



EXPANSIÓN DE PROGRAMAS ACADÉMICOS, INCERTIDUMBRE EN LA EMPLEABILIDAD Y PRECARIZACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES: LAS PARADOJAS EN LA FORMACIÓN DE LAS Y LOS ANTROPÓLOGOS EN EL CHILE DEL SIGLO XXI

EXPANSION OF ACADEMIC PROGRAMS, EMPLOYMENT UNCERTAINTY, AND PRECARIOUS LABOR CONDITIONS: THE PARADOXES OF ANTHROPOLOGICAL TRAINING IN 21ST-CENTURY CHILE

Héctor Mora Nawrath¹, Leonardo Piña Cabrera², Andrea Chamorro Pérez³ y Claudio Espinoza Araya⁴

El artículo presenta los resultados de un estudio acerca de la empleabilidad y condiciones laborales de las y los antropólogos que estudiaron y se titularon en Chile entre los años 1990 y 2020. Con base en una encuesta nacional aplicada entre mayo y diciembre de 2023, se exploraron aspectos relacionados con trayectorias laborales, áreas de desempeño y características de su empleabilidad. Se advierte que el contexto actual refleja un aumento significativo en la oferta educativa y titulación a partir de 2010. Este aumento, que afecta a las ciencias sociales en general, es producto de la sobreoferta en un mercado laboral desdibujado y caracterizado por la multicompetencia, lo que va en desmedro de las condiciones laborales. A pesar de que la antropología dota de competencias transferibles, que permiten la incorporación laboral en una diversidad de actividades, los resultados evidencian que las condiciones de trabajo de un amplio sector son más bien precarias, con una gran parte de tales profesionales desempeñándose bajo contratos temporales o a honorarios, lo que impacta en su estabilidad laboral y salarial.

Palabras claves: antropología en Chile, empleabilidad, condiciones laborales, precarización.

The article presents the results of a study on the employability and working conditions of anthropologists who studied and graduated in Chile between 1990 and 2020. Based on a national survey conducted between May and December 2023, the study explores aspects related to career trajectories, areas of practice, and employability characteristics. It notes that the current context reflects a significant increase in educational offerings and degrees awarded starting in 2010. This increase, which affects the social sciences in general, stems from an oversupply in a fragmented labor market characterized by multi-competence, undermining working conditions. Although anthropology provides transferable skills that facilitate employment across a wide range of activities, the results indicate that the working conditions of a large segment of these professionals are rather precarious. Many work under temporary or freelance contracts, which negatively affects their job and income stability.

Key words: Anthropology in Chile, employability, working conditions, precariousness.

En las últimas décadas, la empleabilidad entre las/los tituladas/os universitarias/os en Chile ha sido objeto de atención dado el fuerte crecimiento de la oferta educativa (Carrillo et al. 2018; Williamson y Villalobos 2024)¹, y la expansión del número de profesionales en un contexto en que las oportunidades laborales parecen más bien limitadas (Espinoza et al. 2019). Este fenómeno no es exclusivo del país (Asociación Colombiana de Antropología [ACANT] 2024; Reygadas 2019), y afecta a muchas áreas de

formación en educación superior, incluyendo las ciencias sociales y humanas. Refleja, además, una creciente tensión en torno a la demanda por trabajo en un mercado cada vez más competitivo, cambiante, precarizado y de escaso retorno económico, lo que genera una serie de desafíos para las instituciones universitarias (Carrillo et al. 2018; Salas y Murillo 2013; Sandoval y Avendaño 2024; Teichler 2021).

Pese a ello, habría que reconocer que en Chile esta preocupación ha sido un tanto forzada, pues emerge de

¹ Universidad Católica de Temuco, Temuco, Chile. hectmora@uct.cl, ORCID ID: 0000-0001-9213-437X

² Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile. lpina@uahurtado.cl, ORCID ID: 0000-0003-0161-6985

³ Universidad de Tarapacá, Arica, Chile. achamorro@academicos.uta.cl, ORCID ID: 0000-0003-2552-1681

⁴ Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Santiago, Chile. cespinoza@academia.cl, ORCID ID: 0000-0003-0472-5132

Recibido: julio 2024. Aceptado: agosto 2025.

DOI: 10.4067/s0717-7356202500010515. Publicado en línea: 20-octubre-2025.



las políticas gubernamentales orientadas a la evaluación y aseguramiento de la calidad en educación superior que comienzan a operar globalmente (Araujo 2007; García 2003; Krotsch 2009; Schugurensky 1998). Estas políticas fueron impulsadas por el Estado a partir del año 1999 con la creación de la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP), que dio paso en 2006 a la Comisión Nacional de Acreditación (CNA)², constituyéndose la empleabilidad en indicador de la progresión y efectividad académica de los programas al ser parte del criterio N°2, “Proceso de enseñanza aprendizaje”, correspondiente a la Dimensión N°1, “Docencia, resultados formativos”³.

Con ello, la empleabilidad también se convirtió en un criterio central para la acreditación de los programas de estudio, con un gran impacto en cómo las instituciones de educación superior diseñan y gestionan sus ofertas formativas. A su vez, las/los propias/os estudiantes han comenzado a demandar información sobre las perspectivas laborales en las carreras que eligen, creando el Ministerio de Educación en 2011 un portal⁴ que proporciona datos sobre empleabilidad y salarios promedio en diversas disciplinas.

Al igual que ocurre en el sistema universitario en general, los programas de formación en antropología han experimentado un aumento en la matrícula, lo que, junto a la apertura de nuevas carreras, ha exacerbado una sobredotación de profesionales, provocando la tendencia a desbordar la oferta del mercado laboral, lo que dificulta la inserción en empleos vinculados al área de formación o afines.

Esto ha conducido a una situación de precariedad laboral que se extiende hacia otras profesiones del área (Carrillo et al. 2018; Muñoz et al. 2021; Varas et al. 2018) y que se expresa en condiciones de inestabilidad, con un alto porcentaje de contratos temporales o a honorarios⁵, lo que no solo afecta los ingresos sino la seguridad social y el desarrollo profesional a largo plazo.

Ello se agudiza si consideramos otro factor, el desdibujamiento del campo profesional de la antropología y de varias profesiones de las ciencias sociales, que, sin un área laboral claramente definible, genera multicompetencia entre titulados de carreras como sociología, administración pública, ciencia política y trabajo social. Esto resulta más preocupante si consideramos que la antropología aparece como una disciplina estereotipada (Mora y Carrasco 2012)⁶, socialmente percibida como un área con salidas laborales limitadas y con un débil posicionamiento

profesional (Parry 2006), o bien, orientada hacia la investigación académica y/o al trabajo en organismos internacionales y gubernamentales específicos, lo que provoca incertidumbre tanto entre las/los estudiantes que se encuentran en los últimos años de formación como en las/los recién tituladas/os.

A partir de estos antecedentes, se puede sostener que la empleabilidad y las condiciones laborales de las/los antropólogas/os en Chile es un tema de gran relevancia, pero que carece de estudios que aborden dicho fenómeno a partir de investigaciones empíricas, siendo México, a nivel latinoamericano, uno de los pocos países que cuenta con este tipo de estudios sobre la materia (Reygadas 2019)⁷.

Este artículo presenta los resultados de una investigación por encuesta, cuyo objetivo fue caracterizar la situación laboral de las/los antropólogas/os que iniciaron sus estudios entre los años 1990 y 2020. Es parte de una investigación más amplia, que busca indagar en los estilos formativos e inserción profesional de las/los antropólogas/os en el país en el contexto del retorno a la democracia, estudio que integra entrevistas en profundidad, así como la realización de grupos focales, y cuyo análisis aporta información en varias de las líneas interpretativas de este trabajo.

Consideramos que, en su dimensión profesional, las antropologías enfrentan grandes desafíos en materia de preparación para el mundo del trabajo, en específico, la posibilidad de fortalecer la formación en las áreas no definidas en sus perfiles de egreso (Reygadas 2019; Santibáñez 2023). En este sentido, ofrecemos un punto de vista que resulta útil para proponer políticas y estrategias que permitan mejorar la inserción de las/los antropólogas/os al mercado laboral, así como interpelar los imaginarios que nutren la orientación de los programas formativos, a la luz de las demandas del mercado laboral y los campos de aplicación de la profesión.

Ingreso y titulación en las carreras de antropología en Chile

Chile cuenta con 10 programas de formación profesional en antropología, la mitad impartidos en la ciudad de Santiago, mientras que los restantes lo son en regiones: uno en el extremo norte, en Arica, y los otros cuatro al sur de la capital, en Concepción, Temuco, Valdivia y Osorno (Figura 1). Sin embargo, si se consideran los programas vigentes durante el periodo de la posdictadura cívico-militar (1990-2024),

la cifra sube a 13, tres de los cuales fueron cerrados entre los años 2010 y 2017⁸.

Según cifras estimadas, entre los años 1996 y 2022 estos programas otorgaron el título profesional a cerca de 2.755 personas⁹, 62% de las cuales corresponde al sexo femenino y 38% al masculino. Estos números muestran una clara tendencia a la feminización de la profesión y un aumento progresivo en la titulación a partir de 2013, con un incremento porcentual del 340% respecto al total de tituladas/os entre 1996 y 2022 (Figura 2)¹⁰. La estadística general para el periodo indica que, a partir de 1996, cada año ingresan al mundo laboral en busca de empleo un promedio de 106 profesionales de la antropología.

Este aumento puede ser atribuido a diversos factores, entre ellos: (a) la creación de nuevas carreras de antropología, considerando que en la década de 1990 existían cinco programas, mientras que a partir de la siguiente reabren dos y se crean otros seis (ver nota 8); (b) la importancia que adquirieron los indicadores de titulación oportuna, retención de estudiantes y progresión académica, en el marco de los procesos de acreditación universitaria; (c) los perfiles de ingreso de las/los estudiantes que

cursan algunas de estas carreras y que, con mayores competencias académicas adquiridas durante su formación secundaria en instituciones privadas y subvencionadas, favorecen la progresión y titulación oportuna en las instituciones con mayor ranking o prestigio del país (Castro et al. 2023; Skewes 2004, 2017); (d) una tendencia al aumento de los cupos de ingreso en algunas casas de estudio¹¹, lo que se expresa, por ejemplo, en que en 2024 se ofrecieron 451 vacantes a través del ingreso regular y 56 vía el Programa de Acceso a la Educación Superior (PACE)¹², esto según datos del Departamento de Evaluación, Medición y Registro Educacional (DEMRE)¹³; (e) la implementación del crédito con garantía estatal¹⁴, una alternativa financiera creada en junio de 2005 a través de la Ley 20.027, y que permite iniciar o continuar estudios de pregrado en una institución acreditada a nivel nacional a costa del endeudamiento¹⁵.

En términos generales, se trata de cifras bastante altas si se comparan incluso con países con mayor tradición formativa dentro del continente. En México, por ejemplo, entre 2008 y 2016 se graduaron 1.572 antropólogos/as a nivel de pregrado (Reygadas 2019)¹⁶, mientras que en Chile lo hicieron 1.277¹⁷.



Figura 1. Distribución regional de los programas de formación profesional en antropología actualmente vigentes en Chile.
Regional distribution of vocational training programs in anthropology currently available in Chile.

