



**¿A quién madruga, Dios le ayuda?
indagación por la construcción profesional y perspectivas a futuro de los estudiantes ad-
portas de su graduación**

Susana Echeverri Agudelo

Trabajo de grado presentado para optar al título de Antropóloga

Asesora

Aura Lisette Reyes Gavilán, Doctor (PhD) en Antropología americana

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Antropología
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Echeverri Agudelo, 2024)

Referencia

Estilo APA 7 (2020)

Echeverri Agudelo, Susana (2024). *¿A quién madruga, Dios le ayuda? indagación por la construcción profesional y perspectivas a futuro de los estudiantes ad portas de su graduación* [Trabajo de grado profesional]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos

Dedicatoria

A todos los jóvenes antropólogos que se sienten perdidos en el mundo laboral y que no saben que harán luego de graduarse.

Agradecimientos

Agradezco a todas las personas que contribuyeron a la investigación compartiendo sus historias, comentarios y reflexiones alrededor del trabajo y el mundo laboral, a los profesores que me abrieron espacios para ampliar la investigación y especialmente, agradezco a mis amigas que fueron mis mayores comentaristas y lectoras durante este proceso investigativo.

Tabla de contenido

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Elementos teóricos y metodológicos:	12
1. El mundo laboral para los jóvenes antropólogos en Colombia.....	15
1.1 Lo que conocemos del mundo laboral de la antropología colombiana (hasta el momento)	18
1.2 Los elementos disponibles para la inserción juvenil a las fuerzas de trabajo	22
2. Porque hay que comer. Lógicas de la cotidianidad en la que vivimos y desde las que nos proyectamos	26
2.1 Lo que nos constriñe y guía: lógicas de nuestro sistema económico	27
2.2 Posicionamiento de la juventud en tiempos inciertos	28
3. Construcciones identitarias alrededor de lo “que es” y “no es” la antropología.....	31
3.1 Lejos del Departamento. Primeras experiencias laborales	32
3.2 Construcciones y rupturas de lo que se considera que es un antropólogo.....	42
4. La expectativa alrededor de las experiencias transitorias. Mi caso en prácticas laborales	48
4.1 Ampliando la perspectiva: prácticas en Recursos Humanos.....	51
4.1.1 Contexto espacio de prácticas y metodología del ejercicio de observación participante:	51
4.1.2 Antecedentes:	52
4.1.3 Proceso de selección:	53
4.1.4 Primeros días, ser la nueva:	54
4.1.5 Mirar pa’l techo:.....	57
4.1.6 Mi jefa:	59
4.1.7 Sobre con quien me relaciono:	61

5. Futuros inciertos y acciones para lograr futuros deseados	63
5.1 El futuro que nos imaginamos.....	64
5.2 Estrategias para sobrellevar un mundo incierto	67
6. Conclusiones	71
Referencias	75

Resumen

Con la divisa de nuestra graduación en el futuro próximo, nos empezamos realizar un sinnúmero de preguntas en torno a lo que haremos luego de recibir nuestro título de antropólogos. Es por ello por lo que antes de graduarnos empezamos a llevar a cabo estrategias que nos permitan sentirnos más preparados para afrontar un mercado laboral que identificamos como precario, de difícil acceso y que subvalora el quehacer antropológico, para así proyectarnos en un mejor futuro que nos permita cumplir un poco con nuestros ideales de vida digna.

Una de estas estrategias es la búsqueda de experiencia laboral antes de graduarse, realizando trabajos relacionados con la antropología o buscando prácticas laborales, que permitan desenvolverse en un espacio laboral bajo la figura de antropólogo. A partir de estas primeras experiencias laborales el estudiantado empieza a generar sus primeras concepciones de identidad profesional, retando o afianzando las preconcepciones de lo que es la antropología adquirida durante su trayectoria formativa.

En el presente trabajo indagamos por la construcción de identidad profesional y perspectivas sobre futuro de los estudiantes del Departamento de Antropología de la Universidad de Antioquia próximos a graduarse del pregrado, para conocer cómo los jóvenes antropólogos percibimos el futuro de nuestras trayectorias laborales a partir del panorama que identificamos actualmente.

Esta investigación se realizó durante el segundo semestre del 2022 hasta el segundo semestre del 2023, de manera que los testimonios recopilados y el análisis que se presenta en este trabajo de grado se ubica en este contexto temporal.

Palabras clave: juventud, formación profesional, antropología, mercado laboral, identidad profesional, construcción de futuro.

Abstract

With the realization that we are approaching our graduation, we began to ask ourselves a lot of questions about what we will do after receiving our degree as anthropologists. That is why, before graduating, we began to carry out strategies that allow us to feel more prepared to face a labor market that we identify as precarious, difficult to access and that undervalues the anthropological work, in order to project ourselves into an idea of a better future that allows us to fulfill partially our ideals of a dignified life.

One of these strategies is the search for work experience before graduating; doing work related to anthropology or looking for internships which allow us to develop tasks as anthropologists. From these first work experiences, we as students begin to generate our first conceptions of professional identity, challenging or strengthening our preconceptions of what anthropology is, acquired during our formative years.

In this paper we investigate the construction of professional identity and perspectives of future from students of the Department of Anthropology of the University of Antioquia who are about to graduate from the undergraduate program, in order to know how we, as young anthropologists, perceive the future of our career paths based on the panorama that we currently identify.

This research was conducted during the second semester of 2022 to the second semester of 2023. The testimonies collected and the analysis presented in this degree work is located in this temporal context.

Keywords: youth, professional education, anthropology, labor market, professional identity, construction of future

Introducción

La profesión y el trabajo forman una parte importante en la vida de la mayoría de las personas puesto que, además de ser el principal modo de mantenerse económicamente, aporta prestigio social y un sentido de realización personal (Adler, 2013). En este sentido, a medida que mi recorrido como estudiante de antropología avanza hacia su culminación, una incesante preocupación ha estado rondando en mi cabeza: “y después de graduarme, ¿qué voy a hacer?, ¿cómo voy a poder dar el paso de la vida como estudiante a la vida como antropóloga profesional?”. Esta inquietud no venía de la nada, pues era el resultado de un proceso formativo acompañado por comentarios de terceros que cuestionaban lo que era la carrera y su viabilidad económica, al igual que comentarios pesimistas por parte de los mismos profesores de la carrera sobre las salidas laborales de la antropología. Ingresé al departamento de Antropología en el primer semestre del 2018, a lo largo de los años 2018 – 2023, matriculé las materias obligatorias del pensum de antropología, más las materias específicas del énfasis de antropología social para la versión 5 del plan de estudios, optando durante las materias de profundización y sociohumanísticas tratar temáticas más inclinadas a la globalización y el contexto urbano. Al avanzar en el ciclo de profundización emergió el cuestionamiento de indagar por las perspectivas profesionales de los antropólogos que finalizaban su ciclo de formación profesional y veían con inquietud el devenir laboral futuro, razón por la que opté por tratar esta temática en mi trabajo de grado y hacer una pasantía laboral con el fin de profundizar en estos cuestionamientos desde mi propia experiencia.

Lo anterior, sumado al panorama general que se aprecia por medio de redes sociales o círculos de conocidos, dónde se habla de un mercado laboral saturado, inestable, que de entrada te exige experiencia laboral para poder ingresar en él y que busca individuos capaces de entender la complejidad de las situaciones, adaptarse a la velocidad del cambio y la incertidumbre que se vive diariamente (Pérez et al., 2010). Todo esto aparenta que actualmente se han ido complejizando las vías para insertarse en el mundo laboral, dificultando así el alcance de estabilidad económica y estatus por medio del trabajo. A partir de esta reflexión es que empezó a crecer en mí un interés por conocer y entender las dinámicas laborales actuales, esperando con este conocimiento adquirir también herramientas para poder navegarlo cuando sea mi turno.

