

VI Congreso Chileno de Antropología. Colegio de Antropólogos de Chile A. G, Valdivia, 2007.

Antropólogos Sociales y Antropología Social en Chile: Perfiles Profesionales de los Egresados de la Carrera de Antropología Social de la Universidad de Chile.

Dimas Santibáñez, Andrés Aedo, María Sol Anigstein y María José Torrejón.

Cita:

Dimas Santibáñez, Andrés Aedo, María Sol Anigstein y María José Torrejón (2007). *Antropólogos Sociales y Antropología Social en Chile: Perfiles Profesionales de los Egresados de la Carrera de Antropología Social de la Universidad de Chile. VI Congreso Chileno de Antropología. Colegio de Antropólogos de Chile A. G, Valdivia.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/vi.congreso.chileno.de.antropologia/82>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eCzH/Mhg>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Antropólogos Sociales y Antropología Social en Chile: Perfiles Profesionales de los Egresados de la Carrera de Antropología Social de la Universidad de Chile

Dimas Santibáñez, Andrés Aedo, María Sol Anigstein y María José Torrejón

Resumen

La creciente incorporación de antropólogos sociales a los ámbitos público y privado ha trasladado una tensión entre academia y mercado laboral, marcada por la insuficiencia de la formación de pregrado para entregar las competencias necesarias para la inserción de los egresados de esta disciplina a los nuevos ámbitos de desarrollo profesional. La presente ponencia es una aproximación preliminar a dicha tensión, a través de la cual se busca reflexionar sobre antropología social profesional y aplicada en Chile.

Palabras Claves: Antropología Social, Antropología Aplicada, competencias profesionales, formación de pregrado.

Abstract

The increasing inclusion of social anthropologists in the public and private spheres has resulted in a tension between academia and labor market. This tension is rooted in lack of appropriate undergraduate education, thus failing to provide graduates of this discipline the skills needed for the integration into new areas of professional development. This paper is a preliminary approach to this tension, seeking to reflect on professional and applied social anthropology in Chile.

Keywords: Social Anthropology, Applied Anthropology, professional skills, undergraduates education.

1. Introducción

Los tópicos relativos al *qué es* y *qué hace* la Antropología Social, han constituido focos tradicionales de la reflexión disciplinar y académica. Ésta, a lo largo de su historia, ha cooptado o sancionado la identidad disciplinar, a través de la definición o redefinición de los ámbitos de trabajo, la renovación metodológica y la reconfiguración del objeto de estudio. En gran medida, como respuesta a los cambios que sufren los contextos internos y externos en los que se desenvuelven las disciplinas sociales. Se trata, en consecuencia, de la permanente tarea de re-especificación de las fronteras

o límites que distinguen, entre sí, a las Ciencias Sociales y Humanas. En el caso de la Antropología Social, la auto-observación ha tendido a dejar fuera del análisis la pregunta por el *qué hacen* los Antropólogos/as Sociales¹.

Cuando la mirada se dirige fuera de las fronteras académicas, se advierte que los antropólogos/as se han desempeñado mayoritariamente en el ámbito público-estatal (servicios estatales centrales y locales) y público no estatal (ONGs). Desde hace algún tiempo a esta parte, progresivamente, han empezado a incursionar en el ámbito privado (consultoría). Al parecer, la inserción profesional ha sido desde siempre una tarea de autogestión personal. Lo paradójico es que frente al continuo esfuerzo de la tradición por mantener las clásicas distinciones disciplinares, los antropólogos(as) sociales se han debido enfrentar a diario con la casi nula distinción que las instituciones y organizaciones demandantes hacen respecto de las eventuales competencias diferenciadoras que los distintos tipos de científicos sociales parecen todavía sostener. Lo que la tradición académica disciplinar reproduce y transmite no siempre se vincula con lo que la sociedad demanda.

Efectivamente, el antropólogo/a profesional se ve obligado en el marco del proceso de inserción profesional, tal como lo muestran nuestros datos, a desarrollar habilidades que no fueron, necesariamente, promovidas por las instancias de formación de pregrado. Desde nuestra perspectiva, la evolución del espacio de desarrollo profesional de los científicos sociales, comúnmente entendido como «mercado de trabajo», viene imponiendo una serie de desafíos a la preparación que las carreras proveen a sus estudiantes. Sobre esta tensión la presente ponencia entrega algunos datos y notas reflexivas.

Nuestro ángulo de observación nos obliga a indicar que el otro lado de la tensión lo constituye, precisamente, la perspectiva tradicional y característica del mundo

académico. Este ha querido desde siempre estructurar la disciplina, establecer sus límites y guiar los ámbitos de desarrollo laboral pertinentes, a través de las experiencias y prácticas generadas en el ejercicio de la «labor intelectual». La academia puede situarse mayoritariamente en el dominio de «los guardianes de la tradición disciplinar» (Arnold, 2006). Como muy bien lo sabe la propia antropología social, la tradición es resistente a incorporar perspectivas emergentes, alternativas o diversas. Estas últimas son propias de las prácticas que vienen desarrollando los profesionales con formación en antropología social que se desempeñan fuera de las fronteras académicas. Como se podrá advertir, esta deriva está terminando por provocar una *dinámica de desacoplamiento* entre las concepciones dominantes de la disciplina, sedimentadas en el mundo académico, y los Antropólogos/as Sociales que desarrollan su trayectoria laboral en el ámbito profesional. La consecuencia más evidente de este proceso es la percepción que los antropólogos sociales terminan estructurando respecto de la formación que han recibido.