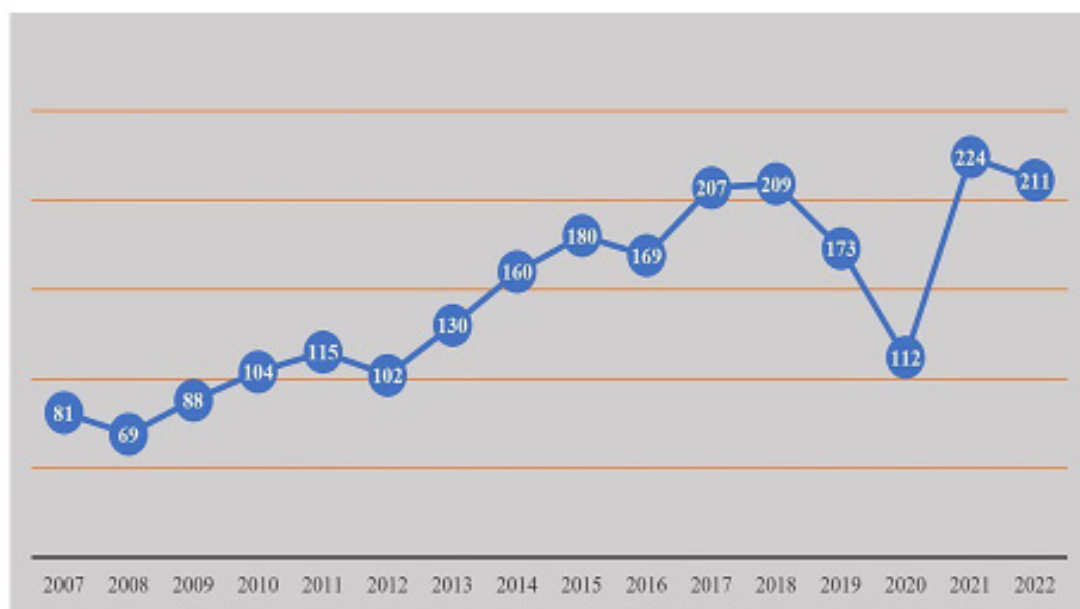


Figura 2. Tituladas/os en antropología en Chile (2007-2022).

Graduates in anthropology in Chile (2007-2022).

Para contextualizar estos datos, considérese que, en Chile, hasta 2020, 2.755 antropólogas/os eran parte de la fuerza laboral activa, en un mercado compuesto por 9.629.968 trabajadoras/es¹⁸. En este caso, su participación ascendería al 0,02% del total de la población trabajadora, y al 0,04% si consideramos exclusivamente a quienes lo hacían en el sector terciario (2.755 entre 6.304.710 trabajadoras/es)¹⁹. En México, donde se han reconocido problemas de empleabilidad y precarización laboral entre las/os antropólogas/os (Reygadas 2019), su participación representa un 0,05% de una población compuesta por 58.718.432 trabajadoras/es²⁰, mientras que con respecto al sector terciario, estimado en 36.558.703 personas, sería de un 0,009%²¹.

Se podría concluir que comparativamente, Chile ha graduado un mayor número de antropólogas/os que México (más de cuatro veces), lo que implica, a su vez, una mayor demanda por empleo y presión en el mercado de trabajo²². Esta situación, de la que existe muy poca conciencia en el país, debe interpretarse atendiendo a las particularidades del contexto nacional, en específico, al desdibujamiento del campo de ejercicio y a la pérdida del monopolio de la función profesional (Ballesteros 2005; Castillo y Rodríguez 2016). En un mercado laboral que estructura su oferta de modo genérico hacia profesionales de las ciencias sociales, y en mucho menor medida a disciplinas específicas,

sus efectos se visibilizan en la multicompetencia por los puestos de trabajo, es decir, presión y disputa por empleo. En este caso, las/os antropólogas/os compiten en un mercado que entre 2007 y 2022 recibió a 66.752 profesionales de carreras como Administración Pública, Ciencia Política, Trabajo Social y Sociología, 69.507 si se incluye a las/os antropólogas/os tituladas/os en el periodo (Figura 3)²³.

Material y Método

A fin de explorar la situación laboral de las/os antropólogas/os en Chile, entre mayo y diciembre de 2023 se llevó a cabo una encuesta en línea de alcance nacional, que buscó caracterizar el desenvolvimiento profesional, las trayectorias laborales y las condiciones de empleabilidad de quienes cursaron estudios entre 1990 y 2020.

Para la recolección de la información, se utilizó un cuestionario estructurado de 48 preguntas que alternaron entre cerradas y abiertas (Cea D'Ancona 1996), y que se organizó a partir de cinco tópicos (Características de la/el encuestada/o; Formación profesional; Perfeccionamiento profesional; Trayectoria laboral; Situación laboral actual), las que fueron analizadas a través de técnicas estadísticas de distribución, dispersión y asociación asistidas por el *software* PSPP.

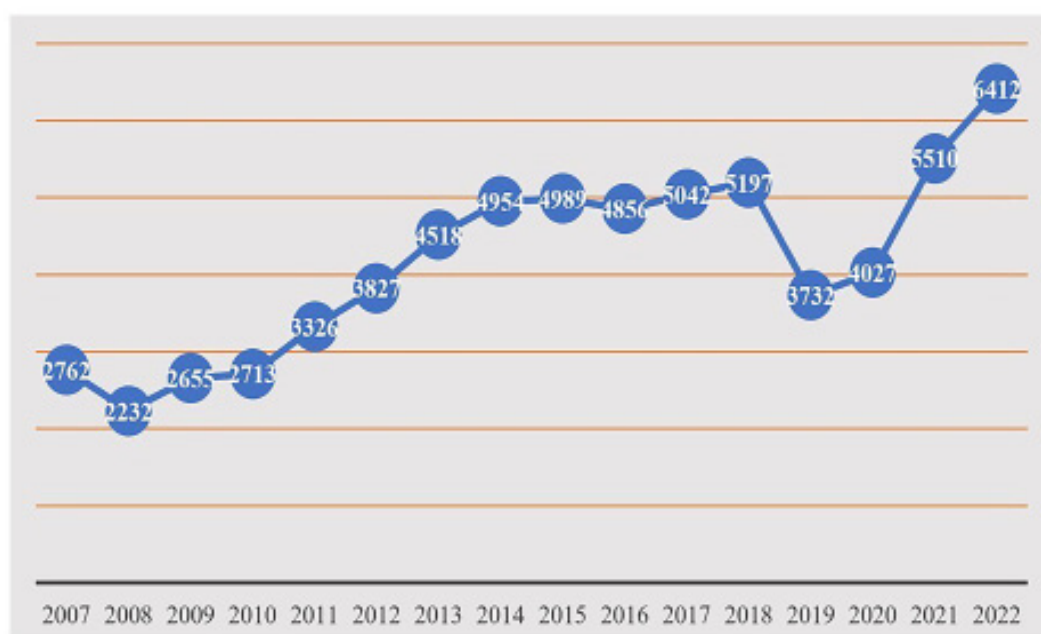


Figura 3. Total de tituladas/os en carreras de ciencias sociales (2007-2022)²⁴.

Total number of graduates in social science degrees (2007-2022).

La evaluación de la calidad del cuestionario se efectuó por medio de un ejercicio de revisión por pares, luego del cual se integraron las observaciones realizadas, considerando modificaciones relativas a la disminución de la extensión del instrumento, la organización tópica del cuestionario, su redacción y, para el caso de las preguntas cerradas, la pertinencia de las alternativas que se habían propuesto.

Para su aplicación autoadministrada, el cuestionario fue dispuesto en una plataforma virtual especializada, mientras que la distribución del enlace de acceso siguió varias estrategias: su divulgación por parte del Colegio de Antropólogos y Antropólogas de Chile, el envío directo desde las distintas direcciones de carrera en el país, y el envío dirigido a partir de listas de contacto personales en la lógica del muestreo encadenado.

Para la extracción de la muestra se utilizó el procedimiento denominado muestreo simple (Vivanco 2005), proyectando un tamaño de $\pm$ en 337 casos, con una estimación del 95% de confianza y un 5% de error para una población de 2.755 tituladas/os. El cuestionario fue respondido mediante el procedimiento de autoselección -muestra no aleatoria-, alcanzando una tasa de respuesta de 97%, validándose un total de 330 cuestionarios de 339 respondidos²⁵. Inicialmente, la muestra extraída se distribuyó a través de una cuota

asignada a cada universidad que impartió la carrera en el periodo de estudio, siguiendo la técnica de afijación proporcional (Cea D'ancona 1996). Con ello se buscó garantizar la representación por universidad, lo cual se logró parcialmente, realizándose un re-muestreo focalizado en los programas con tasas de respuesta más baja²⁶.

Para la estimación muestral se consideró la variable salario, teniendo como base el promedio salarial obtenido por las/los tituladas/os a los cinco años de egreso, cifra publicada por la Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación (SES-MINEDUC), y que asciende a \$1.270.610 (USD 1.295,9)²⁷. Con estos datos, se procedió a la construcción del intervalo de confianza, proponiéndose con un 95% de confiabilidad²⁸ que el promedio de los salarios de las/los antropólogas/os en Chile se encuentra entre \$1.183.243 (USD 1.206,8) y \$1.357.800 (USD 1.384,8). En el caso de este estudio, la estimación del salario muestral promedio alcanzó a \$1.340.070 (USD 1.366,7), cifra cercana a la publicada por el gobierno y que se sitúa entre el límite inferior y superior del intervalo²⁹.

Más allá del debate de la representatividad estadística y la generalización de resultados (Marradi 2007), se estima que esta investigación entrega

información relevante y necesaria para caracterizar la situación laboral de la antropología en Chile y, a partir de ello, orientar decisiones tanto dentro como fuera de sus programas formativos.

Resultados

Características de los/as encuestados/as

Concordante con la tendencia nacional, los resultados dan cuenta de la feminización de la profesión, toda vez que un 61% de las/los encuestados se identifica como perteneciente al género femenino, 37% al masculino y un 2% como no binario. La edad promedio, en tanto, es de 36 años, siendo una población relativamente joven si se considera que el 54% tiene una edad menor a 35 años (Figura 4).

La mayoría de quienes respondieron el cuestionario reside en la Región Metropolitana (51%), específicamente en Santiago (48%), cuestión que es coherente con la distribución y antigüedad de los programas³⁰. En cuanto a la identificación étnica,

un 10% señala pertenecer a uno de los 11 pueblos originarios que actualmente reconoce el Estado de Chile, la mayor parte al mapuche (7,6%).

Respecto al perfil socioeconómico, un 32% sería primera generación en cursar estudios universitarios en su familia³¹; un 44% requirió apoyo financiero para sus estudios³²; y un 40% realizó algún tipo de trabajo en el transcurso de su vida universitaria³³. La mayoría en empleos relacionados con el rubro gastronómico (como garzón, barman y cajera), labores académicas (ayudantes de cátedra, asistentes de investigación, encuestadores, transcriptoros), ventas y comercio (vendedoras/es, cajeras/os en supermercados, empaques y atención de clientes), y otras actividades (temporeros, malabaristas y cuidado de niños/as).

Por último, la totalidad de las/los encuestados posee la licenciatura en antropología y un 98% el título profesional de antropólogo, en tanto que un 44% tiene una trayectoria laboral igual o inferior a los cinco años, ubicándose en el rango de aquellas trayectorias definidas como iniciales (Sá y Almeida 2015).