Ahora bien, pese a que en un principio pensé en investigar el mundo laboral delimitándolo a una empresa o gremio, opté por enfocarme en los estudiantes del pregrado de antropología de la

Universidad de Antioquia que, al igual que yo, se encuentran en sus últimos semestres y están empezando a dar sus primeros pasos al mundo laboral; esta elección debido a la facilidad de acceder al campo y la correspondencia que tenía con las preguntas iniciales que motivaron el tema de investigación. A su vez, considerando que los estudios antropológicos que tratan el mundo laboral son en su mayoría de carácter aplicado, por lo que la tarea de cuestionarse y analizar lo que sucede en el entorno laboral parece relegada a sociólogos, psicólogos, administradores de empresas u otras profesiones relacionadas. Esto se es evidente en el caso de investigaciones enfocadas en los jóvenes y el mundo laboral (Barón, 2012; Ó. A. Blanco, 2007; Espejo y Espíndola, 2015; Satizabal-Reyes et al., 2023); siendo un tema de intereses global debido a las transformaciones que se identifican en el mundo laboral que dificultan las formas tradicionales en las que los jóvenes se han insertado al mundo laboral (Chacaltana et al., 2018; Espejo y Espíndola, 2015) y que ha sido posible empezar a estudiarlo a partir del creciente acceso a información (Barón, 2012).

La realización de un trabajo investigativo enfocado en el contexto colombiano y con una perspectiva antropológica resulta relevante en la medida que aporta nuevos elementos a la discusión de las ciencias sociales alrededor del mundo laboral y explorar la importancia que tiene ésta en la vida de las personas.

Como consecuencia de esto, realicé esta investigación con el objetivo de indagar la forma en la que el estudiantado transita de su vida académica a la vida laboral como profesionales de antropología, partiendo de sus experiencias al cursar sus últimos semestres, sus primeras experiencias profesionales relacionadas con la antropología a través de las prácticas laborales, la construcción de su identidad profesional hasta ese momento y sus expectativas a futuro partiendo de su graduación como antropólogos. También, debido a que la investigación trata la forma en la que jóvenes antropólogos viven sus primeras experiencias laborales, quise aportar a la información que varias investigaciones exploratorias han brindado alrededor del campo laboral de la antropología en Colombia (AntropoLab, 2021; Castiblanco et al., 2022; Durán y Zambrano, 2015; Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022; Zambrano y Durán, 2020) y de este modo ampliar la discusión alrededor de la formación curricular y los mundos laborales a los que nos estamos enfrentando como futuros profesionales.

Así, para poner en perspectiva la problemática investigada, en el primer capítulo busqué dar contexto sobre el campo laboral de la antropología en Colombia, al igual que las dificultades que ha tenido la población joven, específicamente profesional, para insertarse al mundo laboral y

las opciones disponibles para contrarrestar estas dificultades. Dado que la temática que me propuse abordar trata un tema tan global como lo es el trabajo asalariado dentro de un sistema económico capitalista y su proyección como sujeto partícipe dentro de las dinámicas del sistema, en el siguiente capítulo indagué sobre estas lógicas bajo las cuales está enmarcado el fenómeno, a partir los cambios recientes (y relevantes para el caso) que ha tenido el sistema capitalista que vivimos y la incidencia que tiene sobre la forma en la que la juventud se proyecta.

Por otra parte, en el tercer capítulo expuse los hallazgos realizados en campo, relatando las primeras experiencias laborales de las estudiantes relacionadas con la carrera, específicamente en las prácticas laborales (o experiencias laborales relacionadas con la carrera), ya que estas se han popularizado como una respuesta a los cambios sociales y del mundo laboral, como una forma de demostrar su valor profesional antes de obtener un título universitario (Castañeda, 2019). Así mismo, y en relación con lo anterior, en este capítulo consideré pertinente hablar acerca la construcción identitaria alrededor de la antropología como profesión. Luego de esto, en el cuarto capítulo, aposté por dar cuenta de un momento personalmente muy importante para la investigación, el cual fue un ejercicio de observación participante influenciado por la autoetnografía (Ellis et al., 2019; 20), enfocándome aquí en la experiencia personal y subjetiva que viví estando en un contexto laboral como antropóloga.

Finalmente, el último capítulo lo dediqué a la indagación sobre el futuro que las y los estudiantes de antropología construyen a partir de lo que ven, escuchan y experimentan, examinándolo a través de los tres aspectos fundamentales del ser humano que Appadurai (2016) propone y que moldean el futuro como hecho cultural: la imaginación, la anticipación y la aspiración; esto, acompañado de las estrategias para navegar futuros inciertos que se encontraron a lo largo de la investigación.

Ahora bien, la realización de esta investigación deja otros dos productos además de la presente tesis. El primero es un producto audiovisual¹, donde busqué de una manera sencilla contribuir al colegaje entre futuros pares, así como generar un insumo que habría considerado valioso en alguna medida cuando entré en la carrera. El segundo, es un artículo escrito para el proyecto “La Situación Estudiantil Antropológica en Latinoamérica” del grupo de trabajo

¹ Este se puede ver en el siguiente link:

https://www.youtube.com/watch?v=zezPWMj7VPQyab_channel=susanaecheverri

Articulación Latinoamericana Estudiantil de Antropología y Arqueología (ALEAA)², donde expongo la situación de prácticas laborales en el Departamento de Antropología de la UdeA y la reflexión que varios estudiantes han realizado a partir de su experiencia en prácticas en torno a los vacíos formativos, la forma en la que se están manejando las prácticas actualmente y qué acciones podría tomar el Departamento y la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas para mejorar la situación.

Finalmente, y a modo de conclusión, debo señalar que el presente trabajo está especialmente inspirado en dos referentes, los cuales cuentan con estudios que motivaron la investigación, guiaron el proceso analítico y asistieron en el enfoque que buscaba darle al presente trabajo. El primero es el libro de David Graeber (2013) *Trabajos de Mierda*, donde los múltiples testimonios, especialmente de aquellas personas que relataban sus inicios en el mundo laboral, resonaban con el sentimiento de que estas primeras experiencias laborales podían ser desilusionantes y frustrantes. El segundo consiste en el trabajo realizado por el Grupo de Interés de Profesionalización y Contextos laborales de la ACANT, del cual he podido hacer parte desde el primer semestre del año 2023 hasta el presente, permitiéndome evidenciar la importancia de conocer el mundo laboral de la antropología en Colombia, a la vez que me ha hecho constatar cómo varias personas del gremio compartimos las mismas incertidumbres con respecto al mundo laboral, haciendo de la reflexión sobre los diversos mundos laborales, herramientas para hacer catarsis y encontrar por formas para transformar la realidad.

De este modo, con esta investigación me propuse conocer y analizar un fenómeno que me atraviesa a mí al igual que atraviesa a muchas otras personas que se encuentran estudiando o laborando como antropólogos. Por esto, es imprescindible dejar claro que el hecho de que una situación sea identificada como estructural, no puede significar que sea considerado fuera de nuestro control y, por ende, ser dejada de lado. Al contrario, es a partir del conocimiento, así como de la reflexión que este conlleva, que las problemáticas logran hacerse visibles y se empiezan a divisar posibles estrategias que faciliten su solución.

² Este proyecto, publicado en marzo del 2024, como parte de la colección de cuadernos de los grupos de trabajo de la ALA se puede visualizar aquí: <https://asociacionlatinoamericanadeantropologia.net/portal/la-situacion-estudiantil-antropologica-en-latinoamerica/>

Elementos teóricos y metodológicos:

Para el análisis del fenómeno, trabajé de la mano de las teorías de interaccionismo simbólico (Blumer, 1982), identidad social (Hall, 1997; Hall et al., 1992), identidad profesional (Bolívar Botía et al., 2005; Sanjurjo, 2009; Skorikov y Vondracek, 2011), juventud (Margulis, 2001) y generación (Leccardi y Feiza, 2011; Ortega y Gasset, 1951; 1983); un planteamiento de las formas actuales del capitalismo a partir de Sennett y Galmarini (2006) y Marañón (2014), así como una apuesta exploratoria a aplicar los planteamientos teóricos que propone Arjun Appadurai (2016) para analizar el futuro como hecho cultural, haciendo uso entonces de las categorías que este identifica como parte de la construcción de futuro.