Por cierto, no solo se trata de resolver los problemas de percepción que los egresados de nuestras aulas tienen respecto de su formación, sino más importante todavía, resulta necesario intentar desarrollar una discusión que, partiendo de un diagnóstico preliminar sobre el grado de vinculación entre la formación académica y la práctica profesional, abra espacios para debatir sin complejos ni prejuicios sobre:

- la definición de los límites de lo posible en antropología social, a partir de las prácticas concretas de los antropólogos(as),
- la responsabilidad ética de la estructura académica en la formación de sus estudiantes para su desempeño profesional,
- y, en consecuencia, sobre el rediseño de las disposiciones organizacionales y curriculares de las unidades académicas que preparan a los antropólogos(as)

En síntesis, desde lo que podríamos llamar una perspectiva emergente, la Antropología Social y su formación, podría ser pensada, también, como el resultado de la integración entre los intereses puramente académicos y los requerimientos del ejercicio profesional actual de los antropólogos sociales. Dicho en otras palabras, desde *lo que los antropólogos sociales hacen*. De este modo, la disciplina antropológica sería consecuencia, tanto de las inquietudes personales, profesio-

nales y académicas, como de las posibilidades de articular los conocimientos de corte académico con el mundo social, de acuerdo a la experiencia de la práctica profesional de los antropólogos. El desafío se orienta en la perspectiva de producir cierta capacidad de auto-irritación en el mundo académico respecto de la experiencia profesional de los antropólogos(as) sociales de orientación aplicada.

El presente trabajo constituye, una aproximación preliminar al problema antes delineado, pero su valor se encuentra en la posibilidad de reflexionar sobre la antropología social profesional y aplicada en Chile a partir de datos producidos mediante técnicas de investigación social. No cabe la menor duda que los resultados que presentamos proporcionan numerosas interrogantes respecto de las orientaciones del quehacer académico y la formación de pregrado de la antropología social. Pero ese es nuestro objetivo principal².

De cualquier modo, los resultados de la investigación realizada nos permitieron establecer cuatro tipos de perfiles profesionales que aportan luces sobre lo *qué hacen* los antropólogos(as) sociales en Chile en la actualidad. Y, a partir de ello, proporcionan orientaciones respecto de los desafíos que se deben abordar para adecuar la formación de pregrado a las habilidades y competencias que los profesionales de las ciencias sociales en general y de la antropología social en particular desarrollan en el marco de su inserción laboral y desempeño profesional.

2. Contexto de la investigación y metodología

El trabajo de investigación que da vida a este artículo se enmarca en una discusión inicial sobre la necesidad de reformar la malla curricular de pregrado de la carrera de Antropología Social de la Universidad de Chile. Este análisis, y su consiguiente discusión, se desarrollaron durante los meses de agosto a diciembre del año 2006. Su propósito fue constituirse en un aporte a las reflexiones y análisis que el claustro académico desarrolló en este contexto. Pero, al mismo tiempo, pretendía proporcionar una base sólida desde la cual decidir de forma conjunta el Perfil de Egreso que, finalmente, modelaría la nueva malla curricular. Debemos indicar, sin embargo, que desafortunadamente, las inercias propias de la tradición académica no permitieron que los datos obtenidos y la discusión desarrollada se expresaran en un impacto concreto en este proceso. De cualquier modo, y de manera independiente a las dinámi-

cas sociales de una comunidad académica, el trabajo de investigación realizado durante los meses de octubre, noviembre y diciembre del año 2006 han permitido a los autores elaborar estas notas de análisis.

Por cierto, se trata de una investigación de carácter exploratoria que incluyó una población de 406 egresados de antropología social, entre los años 1977 y julio del 2006, según los datos de la Secretaría de Estudio de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile.

El diseño muestral correspondió al 21,2%, esto es $n=86$, y el margen de error un $\pm 1,2\%$. La estrategia de contacto fue del tipo «bola de nieve»³, aplicándose el instrumento vía correo electrónico o a través de entrevista personal.

El instrumento se elaboró a partir de una adecuación de parte de una encuesta utilizada en el marco del Programa Tuning de América Latina para estudiantes de Licenciatura en Historia. Dicho instrumento presentaba un listado de competencias, frente a las que el encuestado debía responder según las siguientes indicaciones:

- la importancia que, en su opinión, tiene la competencia o habilidad para el ejercicio de su profesión;
- el nivel en que cree que la habilidad o competencia se ha desarrollado durante sus estudios en su universidad.
- Puede utilizar los espacios en blanco para incluir alguna otra competencia que considere importante y que no aparece en el listado.

Adicionalmente, en la encuesta se controló la situación laboral actual, evaluaciones en torno a la demanda de antropólogos, a la formación entregada por la universidad y a las posibilidades de inserción laboral.

Los resultados de la encuesta se analizaron a través del programa SPSS®, y en los aspectos más importan-

tes se utilizó la técnica de agrupamiento de análisis factorial. Este método agrupa las variables en meta variables, como modo de reducción de información sobre factores.

3. Resultados

Los resultados de la encuesta permitieron establecer que la muestra estuvo compuesta por 86 egresados que promediaron los 30 años, siendo el rango de edad 22 a 54 años. El 41,9% de ellos eran hombres y el 58,1% mujeres. El promedio de tiempo transcurrido desde el egreso fue de 6 años y sólo el 50% de los encuestados se encontraba titulado al momento de la aplicación del instrumento.