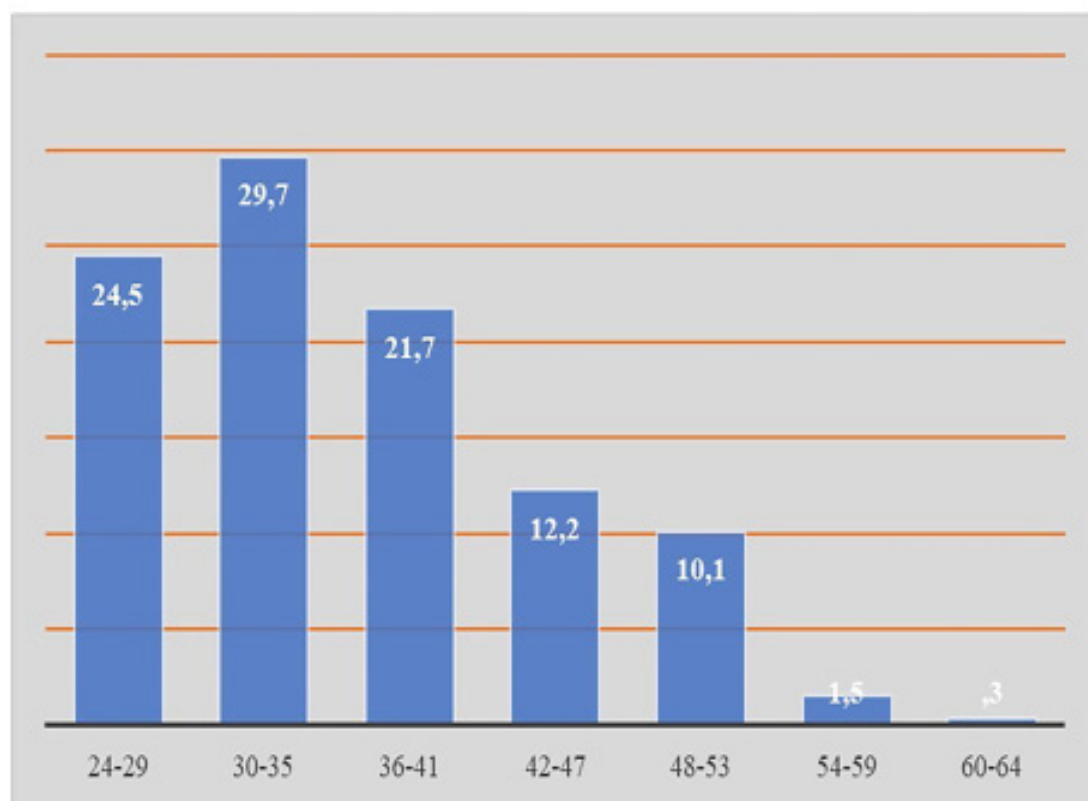


Figura 4. Edad de las/os encuestadas/os.

Age of respondents.

Por otro lado, y en lo referido a la especialización, el 39% ha efectuado algún curso, el 52% un diplomado, el 6% un postítulo, el 56% una maestría y el 18% un doctorado, la mitad en antropología. En términos generales, se puede concluir que un 87% de quienes respondieron realizó algún tipo de especialización posterior al término de sus estudios³⁴.

En esta materia, los resultados muestran que el tipo de especialización guarda relación directa con el género, pues si bien un mayor porcentaje de mujeres ha participado en actividades de perfeccionamiento (cursos de especialización, diplomados y postítulos), son los hombres quienes lo hacen en mayor cantidad en las llamadas especializaciones de nivel superior (maestrías y doctorados). Esta diferencia es particularmente notoria en los estudios doctorales, donde el porcentaje de hombres prácticamente dobla al de las mujeres (Figura 5)³⁵, situación que se explica dado que la etapa de consolidación académica y de mayor productividad es tensionada por la opción de maternidad, la crianza de los hijos y las labores de

cuidado que resultan tareas feminizadas (Baeza y Lamadrid 2019).

Situación laboral y áreas de desempeño profesional

A noviembre de 2023, el 89% de las/los encuestadas/os declara tener trabajo, con una empleabilidad al quinto año de titulación de 84,7%. Un 43% señala que tardó menos de seis meses en encontrar empleo, un 19%, entre seis meses y un año, y un 16% dos años o más. Entre estas/os, un 79% indica que trabajó con regularidad desde su titulación, la mayoría (69%) en labores relacionadas con la antropología y las ciencias sociales.

Por otro lado, el 7,9% señala estar en situación de desempleo, poco más de la mitad (56%) con una trayectoria igual o inferior a cinco años, y la totalidad en el rango de los 24 a 35 años de edad. El desempleo, sin embargo, también varía según el género, afectando más a las mujeres (64%) que a los hombres (36%).

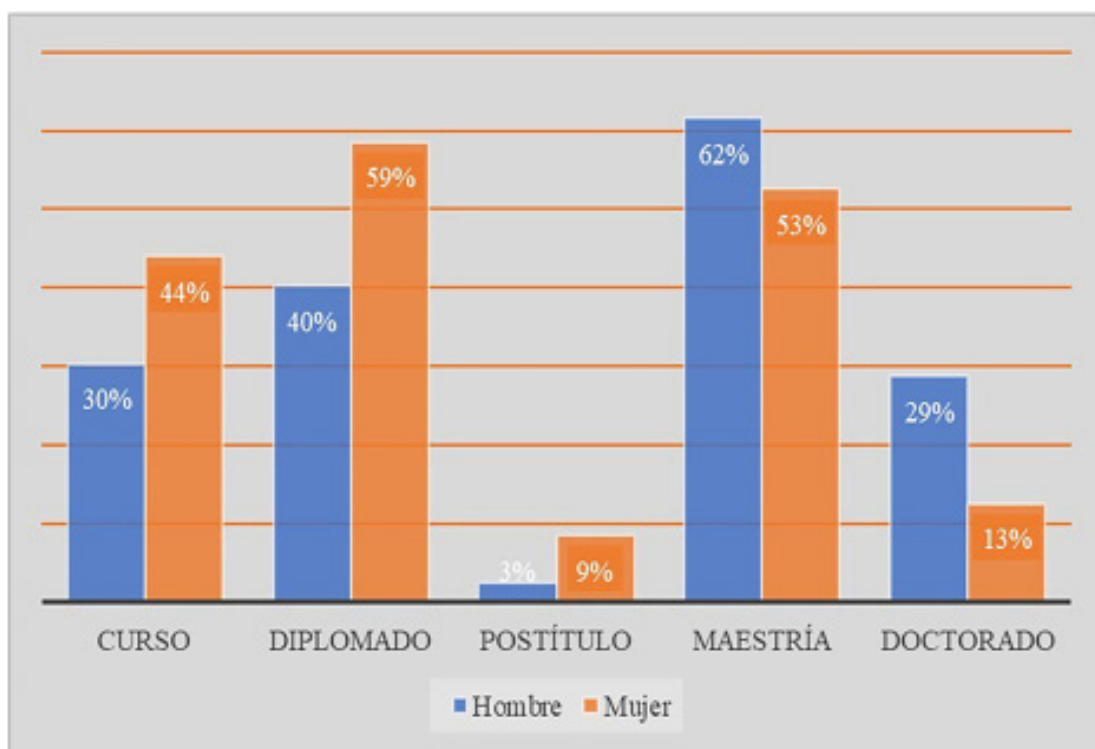


Figura 5. Especialización según género.
Specialization by gender.

Respecto al empleo, la mayor fuente son las instituciones de educación superior (31%), seguida por la administración pública (23%), entidades privadas (18%) y organizaciones no gubernamentales (8,5%). En las primeras, un 32% desempeña labores académicas (investigación, docencia, gestión y vinculación con el medio), un 30% funciones de apoyo a la academia o gestión no académica, un 22% tareas docentes, un 13% asistencia de investigación en proyectos y un 3% funciones exclusivamente de investigación. Por su parte, quienes trabajan en la administración pública se desempeñan en distintas reparticiones (municipios, ministerios, programas y servicios estatales), desarrollando tareas ligadas a la gestión de propuestas de desarrollo social, diseño de proyectos, implementación de políticas y puesta en marcha de programas sociales. En estas, un 51% cumple roles de coordinación o jefatura (Tabla 1).

En cuanto a las entidades privadas, principalmente consultoras, la mayor parte de las tareas se orienta a la elaboración de proyectos y propuestas de implementación de políticas públicas a través de la postulación a licitaciones (51%). En las organizaciones no gubernamentales, un 43% cumple el rol de coordinación, mientras que el 57% restante desempeña funciones como profesional de apoyo.

Teniendo en cuenta las distintas funciones profesionales, solo un 18% ejerce aquellas de tipo académico, las que se desglosarían en un 9,4% correspondiente a labores de docencia, investigación y extensión, y un 8,5% a tareas exclusivamente docentes, sobre todo a honorarios. Lo anterior permitiría concluir que, de manera paradójica, una formación profesional que reconoce preparar a sus tituladas/os para el trabajo académico solo tiene la posibilidad de incorporar a un número limitado de

Tabla1. Tipos de actividad y funciones desempeñadas.

Types of activity and functions performed.

Actividades	Funciones
Gestión y coordinación de proyectos	Gestión y coordinación de proyectos sociales, culturales y comunitarios, especialmente en inclusión social, participación ciudadana y desarrollo territorial. Gestión de proyectos de inversión pública, comunitaria y territorial.
Docencia e investigación académica	Docencia universitaria en áreas como ciencias sociales, antropología, salud, educación y derechos humanos. Investigación académica en diversas áreas, incluyendo proyectos Fondecyt y estudios cualitativos y cuantitativos.
Asistencia e investigación social	Asistencia en proyectos de investigación cualitativa y cuantitativa, recopilación de datos, análisis de entrevistas y redacción de informes. Apoyo en estudios sobre reinserción social, derechos humanos, género y feminismo, y estudios interculturales.
Consultoría y evaluación	Consultoría en estudios ambientales, sociales y culturales. Evaluación de proyectos sociales y ambientales, principalmente en el contexto de normativas de evaluación ambiental y estudios de impacto. Consultoría en desarrollo comunitario, diseño y ejecución de programas de desarrollo local y acompañamiento en proyectos de inclusión social.
Vinculación comunitaria y participación ciudadana	Trabajo en vinculación territorial y comunitaria, diseñando e implementando proyectos para el fomento productivo, participación ciudadana y desarrollo local. Coordinación de redes de colaboración entre instituciones y organizaciones comunitarias.
Gestión cultural y patrimonial	Gestión de proyectos artísticos, culturales y patrimoniales, con énfasis en conservación del patrimonio material e inmaterial. Desarrollo de contenidos culturales en museos, bibliotecas y comunidades, incluyendo la virtualización de sitios patrimoniales.
Intervención y desarrollo social	Intervención en comunidades socialmente vulnerables, trabajando en áreas de rehabilitación, empoderamiento de mujeres y protección de infancia y adolescencia. Acompañamiento en procesos de integración social, especialmente con personas en riesgo social o vulnerabilidad.

Fuente: Elaboración propia.

estas/os en tal espacio, un espacio, además, que se ha vuelto cada vez más competitivo y que requiere para ello de una formación avanzada (léase doctorado con productividad académica).

Distribución de los ingresos salariales

Según estadísticas de la Subsecretaría de Educación Superior, en 2023 el ingreso salarial promedio para las carreras de Antropología, Sociología, Trabajo Social y Ciencia Política fue de \$1.196.657 (USD 1.220,4). Los ingresos más altos corresponderían a Ciencia Política (\$1.290.250 eqv USD 1.315,9), seguidos por Antropología (\$1.270.522 eqv USD 1.295,8), Sociología (\$1.189.167 eqv USD 1.212,8) y Trabajo Social (\$1.036.691 eqv USD 1.057,3). Sin embargo, si se consideran los ingresos promedio del 10% superior de la distribución, las/los antropólogas/os percibirían las remuneraciones más altas (\$2.551.895 eqv USD 2.602,7), con una diferencia cercana a \$300.000 (USD 305,9) respecto a las/los profesionales de Sociología y Ciencia Política, y casi \$1.000.000 (USD 1.019,9) más que Trabajo Social (Figura 6).