El trabajo en campo lo realicé en cuatro fases que, entre sí, ayudaron a complementar y profundizar los datos recolectados alrededor del fenómeno analizado. De este modo, en la fase inicial realicé un acercamiento a la población estudiantil que se encontraba realizando prácticas laborales en el año 2022, llevando a cabo un total de trece (13) entrevistas semiestructuradas en el transcurso del semestre las cuales fueron grabadas con el consentimiento de las personas entrevistadas. Como no todas las personas otorgaron el consentimiento para incluir sus nombres, estos serán modificados para garantizar su anonimato.

El trabajo en campo lo realicé en cuatro fases que, entre sí, ayudaron a complementar y profundizar los datos recolectados alrededor del fenómeno analizado. De este modo, en la fase inicial realicé un acercamiento a la población estudiantil que se encontraba realizando prácticas laborales en el año 2022, llevando a cabo un total de trece (13) entrevistas semiestructuradas en el transcurso del semestre las cuales fueron grabadas con el consentimiento de las personas entrevistadas. Como no todas las personas otorgaron el consentimiento para incluir sus nombres, estos serán modificados para garantizar su anonimato.

Esta muestra fue inicialmente seleccionada de manera arbitraria teniendo en cuenta la cantidad de estudiantes que habían realizado prácticas desde inicios del 2022 hasta mediados del mismo año (11 estudiantes), la proporción que se percibía de estudiantes entre cada énfasis y de estudiantes por género. La estrategia de selección se realizó a partir de las redes estudiantiles en las cuales me encontraba en aquel entonces como estudiante de séptimo semestre, si bien el departamento difunde las convocatorias de pasantías y prácticas laborales vía correo electrónico,

la oferta limitada incentivó a que les estudiantes, que inician el ciclo profesional³, optarán por la búsqueda independiente de ofertas de prácticas a través de plataformas como Computrabajo y Magneto. La mayor parte de las personas seleccionadas para las entrevistas (11 personas), corresponden entonces a compañeros que se encontraban matriculados en el ciclo profesional y que durante el 2022 exploraron esta estrategia para aplicar a pasantías laborales o contar con un trabajo relacionado con el ejercicio profesional de la antropología. Más dos personas sin experiencia laboral relacionada con antropología, para comparar ambas experiencias de tránsito.

La muestra seleccionada estuvo entonces conformada ocho (8) mujeres y cinco (5) hombres; así mismo, seis (6) de los interlocutores se encontraban realizando prácticas en el periodo 2022-II, tres (4) se encontraban laborando en campos relacionados con la antropología, dos (2) no contaban con ningún tipo de experiencia laboral relacionada con la antropología, y un (1) estudiante contaba con experiencia laboral de investigación en arqueología. De acuerdo con los lineamientos de la versión 5 del pénsum, siete (7) de los participantes se encontraban realizando el énfasis de social, cuatro (4) el énfasis en antropología biológica y dos (2) el énfasis en arqueología; no obstante, cabe mencionar que algunas personas se identificaban en medio de los énfasis (EJ: antrop. social con arqueología, antrop. social con antrop. biológica o bioarqueología). Seis (6) de las entrevistas se realizaron de manera presencial en la Universidad de Antioquia y siete (7) de manera virtual por medio de la plataforma Meet.

En paralelo a la realización de las entrevistas realicé un ejercicio audiovisual⁴ dónde se grabaron 11 estudiantes en proceso de trabajo de grado, de los cuales cinco (5) también hicieron parte de las entrevistas hechas en campo respondiendo la pregunta “¿qué consejo le darías a alguien de primer semestre?”. De este modo, fue posible obtener información pertinente para la investigación realizada, así como una herramienta que podría ser utilidad para les estudiantes que apenas inician su proceso formativo.

En la segunda fase hice un acercamiento a la estructura administrativa sobre la cual el estudiantado depende para realizar sus prácticas, mediante la realización de prácticas laborales en la Coordinación de Prácticas del Departamento de Antropología, oficializadas por un acta de prácticas y no remuneradas, lo cual ayudó a complementar el panorama de les estudiantes en últimos semestres o realizando prácticas y ofreció una perspectiva del lado administrativo sobre la

³ El pénsum V del Departamento de Antropología comprende dos ciclos de formación

⁴ Link para ver el resultado del ejercicio audiovisual: <https://youtu.be/zezPwMj7VPQ>

gestión de estas. Este período, además de aportar experiencia laboral, así como elementos para comprender la situación del estudiantado en clave de identidad profesional y expectativas/planes a futuro, fue de vital importancia para el contacto con estudiantes que se encontraban realizando prácticas, especialmente estudiantes del énfasis de arqueología, gracias a que el coordinador de prácticas en ese entonces William Posada facilitó el contacto con ellos a través de su relación con un semillero de investigación⁵.

Posteriormente, durante el primer semestre y mediados del segundo semestre del año 2023 ejecuté la tercera fase del trabajo en campo, planteada como un acercamiento al mundo laboral y la experimentación de este, desarrollando un periodo de prácticas por seis meses en la división de Bienestar y Cultura del área de Recursos Humanos de una empresa antioqueña⁶. A través de la observación participante influenciada por la autoetnografía (Ellis et al., 2019; 20), puse en perspectiva lo encontrado en las entrevistas y reflexioné sobre las preguntas realizadas a los estudiantes (especialmente los ejes de identidad y futuro), buscando dar también una respuesta propia. Por último, en la cuarta fase acompañé un ejercicio de aula en el curso “Antropología Aplicada” a cargo de la profesora Verónica Espinal en el periodo 2023-1, en donde las personas inscritas en el curso realizaron entrevistas a egresadas y egresados del pregrado, indagando por la vida laboral y las herramientas que han utilizado a lo largo de su trayectoria para navegar el mundo laboral como profesionales egresadas/os del departamento de antropología de la UdeA.

⁵ El semillero de investigación ETNOS.

⁶ Debido a los temas que serán tratados en el apartado que cuenta la experiencia que se tuvo en el espacio de prácticas, se ha decidido no nombrarla.

1. El mundo laboral para los jóvenes antropólogos en Colombia

El paso de la universidad al mundo laboral puede llegar a ser un proceso difícil y tensionante, lleno de expectativas propias y ajenas que se proyectan sobre un mundo laboral inexplorado. Para los y las jóvenes antropólogos en Colombia, el mundo laboral se presenta como un reto por dos razones de base: su profesión y su condición de jóvenes dentro del mercado laboral. Según Zambrano y Durán (2020), la antropología en Colombia poco ha gozado de estabilidad dentro de las dinámicas institucionales y de mercado; identificando en su investigación trayectorias laborales de personas de diferentes generaciones que “desde los años ochenta” han vivido continuamente una inestable y precaria trayectoria laboral” (p. 69) marcada por el cambio en intereses políticos y del mercado. Así, con el cambio del panorama laboral, se evidencian problemáticas como el desconocimiento de los roles que puede desarrollar un antropólogo por parte de las organizaciones donde laboran (AntropoLab, 2021; Zambrano y Durán, 2020) y la brecha entre los conocimientos adquiridos en la academia y las competencias solicitadas por el mercado laboral (AntropoLab, 2021; Castiblanco et al., 2022)

Tal como lo presenta Chacaltana et al. (2018), el mundo laboral también se encuentra pasando transiciones en torno a las formas de producción y necesidad de la mano de obra, por lo que varias preocupaciones afectan tanto a antropólogos como a profesionales en general. En el caso colombiano, como plantea Jaramillo (2010), Colombia mantuvo un modelo laboral de carácter fordista hasta finales del siglo XX. Con el objetivo de adaptarse al mercado mundial, se introdujo el consenso de Washington⁷ el cual llevó al país a adoptar políticas que flexibilizaron las relaciones laborales; eliminando las garantías que consideraban excesivas del mercado colombiano para poder prevalecer en el mercado mundial, promulgando así la ley 50 de 1990 (p. 7). Tales modificaciones al código sustantivo del trabajo, como lo expone el autor, trajeron consigo cambios considerables a las relaciones laborales como la introducción del contrato por prestación de servicios, la tercerización del trabajo (relaciones de trabajo triangulares), la contratación a término fijo por periodos inferiores a 1 año y la creación del régimen de liquidación anual de cesantías. Estas reformas para flexibilizar el mercado laboral colombiano prontamente se volvieron la norma, viéndose necesario encontrar formas de proteger a esta nueva población de trabajadores que no

⁷ Según Martínez Rangel y Soto Reyes Garmendia (2012), el consenso de Washington se da en respuesta a la época de estancamiento vivida en América Latina en los años 80's debido a la deuda externa, siendo necesario la búsqueda de un modelo económico *abierto, estable y liberalizado* (p. 9). Adoptando políticas económicas neoliberales

cuentan con tal estatus. Es importante anotar que en este tipo de contrataciones, se considera que no existe una vinculación laboral con el prestador o contratado, ya que, jurídicamente, no hay una relación de subordinación, sino una prestación de habilidades/conocimientos para el desarrollo de una actividad específica. Si bien con el paso de los años se han expedido nuevas leyes que buscan flexibilizar el derecho laboral para que acobije a personas que no trabajan bajo la figura de trabajadores subordinados, como la ley 789 de 2002, todavía no hay una regulación en la prestación de servicios (Jaramillo, 2010).