Los datos que presentamos se estructuran en función de tres grandes dimensiones. Realizamos un breve análisis de los datos relativos a la inserción laboral, destacando la distancia que al parecer existe entre el tipo de inclusión laboral y las percepciones que los egresados tienen sobre esta temática profesional. En segundo lugar, presentamos datos relativos a las percepciones y evaluaciones que los egresados estructuran a propósito de su formación de pregrado. Y finalmente, presentamos una serie de datos relativos al tipo de competencias que los egresados identifican como relevantes en su desempeño profesional. Esta información nos permite presentar un análisis que construye distintos perfiles de profesionales y que, desde nuestra perspectiva, aporta información respecto de lo que los antropólogos(as) hacen.

a) Inserción laboral

En relación con la situación laboral el 67,9% de los egresados dice trabajar en un puesto relacionado con sus estudios. Mientras que un 11,5% se encuentra ampliando estudios, tal como se puede observar en la tabla n° 1.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulativo
Válido	Trabajando en un puesto relacionado con sus estudios	53	61,6	67,9	67,9
	Trabajando en un puesto no relacionado con sus estudios	6	7,0	7,7	75,6
	Ampliando estudios	9	10,5	11,5	87,2
	Buscando el primer empleo	1	1,2	1,3	88,5
	Desocupado, habiendo trabajado antes	4	4,7	5,1	93,6
	No estoy buscando ni he buscado empleo	2	2,3	2,6	96,2
	Postulando a fondos concursables	3	3,5	3,8	100
	Total	78	90,7	100	
Missing	System	8	9,3		
Total		86	100,0		

Tabla N° 1: Situación Laboral Actual

Los egresados de antropología social de la Universidad de Chile, en un alto porcentaje, desarrollan proyectos profesionales vinculados a sus estudios de pregrado, ya sea a través de la inserción laboral de carácter profesional, o a través de la ampliación de estudios académicos. El 68% de los encuestados dice estar trabajando en proyectos profesionales vinculados a la carrera de antropología social.

Un análisis más específico de los resultados en materia de desempeño laboral, permite conocer que un

30,2% de los encuestados realiza labores de tipo académicas-universitarias. A esto se agrega que un 15,1% trabaja en estudios aplicados y otro 15,1% como profesional del ámbito público, y un no menor 8% se encuentra trabajando en organizaciones privadas (ver tabla N° 2). No se puede olvidar que el promedio de egreso de los encuestados es de 6 años, por lo que corresponde, en gran medida, a generaciones jóvenes de egresados que, probablemente, estén indicando una tendencia a incursionar en nuevos ámbitos y rubros profesionales.

	Frecuencia	Porcentaje Válido
Académico- universidad.	26	30,2
Investigación académica.	7	8,1
Estudios aplicados	13	15,1
Intervención social	1	1,2
Profesional del ámbito público (diseño, gestión de programas y proyectos).	13	15,1
Profesional organizaciones privadas (diseño, gestión de programas y proyectos).	7	8,1
Otros	4	4,7
Total	86	100

Tabla N° 2. Ámbito de desempeño laboral

Sin embargo, la alta inserción laboral que presentan los datos obtenidos por la encuesta contrasta con las percepciones que los encuestados tienen sobre la demanda de antropólogos sociales, tanto en el ámbito público como el privado, y en las áreas de investigación e intervención. Las tablas N° 4 al N° 7 presentados en la sección de Anexos, describen esta situación.

El panorama parece dramático si atendemos a las evaluaciones que los encuestados estructuran a propósito de la demanda que perciben en el mercado de trabajo. En lo que se refiere a investigación, sólo el 12,8% considera que la demanda es suficiente o mucha en el ámbito público y un 13,1% cree lo mismo para el ámbito privado. En el caso de la demanda de Antropólogos Sociales para intervención, la situación es levemente mejor, un 27,9% de los encuestados considera que es suficiente o mucha en el ámbito público, y un 16,9% cree lo mismo para el ámbito privado.

La brecha entre inserción laboral y percepción de demanda es amplia. Desde nuestra perspectiva se pueden ensayar las siguientes respuestas tentativas:

a) el espacio de tiempo transcurrido entre la egreso y la inserción laboral, al resultar largo puede pro-

- b) percepciones estructuradas en torno a la estabilidad laboral o grado de incertidumbre que se percibe en el mercado laboral;
- c) desconocimiento respecto del tipo de demanda específica que el mercado laboral hace respecto de los científicos sociales en general –y de los antropólogos sociales en particular-;
- d) percepción de inadecuación del perfil de egreso del antropólogo social –y su formación- al tipo de demanda específica que el mercado laboral hace respecto de los científicos sociales;
- e) poca claridad respecto de las competencias y habilidades del antropólogo social para enfrentar los requerimientos del mercado laboral;
- f) alta inserción laboral producto de la capacidad de autogestión del proyecto profesional personal (lo que por otro lado habla de la preparación de una competencia propia en el antropólogo social);
- g) y, por último, porque no indicarlo, la extendida creencia implícitamente transmitida respecto de la escasa valoración que la antropología social ha logrado en el espacio social

b) Percepción sobre la formación de pregrado

Los resultados que se presentan a continuación dan cuenta de la percepción que los egresados estructuran respecto de la formación académica recibida, fundamentalmente en lo que dice relación con la preparación teórica y metodológica.

Como se puede observar en los cuadros que siguen, las evaluaciones de la preparación teórica y metodológica son negativas. En relación con la preparación teórica, el 60,5% la concibe como apenas suficiente o insuficientes (ver cuadro 7), la misma tendencia puede apreciarse en relación con la formación metodológica: un 68,9% la considera insuficiente o apenas suficiente (ver cuadro 8).

