra, Antropología de la Educación, Literatura, Educación Intercultural Indígena, Educación, español, matemáticas e

---

<sup>87</sup> Hay tres asuntos que consideramos necesario resaltar sobre estas temáticas. Primero, que se puede observar una reducción en las temáticas de todas las categorías, Medio Ambiente y Desarrollo pasó de tener (21) a (8), Violencias conflictos y paz de (18) a (9); Territorio de (29) a (11); Memoria e Identidad de (20) a (3); Archivo histórico y Educación de (26) a (13); y Tecnologías y herramientas digitales de (18) a (5). La mayoría se redujeron casi a la mitad, a excepción de Memoria e Identidad, y Tecnologías y herramientas digitales cuya reducción fue del 75% y del 73% respectivamente. Segundo, que es necesario situar el contexto de las prácticas (2016-2020) en la coyuntura del momento en torno a lo referente al Acuerdo de Paz entre el gobierno del expresidente Juan Manuel Santos y las ex guerrilla de las FARC-EP. De allí que se reconozca el interés por abrir pasantías en las que se indague por las consecuencias del conflicto armado, el proyecto de paz, convivencia y reconciliación, etc., y por lo mismo se puede ver el interés por los estudiantes al desarrollar sus prácticas en estas instituciones. Tercero, a pesar de la reducción en las temáticas de la categoría de tecnologías y herramientas digitales sí es cierto no sólo que se le han ofrecido este tipo de prácticas a los estudiantes, sino que además estos se han interesado por tomarlas.

inglés, Infancia, Sociolingüística, Etnolingüística, Lingüística, Antropología de la Infancia, Promoción de la Lectura, Estudios de poder.

**Tecnologías y herramientas digitales (5):** Ciencia y Tecnología, Tecnologías digitales y/o biomédicas, Cine, Investigación de mercados, Entendimiento del Consumidor.

### Anexo 3: Tipos de contratación en Colombia

Las definiciones a continuación son las establecidas por el Ministerio de Trabajo de Colombia ([mintrabajo.gov.co](http://mintrabajo.gov.co), s.f.), menos la definición del contrato por prestación de servicios que fue retomada del portal [infobae.com](http://infobae.com) (2020).

**Contrato de prestación de servicios:** es de carácter civil y no laboral, por lo tanto, no está sujeto a la legislación de trabajo y no es considerado como una vinculación laboral ya que no existe relación directa entre empleador y trabajador. Así las cosas, no cuenta con un período de prueba y no genera para el empleador la obligación de pagar prestaciones sociales.

**Contrato por obra o labor:** Es un contrato que se realiza para una labor específica y termina en el momento que la obra llegue a su fin. Este tipo de vinculación es característica de trabajos de construcción, de universidades y colegios. Este contrato es igual en términos de beneficios y descuentos a los contratos indefinidos y definidos, por ser un contrato laboral.

**Contrato laboral a término fijo:** Se caracteriza por tener una fecha de inicio y de terminación que no puede superar 3 años, es fundamental que sea por escrito. Puede ser prorrogado indefinidamente cuando su vigencia sea superior a un (1) año, o cuando siendo inferior, se haya prorrogado hasta por tres (3) veces.

**Contrato laboral término indefinido:** El contrato a término indefinido no tiene estipulada una fecha de culminación de la obligación contractual, cuya duración no haya sido expresamente estipulada o no resulte de la naturaleza de la obra o servicio que debe ejecutarse. Puede hacerse por escrito o de forma verbal.

**Contrato de aprendizaje:** Es aquel mediante el cual una persona natural realiza formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que la

empresa proporcione los medios para adquirir formación profesional requerida en el oficio, actividad u ocupación, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto recibe un apoyo de sostenimiento mensual, que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente y durante la fase práctica será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de un salario mínimo mensual legal vigente.

**Contrato temporal, ocasional o accidental:** El Código Sustantivo del Trabajo, define el trabajo ocasional, accidental o transitorio, como aquel no mayor de 30 días, y cuyas labores sean distintas de las actividades normales del empleador. Esta forma de contratación puede hacerse por escrito o verbalmente; recomendamos hacerlo por escrito, estableciendo la tarea específica del trabajador.

#### [Anexo 4: Metodología del Análisis de Correspondencia múltiple-ACM](#)

### **Análisis de Correspondencias Múltiples de egresados de antropología la Pontificia Universidad Javeriana (2009-2020)**

Este documento se divide en tres partes. En la primera se presenta una explicación de cómo se dio el proceso de construcción del Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM), que implicó la prueba de diferentes agrupaciones para lograr optimizar el análisis. En el segundo se hace una interpretación de la gráfica que consideramos representa mejor la situación de los egresados de antropología. En el tercero se presentan ventajas, desventajas y recomendaciones para usar el ACM en investigaciones similares a ésta.

#### **Proceso de construcción del ACM**

Debido a que el ACM es una técnica estadística que no se aprende usualmente en los pregrados de antropología, los cuales tienden a poner poco énfasis en la enseñanza de herramientas cuantitativas, buscamos la asesoría de un profesional que fuera experto en este tipo de herramientas con el propósito de analizar los datos de una encuesta realizada a 113 egresados de la PUJ. Una de las limitaciones que el profesional nos advirtió acerca de esta técnica es que al relacionar muchas variables las gráficas resultantes pueden saturarse y resultar ilegibles. En consecuencia, realizamos una selección de datos de la encuesta:

1. De esos 113 egresados, se dejaron de lado los datos de quienes trabajan fuera de Colombia debido a que los ingresos, los tipos de contratación y la satisfacción con las condiciones laborales no son comparables con quienes trabajan en Colombia. Así contamos con los datos de 98 de los egresados.
2. No se tuvieron en cuenta las preguntas de respuesta múltiple de la encuesta, tales como ocupaciones actuales, técnicas de investigación usadas y estrategias de búsqueda de empleo. Esto porque el ACM sólo permite graficar un dato por celda.
3. En el caso de las preguntas con respuesta única, se eliminaron las preguntas en las cuales la mayoría de respuestas estaban concentradas en una misma opción.
4. Agrupamos respuestas similares o dos rangos contiguos que habían tenido pocas respuestas. Por ejemplo, en todas las pruebas agrupamos en la categoría “Posgrados” diplomados, especializaciones y maestría o en la categoría “Básica” básica primaria, básica secundaria y tecnólogo, entre otras. Con las demás categorías las agrupaciones variaron ligeramente de prueba a prueba de acuerdo a los criterios que explicaremos a continuación y a las particularidades de cada prueba, como se verá más adelante.