Ahora bien, debido a que la inserción al mundo laboral ha sido cada vez más compleja para la población joven, este se ha convertido en un tema de interés gubernamental, internacional y académico. Por lo cual es pertinente buscar cómo se ha llegado a esta situación, de la mano de lo que se ha investigado sobre el tema. Como señalan Espejo y Espíndola (2015):

Históricamente, la transición de la niñez a la vida adulta se ha entendido como un proceso lineal que atraviesa diversas etapas con roles definidos a nivel social y cultural (educación, inserción, independización, matrimonio, paternidad/maternidad). En este sentido, el proceso de emancipación y autonomía de los jóvenes se hacía visible cuando estos iban perdiendo gradualmente los roles propios de la edad e iban asumiendo otros (Filgueira, 1998, p. 12). Sin embargo, las condiciones y oportunidades para las nuevas generaciones han tendido a generar trayectorias más heterogéneas hacia esos procesos de autonomía. Un ejemplo de ello es el alargamiento de la etapa juvenil mediante el desplazamiento de ciertos hitos asociados con el término de esta etapa, aumentando los años de estudio y aplazando la inserción al mercado del trabajo, así como la formación de una familia (p. 26).

En este sentido, a los jóvenes se les dificulta asumir los roles característicos de la adultez, por lo que en la actualidad empiezan a asumirlos a una etapa más tardía de lo tradicional. Ahora bien, esta tendencia se ha evidenciado desde la Segunda Guerra Mundial, donde se empieza a dilatar el periodo de la juventud a favor de la extensión del periodo educativo y prepararse mejor para las exigencias del mundo laboral (Furstenberg, 2010). Este periodo, denominado por algunos como moratoria social (Margulis, 2001; Satizabal-Reyes et al., 2023), se vuelve característico para la población juvenil que goza de la oportunidad de acceder a una educación superior y destinar de *tiempo libre* para el desarrollo como individuo y así sentar las bases para materializar su proyecto

de vida (normalmente acompañado por independizarse del núcleo familiar y formar su propia familia) (Chacaltana et al., 2018; Espejo y Espíndola, 2015; Margulis, 2001).

No obstante, si estos son los pasos dados para dar el salto a la vida adulta, evidenciamos como el panorama actual se presenta como un obstáculo para lograr tales objetivos (Biggart et al., 2008; D. Blanco, 2021; Espejo y Espíndola, 2015; Margulis, 2001). Con el paso del tiempo se ha acrecentado la dificultad para hacer la transición a la adultez, aun cuando las personas cuentan con los requisitos para dar este paso (como lo es la educación superior), como consecuencia de la normalización de la precariedad, segmentación y alta rotación en el mundo laboral actual (Espejo y Espíndola, 2015). En el caso colombiano, la flexibilización de la normativa laboral desde la década de los 90's ha llevado a la normalización de un mundo laboral donde a las personas se les dificulta poder asumir sus necesidades básicas dependiendo de la modalidad contractual bajo la cual trabajan, contando con contratos de menos de un año de duración y teniendo que asumir la totalidad de los costos en los aportes al sistema de salud y pensiones, presupuesto que un empleador asumiría de manera parcial en la figura de empleo subordinado.

Las realidades laborales han ido cambiando con el transcurso de los años, identificándose una diferencia en las vivencias del mundo laboral a partir de las generaciones. Si bien los límites entre generaciones son ambiguos por lo que es imposible delimitarlas entre si claramente (Leccardi y Feiza, 2011), autores como Ortega y Gasset (1951;1983)⁸, proponen cómo las generaciones se pueden comprender como diferentes realidades que cohabitan en un mismo tiempo, las cuales se van construyendo en la medida que la población más joven va empezando a desarrollar sus propias habilidades de discernimiento partiendo de las experiencias de generaciones pasadas y añadiendo su experiencia propia (Martin, 2008). Los contextos actuales, marcados por el constante cambio, han hecho que las perspectivas generacionales que actualmente cohabitan entren en conflicto a partir de cómo las bases sentadas por las generaciones más antiguas poco corresponden con las problemáticas a las que se deben afrontar las generaciones más jóvenes (Leccardi y Feiza, 2011).

En el caso colombiano, el panorama laboral se presenta como una problemática emergente que acentúa las desigualdades con las demás generaciones. Como lo presenta la ANIF (2024), actualmente los jóvenes colombianos entre 21 y 25 años ganan en promedio un 2,9% menos de lo que ganaban hace 10 años (López, 2024) mientras se identifica un aumento en el ingreso medio de los colombianos del 5,5% y un aumento del 46% en el ingreso de los mayores de 65 (Vargas, 2024)

⁸ Comprendidos de la mano de Martin (2008).

Tal problemática también la evidenciamos con la tasa de desempleo juvenil en Colombia, la cual se encuentra al alza estando en el 19,2% en el primer trimestre del 2024 (DANE, 2024)

De este modo evidenciamos que las preocupaciones que siente el estudiantado están relacionadas con las dificultades que tiene la juventud, tanto en el contexto global como el colombiano, para insertarse en el mundo laboral, así como la actualidad del mercado laboral colombiano y el conocimiento disponible sobre el campo laboral de la antropología en Colombia.

1.1 Lo que conocemos del mundo laboral de la antropología colombiana (hasta el momento)

En la actualidad contamos con una gran variedad de investigaciones que detallan la forma en la antropología se fue formalizando en el territorio colombiano, la aparición de las escuelas y los programas de pregrado, las corrientes teóricas que más influenciaron a los antropólogos a lo largo de las épocas, entre otras cosas. Dicho esto, hay una carencia de investigaciones respecto a los diferentes mundos laborales que se pueden encontrar en el ejercicio de la disciplina, por lo que en los últimos años se ha evidenciado como varios antropólogos se han dado a la tarea de investigar acerca del campo laboral de la antropología en Colombia. Un caso de esto es el Grupo de Profesionalización y Contextos laborales de la ACANT, conformado en el 2021 por colegas recién egresados⁹ con interés en conocer el panorama laboral de la antropología, el cual ha llevado a cabo charlas y eventos alrededor de la discusión del mundo laboral de la antropología en Colombia. Las investigaciones citadas en este trabajo identifican razones por las que decidieron abordar el tema como: la percepción de un cambio reciente en el mercado laboral de esta (Castiblanco et al., 2022), al igual que los vacíos investigativos que identificaban sobre el mundo laboral del área en cuestión (AntropoLab, 2021; Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022; Zambrano y Durán, 2020)

Estas investigaciones se han centrado en diferentes grupos poblacionales que corresponden con la diversidad de egresados de programas de antropología en Colombia. Zambrano y Durán (2020) se enfocan en las generaciones egresadas de la Universidad Nacional de Colombia entre los años (1990-2010), contando con 35 participantes; Castiblanco et al. (2022) en personas egresadas de la Universidad Javeriana, contando con 112 participantes; Grupo de profesionalización y contextos

⁹ El grupo de profesionales que conformó el grupo en el año 2021 son egresados de los programas de antropología de la Universidad Nacional, la Universidad del Rosario, Universidad de Antioquia y Universidad de los Andes. Actualmente, en el equipo continúa con profesionales de estas universidades.

laborales ACANT (2022) en personas egresadas de la Universidad del Rosario, contando con 102 participantes y AntropoLab (2021) que indagó en el contexto general colombiano a través de una encuesta virtual que contó con la participación de 306 personas de diferentes universidades en el país.