Existen diferencias entre la evaluación sobre la formación entre la metodología cualitativa y cuantitativa, sien-

do apenas suficiente o insuficiente en un 69,8% cuando se trata de metodología cualitativa e insuficiente o nula en un 81,2% cuando se trata de metodología cuantitativa (ver cuadros 9 y 10).

En relación con las competencias específicas y el desempeño de la universidad en la formación de pregrado los resultados indican una correlación negativa (ver Tabla N° 14 sección Anexos). Como se puede observar en el gráfico N° 1, los encuestados asignan gran importancia a las competencias específicas presentadas en la encuesta. Sin embargo, como lo indica el gráfico N° 2, los encuestados evalúan negativamente el desarrollo de dichas competencias durante su formación de pregrado en la universidad. Es decir, los egresados(as) de antropología social encuestados consideran importante para su desempeño profesional el desarrollo de ciertas competencias específicas que la formación de pregrado no es capaz de entregar.

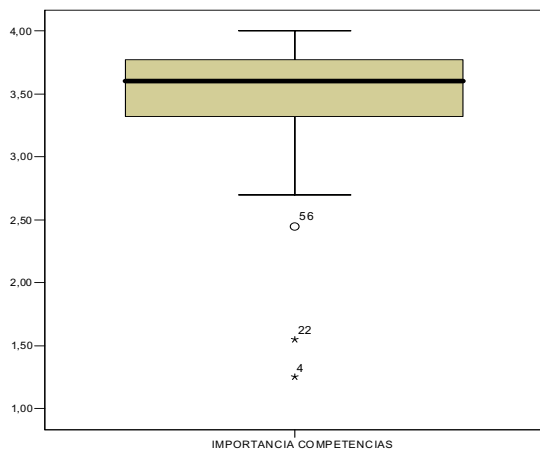


Gráfico N° 1. Importancia de Competencias Específicas

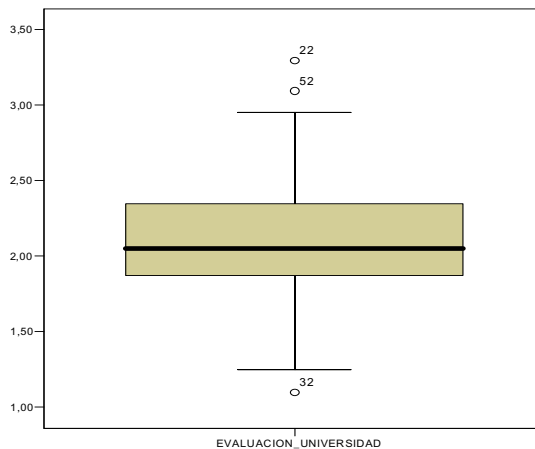


Gráfico N° 2. Evaluación Desempeño Universidad Frente a Competencias Específicas

Una lectura simplificada de los resultados presentados concluiría que la formación entregada por el pregrado de la antropología social de la Universidad de Chile es definitivamente débil. Sin embargo, desde nuestra perspectiva dichos resultados deben ser analizados a partir de las experiencias profesionales que actualmente desempeñan los egresados. Nuestro ejercicio de autocritica nos conduce a afirmar que el problema se sitúa en la lenta adecuación que la formación académica universitaria está registrando respecto de los acelerados cambios que el mundo laboral está requiriendo respecto de los egresados de ciencias sociales en general. Efectivamente, en una sociedad que se complejiza progresivamente las habilidades y competencias requeridas tie-

nen un grado de especialización cada vez más importante.

Así, las herramientas teóricas deben acoplarse a temáticas novedosas tales como el impacto de los mass media y las nuevas tecnologías de la información, a los cambios demográficos y sus consecuencias culturales, a la profunda transformación de los modelos familiares y las dinámicas de la intimidad, a las nuevas formas participación social y política y de asociatividad, por nombrar algunas. No cabe duda que el estudio de los paradigmas clásicos está lejos de constituir un aporte para abordar tales complejidades.

En el ámbito de la metodología, el desafío sigue siendo enorme. Después de la artificiosa polémica entre los

métodos cualitativos y los cuantitativos, hoy se advierte sobre las potencialidades y ventajas de la complementariedad metodológica. Ello sin perder de vista, el impacto de los programas de análisis cualitativo y estadístico como herramientas para producir información cada vez más sofisticada en sus resultados y posibilidades.

Sin duda, mientras no se haga una reforma sustancial de la propuesta académica del pregrado, el tipo de evaluación seguirá siendo más o menos el mismo. La pregunta que puede quedar suspendida es si el modelo de educación continua que se busca implementar constituye efectivamente la estrategia para resolver el problema o simplemente para desplazarlo en el tiempo. Nada asegura que las competencias no entregadas en el pregrado sean satisfechas por los mismos claustros académicos en el postgrado. El verdadero desafío se encuentra en producir los cambios necesarios que permitan a los estudiantes, que no quieran o no puedan continuar sus estudios en el segundo y tercer ciclo, contar con las herramientas básicas que le garanticen los mínimos necesarios para una adecuada o exitosa inserción laboral.

En consecuencia, como desde nuestra perspectiva el problema se debe situar desde la necesidad de adecuar la formación de pregrado, incorporando de modo complementario pero no exclusivo, el tipo de requerimientos que los actuales desempeños profesionales tienen, a continuación presentamos un análisis de las valoraciones que los encuestados realizaron respecto del tipo de competencias más importantes que ellos identificaban a la luz de sus experiencias laborales.

