

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

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

P. Alejandra Letona R.¹

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

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

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

 Páginas 55- 89.

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

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

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

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

Introducción

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¹³ IIN se fundó en 1945 y SISG en 1956.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴⁰ Aproximadamente \$375.00 (USD) mensuales.

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

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

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

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

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

⁴⁵ En entrevista F (26/06/2013).

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴⁹ En entrevista No. 6 (20/06/2013).

⁵⁰ En entrevista No. 24 (28/06/2013).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁵⁴ En entrevista No. 20 (26/10/2013).

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

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

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

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

⁵⁶ En entrevista No. 9 (30/08/2013).

⁵⁷ En entrevista No. 26 (14/06/2013).

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

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

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

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

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

⁵⁹ En entrevista 24 (28/06/2013).

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

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

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

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

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

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

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

⁶¹ Ver Morgan (1997), Krueger (2009).

⁶² Ver Freire (1969 y 2005).

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

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

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

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

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

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

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

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

⁶⁷ En entrevista No. 11 (07/09/2013).

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

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

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

⁶⁸ En entrevista No. 24 (28/06/2013).

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

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

Conclusión

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

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

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

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

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

Bibliografía citada

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

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

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