Estas investigaciones son en su mayoría exploratorias y parten del contexto bogotano (Castiblanco et al., 2022; Durán y Zambrano, 2015; Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022; Zambrano y Durán, 2020), además abordan el tema desde muestras pequeñas que no son representativas frente a la cantidad de antropólogos en el país. Por lo que es pertinente aclarar que la información proporcionada por estas investigaciones no permite hacer generalizaciones sobre el mercado laboral de la antropología en Colombia. No obstante, la información generada por estas investigaciones da paso a la identificación de patrones sobre el panorama proveyendo datos que sirvan como punto de partida para explorar esta problemática.

Estas primeras aproximaciones nos indican que la antropología en Colombia ha contado con pocas salidas laborales claras o estables a lo largo de su historia. Como señalan Zambrano y Durán (2020), el campo laboral de la disciplina en Colombia se ha transformado a lo largo de los años debido, en parte, al cambio del panorama sociopolítico del país, así como al aumento antropólogos titulados, identificándose una constante inestabilidad laboral durante los años, lo cual ha ido aumentando con el paso de los años y el cambio del panorama sociopolítico. Esto es posible evidenciarlo con cambios en el mundo laboral, como por ejemplo la normalización de la figura de contratación por servicios y la percepción actual de la antropología como una profesión feminizada (Zambrano y Durán, 2020). Esto último ha causado que las labores realizadas por antropólogos en Colombia cuenten con un menor valor para el mercado, afectando sus trayectorias laborales debido a que las habilidades requeridas para su realización se consideran *fáciles de adquirir*.

AntropoLab (2021) encuestó a un total de “306 personas residentes en Colombia con formación de pregrado y/o posgrado en antropología” (p. 6); 195 mujeres y 108 hombres¹⁰. En el análisis de los datos identificaron una brecha de género relacionada con el ejercicio profesional, puesto que las mujeres encuestadas tenían ligeramente un menor índice de empleo, así como menor contratación a término indefinido y una menor proporción de salarios superiores a 4'500.000 COP.

En consonancia con lo anterior, el Grupo de Profesionalización y contextos laborales de la ACANT (2022) identifica en su encuesta piloto para la encuesta nacional, donde se encuestó a un

¹⁰ De la población encuestada un 1% (3 personas) no especifica su sexo.

total de 102 personas (71 mujeres y 26 hombres)¹¹ egresadas de las Universidad del Rosario, que las mujeres son la población con mayor índice de vulnerabilidad con respecto a las violencias basadas en género.

Ahora bien, las investigaciones recientes respecto al mundo laboral de la antropología en Colombia permiten identificar algunas problemáticas como el desconocimiento de las capacidades de un antropólogo por parte de las empresas e instituciones (AntropoLab, 2021; Castiblanco et al., 2022; Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022), así como la poca correspondencia entre lo que se aprende en la academia en contraste a las expectativas de los empleadores (Castiblanco et al., 2022; Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022). Aunque estas diferencias pueden ser atribuidas a los ritmos de trabajo o las formas en las que las organizaciones prefieren la entrega de productos, también se identifica una desconexión importante entre las competencias adquiridas y las exigencias del empleador (Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022) como el manejo de herramientas (Excel, R, Atlas.ti, etc.), el conocimiento de metodologías cualitativas más allá de la etnografía o el conocimiento en temáticas recientes como la antropología de mercado.

Siguiendo Castiblanco et al. (2022), los y las antropólogas entrevistadas en la investigación son contratados principalmente para desarrollar actividades específicas que hacen parte del proceso de investigación (como corrección de estilo o recolección y sistematización de datos), mas no participan de la investigación en cuanto a su diseño, proyección y divulgación de resultados, siendo más relevante el afianzamiento de estas habilidades y el conocimiento específico sobre estas. A su vez, de acuerdo con el Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT (2022), al no tener las competencias requeridas por el mercado laboral, los profesionales se ven obligados a aceptar trabajos insatisfactorios y mal remunerados para impulsar sus trayectorias laborales, puesto que para incursionar en cargos que ofrecen mayor remuneración y satisfacción deben contar con experiencia específica en un tema, posgrados, entre otros requisitos que impiden la vinculación contractual (AntropoLab, 2021; Castiblanco et al., 2022; Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022).

La experiencia laboral da muestra práctica de que un posible empleado cuenta con las habilidades necesarias para asumir el rol para el que será contratado (Aguilar del Castillo, 2009), por lo que en algunas ofertas laborales puede ser uno de los requisitos más importantes a cumplir.

¹¹ El resto de la población se identificó como no binario o consideró que su sexo no era relevante para la encuesta.

Actualmente nos encontramos con varias ofertas laborales para profesionales que buscan experiencia de varios años y/o educación más allá del pregrado y específica en cierta temática. Tal caso se puede dar por la tendencia productiva de contratar personas especializadas en campos muy específicos para ejecutar las tareas de forma más ágil y con mayor calidad (hiperespecialización) (Malone et al., 2011) o, como se identifica en el contexto español, por la escasez de empleos con cualificación media debido a las crisis económicas, que llevan a necesitar trabajadores con alta cualificación y a sobredimensionar la relación oferta demanda de los trabajos poco cualificados, favoreciendo a la demanda de estos (Aguilar del Castillo, 2009).

Por su parte, AntropoLab (2021) identificó que las personas con escolaridad máxima de pregrado en antropología, específicamente entre el rango etario de 25 a 34 años son quienes cuentan con una mayor tasa de desempleo, siendo la principal justificación la falta de experiencia. Las encuestas publicadas hasta el momento sobre el mercado laboral de la antropología, al igual que la publicación de Zambrano y Durán (2020), también indican cómo la inestabilidad laboral y las afectaciones debido al contrato por prestación de servicios, los cuales se identifican como más frecuentes en la actualidad, afectan principalmente a los antropólogos jóvenes entrevistados en la investigación, quienes identificaban que sus condiciones laborales eran desfavorables, debido a factores como la modalidad contractual.

En este sentido vemos que en mundo laboral se identifican ciertas dinámicas las cuales en ocasiones deberán ser afrontadas por las personas que se embarcan en este: protocolos arbitrarios, inclinaciones ideológicas, reglas no tácitas, ritmos acelerados y expectativas sobre el antropólogo como un trabajador profesional, llegando a ser un obstáculo para acceder a un trabajo, así como para su permanencia en el mismo. Así, como lo presentan Zambrano y Durán (2020) al igual que Castiblanco et al. (2022) algunos profesionales en la antropología prefieren estar en trabajos con peores condiciones laborales, siempre que se correspondan con sus lineamientos éticos o políticos (Zambrano y Durán, 2020); o que les permitieran participar en responsabilidades y actividades familiares (Castiblanco et al., 2022). También, como es presentado por la encuesta piloto del Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT (2022), en ocasiones, ser (o no) contratado, se reduce al capital social de una persona, a si es amigo o conocido del empleador, o si comparte las inclinaciones políticas de éste.

De acuerdo con lo anterior, si bien estas investigaciones exploratorias brindan cierta idea respecto a las condiciones en las que los antropólogos colombianos construyen sus trayectorias

laborales, quedan muchos interrogantes con relación a este fenómeno, como lo es la profundización en las brechas de género, las violencias vividas en el trabajo, así como el papel que juegan las Instituciones de Educación Superior (IES) y los programas de antropología en todo este asunto. A su vez, es importante tener claridad sobre variables como los periodos de desempleo que viven los antropólogos, las áreas donde se encuentran laborando y demás datos que faciliten la comprensión del problema y el planteamiento de estrategias para darle solución. De manera favorable, actualmente se evidencia un mayor interés por parte de los antropólogos de conocer sobre sus realidades laborales, llevando a cabo actualmente proyectos de investigación que abordan algunas de estas temáticas¹².