4. Perfiles de los antropólogos

Como ya se ha indicado, el instrumento utilizado solici-taba a los encuestados a rankear una serie de compe-tencias generales y específicas estableciendo la impor-tancia que estas presentaban para el ejercicio de su profesión. En las tablas N° 12 y N° 13 de la sección de Anexos se presenta un extracto de dichos rankings, conformados por las siete competencias con mayor porcentaje de respuestas.

Las competencias mejor rankeadas –generales y específicas- tienen relación, en primer lugar, con habili-dades y competencias profesionales y técnicas que posibilitan un desempeño exitoso en ambientes institu-cionales y organizacionales en el que el trabajo con profesionales de otras áreas constituye una condición característica. Sin duda, las habilidades vinculadas al ejercicio profesional del cientista social en el que la Antropología Social Aplicada se sitúa, constituyen, tam-bién, requerimientos importantes. La integración de habilidades técnicas, de gestión y de diálogo de carác-ter interdisciplinar, es otro conjunto de requerimientos que destacan de acuerdo a nuestros resultados.

Profundizando en esta línea, considerando las valora-ciones de las competencias específicas se realizó un trabajo de análisis factorial que permitió establecer cua-tro perfiles de desempeño profesional (Tabla n° 1), cu-yas características fueron articuladas en torno a las competencias consideradas relevantes para las dife-rentes acciones que componen el quehacer de los antropólogos sociales. Por cierto, se trata en conse-cuencia, de cuatro orientaciones distintas en materia de perfiles de egreso.

PERFILES FACTORIALES				
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	PERFIL 1	PERFIL 2	PERFIL 3	PERFIL 4
▪ Dialogo con otras disciplinas	20,77%			
▪ Elaboración de informes				
▪ Proyectos				
▪ Interdisciplinariedad				
▪ Metodologías externas				
▪ Investigación autónoma				
▪ Estudios contemporáneos				
▪ Diagnósticos sociales				
▪ Análisis específico				
▪ Análisis crítico			19,94%	
▪ Análisis de grupos				
▪ Análisis histórico				
▪ Análisis local				
▪ Trabajo en terreno			15,00%	
▪ Artículos				
▪ Análisis bibliográfico				
▪ Lenguas nativas				8,43%
▪ Debate antropológico				
▪ Administración financiera				
▪ Innovación				

Tabla N° 3. Perfiles de Antropólogos Según Perfiles Factoriales de Competencias Específicas

Es importante tener en consideración que el análisis factorial que se presenta en el cuadro anterior no contiene ningún tipo de trivialidad, pues las competencias mayormente seleccionadas se correlacionan, al mismo tiempo, con una mayor representación por parte de quienes las seleccionan. Estos es, que los perfiles, efectivamente, representan una mayor correlacionan entre si, y representación entre los encuestados.

En consecuencia es posible identificar y describir los cuatros perfiles de acuerdo siguiendo una orden de mayor a menor representatividad e importancia:

El primer perfil, que representa el grupo más importante, agrupó una serie de competencias que describen un antropólogo(a) social de orientación aplicada (Cuadro nº 1), capaz de utilizar herramientas de investigación social y cultural orientadas a producir conocimiento e información, especializado y específico, sobre fenómenos sociales o culturales determinados y acotados. Con una marcada orientación interdisciplinar y dialogante, capaz de desarrollar un desempeño profesional autónomo.

El segundo perfil (cuadro nº 2), se caracteriza por lo que podríamos denominar una orientación de analista-interventor, preocupado de los grupos con los cuales le toca trabajar. Privilegia el trabajo con grupos o realidades locales y una práctica profesional en terreno. Muchos antropólogos son parte de este universo de trabajo de la intervención social, donde la mirada crítica sobre la constitución de los grupos sociales resulta relevante al momento de intervenir.

Un tercer grupo los representa el perfil que marca a la antropología clásica (cuadro Nº 3), donde su preocupación versa sobre los grupos «indígenas» y la exploración académica. Este grupo resulta ser el más pequeño dentro de los factores que se lograron construir. El cuarto grupo, el menos representado, presenta un perfil tecnócrata, y privilegia competencias poco emparentadas con la labor clásica de la antropología. Estos elementos nos permiten sostener que se vienen configurando cambios radicales en los intereses de los antropólogos(as) sociales, si los consideramos como la antropología social en acción. No cabe duda, se instala una brecha crítica entre la esfera de la academia y la esfera de los mercados de trabajo. Lo propio de la autorreferencia académica es que tienda a resguardar, desde sus tradiciones, las habilidades, competencias y conocimientos, que la han sostenido. Y en este sentido, lo propio y esperable es que en el marco de sus premisas siga transmitiendo las características, que a su juicio, constituyen y definen la identidad disciplinar

PERFIL 1

- Diálogo con otras disciplinas
- Elaboración de informes
- Proyectos
- Interdisciplinariedad
- Metodologías externas
- Investigación autónoma
- Estudios contemporáneos

Antropólogo Aplicado
Analista Social y Cultural

Cuadro Nº 1

PERFIL 2

- Análisis crítico
- Análisis de grupos
- Análisis histórico
- Análisis local
- Trabajo en terreno

Analista Interventor

Cuadro Nº 2

PERFIL 3

- Artículos
- Análisis bibliográfico
- Lenguas nativas
- Debate

Antropólogo Clásico

Cuadro Nº 3

y, en consecuencia, el perfil de egreso que se ajusta a dicha marca identitaria.