Sin grandes diferencias en materia de remuneraciones, la encuesta permite constatar que el promedio de ingresos informado, que alcanzó a \$1.340.070 (equivalente a 2,7 sueldos mínimos³⁶ o USD 1.366,7)³⁷, difiere en \$60.460 (USD 61,1) del promedio de ingresos estimados a partir de los datos proporcionados por el DEMRE para el caso de la antropología (\$1.270.610 eqv USD 1.295,9). Además, los ingresos declarados por las/los antropólogas/os estarían por sobre el ingreso medio en Chile para 2023 (INE-ESI 2023), que en el caso de los hombres fue de \$919.574 (USD 937,8), con una mediana en los \$602.647 (USD 614,6), y de las mujeres, que fue de \$704.953 (USD 718,9) y cuya mediana corresponde a \$502.205 (USD 512,2). Asimismo, serían más cercanos a los recibidos por la población ocupada que se sitúa en la categoría empleador (\$1.397.101 eqv USD 1.424,9), y sobre el promedio de los ingresos de las/los asalariadas/os del sector público (\$1.144.591 eqv USD 1.167,3), sector privado (\$881.029 eqv USD 89,8) y cuenta propia (\$459.927 eqv USD 469) (Figura 7).

Si se compara el ingreso según género, quienes se identifican como mujeres recibirían en promedio

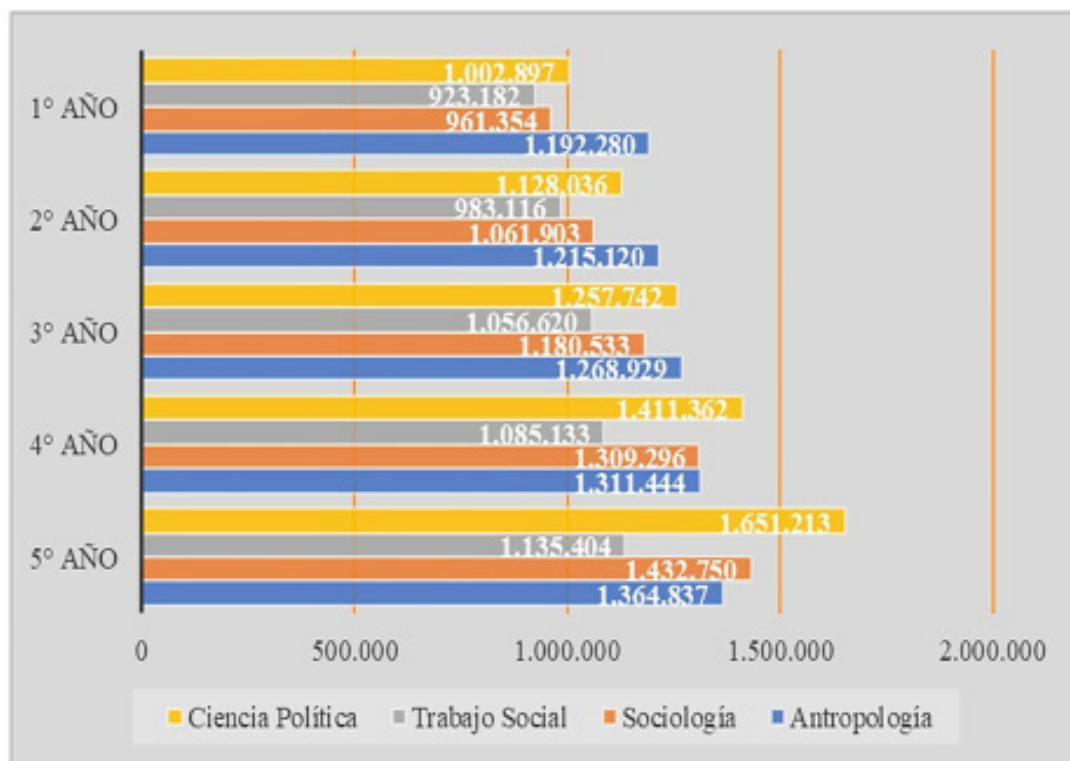


Figura 6. Promedio de ingresos en pesos chilenos por carrera según número de años de egreso (2023).

Average income in Chilean pesos by degree program according to number of years since graduation (2023).

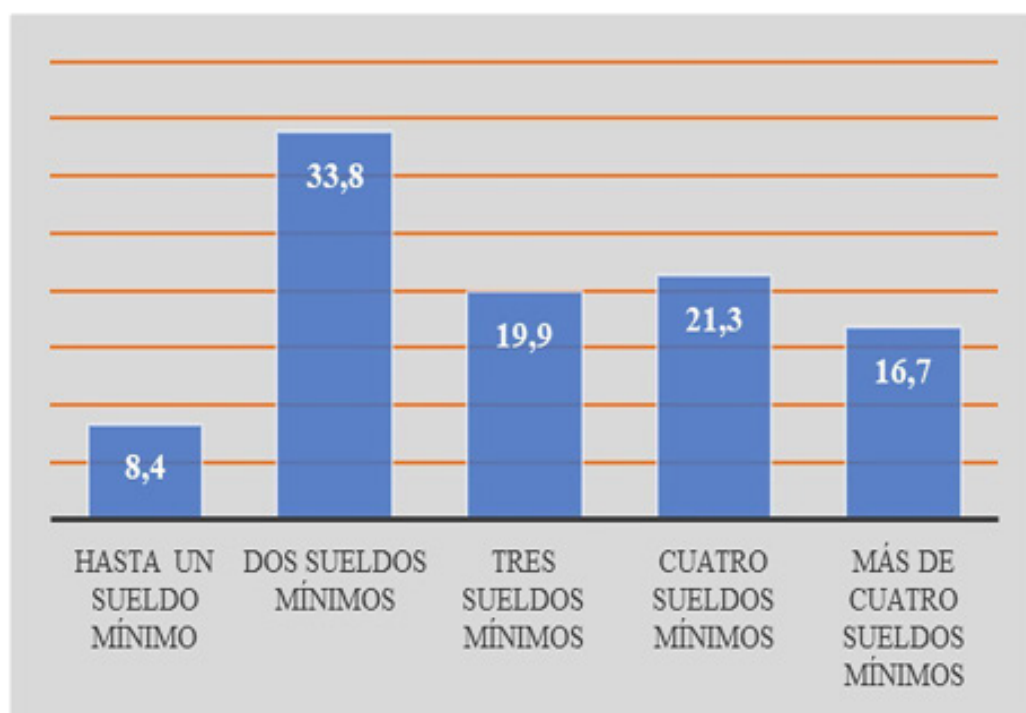


Figura 7. Distribución de ingreso de las y los encuestados considerando el sueldo mínimo en Chile.

Income distribution of respondents considering the minimum wage in Chile.

\$156.157 menos que los hombres, unos USD 159,2³⁸. Esta misma diferencia se advierte, por ejemplo, en los extremos de la distribución, pues sobre los \$2.300.000 (USD 2.345,8) se ubica el 19% de los hombres y solo el 8,6% de las mujeres, una diferencia cercana al doble, que también se observa en el caso de los rangos salariales más bajos, inferiores a los \$700.000 (USD 713,9), donde se encuentra el 21,8% de las mujeres y el 17% de los hombres (Figura 8).

Si se considera la variable función laboral, los salarios más altos son percibidos por quienes desarrollan actividades académicas en la educación superior. Entre estas/os, un 83% declara ingresos superiores a \$1.500.000 (USD 1.529,8), un 50% sobre \$2.300.000 (USD 2.345,8) y un 43% más de \$2.500.000 (USD 2.549,7). Considerando otras funciones que perciben ingresos por sobre \$2.300.000, un 6,6% se desempeña como profesional de apoyo y un 11% lleva a cabo labores de consultoría, lo que también ocurriría con el 36% de quienes tienen cargos de jefatura o coordinación en el Servicio Público, universidades y consultoras.

Por otro lado, el nivel de especialización avanzada también señala diferencias en materia de ingreso, pues el 35% de quienes cursaron un doctorado percibe

ingresos sobre \$2.300.000 (USD 2.345,8), salario que recibe solo el 7,7% de quienes no lo poseen. En contraste, el 33% de estos últimos recibe una remuneración inferior al promedio nacional (\$919.574 eqv USD 937,8), situación en la que se encuentra el 11,8% de quienes poseen dicho grado.

Entre los ingresos más bajos, es decir, iguales o inferiores al sueldo mínimo, se encuentran quienes desarrollan labores docentes (21,4%) o trabajan como asistentes de investigación (22,7%), en su mayoría con contrato a honorarios, comúnmente denominados profesionales *part-time*, profesores *taxi* o *boletarios*. Paradójicamente, esto muestra que el espacio laboral que alberga el mayor porcentaje de profesionales que reciben los ingresos más altos también alberga el mayor porcentaje de quienes perciben los ingresos más bajos.

Condiciones laborales

Respecto a la relación contractual de quienes están empleadas/os, el 45,2% presta servicio bajo la modalidad de honorarios (se los tipifica como profesionales independientes), un 24% lo hace a contrata (contrato a plazo renovable anualmente)

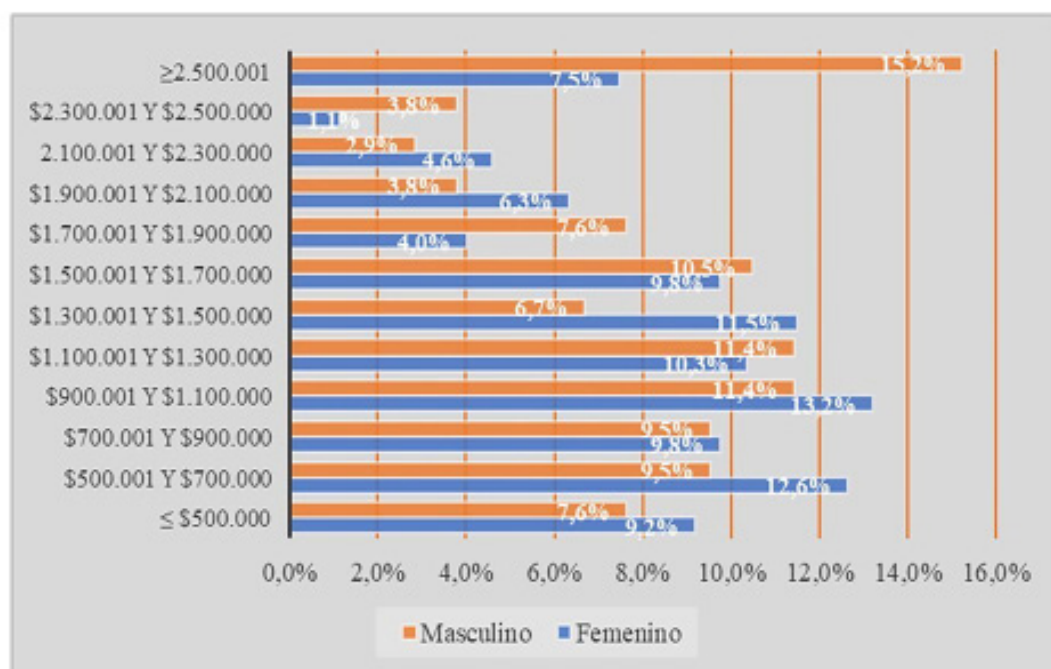


Figura 8. Distribución del rango de ingresos en pesos chilenos según el género de las y los encuestados.