1.2 Los elementos disponibles para la inserción juvenil a las fuerzas de trabajo

Según Ó. A. Blanco (2007), la juventud colombiana es la población económicamente activa más afectada por el desempleo. Lo que se evidencia en las cifras de desempleo juvenil (de 15 a 28 años) proporcionadas por el DANE, las cuales se ubicaron en el 18,7% en el 2022 y en el 19,2% en el primer trimestre del 2024 (DANE, 2022, 2024). Respecto a Latinoamérica, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indica que existen desigualdades para el desarrollo de capacidades, al igual que en el mismo mundo laboral, siendo la juventud la población que se ve afectada por esto (Espejo y Espíndola, 2015); a su vez, la población juvenil se encuentra afrontando una revolución industrial donde los medios y formas de producción se encuentran en constante cambio y cuestionan las formas en las que ha funcionado el mundo laboral. De acuerdo con Ó. A. Blanco (2007), la juventud debe enfrentarse simultáneamente a brechas estructurales como la discriminación racial, social, de género, la precariedad y poca generación de empleo. En este panorama, la inserción de la juventud a la vida laboral ha adquirido relevancia para varias agendas gubernamentales; en el caso colombiano, el interés por esta temática por algunos gobiernos partía del interés en mitigar estas brechas estructurales para combatir la desigualdad y evitar que se acreciente la población de personas jóvenes que no se encuentran ni estudiando ni trabajando (NiNi) (Prosperidad social, 2018).

¹² Como lo es el caso de la encuesta nacional laboral encabezada por el grupo de Profesionalización y contextos laborales de la ACANT.

En Colombia, se han desarrollado diferentes estrategias para contrarrestar este obstáculo, como la creación del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) en 1957, la consagración de la figura de contrato por aprendizaje con la creación del SENA, la introducción de Jóvenes en Acción (JEA) en el 2001, “Colombia Joven” en el 2006 (Ó. A. Blanco, 2007); el diseño de nuevos programas para fomentar la educación superior como Generación E en el 2019 y recientemente el reconocimiento del periodo de prácticas laborales (una modalidad de prácticas realizada por medio de contrato de aprendizaje e intermediadas por el SENA) como experiencia laboral por parte del Gobierno Nacional mediante la ley 2043 de 2020. Gracias a este último impulso, las prácticas laborales se han ido normalizado aún más en los currículos de las IES al igual que cómo objetivo de parte del estudiantado antes de graduarse, siendo una forma de demostrar sus capacidades como profesionales antes de obtener un título universitario (Castañeda, 2019) y también en un sentido más práctico, contar con la certificación de experiencia laboral relacionada con su profesión, insumo necesario para aplicar a la mayoría de los empleos y becas.

Ahora bien, la figura de las prácticas laborales ha existido desde mediados del siglo XX con la consagración del contrato de aprendizaje y la fundación del SENA, pensado solo para la educación técnica (formación para el trabajo) en ese entonces. Sin embargo, como señala Ó. A. Blanco (2007), fue en la última década del siglo XX cuando se evidenció cómo los niveles de escolaridad de los jóvenes en Colombia eran inferiores a la media de América Latina, lo que motivó a los gobiernos de esta década y a los futuros, a incluir en sus agendas la formación para el trabajo y la inserción de la población juvenil en el mercado laboral. Lo anterior significó la conformación del sistema nacional de formación para el trabajo en el año 1996, el cual buscaba tener una mayor intervención en la formación laboral y, con ello, promover la inserción de las personas al mundo laboral. Fue en esta época que otras instituciones educativas, además del SENA, empezaron a ser partícipes de las políticas gubernamentales para la promoción del empleo, asumiendo la figura de las prácticas laborales en otras modalidades de formación (incluida la profesional) haciendo uso de las prácticas laborales (oficializadas por el contrato de aprendizaje) como modalidad para que los estudiantes pudieran realizar sus pasantías; en el caso universitario, las prácticas y pasantías que se realizaban durante el periodo formativo de los estudiantes no estaban reguladas y dependían de las relaciones entre las instituciones educativas, con los empresarios y la disposición de estos últimos para admitir a estudiantes en sus empresas (Ó. A. Blanco, 2007).

Según la ley colombiana, el período formativo que se da en prácticas no es considerado como un trabajo (aunque pueda contar como experiencia laboral) por lo que no hay una obligación por parte del contratante de remunerar a los practicantes, a menos que las prácticas sean concretadas bajo un contrato de aprendizaje. En este caso, la empresa debe reconocerle al aprendiz un apoyo de sostenimiento mensual, el cual normalmente se encuentra cerca del valor del salario mínimo vigente (Ley 789, 2002). Durante la realización de las prácticas laborales, se le da principalmente un valor a los conocimientos, contactos y experiencias adquiridas durante el periodo de aprendizaje, con miras a que esto les ayude en el proceso de inserción laboral y con ello, combatir la tasa de desempleo juvenil. A su vez, como las prácticas son una actividad formativa esta puede ser “ganada” o “perdida”, inclusive existiendo la posibilidad de anular el contrato antes de terminar el periodo acordado, es por esto que la experiencia laboral obtenida en prácticas solo es considerada válida en la medida que el estudiante termine el periodo satisfactoriamente.

Además de la adopción de la figura de prácticas laborales y el contrato de aprendizaje por parte de otras instituciones educativas además del SENA, en el 2001 se implementó el programa Jóvenes en Acción¹³ (JEA) con el objetivo de ayudar a la población juvenil más pobre y vulnerable a sostenerse y lograr realizar sus estudios ya sea de educación técnica-tecnológica o profesional (Oficina de comunicaciones - Prosperidad Social, 2019). Posteriormente, en el 2006 se dio el lanzamiento de la Consejería Presidencial para la Juventud, “Colombia Joven”, para identificar y asesorar las diferentes iniciativas institucionales (ya sean nacionales o territoriales) que busquen el beneficio de la población juvenil al igual que dirigir el sistema nacional de juventud (Concejería Presidencial para la Juventud, s. f.). Luego, en el año 2020 se lanzó del programa Generación E, para incentivar a los jóvenes con mejores promedios y de escasos recursos a realizar estudios de educación superior y potenciar sus capacidades para la gestión del cambio (Generación E, s. f.).

Si bien estas iniciativas reportan algún tipo de impacto positivo en la población juvenil colombiana, brindando oportunidades a poblaciones vulnerables que no hubieran podido acceder fácilmente a la educación superior (Prosperidad social, 2017, 2018), pese al objetivo del gobierno para cerrar las brechas económicas a través de la fomentación de la educación superior, estas no han logrado mitigar la tasa de desempleo juvenil de manera efectiva. Actualmente, estas cifras continúan siendo igual o más alarmantes que lo que eran en el 2007, cuando Ó. A. Blanco publicó

¹³ En 2024 el programa pasa a llamarse Renta Joven, enfocado principalmente en el sostenimiento de las juventudes más vulnerables social y económicamente.

su artículo tratando el tema y manifestando su preocupación con respecto a la precarización laboral y la poca generación de empleo. De hecho, la tasa de desempleo juvenil (15-28 años) se ubicó en el primer trimestre del año 2024 en 19,2% (DANE, 2024), indicando que los esfuerzos de incentivar los estudios superiores por parte del gobierno han sido en su mayoría insuficientes para tratar la problemática y garantizar una mejor incorporación en el mercado laboral, cosa que no afecta solo a Colombia sino a toda Latinoamérica y el Caribe (Espejo y Espíndola, 2015). Aunque nos queda claro que la dificultad para insertarse al mundo laboral afecta a la población juvenil en general y que la educación superior no necesariamente garantiza una exitosa inserción al mundo laboral, queda en duda cómo esta situación le compete específicamente a los programas de antropología y cómo estos son contemplados dentro de las políticas de educación para el trabajo en Colombia.