Con las categorías y variables seleccionadas hicimos varias pruebas que buscaban optimizar tres aspectos del ACM:

1. Cantidad de datos cruzados: Dado que no es posible cruzar todas las variables por la saturación de la imagen, buscamos conseguir una gráfica en la que cruzáramos la mayor cantidad de categorías y variables significativas con la mayor cantidad de egresados.
2. Saturación de la imagen: Buscamos producir una gráfica que fuera legible, es decir, en la que no se solaparan innecesariamente unas categorías con otras y fuera posible identificar correspondencias y grupos.
3. Varianza explicada: Este es un término estadístico que indica la calidad de la representación de las primeras dos dimensiones que grafica el ACM y que es mejor entre más cercano a 100% sea la suma de sus primeras dos dimensiones. Cabe resaltar que, aunque pueden hacerse ACM de tres dimensiones, dos dimensiones son las más frecuentes y las que nos permitía usar el paquete FactoMineR en R, que fue el programa elegido para la graficación.

Así las cosas, para buscar la mejor gráfica posible realizamos cuatro pruebas muy diferentes entre sí. Éstas las resumimos a continuación y las presentaremos en detalle posteriormente:

Prueba	Saturada	Varianza	Egresados	%	Categorías	%	Variabes	%
1	No	27.2%	72	73%	10	66%	27	43%
2	Sí	20.6%	98	100%	15	100%	62	100%
3	No	18.4%	98	100%	10	66%	42	67%
4	No	25.9%	76	77%	6	40%	25	40%

*Tabla 13 Resumen de varianza, saturación, egresados, categorías y variables de cada prueba del ACM*

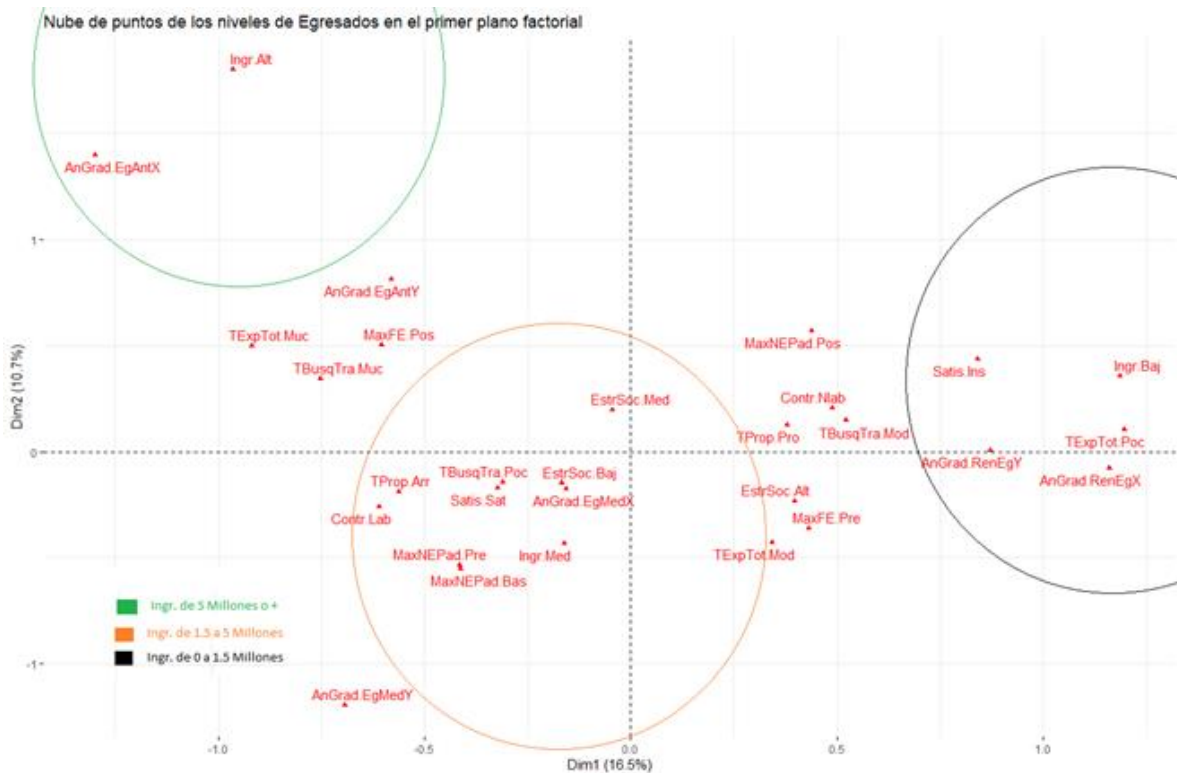
## **Prueba 1**

Para esta primera prueba, intentando evitar la saturación de la gráfica, realizamos las siguientes acciones:

1. Agrupamos algunas de las preguntas que indagaban por los mismos aspectos, pero desde perspectivas ligeramente diferentes. Por ello, de tres categorías de búsqueda de empleo (tiempo total de desempleo, período continuo más largo de desempleo y tiempo de búsqueda de empleo) graficamos solo la de tiempo de búsqueda de empleo; de tres categorías de experiencia (tiempo total de experiencia, experiencia en cargos relacionados con antropología y experiencia en cargos no relacionadas de antropología) graficamos solo tiempo total de experiencia; y unificamos en una categoría “máximo nivel educativo de los padres” las categorías de máximo nivel educativo del padre y de la madre.
2. Agrupamos los contratos en contratos laborales (término fijo e indefinido) y no laborales (OPS, Obra o labor, aprendizaje, contrato internacional, etc.).
3. Teníamos dos preguntas directamente relacionadas: el rango de edad y el año de egreso de antropología. A mayor tiempo de egreso, mayor edad. Decidimos graficar el año de egreso porque consideramos que esta tiene más peso en el mercado laboral que el rango de edad, principalmente, porque para muchos trabajos, especialmente los estatales, la experiencia profesional se cuenta solo a partir del grado. Por el contrario, la edad no suele ser un criterio de eliminación explícito.