Distribution of income range in Chilean pesos according to respondents' gender.

y un 30,8% a través de un contrato indefinido. Esta distribución, que ya es preocupante por la incertidumbre y precarización laboral de un altísimo porcentaje de las/los antropólogos, también lo es en materia de ingresos, pues el 74% recibe un salario inferior al promedio estimado en esta investigación (\$1.340.070 eqv USD 1.366,7), así como al informado por la Superintendencia de Educación Superior, MINEDUC (\$1.270.610 eqv USD 1.295,9) (Figura 9).

La diferenciación entre hombres y mujeres con este tipo de contrato no resulta significativa (45% las mujeres y 42% los hombres). Para el tipo de contrato indefinido ocurre lo mismo, pues un 32% de las mujeres y un 31% de los hombres tienen este tipo de contrato. La variable que sí se encuentra fuertemente asociada al tipo de contrato es la edad, cuestión esperable si se vincula a la trayectoria profesional: sobre los 46 años se encuentra el 40% de quienes poseen contrato indefinido, en tanto para las edades inferiores a 34 años el porcentaje baja al 26%.

Un/a profesional a honorarios, por otra parte, debe restar a sus ingresos un 10% por concepto de cotización previsional y un 7% por cobertura de salud, estando afecto, además, a un impuesto del 12,5% que el Estado retiene y reintegra durante el mes de abril

de cada año. Esto quiere decir que recibe solo el 71% de su ingreso mensual, lo que en términos del ingreso promedio estimado en este estudio (\$1.340.070 eqv USD 1.366,7) implicaría la recepción de \$944.750 (USD 963,5). Por otro lado, quienes se desempeñan como docentes en instituciones de educación superior no reciben remuneraciones durante los meses de enero y febrero, periodo en el cual cesan las actividades lectivas. Incluso, en algunas instituciones, solo se remuneran ocho de los doce meses del año. Para suplir la ausencia de recursos económicos, se recurre al endeudamiento, al ahorro de un porcentaje del salario recibido o a la complementación con otras actividades laborales remuneradas.

En cuanto a la jornada laboral, el 52% señala trabajar de tiempo completo, un 10% por tres cuartos de jornada, un 33% por media jornada, un 2,5% por un cuarto de jornada, en tanto un 23% declara trabajar por objetivos³⁹. En lo referido al número de empleos, un 66% señaló tener uno, el 23% dos y el 8% tres o más.

Frente a estos datos, se podría inferir que, con independencia del ingreso, las condiciones laborales no son las mejores para la antropología, aspecto que puede ser dimensionado a partir de algunos tópicos que incorporó la encuesta (Figura 10). Por ejemplo,

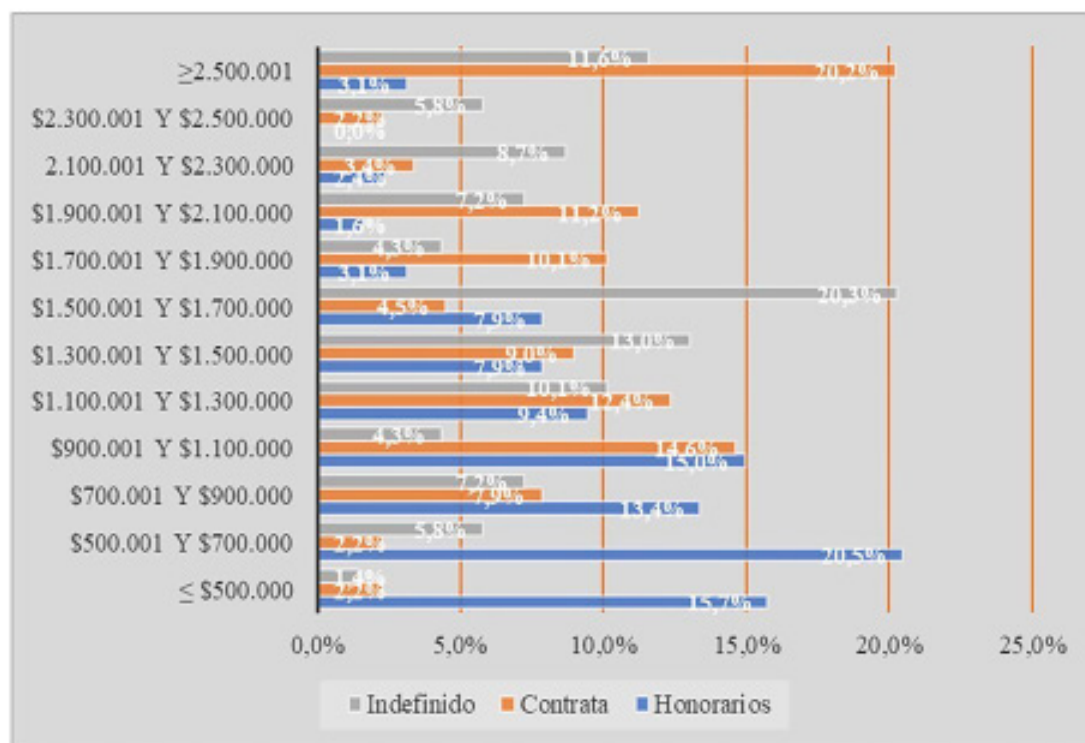


Figura 9. Distribución del rango de ingreso en peso chileno según tipo de contrato de las y los encuestados.

Distribution of income range in Chilean pesos according to respondents' type of contract.

frente a la pregunta “Si pudiera volver a estudiar, ¿qué carrera profesional elegiría?”, el 52% señala que seguiría otra carrera, posibilidad que se condice con las dificultades de inserción laboral, precarización e incertidumbre descritas, por ejemplo, en algunas entrevistas y grupos focales realizados a lo largo de la investigación. Fuera de las ciencias sociales y humanidades, un 6% señala que estudiaría una carrera del área de la salud, un 4,6% de la ingeniería y un 3,9% de la pedagogía. Por otro lado, cuatro encuestadas/os informaron que frente a la imposibilidad de conseguir empleo una vez que se titularon, optaron por cursar otras carreras: Psicología, Trabajo Social, Pedagogía en Educación.

Entre los factores críticos identificados se pueden indicar:

1. **Precariedad laboral:** dificultad de encontrar empleo estable, baja empleabilidad, condiciones laborales deficientes, dependencia de trabajos *freelance* o por proyectos, lo que no ofrece estabilidad financiera.
2. **Campo laboral limitado:** otras disciplinas ofrecen mayores oportunidades laborales,

tanto en términos de estabilidad como de remuneración. Carreras como aquellas del área de la salud, ingeniería, derecho, sociología, geografía o arqueología son vistas como opciones con mejor campo laboral y mayor aplicación práctica.

3. **Expectativas no cumplidas:** una orientación formativa demasiado enfocada en lo académico y no en la aplicación práctica o profesional. Esto ha llevado a la frustración cuando no es posible utilizar los conocimientos y herramientas aprendidos en el entorno laboral.
4. **Falta de herramientas técnicas:** la antropología es vista como una carrera que proporciona pocas herramientas técnicas que puedan aplicarse en el mercado laboral, en comparación con otras que tienen metodologías cuantitativas o enfoques más aplicados.
5. **Intereses personales o vocacionales:** estudiar algo más alineado con sus intereses previos o actuales, como cine, música, medicina o terapias aplicadas, donde podrían tener un mayor impacto o satisfacción personal.

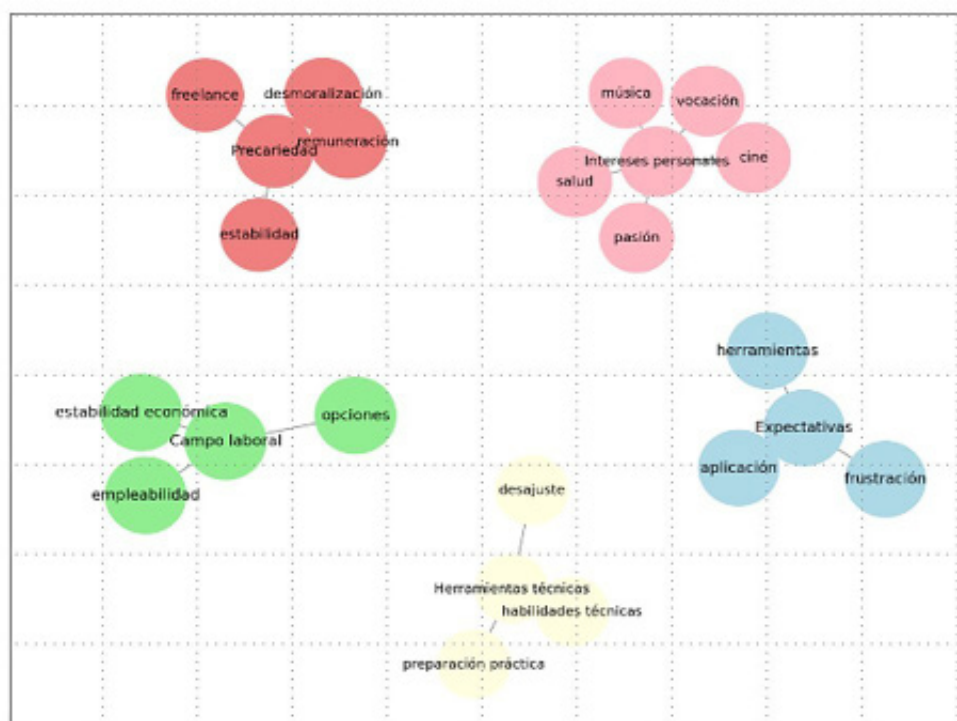


Figura 10. Factores críticos asociados a la elección de una carrera diferente a antropología. Fuente: Elaboración propia⁴⁰.

Critical factors associated with choosing a career other than anthropology. Source: Own elaboration.

Varios de estos factores críticos guardan relación con una interpelación a la formación, que en muchos casos se considera descontextualizada o con escaso ajuste a los actuales requerimientos de entorno laboral. En este sentido, el 55% de las/los encuestadas/os estima que su formación se orientó hacia el ejercicio profesional académico y solo un 28% que se dirigió a formar profesionales para un espacio fuera de dicho ámbito laboral. Un 11% señala que la formación recibida fue inútil, en tanto el 69% le atribuye utilidad, y solo un 18% la considera muy útil para el desempeño profesional, porcentaje coincidente con el volumen de profesionales que efectivamente lleva a cabo labores académicas.

En consecuencia, la percepción sobre las condiciones laborales tiende a ser negativa, manifestándose el 55% de acuerdo con la existencia de problemas de estabilidad laboral, un 62% con condiciones de vulnerabilidad, un 71% de inseguridad laboral, un 51% de falta de proyección laboral, un 72% de poca valoración del trabajo y un 50% de una remuneración injusta⁴¹.