Tal distancia, es la que nos ha sugerido proporcionar algunas notas de reflexión final que aborden los tres desafíos que identificamos al inicio de nuestra presentación. El punto central, por cierto, es producir una cierta capacidad de auto-observación que esté en condiciones de procesar la diferencia entre autorreferencia y heterorreferencia. En este caso específico, se trata de ampliar las posibilidades de la auto-observación elabo-

rada en los límites internos de la tradición académica y confrontarla a las condiciones del desempeño profesional. El desafío se estructura en términos de auto-producir las transformaciones necesarias que posibiliten un mayor acoplamiento entre los requerimientos de la antropología aplicada –lo que hacen los antropólogos(as) sociales en su desempeño profesional- y la formación que las unidades académicas de antropología social imparten.

Asumir con generosidad y convicción el reto indicado, no sólo supone abrir una posibilidad para que las evaluaciones y el grado de satisfacción que los egresados de las unidades académicas estructuran respecto de su formación mejoren, sino, como fue sugerido páginas arriba, analizar en torno a las cuestiones que tratamos en el marco de las conclusiones.

5. Conclusiones

Los resultados de nuestra investigación permiten sostener las siguientes afirmaciones.

- a) Las percepciones y evaluaciones que los egresados de antropología social de la Universidad de Chile estructuran respecto del nivel de demanda por profesionales de las ciencias sociales existente en el mercado laboral es bajo.
- b) Al parecer, las dificultades que los egresados de antropología social enfrentan en el proceso de inserción laboral, repercuten negativamente en el nivel de expectativas laborales y en el tipo de evaluación que configuran respecto de su formación de pregrado.
- c) La formación de pregrado es negativamente evaluada por los egresados encuestados.
- d) Esta evaluación negativa se estructura, principalmente, en virtud de la distancia que se aprecia entre las competencias requeridas para un adecuado desempeño profesional y el tipo de formación recibida en relación con dichas competencias.
- e) En consecuencia, la brecha existente entre la formación de pregrado y los requerimientos del desempeño profesional constituye el principal factor que estructura las bajas expectativas laborales y la negativa evaluación del desempeño académico.
- f) El desafío para la formación de pregrado en antropología social supone un esfuerzo orientado a estrechar la brecha identificada, a través de la innovación de su propuesta curricular.

- g) En función del propósito anterior, los resultados de nuestra investigación permiten identificar el tipo de competencias requeridas en el actual desempeño profesional de los egresados de antropología social, delineando la dirección que los perfiles de egreso pueden seleccionar.

Por cierto, los resultados obtenidos, así como las lecciones que se pueden desprender de tales resultados, no son en absoluto, direcciones obligadas. Introducen, sin embargo, consideraciones que amplían las opciones existentes, y si bien, puede que no se traduzcan en cambios importantes en el escenario disciplinar, al menos permiten desarrollar algunas reflexiones adicionales sobre las tres temáticas de fondo que dejamos anunciadas páginas arriba.

1. La definición de los límites de lo posible en antropología social, a partir de las prácticas concretas de los antropólogos(as)

Desde un punto de vista estrictamente disciplinar, la cuestión es la siguiente: ¿en virtud de qué argumento o disposición normativa, «lo que los antropólogos hacen» puede ser excluido, de las prácticas que van constituyendo los límites de la antropología social?

El punto de vista que sostenemos aquí es que la antropología social, como cualquier disciplina humana, se va configurando a partir de las prácticas y acciones concretas de quienes se sitúan en el margen interno del quehacer disciplinar. Desde este punto de vista, y bajo la lógica de una perspectiva procesual, los márgenes de lo posible es un horizonte abierto. Ayer fue el abandono del estudio de la sociedad tribal, y la apertura a la comprensión de la comunidad urbana o rural, o la aventura en el análisis de las dinámicas de las organizaciones e instituciones. Hoy día los antropólogos sociales transitan por diversos planos, temáticas, poblaciones y problemas. Desde la recuperación y defensa de la diversidad étnica, la investigación académica, el trabajo comunitario en el ámbito local, el diseño de políticas públicas desde la lógica del gobierno central, hasta la consultoría organizacional y el estudio del consumo.

Los márgenes de lo posible son amplios, y probablemente, se sigan ampliando en la medida en que el sistema universitario siga ofertando programas académicos relacionados con la antropología social. Por lo tanto, no es sorprendente que la inserción profesional de nuestros egresados vaya marcando el rumbo y la di-

rección del horizonte que la práctica de la antropología social amplia. Si acepta esta condición de la evolución disciplinar, entonces, surgen, a juicio nuestro, al menos dos tipos de desafíos.

Ambos recaen en el margen interno de la práctica académica. Ambas suponen abandonar la lógica tradicional vinculada a la defensa y resguardo de la imagen ancilar de la disciplina. El primero de ellos dice relación con el problema de la construcción teórica de la antropología social, pues se enfrenta a la necesidad de reformularse en función de la incorporación crítica de los desarrollos aplicados de los antropólogos(as) sociales. Es decir, se debe disponer también como un problema para sí misma, pues la incapacidad de incluir en su reflexión los problemas emergentes y las temáticas novedosas que impone la práctica de los profesionales de la antropología social, indica el grado de estancamiento, la rigidez de los presupuestos o la debilidad de las diferencias directrices que distinguen el trabajo teórico de la tradición.

El segundo desafío, dice relación con el punto que abordamos a continuación.

2. La responsabilidad ética de la estructura académica en la formación de sus estudiantes para su desempeño profesional

Efectivamente, la cuestión que queda no resuelta es: ¿existe algún tipo de responsabilidad ética en la oferta académica cuando los requerimientos de la inserción profesional en el mercado de trabajo indican la necesidad de proveer las competencias y herramientas necesarias para que dicho proceso sea más exitoso, o por último, menos crítico? Si la respuesta a esta pregunta es negativa, entonces, el problema está resuelto.