4. Agrupamos las categorías de género con las categorías de tiempo de egreso porque vimos que eran perfectamente relacionables y nos permitían mezclar dos categorías en una.
5. Excluimos de la base de datos a los egresados con vacíos. Esto porque cada vacío se convierte en una variable más que, aunque no se grafica y, por lo tanto, no satura la gráfica, sí afecta la varianza explicada del ACM.

De esta agrupación surgió la siguiente gráfica.



Esquema 4 Nube de puntos Prueba 1

En este primer ejercicio, cruzamos los datos de 72 egresados, con 10 categorías y 29 variables. Si bien esta fue en la que obtuvimos la mayor varianza explicada en las primeras dos dimensiones (27.2%), en esta tuvimos que excluir a todos los egresados que tenían vacíos en las categorías usadas (26 egresados, 27%) y tuvimos una muy alta agrupación de variables y categorías, como se ve en la tabla 12.

Aunque no decidimos que esta fuera la mejor prueba, en ésta encontramos las siguientes tendencias que, como veremos, se mantendrán en las demás:

1. La dispersión de las categorías, si tomamos como nodos los ingresos, permite ver claramente tres grupos. Los que tienen bajos ingresos en este caso al lado derecho de la gráfica; los que tienen ingresos medios, que se ubican en cerca al origen de la gráfica; y los que tienen ingresos altos, que se ubican en el lado opuesto al grupo de ingresos bajos, en este caso al lado izquierdo.
2. Los egresados con ingresos altos en este caso son los egresados antiguos.
3. Entre los ingresos altos y medios se encuentran las egresadas antiguas, quienes tienen posgrados, mucha experiencia laboral y han buscado mucho trabajo.
4. Los egresados con ingresos medios en este caso se encuentran los egresados medianos, que viven en arriendo, tienen contratos laborales, han buscado poco trabajo, tienen padres con educación básica (menor a la profesional de pregrado) o de pregrado, son de estratos bajos (1 a 3), pero también medios (4) y están satisfechos con sus condiciones laborales.
5. Entre los ingresos medios y bajos están quienes tienen contratos no laborales, son de estrato alto (5 y 6), tienen pregrado, padres con posgrado, viven en vivienda propia, han buscado trabajo en un tiempo moderado y tienen experiencia moderada.
6. Los egresados con ingresos bajos están mayormente insatisfechos con sus condiciones laborales, tienen poco tiempo de experiencia y son los recién egresados hombres y mujeres.

De esta primera prueba concluimos que aún era posible cruzar más variables e, incluso, que resultaba posible cruzar a los egresados con vacíos en sus respuestas.

## **Prueba 2**

A partir de los resultados obtenidos anteriormente, decidimos aquí cruzar la mayor cantidad de datos posibles para asegurarnos de poder cruzar la mayor cantidad de variables posibles sin que la gráfica se saturara. Así las cosas, realizamos los siguientes cambios:

1. Añadimos preguntas que preguntaban por el mismo aspecto de manera diferente. Por ejemplo, cruzamos Periodo continuo más largo de desempleo y Tiempo de búsqueda de empleo; Tiempo de experiencia Total y tiempo de experiencia en antropología; y



1. Las categorías que preguntan por lo mismo, pero de una manera ligeramente diferente, se grafican muy cerca la mayoría de las veces, como puede verse en las variables de experiencia (TExpTot.Baj y TExpAnt.Baj, TExpTot.Medio y TExpAnt.Medio), Máximo nivel educativo de los padres (NePad.Pos y NeMad.Pos, ), búsqueda de empleo (TBusEmp.Bajo y TTotDes.Bajo), y Edad y Tiempo de egreso (REdad queda siempre en el mismo grupo que los egresados de su nivel análogo). Por esto, y dada la saturación, consideramos que era preferible graficar solo una de las variables que preguntaran por lo mismo de maneras ligeramente diferentes.
2. Hacer cuatro grupos de ingresos permitió realizar una lectura más completa de los datos pues hubo pocos datos que quedaran fuera de los grupos realizados.
3. Los grupos de ingresos altos continúan siendo de mucha edad, experiencia y formación de posgrado.
4. Los grupos de ingresos medios altos son están satisfechos o totalmente satisfechos con sus condiciones laborales, viven en arriendo, tienen contratos fijos o indefinidos, experiencia media-alta y formación de posgrado.
5. Los grupos de ingreso medio bajo, aunque está saturada, puede verse que agrupa la mayor cantidad de categorías, como egresados medianos, contratos OPS, tiempos de experiencia en antropología medio-bajos, poco tiempo de búsqueda de empleo, vivienda propia.
6. Los grupos de ingresos bajos tienen son los recién egresados hombres y mujeres, que tienen poca experiencia profesional, tienen otro tipo de contratos y un rango de edad bajo.