Discusión

Como es sabido, a poco de iniciar el proceso de institucionalización académica de la antropología en Chile, el golpe de Estado y posterior dictadura truncaron las posibilidades de su desarrollo, así como el de otras disciplinas y campos de las ciencias sociales. Ello implicó una fuerte contracción del mercado de trabajo, tanto en el espacio académico como fuera de él. Con el cierre de prácticamente la totalidad de los institutos o departamentos de antropología (Mora 2014), salvo la Universidad de Chile, las posibilidades de empleabilidad se redujeron a las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y a las instituciones de acción social y promoción de los derechos humanos, en su mayoría bajo el auspicio de la cooperación internacional y las organizaciones de Iglesia. Las oportunidades laborales se remitieron a colaborar en proyectos de reorganización social urbana, desarrollo y transferencia tecnológica rural, y educación popular (Parry 2006), además de plazas muy limitadas en las universidades, servicios públicos y museos.

Con los años noventa, paulatinamente se produce la ampliación de espacios laborales en el ámbito académico con la apertura y reapertura de carreras de antropología en universidades, así como en instituciones de educación superior que requirieron los servicios de antropólogos/os en áreas y temáticas específicas, como salud, patrimonio, gestión cultural, género o justicia (Skewes 2004; Parry 2006). En paralelo, se amplían las oportunidades en las reparticiones públicas, como el Ministerio de Justicia (Gendarmería y Servicio Nacional de Menores), Ministerio de Desarrollo y Planificación Social (inversión social, estudios de pobreza y en la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena), Ministerio de Educación (educación y educación intercultural), Ministerio de Salud (salud intercultural) y Ministerio del Interior (Comisión Nacional para el Control de Drogas, en programas de prevención del consumo). A ello se suman municipios y algunas ONG, además del trabajo de consultorías en las áreas de impacto ambiental y cultura, estudios de tierras e implementación de políticas de desarrollo (Parry 2006). Esta ampliación y apertura también es percibida por las/los antropólogas/os que se desempeñan fuera del ámbito académico⁴², lo que trae consigo una mayor diversidad de áreas y roles, dando cuenta de la diversificación de la demanda del mercado laboral, fenómeno que también se constató en México (Reygadas 2019).

Sin embargo, como se advirtió, el aumento y diversificación en la oferta laboral, el equilibrio en la empleabilidad y salarios por sobre el promedio nacional y mayores a los de otras profesiones de las ciencias sociales no necesariamente garantizan condiciones laborales dignas.

El desdibujamiento del campo de ejercicio y la pérdida del monopolio de la función profesional (Ballesteros 2005), esto es, del conjunto de funciones que se suponen propias de un área o disciplina, ha traído consigo la multicompetencia entre profesionales de las ciencias sociales. Este fenómeno se asocia a la doble marginalidad de la antropología en Chile, cuya primera expresión sería “la carencia de un lugar propio en los contextos institucionales” (Santibáñez 2023:222), un fenómeno más bien global, vinculado en el sentido más amplio con la denominada “vuelta a casa de la antropología” (Peirano 1998; Stocking 2002), y en lo específico, a la reconfiguración del objeto de estudio y su lugar entre las ciencias sociales, dado que se desplaza a nuevos espacios laborales o hacia aquellos tradicionalmente ocupados por otros

profesionales de las ciencias sociales, principalmente en el contexto urbano.

El problema es que estos cambios, que configuran un nuevo escenario laboral, no necesariamente se acompañan de su adecuada comprensión por parte de las/os formadoras/es, quienes paradójicamente continúan pensando en la academia como lugar de trabajo, lo que cruza el diseño y contenido de muchos programas de estudio, así como la orientación en su enseñanza. Esta tensión también se hace presente en otras latitudes (Reygadas 2019), y cuyo resultado es la continua discusión respecto de si la antropología debe supeditar la formación a las demandas del mercado laboral, lo que tiene su base en el imperativo de mantener la independencia crítica respecto a la funcionalidad que se atribuye a los roles en la administración pública y sobre todo a las empresas.

Santibáñez (2023) ha profundizado en esta cuestión, que sitúa como segundo reflejo de esa doble marginalidad de la antropología, esto es, la condición secundaria que la dimensión aplicada o práctica posee en el ámbito disciplinar, y que suele entenderse como una actividad proscrita pero susceptible de realizar por el profesional académico cuando transita al otro lado de la frontera. Señalándola como una suerte de resistencia cognitiva de la disciplina, también dice que estrecha el campo y supone una clasificación moral del tipo ellos y nosotros, en la que se jugarían las posiciones de críticos comprometidos o vendidos.

Otro aspecto guarda relación con la masificación de la educación superior, situación que implica un alto volumen de titulación, la que impacta directamente en las ciencias sociales y la antropología, incluso por sobre países con larga tradición formativa como México. La apuesta por la autorregulación (sobreviven los que puedan competir) y la estrategia económica de crear carreras (generar ingresos a partir de su matrícula) claramente desconoce ni se hace cargo de las salidas laborales de sus tituladas/os. Aun cuando la política de acreditación lo exige, no todos los programas conocen en profundidad la situación laboral de sus egresadas/os, las funciones que desempeñan, las instituciones o espacios donde trabajan, sus condiciones contractuales o el nivel de ingreso que perciben.

A pesar de que somos formadas/os para adentrarnos en y comprender otros mundos y realidades, nuestra mirada parece ser más distante de lo que pensamos, cuando tales mundos y realidades son próximas e involucran nuestras propias prácticas. El mercado

laboral cambia en el tiempo, y esto nos lleva a no condicionar la formación respecto de lo que prima o se impone en un momento determinado. Sin embargo, lo que entendemos por antropología también ha cambiado, cambio que no solo debe quedar circunscrito en los debates epistemológicos o en los giros paradigmáticos. Se debe atender a las condiciones materiales y sociales en las cuales esta disciplina y profesión se desenvuelve, en específico, a las características o perfiles de las/los futuros profesionales de la antropología, a sus proyecciones y metas.

Frente a la serie de factores externos identificados, que difícilmente podemos modificar (expresión de las políticas neoliberales que cruzan la educación superior en Chile), el debate en torno a la formación y en específico sus desafíos resulta un aspecto que sí es posible de abordar. Se trata, en último término, de un debate en torno a los imaginarios de la profesión, el que se articula desde modelos disciplinares, esquematizaciones que se plasman en una narrativa que remite a lo que fue la antropología, lo que debe ser, lo que la define o lo que la diferencia de otras disciplinas. En esta dirección, este artículo entrega información o datos que contribuyen a articular un punto de vista reflexivo sobre la disciplina y la profesión, que más allá de nuestras creencias y deseos, experimenta una serie de dinámicas que requieren la toma de decisiones informadas a la hora de pensar en programas de formación para profesionales de la antropología.

Reflexiones Finales

Examinar la situación que experimentan las antropologías en América Latina, en específico las condiciones laborales y la proyección profesional de sus oficinantes, requiere prestar atención a las trayectorias disciplinares, así como a las particularidades de los sistemas universitarios y de ciencia y tecnología al interior de sus países.

Reygadas (2019) pone esta cuestión en perspectiva al contextualizar las diferencias de México con Brasil, España y Argentina, a propósito de las condiciones laborales, salariales e inserción laboral de la antropología. Pese a las particularidades, plantea que los cuatro países han presentado procesos de precarización, y que comparten los problemas de la expansión de la oferta formativa (grado y posgrado) y el aumento de antropólogas/os que buscan ingresar al mercado laboral.

El caso de Chile nos llama a reflexionar respecto a si es el mercado o la demanda laboral los que deben orientar la formación, así como la apertura de nuevas carreras e incluso el aumento de sus vacantes. En un país donde proporcionalmente tenemos cuatro veces más licenciadas/os en antropología que México, y dos veces si se incluye a sus posgraduadas/os en maestrías y doctorados, esta reflexión no resulta banal.

Como se ha visto, las condiciones laborales y de empleabilidad de las/los antropólogas/os en Chile reflejan un panorama no simple de abordar. Tal situación no solo muestra los desafíos que enfrentan quienes se incorporan de manera profesional al ejercicio de la antropología, sino un conjunto de elementos que también interpelan al país, la disciplina y los programas formativos. Tratar de abordarlos, en ese sentido, implica una reflexión ética de alcance presente y futuro que excede a cada actor en su individualidad y que, liberado al mercado, no está siendo capaz de autorregularse.

El aumento significativo de programas de formación, que podría ser interpretado como una respuesta positiva a la demanda de conocimiento y experticia disciplinaria, en la práctica ha generado una sobreoferta que ha acrecentado la incertidumbre en los nuevos profesionales. No obstante, si bien un gran número logra insertarse laboralmente, lo hace bajo condiciones precarias y con contratos temporales o a honorarios, lo que limita tanto su estabilidad financiera como sus perspectivas de desarrollo profesional.

Derivado de lo anterior, la precarización laboral aparece como una cuestión central, puesto que a pesar de que las/los antropólogas/os están equipadas/os con competencias transferibles, que deberían facilitar su participación y valoración laboral, más del 45% trabaja a honorarios, lo que las/los sitúa en una posición de vulnerabilidad al no contar con seguridad social ni estabilidad contractual.

En cuanto a los ingresos, aunque las/los antropólogas/as reciben en promedio un salario superior al promedio nacional y comparable al de otras profesiones de las ciencias sociales, en su distribución interior se observan diferencias, entre ellas, según género. Las mujeres antropólogas, que representan el 62% de la fuerza laboral en la disciplina, ganan en promedio un 12% menos que sus colegas varones, brecha salarial que se acrecienta en los extremos de la distribución, donde el porcentaje de hombres que perciben salarios altos es más del doble que el de mujeres.

La competencia en el mercado laboral también aparece como una cuestión crucial, pues la antropología, al igual que otras disciplinas de las ciencias sociales, carece de un campo de ejercicio claramente delimitado. Esto significa que las/los antropólogas/os compiten por puestos de trabajo con profesionales de la sociología, el trabajo social, la ciencia política y otras áreas afines, resultando de ello una presión constante por demostrar la relevancia y aplicabilidad de la formación recibida, y que resuena con las menciones que se hacen a la necesidad de diversificar la trayectoria formativa en lo concerniente a otros conocimientos y herramientas.

Ligado con lo anterior, la utilidad de la formación recibida también emerge como un aspecto crítico, pues más de la mitad de las/los encuestados consideraría estudiar otra carrera si pudiera, lo cual es indicativo de una falta de satisfacción con la profesión, la experiencia de su ejercicio y la percepción de las limitadas oportunidades que han tenido. Puesto en relación con el imaginario disciplinar, este sentimiento se vincula con la idea de que la formación en antropología tiende a estar enfocada en el ámbito académico, lo que limita su aplicabilidad en otros sectores.

Situándonos en la formación, los resultados señalan que la antropología debe enfrentar la pregunta por su relación con el mercado del trabajo. Coincidente con lo señalado en otros estudios (ACANT 2024; Reygadas 2019), el hecho de que los programas formativos hayan sido históricamente orientados a la investigación y la docencia, y menos a la preparación para actividades no académicas, contrasta con la creciente demanda de profesionales con habilidades prácticas en áreas como la gestión de proyectos, la consultoría y la intervención social, incluso el mundo de la empresa. La necesidad de una revisión curricular que integre y se abra a una formación más práctica parece evidente, no solo para mejorar las condiciones de empleabilidad de las/los antropólogas/os, que ya es harto, sino para responder a las necesidades de la contemporaneidad, marcada por la dinamicidad y las desigualdades de su integración no equivalente.