2. Porque hay que comer. Lógicas de la cotidianidad en la que vivimos y desde las que nos proyectamos

Para comprender la problemática que atraviesan los jóvenes antropólogos en la actualidad, además de tener en cuenta el contexto específico de la profesionalización de la disciplina en Colombia, así como la inserción juvenil en el mundo laboral, es necesario entender las lógicas bajo las cuales se dan estas situaciones. Un comentario recurrente que pude identificar en las entrevistas realizadas durante esta investigación y que también hacía parte de los motivos que me llevaron a desarrollar el presente trabajo de grado fue: el mundo se percibe como poco amigable para la población en general y, como profesional de antropología, hay que encontrar formas que permitan sobrevivir en él de manera digna.

Las dinámicas socioeconómicas que se viven actualmente se identifican como complejas; las ofertas laborales solicitan una cantidad de experiencia con la que no se cuenta, los contratos son de corta duración y hay un predominio de la contratación por prestación de servicios, la cual representa una inestabilidad laboral que incapacita las posibilidades de construir proyectos de vida a largo plazo (Castiblanco et al., 2022). Nos encontramos en un momento en donde percibimos que el desarrollo que ha tenido la humanidad ha tenido un impacto profundo en el mundo que vivimos y las realidades que afrontamos, llegándonos a cuestionar la viabilidad de nuestra propia existencia (Fragio, 2023).

Debido a lo anterior, aun cuando queremos evitar el tema durante nuestras trayectorias académicas, tal como lo presentan Castiblanco et al. (2022) citando a Marshall Berman, si queremos hablar del quehacer de los antropólogos debemos comprender que:

los profesionales, intelectuales y artistas modernos, en la medida en que son miembros del proletariado, no viven sino a condición de encontrar trabajo, y lo encuentran únicamente mientras su trabajo acrecienta el capital. Estos obreros, obligados a venderse al detalle, son una mercancía como cualquier otro artículo de comercio, sujeta, por tanto, a todas las vicisitudes de la competencia, a todas las fluctuaciones del mercado (Berman, 1991, p. 15).

Es por esto por lo que, al embarcarse en la tarea de hacer sujeto de estudio antropológico al mundo laboral de los antropólogos, debemos reconocer que este, al igual que las temáticas que

estamos tan acostumbrados a estudiar, está condicionado por lógicas, discursos y problemáticas estructurales que afectan a las personas que ejercen la profesión.

Aunque como antropólogos nos formamos para analizar y comprender diferentes contextos sociales, habitando así múltiples nichos laborales y tratando infinidad de temáticas derivadas de la experiencia humana, pareciera que abstraemos nuestros propios contextos laborales, separando la labor antropológica y lo que deviene de ella del contexto social que identificamos campo de estudio. En consecuencia, en este capítulo busco exponer en principio algunas de las ideas que guiaron el proceso analítico de los elementos globales y estructurales que influyen en el fenómeno, aun cuando no es posible abarcar a plenitud la globalización y capitalismo sin dejar de lado la problemática seleccionada.

2.1 Lo que nos constriñe y guía: lógicas de nuestro sistema económico

El sistema económico que rige la sociedad en la que vivimos influye profundamente en la forma que en la que pensamos, nos proyectamos y concebimos que funciona el mundo; este, a su vez, funciona bajo unas lógicas establecidas que guían su desarrollo y perduración en el tiempo. Así, desde mediados del siglo pasado han ocurrido varios sucesos como la caída del estado de bienestar en los años 70's, el auge de inversores en empresas, la misma aparición del concepto de joven en el imaginario colectivo, la aplicación del consenso de Washington en países "subdesarrollados" y, en el contexto colombiano, la adopción de políticas más liberales en el mundo laboral. Todos estos sucesos han ido acompañados de transformaciones en las lógicas del capitalismo, impactando la vida de billones de personas. De acuerdo con Sennett y Galmarini (2006), con la fragmentación de las grandes instituciones también han quedado fragmentadas las vidas de muchas personas, marcadas ahora por exigencias laborales que consumen la vida privada y la imposibilidad de asentarse en un lugar propio.

El sentimiento de inestabilidad sufrido por estos hechos choca con los deseos de prosperar y gozar de una vida digna, por lo que Sennett y Galmarini (2006) argumentan que estos ideales de prosperar van de la mano de cómo las burocracias enseñan la gratificación diferida, en donde el sentido en obedecer y seguir una vía preestablecida está en la idea de una recompensa futura. No obstante, las recompensas futuras por seguir una línea preestablecida parecen cada vez menos factibles debido a las lógicas bajo las cuales el capital y las instituciones operan actualmente, donde

el poder está en manos de inversores que buscan ver resultados a corto plazo y con crecimientos exponenciales; lo que lleva a que la estabilidad sea identificada actualmente como una debilidad para el mercado.

En consecuencia, a partir de este cambio de perspectiva en las lógicas del capitalismo, han ido apareciendo nuevas tendencias bajo las cuales empieza a operar el capital para cumplir sus objetivos, entre las cuales Marañón (2014) identifica dos que resultan relevantes para el fenómeno tratado en esta tesis: en primera instancia está el *desempleo estructural*, que consiste en un permanente volumen de trabajadores desempleados independientemente del panorama económico, lo cual trunca el aumento salarial de las personas empleadas, ya que el mercado cuenta con una reserva de potenciales trabajadores que ansían ser contratados; por otro lado, está la *hipertecnocratización de la racionalidad instrumental*, donde el capital adopta una racionalidad instrumental para buscar soluciones eficientes por encima de toda consideración ideológica o moral y así lograr su objetivo principal de acumular capital a toda costa.

Dicho esto, si analizamos el mercado laboral enfocándonos en la cotidianidad propia del trabajador, nos encontramos con otra tendencia particular identificada por Graeber (2013): la proliferación de trabajos que carecen de sentido o utilidad aparente para el sistema productivo, a tal punto que ni el mismo trabajador puede justificar su valía. En otras palabras, *trabajos de mierda*. Estos, tal como señala el autor, contradicen completamente la forma en la que se cree que los mercados funcionan. No es muy claro por qué hay una proliferación de los trabajos de mierda; sin embargo, según el antropólogo, se debe a la incapacidad de las personas para creer que el capitalismo no funciona exactamente como se plantea, al crecimiento de la economía de los servicios, el sector financiero y trabajos orientados a la recolección o sistematización de datos.

2.2 Posicionamiento de la juventud en tiempos inciertos

Mirando más allá de un rango etario arbitrario, en el contexto del mundo laboral gran cantidad de investigadores identifican a la juventud como un periodo de transición de la vida como niños a la vida como adultos; un periodo en donde se da una “preparación” para la vida de adulto donde el joven se educa y dispone de tiempo libre para abrirse a otros espacios y desarrollar su identidad como individuo. Este concepto comprendido por como una “moratoria social” le permite al joven sentar las bases para su vida adulta: un trabajo que le dará independencia económica de su

núcleo familiar, el desarrollo de su identidad social y la generación de relaciones afectivas que conllevarán en una construcción de su propia familia (Chacaltana et al., 2018; Margulis, 2001; Satizabal-Reyes et al., 2023). Si bien este concepto da razones del por qué existe la categoría de joven en un contexto socioeconómico como el nuestro, tal definición solo aplica para un número reducido de personas que pueden tener acceso a una educación superior y logran, de la mano de esta, independizarse de su núcleo familiar y construir familia. Actualmente la incertidumbre alrededor del trabajo y el creciente individualismo en la sociedad cuestiona la vigencia de este concepto para definir a la población joven (Margulis, 2001; Martin, 2008).

En el caso colombiano, la juventud más allá de un rango etario arbitrario o la concepción estereotípica de este como un grupo de personas rebeldes en contra de lo establecido, ha tenido interés académico desde los años 90 (Muñoz, 2002), tratando temáticas alrededor de su marginalización y vulnerabilidad dentro de la sociedad colombiana (D. Blanco, 2021; Muñoz, 2002). En las diferentes conversaciones y conceptos que se tiene alrededor de la juventud un elemento resalta entre ellos; la concepción de este periodo como un momento transitorio en donde las personas, con el paso del tiempo, superarán esta etapa de su vida y se podrán desarrollar como sujetos partícipes de la sociedad (D. Blanco, 2021; Ó. A. Blanco, 2007; Espejo y Espíndola, 2015; Margulis, 2001; Prosperidad social, 2017). Así, el joven cargando con la naturalización de la juventud en la sociedad y, con ello, cargando con todas las concepciones que se han construido alrededor de este; se es restringido a un papel marginal dentro de la sociedad, dificultándosele así las vías para lograr insertarse de manera estable en el mercado laboral y participar plenamente como ciudadano (D. Blanco, 2021).