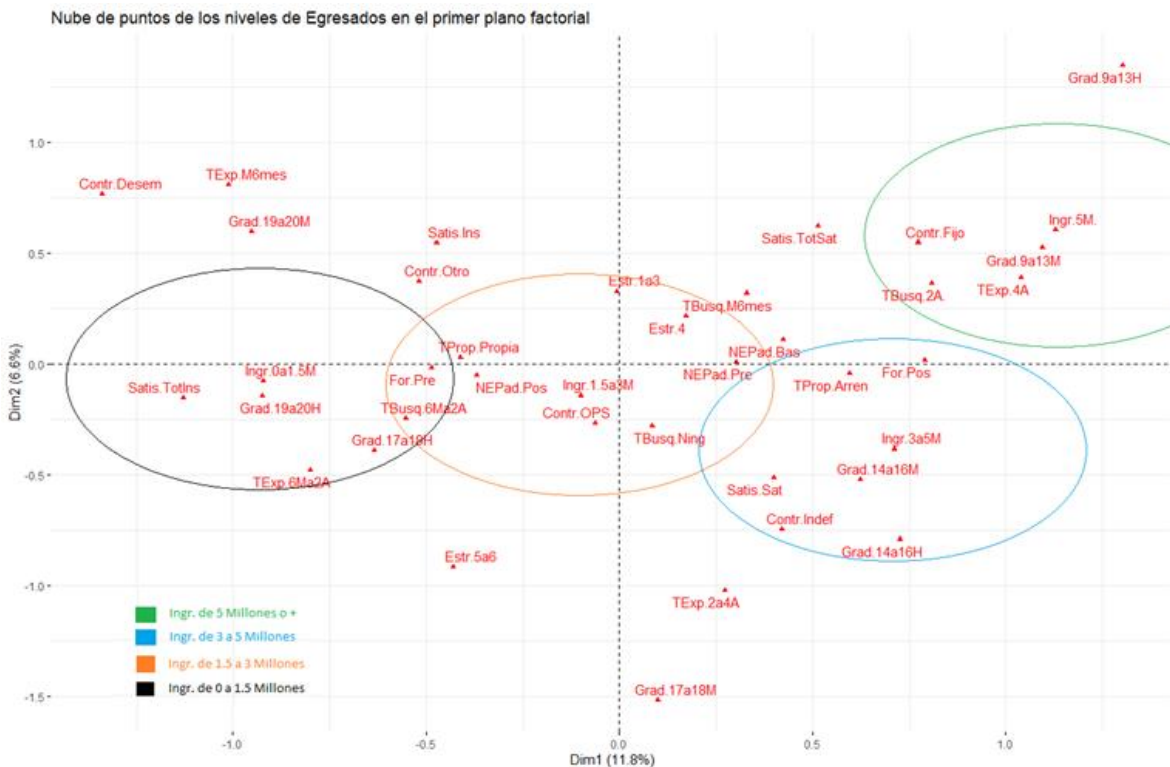
### **Prueba 3**

Esta es la gráfica que explicaremos en detalle pues es la que, a nuestro criterio, explica mejor y más cosas de la situación de los egresados en el mercado laboral. En esta retomamos algunas de las cosas que, a nuestro juicio, funcionaron de las pruebas anteriores:

1. De la prueba 1 continuamos con la exclusión de las categorías que preguntaban por lo mismo, pero de manera ligeramente diferente en variables como experiencia, búsqueda de empleo, rango de edad y tiempo de egreso y máximo nivel educativo de la madre y el padre.

- De la prueba 2 mantuvimos los egresados con vacíos y los niveles medio alto y medio bajo.
- Para esta prueba, además, separamos los egresados que antes estaban en seis variables (Recién egresada, egresada moderada y egresada antigua, con sus contrapartes masculinas) en ocho (egresados en 2020 y 2019, en 2018 y 2017, en 2016 a 2014, y en 2009 a 2013, con sus contrapartes femeninas).
- Renombramos las variables. En vez de colocar niveles como Bajo, Medio y Alto, indicamos de manera abreviada los rangos que indican, por ejemplo, Bajo pasó a llamarse M6mes, que indica menos de 6 meses y Alto pasó a llamarse 5M, que indica más de 5 millones o más (esto puede verse más claramente en la sección interpretación ACM).

De esta agrupación resultó la siguiente gráfica:



Esquema 6 Nube de puntos Prueba 3

Más adelante la explicaremos en detalle, por el momento, solo nos gustaría indicar que elegimos esta porque representa a los 98 egresados, tiene 10 categorías significativas (solo excluimos las que preguntaban lo mismo de maneras ligeramente diferentes), solo tiene un

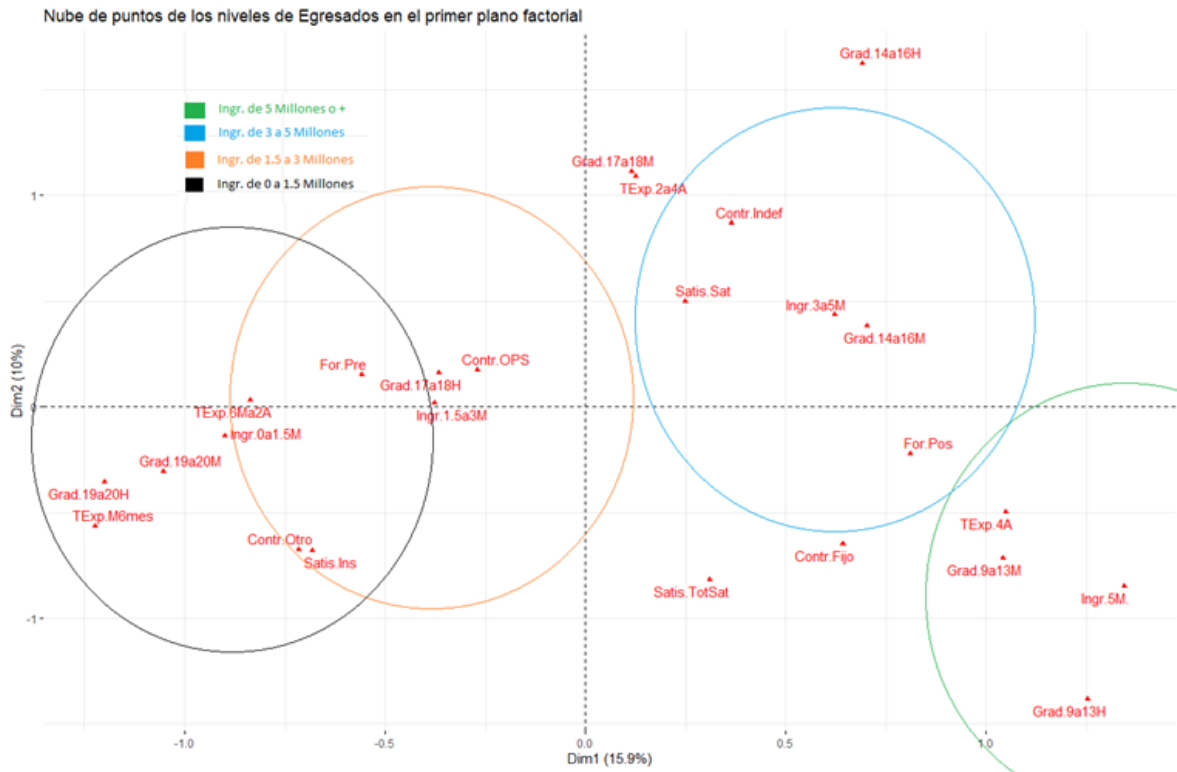
2% menos de varianza explicada que la que más categorías incluye (prueba 2) y no está saturada. Es decir, para nosotros esta es la gráfica que reúne las mejores condiciones. Además de ello, como se verá más adelante, los grupos establecidos son similares a los de anteriores gráficas.