Sin embargo, el punto que buscamos defender es que, nos guste o no nos guste, lo aceptemos de buen o mal grado, la formación universitaria debe proveer los mínimos necesarios para que los egresados de esta especialidad de las ciencias sociales mejoren progresivamente su inserción laboral, aumente con ello la demanda por sus competencias y habilidades y, finalmente, también, amplíe el impacto e injerencia que sus perspectivas e indicaciones tienen en los ámbitos profesionales en los que se desenvuelven.

Desde nuestro punto de vista, entonces, los que hemos definido como el desafío de la responsabilidad ética de la formación de pregrado no se limita a mejorar el nivel de satisfacción de nuestros egresados, sino a

posibilitar que la participación de los profesionales de las ciencias sociales tenga cada vez un mayor impacto e injerencia en los ámbitos profesionales correspondientes. Ello porque consideramos que es efectivo que las ciencias sociales en general, y la antropología social en particular, realizan un aporte crucial a la construcción de la sociedad. Su tarea será siempre introducir transparencia en la opacidad, proveer una visión alternativa y crítica respecto de las formulaciones dominantes y hegemónicas, identificar los efectos perversos de las decisiones adoptadas, indicar las debilidades de los modelos tecnocráticos, estructurar comunicaciones de sectores excluidos, es decir actuar bajo el imperativo de ampliar los márgenes de lo posible.

En el marco de dichos desafíos fermentes, no cabe duda que para el caso de la antropología social, las perspectivas de la alteridad y el enfoque cultural, seguirán siendo siempre marcas de diferenciación en el concierto de las ciencias sociales. Ello, sin embargo, obliga, al mismo tiempo, a fortalecer la producción teórica, pues se debe sostener la relevancia conceptual de la temática de la alteridad (Augé: 2006) en el mundo contemporáneo, al mismo tiempo que evitar aplicaciones superficiales, normativas y hasta cierto punto ideológicamente interesadas⁴. Esto supone generar un diálogo más fluido, permanente, sistemático y profundo de la especialidad de la antropología social con los desarrollos teóricos de otras disciplinas de las ciencias sociales (v.g., sociología, economía, ciencia política), al mismo tiempo que posibilitar la consolidación de unidades académicas o programas especializados de investigación social y cultural que se articulen en torno a temáticas específicas, se sustenten en opciones teóricas claras y permitan la conformación de equipos multidisciplinarios. No cabe duda que es necesario también discutir la necesidad de innovar en materia de modelos institucionales.

3. Rediseño de las disposiciones organizacionales y curriculares de las unidades académicas que preparan a los antropólogos(as) sociales

En el marco de la discusión aquí desarrollada nos parece pertinente incluir unas notas adicionales respecto de los actuales modelos organizacionales que tan adecuadamente resguardan las tradiciones disciplinares. Desde nuestro punto de vista, el actual modelo que rige para la organización de las carreras de ciencias sociales y vincula de modo estricto la gestión de los progra-

mas de pregrado con unidades departamentales de carácter disciplinar (antropología, sociología u otros) está entrando en clara obsolescencia.

Debido a su tendencia a la hipertrofia, la organización por Departamentos disciplinares de orientación tradicional, constituye en la actualidad un obstáculo para el desarrollo de las ciencias sociales. En términos generales, pierden coherencia y unidad de sentido, generan dificultades de convivencia debido a la natural emergencia de sensibilidades diversas, dificultan la gestión de los programas académicos, disminuye la coherencia en materia de investigación social, genera exigencias de negociación que vuelven ineficiente la toma de decisiones: en síntesis, derivan hacia un modelo institucional heterogéneo e inconexo que estructura sus decisiones en función de la manutención de equilibrios internos, la mayo de la veces, coyunturales.

La opción de producir innovaciones en el ámbito de la oferta programática es, también, la oportunidad de avanzar en la innovación en materia de organización académica. No existe ninguna ley que indique que la gestión de una carrera conducente a un título profesional deba ser administrada por una unidad académica de orientación disciplinar que aglutine a los profesionales de esa misma área. Por el contrario, una carrera puede ser algo distinto que la unidad académica que la gestiona y, del mismo modo, una unidad académica puede participar eficazmente en el desarrollo de más de un programa académico.

Un paradigma institucional de carácter innovador permitiría, en consecuencia, la estructuración de unidades académicas más pequeñas, articuladas en función de temáticas específicas, capaces de desarrollar un tipo de especialización progresiva en torno a propuestas teóricas coherentes y nítidas y en función de problemas sociales y culturales concretos y particulares. Garantizaría la consolidación de unidades académicas plenas de sentido, con mayores márgenes de sinergias internas y, en consecuencia, se ampliarían las posibilidades para desarrollar una gestión más ágil y convocante. La especialización en torno a orientaciones teóricas particulares y temáticas y problemas específicos, abriría mayores espacios para el diálogo multi e interdisciplinar, pues la complejidad de los fenómenos exige la combinación o entrecruce de especializaciones diversas. En fin, abrir las posibilidades institucionales implicaría, por ejemplo, contar con Departamentos institucionalmente reconocidos de Estudios de Género, o de Poblaciones y cambio cultural, Estudios de la Edades, por nombrar sólo algunas de las temáticas emergentes en la actualidad.