En este sentido, la diversificación del mercado laboral ha supuesto que la antropología ha logrado entrar o mantenerse en el mundo de la administración pública, las consultorías, ONG y empresa. Sin embargo, tal diversificación ha traído una mayor competencia y fragmentación del campo laboral, además de la percepción de una profesión poco consolidada. Dicha situación, que ha implicado

justificar la presencia y relevancia en ámbitos en los que la demanda de las propias habilidades no es obvia, en muchos casos se ha debido complementar con estudios de especialización o posgrado, lo que a su vez ha acentuado las diferencias de género al ser los hombres quienes acceden en mayor cantidad a este nivel.

Para finalizar, consideramos necesario ofrecer algunas recomendaciones que, estimamos, pueden contribuir a enfrentar un panorama que se augura desalentador:

- Siguiendo el ejemplo español citado por Reygadas (2019), transitar al reconocimiento legal o formal de la profesión en el rol de especialistas en diversidad cultural y, desde ahí, fomentar la incorporación de los contenidos y las competencias correspondientes en los planes de estudio⁴³.
- Ligado con los alcances gremiales, fortalecer el papel del Colegio de Antropólogas y Antropólogos en la búsqueda de alternativas y otras posibilidades, entre ellas el conocimiento y difusión de la especificidad y potenciales de la antropología como profesión.
- Reconocer la experiencia de las/los nuevas/os profesionales de la antropología como una herramienta para el conocimiento del mercado laboral y sus necesidades, lo que podría alimentar su incorporación en los planes de estudio. Encuestas y otros relevamientos levantados desde los mismos programas en que estudiaron asoman como una plataforma que podría ser muy útil a este respecto.
- Entender los planes de estudio como una forma de relación, tanto teórica como práctica, con la realidad a la que se incorporarán las/los nuevas/os profesionales de la disciplina una vez que egresen. Propiciar la incorporación temprana al mundo del trabajo a través de la realización de terrenos guiados, pasantías y prácticas profesionales.
- Formar una red de programas de formación profesional en antropología, que, de manera coordinada, se ocupe de monitorear el comportamiento del mercado laboral, de modo de identificar las áreas de empleabilidad y las condiciones laborales de las/los tituladas/os, con el objetivo de direccionar los planes de estudio, así como discutir el volumen de la oferta formativa.

Declaración de contribución: H.M.N.: Investigador responsable del proyecto que proveyó los fondos para la investigación. Redactó el borrador original y revisó su versión final, lideró la investigación, el diseño metodológico, la sistematización, conservación, análisis e interpretación de los datos. L.P.C.: Participó como apoyo en el borrador original y revisó (igual) su versión final. Participó en la investigación, el diseño metodológico, la sistematización, conservación, análisis e interpretación de los datos. A.Ch.P.: Participó (apoyo) en la implementación de la investigación, el diseño metodológico, el análisis y la interpretación de datos y en la redacción final del artículo. C.E.A.: Participó (apoyo) en la implementación de la investigación, el diseño metodológico, el análisis y la interpretación de datos.

Agradecimientos: Este artículo forma parte de la investigación ANID-Fondecyt Regular 1220754 “La formación antropológica hecha en Chile: Trayectorias, tensiones, desafíos y estilos en los programas académicos en el contexto de la post-dictadura militar (1990-2020)”.

Agradecemos a todas y todos quienes colaboraron con esta investigación, respondiendo el cuestionario que formó parte de la encuesta “Empleabilidad y situación laboral de las y los antropólogos en Chile” y a las y los colegas que, a lo largo del país, nos abrieron las puertas para dialogar sobre estos temas. Por último, nuestros agradecimientos al Dr. Luis Reygadas, quien ha estimulado nuestra investigación, contribuyendo, además, a que sea difundida fuera de Chile.

Referencias Citadas

- Araujo, S. 2007. Evaluación institucional y cambio universitario. Un difícil proceso de reconstrucción. En *Evaluando la evaluación. Políticas Universitarias, Instituciones y Actores en Argentina y América Latina*, coordinado por P. Krotsch, A. Camou y M. Prati, pp. 69-94. Prometeo, Buenos Aires.
- Asociación Colombiana de Antropología [ACANT] 2024. Encuesta Laboral de Antropología y Arqueología. <https://acant.net/encuesta-laboral/>
- Baeza Reyes, A. y S. Lamadrid Álvarez 2019. ¿Igualdad en la Academia? Barreras de género e iniciativas en una universidad pública (2013-2018). *Pensamiento Educativo* 56 (1):1-17. <https://doi.org/10.7764/PEL.56.1.2019.9>
- Ballesteros, A. 2005. La noción de *beruf* en la sociología de Max Weber y su inserción en la sociología de las profesiones. *Sociológica* 20 (59):61-91.
- Carrillo, F., S. Espinoza y A. Valenzuela 2018. Mercado laboral y educación en Chile. Principales tendencias y resultados. Comisión Nacional de Productividad. <https://cnep.cl/wp-content/uploads/2023/10/Mercado-Laboralv.pdf>
- Castillo, V. y C. Rodríguez 2016. Los problemas de stock en campos profesionales difusos. Oferta educativa en Trabajo Social. *Estudios pedagógicos* 42 (1):37-52.
- Castro, C., F. Contreras, N. Aguirre y F. Morales 2023. Determinantes de las tasas de titulación de estudiantes de pregrado en Chile. *Formación universitaria* 16 (2):83-94. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062023000200083>
- Cea D'ancona, M. 1996. *Metodologías Cualitativas: Estrategias y Técnicas de Investigación Social*. Síntesis, Madrid.
- Espinoza, Ó., L. González, D. Castillo y L. Sandoval 2019. Visión de titulados de la carrera de Psicología que acceden por primera vez al mercado laboral en Chile. *Perfiles educativos* 41 (163):89-107. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982019000100089&lng=es&tlng=es
- García, C. 2003. Balance de la década de los noventa y reflexiones sobre las nuevas fuerzas de cambio en la educación superior. En *Las Universidades en América Latina: ¿Reformadas o Alteradas? La Cosmética del Poder Financiero*, compilado por M. Mollis, pp. 17-37. Clacso, Buenos Aires.
- Instituto Nacional de Estadísticas [INE] 2023. Encuesta Suplementaria de Ingresos 2023. https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/encuesta-suplementaria-de-ingresos/publicaciones-y-anuarios/notas-complementarias/documento-de-resultados-complementarios-esi-2023.pdf?sfvrsn=e49ac16_4
- Krotsch, P. 2009. *Educación Superior y Reformas Comparadas*. Universidad Nacional de Quilmes, Bernal.
- Marradi, A. 2007. Conceptos de objeto y de unidad de análisis. Población y muestra. En *Metodologías de las Ciencias Sociales*, editado por A. Marradi, N. Archenti y J. Piovani, pp. 87-96. Emecé, Buenos Aires.
- Mora, H. 2014. Descentrar las miradas. Institucionalización de la Antropología Académica en la Sede Temuco de la Pontificia Universidad Católica de Chile (1970-1978). *Tabula Rasa* 21:197-227. <https://doi.org/10.25058/20112742.11>
- Mora, H. y N. Carrasco 2012. ¿Quiénes estudian antropología? Hacia la elaboración de un perfil de estudiantes de antropología en el sur de Chile. *Anales de Antropología* 46:47-60. <https://www.revistas.unam.mx/index.php/antropologia/article/view/30693>
- Muñoz, G., T. Reininger, C. Villalobos y C. Morales 2021. Análisis de las condiciones laborales de trabajadoras/es sociales que implementan programas en Chile en tiempos de COVID-19. En *Vivir en Tiempos Convulsionados. Reflexiones Sociocríticas para Propuestas de Intervención Social*, editado por S. Iturrieta Olivares y M. Loyola, pp. 101-122. Ariadna Ediciones, Santiago. <https://books.openedition.org/ariadnaediciones/11122>
- Parry, E. 2006. Antecedentes, recuentos históricos y desafíos del Colegio de Antropólogos de Chile. *Boletín Colegio de etnólogos y antropólogos Sociales AC Boletín Especial* 30 años:71-78.

- Peirano, M. 1998. When the anthropology is at home: The different context of a single discipline. *Annual Reviews of Anthropology* 27:105-128.
- Reygadas, L. 2019. *Antropolog@s del Nuevo Milenio. Desigualdad, Precarización y Heterogeneidad en las Condiciones Laborales de la Antropología en México*. UAM/INAH/CIESAS/ UIA/CEAS, Ciudad de México.
- Sá, M. y L. Almeida 2015. Envelhecimento profissional nas trajetórias de professores engenheiros. *Revista Psicologia da Educação* 40:59-76.
- Salas, I. y F. Murillo 2013. Los profesionistas universitarios y el mercado laboral mexicano: convergencias y asimetrías. *Revista de la Educación Superior* 42 (165):63-81. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602013000100004&lng=es&tlng=es
- Sandoval, P. y O. Avendaño 2024. La sociología chilena actual: formación, egreso y ejercicio profesional. *Revista em Educação* 40:1-22. <https://doi.org/10.1590/0102-469839693>
- Santibáñez, D. 2023. Antropología reflexiva y el debate sobre la profesionalización de la antropología en Chile. Inserciones, trayectorias y doble marginalidad de la antropología profesional chilena. *Antropologías del Sur* 10 (20):215-241. <https://revistas.academia.cl/index.php/rantros/article/view/2533/2679>
- Schugurensky, D. 1998. Reestructuración de la educación superior en la era de la globalización: ¿hacia un modelo heterónimo? En *Educación, Democracia y Desarrollo en el Fin de Siglo*, coordinado por A. Alcántara, R. Pozas y C. Torres, pp. 59-78. Siglo XXI, Ciudad de México.
- Skewes, J. 2004. La enseñanza superior de la antropología. *Anales del Instituto de Chile, La Educación Superior en Chile* 24 (2):357-399.
- Skewes, J. 2017. Entre los mercados del conocimiento y del trabajo en Chile: Los desafíos para la formación en antropología. En *Antropologías en América Latina. Prácticas, Alcances y Retos*, editado por la Universidad del Cauca, pp. 187-199. Universidad del Cauca, Popayán.
- Stocking, G. 2002. Delimitando la antropología: reflexiones históricas acerca de las fronteras de una disciplina sin fronteras. *Revista de Antropología Social* 2:11-38.
- Teichler, U. 2021. Educación superior y empleo de graduados: condiciones y desafíos cambiantes. En *Educación Superior y Mundo del Trabajo*, editado por N. Orellana, S. Zavando, G. Gallardo e I. Cuneo, pp. 11-48. Ediciones Fundación Ocides, Santiago.
- Varas, A., A. Carrasco, D. Gutiérrez y A. Bascuñán 2018. La explotación en el “área social”. Una lectura de la precariedad laboral del tercer sector en Chile desde El capital de Marx. *Izquierdas* 39:273-298. <https://doi.org/10.4067/S0718-50492018000200273>
- Vivanco, M. 2005. *Muestreo Estadístico. Diseño y Aplicaciones*. Editorial Universitaria, Santiago.
- Williamson, C. y M. Villalobos 2024. Masificación en la educación superior. ¿Un exceso? Documento de trabajo n° 134, Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales, Pontificia Universidad Católica de Chile, Santiago. https://assets.clapesuc.cl/Masificacion_de_la_Educacion_Superior_CLAPES_UC_8d69c01a2a.pdf