#### **Prueba 4**

En esta gráfica intentamos realizar el gráfico más simple posible, con el fin de estimar cuánta varianza explicada podríamos ganar si elimináramos categorías, variables y egresados con vacíos. Para ello,

1. Excluimos las variables cercanas al origen (que son las que menos correspondencia explican) como Estrato y Máximo Nivel educativo de los Padres.
2. Excluimos las variables tipo de propiedad y tiempo de búsqueda de empleo porque consideramos que no caracterizan los tipos de empleos conseguidos tanto como el tiempo de experiencia, el tipo de contratación, los ingresos, el nivel de formación, el nivel de satisfacción o el tipo de egresado que se es.
3. Excluimos los egresados con vacíos en sus respuestas para eliminar las categorías de N/A y ganar más en varianza explicada.

De esto resultó la siguiente gráfica, en la que se pueden identificar los siguientes grupos:



Esquema 7 Nube de puntos Prueba 4

Con todo ello, logramos llevar la varianza explicada de 18.8% a 28.8%, sin embargo, perdimos 23% de egresados, 40% de categorías y 30% de variables con respecto a la tercera prueba. Por ello, entre la tercera y la cuarta nos decantamos por explicar en detalle la tercera. Aunque no expliquemos en detalle esta, de aquí logramos sacar las siguientes conclusiones:

1. Los grupos que se establecieron a lo largo de las cuatro pruebas son similares. Esto nos indica que, aunque la varianza explicada varíe de 18,8% a 28,8%, las correspondencias establecidas se mantienen en todas las pruebas sin cambios abruptos. Esto nos lleva a inclinarnos por una gráfica en la que haya más egresados, categorías y variables cruzadas.
2. Los grupos de ingresos altos continúan siendo de mucha edad, egresados entre 2009 y 2013, y más de 4 años de experiencia.
3. Los grupos de ingresos medios altos están satisfechos con sus condiciones laborales, egresaron entre el 2014 y 2016, tienen contratos indefinidos y formación de posgrado.

4. Los grupos de ingreso medio bajo egresaron entre 2017 y 2018, tienen contrato OPS u otro tipo de contratos, sólo tienen pregrado, tiempos de experiencia entre 6 meses y dos años y están insatisfechos con sus condiciones laborales.
5. Los grupos de ingresos bajos son los recién egresados entre 2019 y 2020, tienen experiencia de menos de 6 meses, sólo tienen pregrado, tienen otro tipo de contratos y experiencia de 0 a dos años.

### **Tercera prueba**

#### **Categorías y variables**

Para la última gráfica, que es la que explicaremos en detalle, usamos 10 categorías, 42 variables (6 de ellas no graficadas por ser vacíos) y 98 egresados, que son el total de egresados que trabajan en Colombia. La siguiente es la lista de categorías y variables. Entre paréntesis en negrita está el nombre de la categoría y entre paréntesis sin negrita está el nombre de la variable. Juntando ambos surge el nombre de la posición de cada punto en la gráfica. Por ejemplo, Grad es la categoría (año de graduación) y 19a20H es la variable (Hombres egresados de 2019 a 2020) y Grad.19a20H es el nombre de la posición de los egresados graduados entre los años 2019 y 2020.

1. **(Grad): Año de graduación de Antropología**
  - a. Egresados de 2019 a 2020 (19a20H)
  - b. Egresadas de 2019 a 2020 (19a20M)
  - c. Egresados de 2017 a 2018 (18a19H)
  - d. Egresadas de 2017 a 2018 (18a19M)
  - e. Egresados de 2014 a 2016 (14a16H)
  - f. Egresadas de 2014 a 2016 (14a16M)
  - g. Egresados de 2009 a 2013 (9a13H)
  - h. Egresadas de 2009 a 2013 (9a13M)
2. **(TExp): Tiempo de experiencia profesional total (después del grado)**
  - a. Menos de 6 meses (M6mes)
  - b. De 6 meses a 2 años (6Ma2A)

- c. De 2 a 4 años (2a4A)
- d. Más de 4 años (4A)

**3. (TBusq): ¿Cuánto tiempo en total ha estado buscando empleo desde que se graduó del pregrado?**

- a. Nunca ha buscado empleo (Ning)
- b. Menos de 6 meses (M6mes)
- c. De 6 meses a 2 años (6Ma2A)
- d. Más de 2 años (2A)

**4. (TProp): Tipo de propiedad**

- a. Propia(Propia)
- b. Arrendanda(Arren)

**5. (Estr): Estrato socioeconómico de la vivienda**

- a. Cinco y seis (5a6)
- b. Cuatro (4)
- c. Uno a tres (1a3)

**6. (NEPad): Máximo nivel educativo alcanzado por los padres**

- a. Básica(Bas)
- b. Pregrado(Pre)
- c. Posgrado(Pos)

**7. (For): Máximo nivel de formación alcanzado por el egresado**

- a. Pregrado(Pre)
- b. Posgrado(Pos)

**8. (Ingr): ¿Aproximadamente cuánto ingreso recibe para este cargo?**

- a. Menos de 1.5 Millones (0a1.5M)

- b. De 1.5 a 3 Millones (1.5a3M)
- c. De 3 a 5 Millones (3a5M)
- d. Más de 5 Millones (5M)