Como se podrá advertir la información que produjo el proceso de investigación que da vida a este artículo tiene el mérito de abrir un número importante de interrogantes y temas de discusión. Nuestra expectativa más básica está efectivamente resumida en ello y en el principio que siempre es mejor actuar ampliando el margen de las posibilidades o alternativas existentes en el presente (Von Foester, 1996).

Anexos

	Frecuencia	Porcentaje Válido
Muy pocos	12	14,0
Pocos	28	32,6
Algunas	35	40,7
Suficientes	10	11,6
Muchas	1	1,2
Total	86	100,0

Tabla N° 4: Demanda A. S. Investigación A. Público

	Frecuencia	Porcentaje Válido
Muy pocos	20	23,8
Pocos	26	31,0
Algunas	27	32,1
Suficientes	9	10,7
Muchas	2	2,4
Total	84	100,0

Tabla N° 5: Demanda A. S. Investigación A. Privado

	Frecuencia	Porcentaje Válido
Muy pocos	4	4,7
Pocos	20	23,3
Algunas	38	44,2
Suficientes	19	22,1
Muchas	5	5,8
Total	86	100,0

Tabla N° 6: Demanda A. S. Intervención A. Público

	Frecuencia	Porcentaje Válido
Muy pocos	18	21,7
Pocos	23	27,7
Algunas	28	33,7
Suficientes	13	15,7
Muchas	1	1,2
Total	83	100,0

Tabla N° 7: Demanda A. S. Intervención A. Privado

	Frecuencia	Porcentaje Válido
Nula	2	2,3
Insuficiente	13	15,1
Apenas Suficiencia	37	43,0
Suficiente	30	34,9
Óptima	4	4,7
Total	86	100,0

Tabla N° 8: Preparación Teórica Universidad

	Frecuencia	Porcentaje Válido
Nula	6	8,1
Insuficiente	19	25,7
Apenas Suficiencia	26	35,1
Suficiente	19	25,7
Óptima	4	5,4
Total	74	100,0

Tabla N° 9: Preparación Metodológica Universidad

	Frecuencia	Porcentaje Válido
Nula	5	5,8
Insuficiente	24	27,9
Apenas Suficiencia	31	36,0
Suficiente	22	25,6
Óptima	4	4,7
Total	86	100,0

Tabla N° 10: Preparación Métodos Cualitativos Universidad

	Frecuencia	Porcentaje Válido
Nula	37	43,5
Insuficiente	32	37,6
Apenas Suficiencia	11	12,9
Suficiente	5	5,9
Total	85	100,0

Tabla N° 11: Preparación Métodos Cuantitativos Universidad

COMPETENCIAS GENERALES	Col Response %
Capacidad de investigación	66,67
Capacidad para formular y gestionar proyectos	65,48
Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	55,95
Capacidad de trabajo en equipo	48,81
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	39,29
Capacidad de comunicación oral y escrita	38,10
Capacidad creativa	35,71

Tabla N° 12. Ranking De Competencias Generales

COMPETENCIAS ESPECIFICAS	Col Response %
Capacidad para analizar desde una posición crítica	54,76
Habilidad para diseñar, organizar y desarrollar proyectos	48,81
Capacidad para participar en equipos de investigación interdisciplinaria	40,48
Habilidad teórica y metodológica para estudios contemporáneos	38,10
Capacidad para elaborar informes de investigación	29,76
Capacidad para planificar, ejecutar, y evaluar proyectos	29,76
Capacidad para realizar trabajo en terreno	28,57

Tabla N° 13. Ranking General de Competencias Especificas

Paired Samples Correlations

Pair		N	Correlation	Sig.
1	IMPORTANCIA COMPETENCIAS & EVALUACION_ UNIVERSIDAD	79	-,262	,020

Tabla N° 14. Correlación Importancia Competencias Especificas- Evaluación Universidad.

Notas

¹ Un destacado intento previo en esta línea es el trabajo de Marcelo Arnold. «Antropología Social en Chile. Producciones y representaciones», 1990.

² Llobera indaga en este tema, pero desde una perspectiva diferente a la aquí presentada, en el Postcriptum de la Antropología como Ciencia, libro publicado en 1988.

³ Es necesario tener presente que los egresados de la carrera se encuentran dispersos dentro y fuera del país. Muchos de ellos han cambiado su dirección postal y número telefónico. Ello dificulta el contacto, y en este sentido, se debió recurrir a las redes existentes entre egresados de la carrera de diferentes generaciones.

⁴ Al respecto informe de Desarrollo Humano en Chile, 2002. «Nosotros los Chilenos: un desafío cultural». Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Santiago de Chile, 2002.

Bibliografía

ARNOLD, Marcelo, 2006: «Introducción: Fundamentos del Magíster en Antropología y Desarrollo de la Universidad de Chile. Elementos para una Discusión», *Revista MAD Edición especial. Nuevas exclusiones en la complejidad social contemporánea*. Pp. 11-16, Ediciones MAD, Universidad de Chile, Santiago de Chile.

_____. 1990. «Antropología Social en Chile. Producciones y representaciones». Santiago: [s.n.].

AUGÉ, Marc, 2006. «Hacia una Antropología de los Mundo Contemporáneos». Gedisa, Sevilla,

LLOBERA, José R., 1988: «Postcriptum: Algunas tesis provisionales sobre la naturaleza de la Antropología», *La antropología como ciencia* (JR. Llobera, comp.), pp.373-387, Anagrama, Barcelona.

VON FOERSTER, Heinz, 1996. «Las semillas de la Cibernética. Obras Escogidas». Gedisa. Barcelona.