Notas

- ¹ https://www.mifuturo.cl/wp-content/uploads/2023/07/Matricula_en_Educacion_Superior_2023_SIES.pdf
- ² La misión de la CNA es “Promover, evaluar y acreditar la calidad de las instituciones de Educación Superior de Chile, así como de sus carreras y programas”.
- ³ https://www.cnachile.cl/SiteAssets/Paginas/consulta_criterios_y_estandares/universidades.pdf
- ⁴ www.mifuturo.cl
- ⁵ En el contrato a honorarios no existe un vínculo de subordinación y dependencia con el empleador. Las partes solo se encuentran ligadas por una relación que se limita al cumplimiento del servicio específico contratado, y al pago de este por parte del mandante. En su mayoría se trata de profesionales independientes, cuyo pago se encuentra mediado por la emisión de una boleta de prestación de servicios.
- ⁶ Como ejemplo, puede revisarse el siguiente sitio web: https://www.reddit.com/r/EducacionChile/comments/1cpwywb/antropolog%C3%ADa_en_chile/
- ⁷ Se pueden apuntar los boletines del Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales de México de los años 2008, 2013 y 2014. En lo que respecta a la caracterización de las/los antropólogas/os, se puede mencionar la Encuesta Laboral de Antropología y Arqueología realizada en 2024 en Colombia por una red de investigadoras/es adscritas/os a la Asociación Colombiana de Antropología (ACANT) y la Redlab de Antropología Aplicada. El Colegio de Antropólogos y Antropólogas de Chile también ha destinado esfuerzos por conocer la situación de sus asociadas/os, llevando a cabo una encuesta durante 2023.
- ⁸ Hasta 1973, año en que ocurre el golpe de Estado, Chile tenía cuatro carreras de antropología: Universidad de Concepción (1966), Universidad de Chile (1971), Universidad Católica sede Temuco (1973), y Universidad del Norte sede Arica (1971). Todas, salvo la impartida por la Universidad de Chile, fueron cerradas en el periodo de la dictadura. En 1984 se produce la apertura de la carrera en la Universidad Austral de Chile, que se mantiene hasta la fecha. En 1992, ya en democracia, se reabre la carrera de antropología en la Universidad Católica de Temuco, y surgen nuevas propuestas formativas en la Universidad Academia de Humanismo Cristiano y en la Universidad Bolivariana, esta última cerrada en 2010. En el siglo XXI, se produce la reapertura de la carrera en la Universidad de Concepción (2005) y la Universidad de Tarapacá, ex Universidad del Norte, sede Arica (2005), y surgen otros seis proyectos formativos: Universidad ARCIS (abierto en 2007 y cerrado en 2017), Universidad Arturo Prat (2009-2013), Universidad Alberto Hurtado (2011), Pontificia Universidad Católica de Chile (2013), Universidad de Los Lagos (2019) y Universidad Diego Portales (2023).

- ⁹ Esta cifra se obtuvo del cruce de la información disponible en el Ministerio de Educación, que solo tiene datos para el periodo 2007-2022, y la proporcionada por las universidades que imparten la carrera.
- ¹⁰ Esta tendencia se grafica en el siguiente hecho: entre 1996 y 2006 obtuvieron su título un promedio anual de 42 profesionales (421 en total), mientras que en los últimos 10 (2012-2022) lo hicieron 188 por año (1.877 en total), casi cinco veces más. La caída en el número de tituladas/os en 2020 se explica como un efecto de la pandemia COVID 19, marcando un claro repunte a partir de 2021.
- ¹¹ En Chile, cada casa de estudios define el número de cupos disponibles por carrera como parte de la oferta en el marco del proceso de postulación y selección universitaria. Para su estimación, se consideran varios factores, siendo el de mayor peso el dado por la cantidad de postulaciones y matrículas alcanzadas en dicho proceso.
- ¹² <https://acceso.mineduc.cl/admision-universidades-2023/portal-pace/>
- ¹³ www.demre.cl
- ¹⁴ https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25256/1/BCN_Algunos_antecedentes_sobre_el_Credito_con_Aval_del_Estado_CAE.pdf
- ¹⁵ La encuesta arroja que un 44% de las y los antropólogos costó sus estudios a través de un sistema de crédito o beca y un 17% combinó un crédito o beca con aportes propios.
- ¹⁶ Con 19 programas de licenciatura y un total de 43 si se consideran los de posgrado, entre 1996 y 2016 se graduaron 3.290 antropólogas/os en México, aproximadamente 6.609 si se suma a quienes hicieron estudios de maestría y doctorado en antropología.
- ¹⁷ Según datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas, en 2024 Chile alcanzó los 18.480.432 habitantes; en tanto en 2023, México alcanzó los 129.739.759 de habitantes, esto según la Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica.
- ¹⁸ <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?locations=CL>
- ¹⁹ <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/>
- ²⁰ <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.TOTL.IN?locations=CL>
- ²¹ <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/>
- ²² Según datos de la Asociación Colombiana de Antropología (2024), entre 2007 y 2022 se titularon 5.561 antropólogas/os, que corresponderían al 0,01% del área de servicios, mientras que entre 1991 y 2024 lo hicieron 7.365, correspondientes al 0,014% de dicha área.
- ²³ Para ilustrar el punto, téngase presente que en 2022 se titularon 233 científicas políticas/os, 570 sociólogas/os, 1.043 administradoras/es públicas/os, 3.502 trabajadoras/es sociales y 6.207 psicólogas/os, que incluye las menciones clínica y comunitaria. En resumen, solo en 2022 ingresaron al mercado laboral 5.559 profesionales de las ciencias sociales, 11.766 si se suma a las/los psicólogas/os. La psicología tiene un área de ejercicio comunitaria y otra clínica, imposible de diferenciar en las estadísticas proporcionadas por el Ministerio de Educación.
- ²⁴ Se excluye antropología, pero se incluyen las certificaciones técnico-profesionales que se imparten en centros de formación técnica e institutos profesionales.
- ²⁵ Por criterios de validez se eliminaron nueve cuestionarios de la muestra, los cuales se encontraban parcialmente completos o no exhibían consistencia en sus respuestas. Como criterios de calidad se consideró: (a) completitud de los cuestionarios igual o superior al 95%; (b) presencia de datos autoidentificación que, a pesar de ser voluntaria, se advierte para 329 de 331 cuestionarios; (c) consistencia y no contradicción en las respuestas.
- ²⁶ En orden, las tasas de respuesta fueron las siguientes: Universidad Academia de Humanismo Cristiano (24%), Universidad de Chile (14,3%), Universidad Austral de Chile (12,5%), Universidad Católica de Temuco (11,6%), Universidad de Concepción (10,4%), Pontificia Universidad Católica de Chile (8,2%), Universidad Alberto Hurtado (7,3%), Universidad de Tarapacá (6%), Universidad Bolivariana (5,2%) y Universidad ARCIS (0,3%).
- ²⁷ La conversión del peso chileno al dólar se hizo según el valor observado por el Banco Central de Chile el 12 de noviembre de 2024, y que se estimó en \$980,47 por dólar.
- ²⁸ Error muestral de 5,8%; ± 77.258 .
- ²⁹ También existe un ajuste entre los datos del SES-MINEDUC y la encuesta en los salarios extremos. En la encuesta, el rango de ingreso menor a \$500.000 (USD 509,9) corresponde al 8% de quienes responden, cercano al salario promedio de \$561.496 (USD 572,6) que los datos del gobierno estiman para el 10% inferior de los ingresos de las y los antropólogos en Chile. Para el 10% de los ingresos superiores, el Gobierno estima un salario medio de \$2.227.710 (USD 2.272) en tanto nuestra encuesta, en el rango superior de ingresos, sobre los \$2.300.000 (USD 2.345,8) identifica al 12% de los respondentes.
- ³⁰ Otros lugares de residencia fueron las regiones de La Araucanía (9%), Los Ríos, Valparaíso y Biobío (todas con 5%), mientras que un total de once personas (3,3%) declaró residir fuera de Chile, en países como Estados Unidos (0,9%), Argentina (0,6%), España (0,6%), Francia (0,6%), México (0,3%) e Inglaterra (0,3%).
- ³¹ Los planteles que concentran la mayor cantidad de estudiantes que declara no ser primera generación son la Universidad Bolivariana (71%), la Universidad Academia de Humanismo Cristiano (70%), la Pontificia Universidad Católica de Chile (69%) y la Universidad de Chile (68%). En tanto, la Universidad Católica de Temuco y la Universidad Austral de Chile, con un 47% y 44% respectivamente, serían las que formaron más estudiantes de primera generación.
- ³² Considerando los distintos planteles, el mayor porcentaje de tituladas/os que requirieron créditos o becas para cursar sus estudios corresponde a la Universidad de Tarapacá (80%), la Universidad de Concepción (77%) y la Universidad Católica de Temuco (62%).
- ³³ Las instituciones que concentran la mayor cantidad de estudiantes que declaran haber trabajado fueron la Universidad de Tarapacá (60%), la Universidad Bolivariana (47%), la Universidad Austral de Chile (46%), la Universidad de Concepción (46%), la Universidad Alberto Hurtado (42%) y la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. En tanto, las que concentra el mayor porcentaje de estudiantes que no requirieron realizar labores remuneradas fueron la Pontificia Universidad Católica de Chile (81%) y la Universidad de Chile (68%).

- ³⁴ Según se declara, el 4% cursó otra carrera (Pedagogía en Historia, Pedagogía en Educación, Psicología, Trabajo Social y Arqueología), con la intención de mejorar sus condiciones laborales dadas las dificultades de su inserción profesional.
- ³⁵ <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf000037718>
- ³⁶ En 2023, el sueldo mínimo en Chile se fijó en \$500.000 (USD 509,9).
- ³⁷ Para determinar el promedio de ingresos, se utilizó la fórmula del cálculo de la media para datos agrupados. La moda se ubica en \$1.000.000 (USD 1.019,9) y la mediana en \$1.200.000 (USD 1.223,9).
- ³⁸ El ingreso promedio informado entre las mujeres alcanza \$1.272.414, con una mediana de \$1.200.000, y entre los hombres \$1.537.148, con una mediana de \$1.400.000.
- ³⁹ Tampoco existen diferencias significativas entre el tipo de jornada laboral y variables como género o edad.
- ⁴⁰ Para construir la red de palabras, se llevó a cabo un análisis de co-ocurrencias. Se procedió al agrupamiento de fragmentos de textos de las respuestas con base en el contenido semántico de las respuestas a las preguntas abiertas contenidas en el cuestionario. Para su representación, se utilizó la disposición por fuerza dirigida (force-directed layout, spring_layout en NetworkX), que simula fuerzas de atracción y repulsión para posicionar los nodos visualmente.
- ⁴¹ Un 68% percibe precarización en las condiciones laborales, variable de control que además permite identificar la consistencia en las respuestas.
- ⁴² Un entrevistado que se desempeña en un municipio señaló: “La palabra antropólogo empezó a aparecer sistemáticamente, o sea eran puestos que se ofertaban para trabajadores sociales, para sociólogos, para administradores públicos; para cientistas políticos no tanto, yo creo que no, ahora más. Y de repente, en esa definición de perfil, de formación inicial, empezaron a aparecer los antropólogos. Y esto es porque empieza a haber un rebalse de antropólogos que no caben en la academia y que empiezan a colonizar espacios laborales”.
- ⁴³ Al respecto, podemos mencionar el caso de la Arqueología, dado que la autorización de una prospección o excavación requiere la firma de un profesional en posesión del título otorgado en Chile. <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/57819-autorizacion-para-prospeccion-y-o-excavacion-arqueologica#:~:text=%C2%BFA%20qui%C3%A9n%20va%20dirigido?&text=Las%20autorizaciones%20de%20prospecci%C3%B3n%20o,pueden%20otorgarse%20a%20arque%C3%B3logos%20titulados>