**9. (Contr): ¿Qué tipo de contratación tiene en su cargo actual o último cargo desempeñado?**

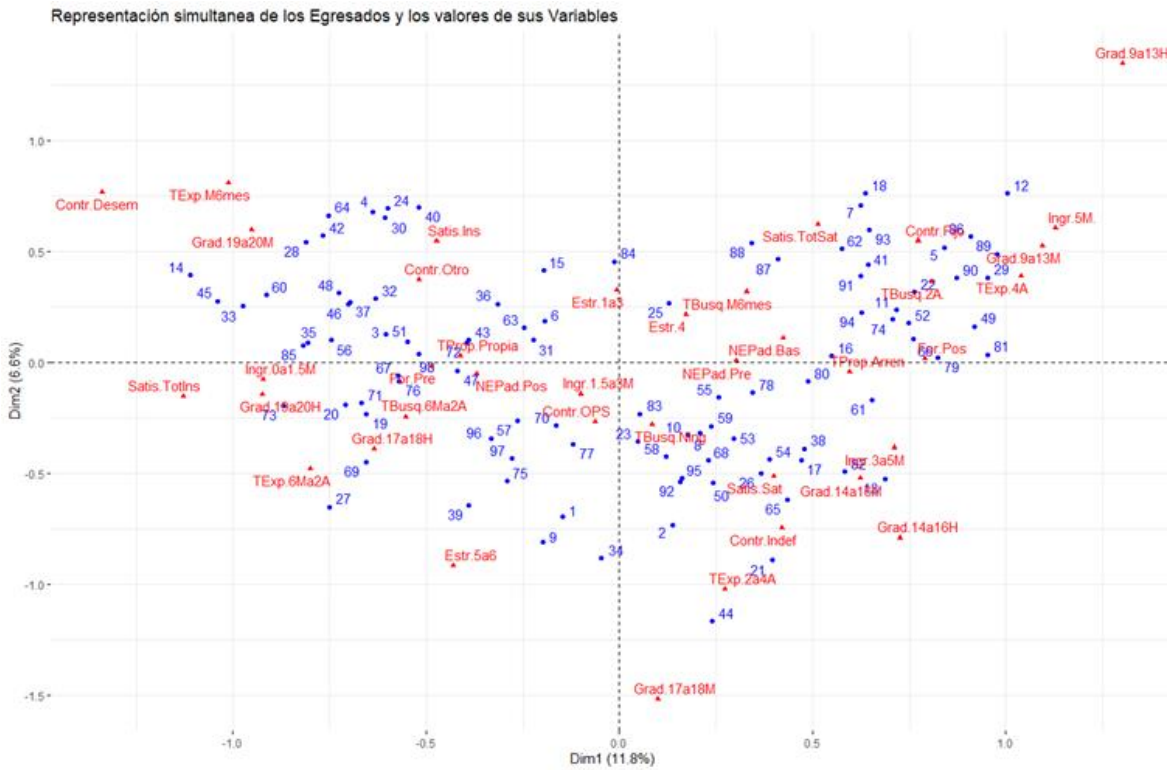
- a. Desempleado (Desem)
- b. Término Fijo (Fijo)
- c. Término Indefinido (Indef)
- d. Prestación de Servicios (OPS)
- e. Otro (Otro)

**10. (Satis): ¿Qué tan satisfecho está con sus condiciones laborales?**

- a. Totalmente Satisfecho(TotSat)
- b. Satisfecho(Sat)
- c. Insatisfecho(Ins)
- d. Totalmente Insatisfecho(TotIns)

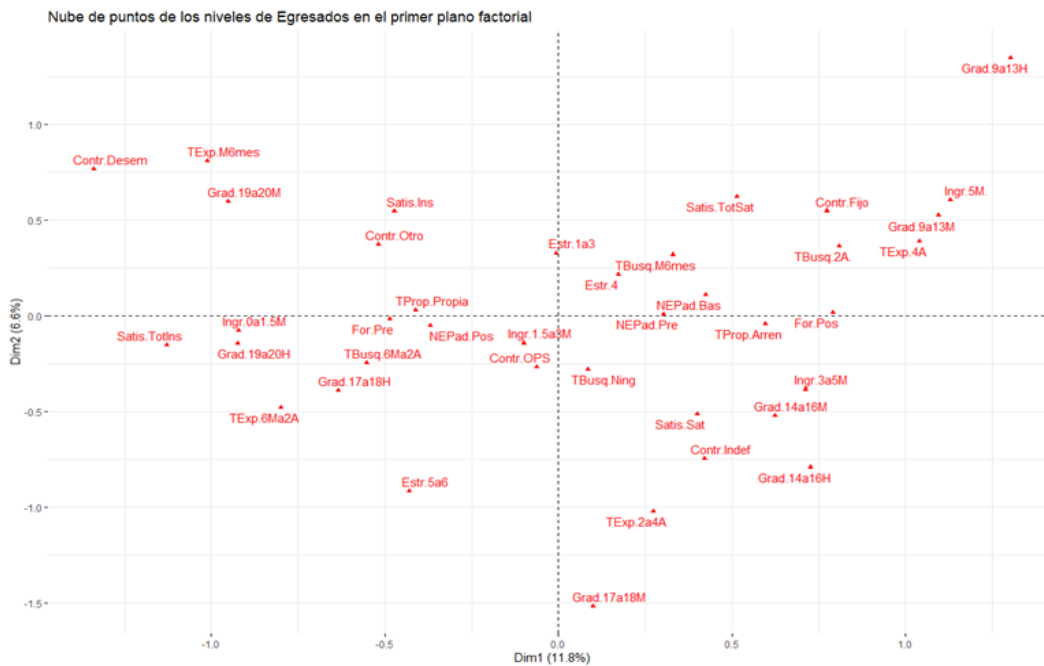
Esta es una primera gráfica en la que encontramos cómo se distribuyen los 99 egresados en el espacio social sin ninguna categoría visible.





Esquema 9 Egresados y valores de variables

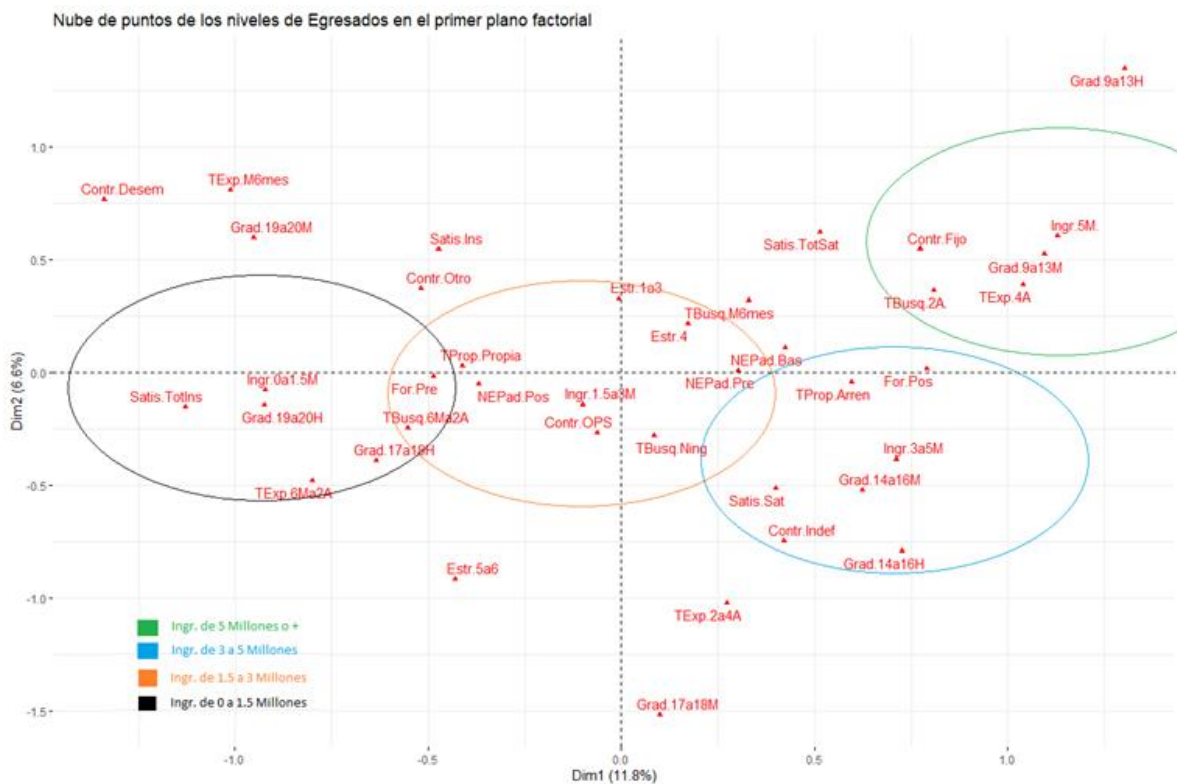
En esta última, sacamos de la gráfica los puntos azules para poder leer y analizar mejor la gráfica.



## Criterios de interpretación

Dicho lo anterior, lo que presentaremos será un análisis gráfico en tres momentos. El primero será una lectura general de la gráfica, con **énfasis en los grupos de ingresos**; el segundo serán las correspondencias establecidas por **Proximidad entre posiciones y Distancia al origen**; y el tercero serán correspondencias negativas establecidas por ser **Opuestas al origen**.

## Interpretación general de la gráfica



Esquema 11 Nivel de egresados en primer plano factorial

Como en las demás pruebas, hemos realizado círculos (parecen elipses porque la gráfica está ampliada horizontalmente por la disposición de las hojas) alrededor de cada uno de los grupos de ingresos (Menos de 1.5 millones, entre 1.5 y 3 millones, entre 3 y 5 millones y más de 5 millones). Los grupos resultantes son los siguientes:

1. **Ingresos de más de 5 millones:** graduadas entre 2009 y 2013, con contratos fijos, más de cuatro años de experiencia y más de dos años de búsqueda de empleo. Cerca al área de influencia de este grupo están los egresados Totalmente Satisfechos y los graduados entre 2009 y 2013.
2. **Ingresos de 3 a 5 millones:** Egresados, hombres y mujeres, graduados entre el 2014 y 2016, con formación de posgrado, que viven en arriendo, tienen contratos indefinidos y están satisfechos con sus condiciones laborales. Cerca de su área de influencia están los egresados con 2 a 4 años de experiencia.
3. **Ingresos de 1.5 a 3 millones:** No están asociados ni con año de egreso particular, ni con un nivel de experiencia, ni con un nivel de satisfacción. Sí en cambio hay una correspondencia con los contratos OPS y con los que no han buscado trabajo nunca o lo han hecho menos de seis meses, lo que indica que puede ser el común denominador de los primeros trabajos. Aunque en su círculo están las categorías de estrato y el nivel educativo de los padres, está en el centro de varias de las distintas opciones de estas categorías, por lo que tampoco allí hay una gran correspondencia. Aunque también está en la mitad de las categorías de tipos de propiedad y nivel de formación, dentro de su círculo está la vivienda propia y la formación de pregrado, por lo que podemos decir que estas categorías se corresponden más con este tipo de ingresos.
4. **Ingresos de menos de un 1.5 millones:** Están asociados estrechamente con egresados entre 2019 y 2020 y con egresados entre 2017 y 2018, aunque con estos últimos menos fuerte. Se corresponden con quienes están totalmente insatisfechos y con quienes tienen solo pregrado y experiencia entre 6 meses y dos años,

Además de estos grupos, cabe resaltar las siguientes correspondencias en algunas categorías:

1. **Tipo de propiedad:** Quienes viven en arriendo tienen, en general, más ingresos que quienes viven en vivienda propia. Como se ha comentado en las entrevistas, esto se debe a que para independizarse del hogar de los padres es necesario tener una estabilidad económica.
2. **Tiempo de experiencia:** Vemos que las variables de menos de 6 meses y de 6 meses a un año, continúan cerca de los menores ingresos, es decir de menos de 1.5 millones.

La categoría de 2 a 4 años está mucho más cerca de la de entre 3 y 5 millones, lo que sugiere que después de tener dos años de experiencia se experimenta un salto importante en los ingresos. La categoría de más de 4 años está muy cerca de los ingresos de 5 millones, lo que sugiere que tener estos ingresos requiere, la gran mayoría de las veces, tener este nivel de experiencia.

3. **Estrato:** Esta variable no se correspondió estrechamente con ninguna otra categoría. Los estratos del 1 al 4 están muy cerca del origen. El estrato 5 y 6 si bien se distancia del origen lo hace en un lugar vacío de la gráfica. Sin embargo, es interesante que los estratos del 1 al 4 están del lado de la gráfica con mejores ingresos, mientras el 5 y el 6 están ubicados en los lugares con menores ingresos.
4. **Tiempo de búsqueda de empleo:** el comportamiento de esta variable es interesante pues los que no han buscado trabajo nunca o lo han hecho por menos de 6 meses están en el lado de mejores ingresos de la gráfica, cerca de variables de satisfacción o insatisfacción total. Sin embargo, los que han buscado entre 6 meses y 2 años están en el lado de peores condiciones de la gráfica y cerca de los ingresos más bajos, lo que puede hablar de una relativa dificultad de encontrar buenos empleos pasados seis meses después del grado. También resulta curioso que los que han buscado empleo por más de 2 años ya se encuentran en el extremo con mejores condiciones, lo que indica que tarda algunos años encontrar un buen empleo. Son todas inferencias que se pueden explorar.

### **Proximidad entre posiciones y Distancia al origen**

La proximidad indica qué puntos que se encuentran muy cerca en la gráfica tienen una alta correspondencia, es decir, cuando aparece una es muy probable que aparezca la otra. Si bien esto siempre es cierto, hay que tener cuidado con el criterio de Distancia al Origen pues este incide un poco en la interpretación. Los puntos que están más lejos del origen son “excéntricos”, es decir, tiene unas características particulares que no son compartidas por la media de los egresados; por consiguiente, las variables que se encuentran más cercanas al origen son características comunes a la población estudiada. Por ello, dos puntos que son cercanos en el origen, si bien tienen una correspondencia, lo tienen por ser comunes a toda la población, pero no porque una explique la aparición de la otra. Por el contrario, las

categorías que se encuentran a la vez distantes del origen y cerca entre ellos tienen una correspondencia muy alta, pues a la vez que son infrecuentes se repiten en el mismo tipo de egresados. Algunos de los resultados siguiendo este criterio son los siguientes:

1. Ganar más de 5 millones, tener más de 4 años de experiencia, y ser graduado entre 2009 y 2013 son características que dan juntas usualmente.
2. Ganar entre 1.5 y 3 millones y tener un contrato de prestación de servicios se dan juntas, pero esto no indica que sea una correspondencia muy fuerte por estar cercanos al origen. Lo que indica es que la media de antropólogos gana ese rango y tiene ese tipo de contratación.
3. Tener pregrado, vivir en vivienda propia y tener padres con posgrado tienen una alta correspondencia.
4. Quienes tienen otro tipo de contratos tienen una alta correspondencia con quienes están insatisfechos.
5. Los egresados entre 2019 y 2020 están ganando menos de 1.5 millones.

### **Opuestos al origen**

Estar opuesto al origen indica una correspondencia negativa. Es decir que las correspondencias entre variables que, por ejemplo, se ubican en la parte superior derecha del gráfico son opuestas a las que se dan en la parte inferior izquierda. Lo anterior, indica que las variables que se agrupan en un extremo es poco probable que se agrupen con categorías del extremo opuesto. Algunos de los resultados siguiendo este criterio son los siguientes:

1. Los que tienen ingresos de más 5 millones, más de 4 años de experiencia tienen en general y son graduados entre 2009 y 2013, tienen características muy opuestas a los que ganan menos de 1.5 millones, tienen experiencia de 6 meses a 2 años y se graduaron entre 2019 y 2020.
2. Las egresadas entre 2019 y 2020, desempleadas y que tienen menos de 6 meses de experiencia tienen correspondencias opuestas con las egresadas entre 2014 y 2016 que ganan entre 3 y 5 millones, están satisfechas con sus trabajos y tienen contratos indefinidos.

3. Los egresados que viven en vivienda propia y tienen padres con posgrados tienen correspondencias opuestas a los egresados que viven en arriendo y tienen nivel educativo de pregrado o menor. Esto puede deberse a la situación general de la vivienda en Colombia o a una relativa facilidad de los padres con posgrado para dar vivienda propia a sus hijos o para mantenerlos después del grado.

## **Balance**

A continuación, daremos un breve recuento de algunas ventajas y desventajas que encontramos en la técnica de Análisis de Correspondencias Múltiples.

1. Desventajas
  - a. Es una técnica que es de difícil aprendizaje para un científico social que no esté acostumbrado a usar R o programas avanzados de estadística. En Internet aún no hay plataformas de fácil acceso que hagan análisis de correspondencias de manera automática, por lo que es muy difícil realizarlo de manera autodidacta. Sin la ayuda de un ingeniero no hubiésemos logrado, siquiera, dar con un programa que hiciera el Análisis de Correspondencias Múltiples y que pudiéramos usar gratuitamente.
  - b. Entre más variables y más categorías se usen, es menor la varianza explicada por las dos primeras dimensiones. Por esto, necesariamente hay que elegir entre dos posibilidades desfavorables: 1) Aumentar varianza explicada a costa de perder categorías y variables. 2) Aumentar categorías y variables a costa de perder la varianza explicada. Lo que intentamos hacer en el estudio fue explorar ambas situaciones desfavorables y escoger la que para nosotros fuera el punto medio, que elegimos siguiendo criterios antropológicos (mayor cantidad de datos significativos en juego) y no criterios estadísticos (mayor varianza explicada).
  - c. Para no incrementar la varianza, no debe haber datos vacíos. Esto, en términos prácticos, requería que todas las preguntas fueran obligatorias, lo que iba en contravía del objetivo de nuestra encuesta, que buscaba facilitar la participación de la mayor cantidad de egresados.
  - d. Para no saturar la gráfica, es necesario agrupar categorías y variables. Esto no es un gran problema cuando se tienen rangos contiguos con poca representación o

categorías que preguntan cosas similares ligeramente diferentes, pero, en todo caso, sería mejor que se pudiera graficar todos los datos y no tener que hacer una selección.

## 2. Ventajas

- a. Permite graficar toda una encuesta en una sola gráfica, por lo que es una técnica atractiva para divulgar resultados.
- b. Permite inferir algunas correspondencias y oposiciones que es difícil establecer con las gráficas que correlacionan dos variables (como las tradicionales gráficas de columnas) o con un análisis de interseccionalidad basado en tablas dinámicas (como las que hicimos en Excel).
- c. Permite apoyar algunas inferencias que se hagan a través de otras técnicas.
- d. Una vez aprendida la forma de usar R para el ACM e instalado los paquetes apropiados es relativamente sencillo hacer pruebas diversas para optimizar el gráfico y replicar su uso a otras encuestas.

En conclusión, consideramos que el ACM es una técnica que enriquece proyectos de investigación que involucren datos cuantitativos, así como la divulgación de sus resultados. Sin embargo, se debe ser muy cuidadoso con el análisis de los datos cuando la varianza explicada no sea muy alta o se deban excluir categorías para no saturar la gráfica (lo que es difícil de conseguir en encuestas complejas), como fue nuestro caso. En esos escenarios, recomendamos definir criterios sólidos para agrupar y excluir variables y ser sistemático y llevar registros de las diferentes pruebas que se hagan para optimizar el ACM. En todo caso, así hayamos tenido una baja varianza explicada, para nosotros esta técnica continúa teniendo una gran utilidad si se usa en compañía de otras técnicas y si se piensa que ésta, más que describir fielmente la realidad, sugiere correspondencias, oposiciones y apoya inferencias.