Toda definición sobre la juventud es parcial y difícil de anclar a realidades concretas sin caer en estereotipos, por lo que es importante no sujetarse a definiciones únicas (Tanguenza, 2009). Teniendo en cuenta los análisis que ha realizado D. Blanco (2021) sobre los diferentes conceptos de jóvenes desde distintas disciplinas, es posible inferir que el concepto de juventud se concibe de manera amplia y maleable, dependiendo de qué aspectos de la juventud se quiera hablar (su papel en los medios de producción, su posición como antítesis de la adultez, su impacto cultural, etc.). En su papel dentro del mundo laboral, es importante entonces tener en cuenta cómo la juventud actual en su mayoría no hace una transición lineal a la vida adulta como lo es planteado, no logrando cumplir con algunos de los objetivos con el paso a la vida adulta (como independizarse), teniendo

que asumir responsabilidades propias de la vida adulta durante su periodo de “moratoria social” o materializando un proyecto de vida que no tiene pensado la construcción de familia.

Bajo las lógicas laborales y económicas descritas anteriormente, es que les jóvenes antropólogos del Departamento de Antropología de la Universidad de Antioquia empiezan a tener sus primeras experiencias con el mundo laboral, al igual que se posicionan y desarrollan como jóvenes para dar paso a su vida adulta. De tal manera, teniendo en cuenta todas las realidades expuestas anteriormente, vemos como la idea tradicional de concebir la juventud como una etapa transitoria entre la niñez y la adultez donde se adquieren los elementos necesarios para afrontar la vida adulta, se ve conflictuada por las lógicas actuales del capitalismo. Así, aunque el joven se prepare para la adultez, cuente con educación superior y tenga deseos de independizarse para crear un proyecto de familia con alguien, tendrá dificultades para conseguir los medios que le permitan cumplir sus objetivos a menos que logre conseguir una estabilidad económica donde cuente con lo suficiente para subsistir de manera autónoma.

El cambio en la realidad global y las lógicas de producción hace que el paso a la vida adulta se de en un periodo más prolongado y de manera heterogénea (Espejo y Espíndola, 2015). Esto se evidenció durante las entrevistas realizadas en esta investigación en donde varias personas entrevistadas, manifestaban que, durante su periodo de formación universitaria o antes de iniciar su formación profesional, se encontraban asumiendo algunas de las responsabilidades “características” de la adultez de manera parcial, como es el caso de requerir de un trabajo e independizarse del núcleo familiar. En este sentido, estas personas expresaron que debían responder con sus responsabilidades de estudiantes a tiempo completo y simultáneamente algunas de las responsabilidades propias de la adultez. De las personas entrevistadas, cinco (5) de ellas se encontraban viviendo de manera independiente y dos (2) ya contaban con un proyecto de familia; siendo estas algunas de las razones por las que su periodo educativo se había extendido de lo preestablecido para lograr responder a sus responsabilidades y encontrar un balance entre su juventud y las responsabilidades propias de la adultez.

3. Construcciones identitarias alrededor de lo “que es” y “no es” la antropología

A partir de la información divulgada por el Departamento de antropología de la Universidad de Antioquia con respecto a la caracterización de sus estudiantes (Orrego y Aceituno, 2016), evidenciamos como el estudiantado de antropología ha mantenido cierta uniformidad desde el inicio del siglo XXI, contando en el transcurso de los años con un total de 300 a 500 estudiantes matriculados que en su mayoría tienden a ser mujeres. Proceden principalmente del Área Metropolitana, y, entre los años 2007 al 2016 se identifica cómo se incrementó la cantidad de estudiantes graduados de colegios oficiales, llegando a representar el 63,3% de estudiantes matriculados en este periodo. A su vez se identifica como entre los periodos académicos 1999-1 y 2015-1 el 35% de los estudiantes desertaron entre el primer y quinto semestre, y se presentó una deserción promedio del 17,9% por periodo académico (pp. 283-284).

Durante el desarrollo de esta investigación se evidenció como el estudiantado entrevistado, en su mayoría, ven la antropología como algo más allá de una profesión. Para estos la antropología era también un posicionamiento ético y crítico, y algunos llegaban incluso a concebirlo como un estilo de vida en sí mismo. Por otra parte, otros consideraban que la antropología hace parte de la forma en la que viven y comprenden la realidad.

Durante nuestro periodo formativo, empezamos a identificar lo que es y no es la antropología a partir de los comentarios e historias del profesorado, las lecturas asignadas en clase, los chismes de pasillo, las conversaciones con compañeros o antropólogos de otras regiones que llegamos a conocer en encuentros académicos o por el azar; hasta los comentarios de las personas que nos preguntan qué carrera estamos estudiando en la universidad. A partir de estas interacciones con otras personas, generamos un marco de referencia con respecto a lo que podemos nosotros hacer o no como antropólogos, identificando patrones de conducta, formas de hacer las cosas, al igual que lo que individualmente nos interesa o no (Blumer, 1982). Este marco de referencia nos permite generar un modelo de representación para identificar lo que es la antropología y son los antropólogos; partiendo de marcar una diferencia entre lo que consideramos como antropología y lo que no. Este modelo, según (Koutouzis y Spiriadou, 2017)¹⁴ funciona despersonalizando las situaciones, acciones y sentimientos individuales al igual que homogeneizando las percepciones que se tiene sobre las personas que se identifican como parte del grupo y sobre las personas que no

¹⁴ Citando a: Turner et al., 1987; 1994; Brewer y Miller, 1996; Hogg y Terry, 2000; Reicher, Spears y Haslam, 2010

hacen parte de este; generando así una identificación colectiva a partir de la diferenciación con el otro (Hall et al., 1992).

Este marco de referencia que construimos alrededor de lo que es y no es la antropología no es estático. Como lo presenta Blumer (1982), nos encontramos en una constante interpretación de las interacciones que tenemos con el entorno y las personas que nos rodean, generando significados vastos que nos permiten racionalizar las situaciones con las que nos encontramos en la cotidianidad. A su vez, aunque la identidad pueda ser concebida como algo coherente, llega a ser todo lo contrario; la constante interpelación con el otro y el posicionarse en situaciones diversas, hace que la identidad sea mejor entendida como algo fragmentado, donde la persona va haciendo uso y desuso de sus diferentes componentes dependiendo de la situación y los espacios en donde será usada por este (Hall, 1997).

Es por esto por lo que, cuando los y las estudiantes empiezan tener sus primeras experiencias fuera de la vida formativa, en el mundo laboral; empiezan a reestructurar su significado de lo que es y no es la antropología, reinterpretando experiencias pasadas e interpretando nuevas. Desarrollando así, un marco de referencia alrededor de lo que es la antropología y el ser antropólogo, que incorpora todas las interacciones que se tiene con personas identificadas como similares a uno (antropólogos) y con personas identificadas como diferentes (no antropólogos).

3.1 Lejos del Departamento. Primeras experiencias laborales

Durante el periodo de trabajo de campo de esta investigación realizado entre mediados del 2022 e inicios del 2023, se llevaron a cabo 13 entrevistas semiestructuradas con estudiantes de la versión 5 del plan de estudios departamento antropología de la Universidad de Antioquia, quienes se encontraban empezando a finalizar su última etapa formativa¹⁵, de los cuales 10 contaban con algún tipo de experiencia aplicando los conocimientos adquiridos durante su formación profesional. Algunos de estos habían asistido proyectos investigativos dentro de la universidad, otros se encontraban trabajando en labores relacionadas con la antropología o arqueología y otros se encontraban o ya habían realizado prácticas laborales en diferentes campos como: gestión

¹⁵ Para propósitos de esta investigación, esta etapa final del ciclo formativo está marcada por la elaboración de su trabajo de grado, necesario para cumplir con los requisitos para optar al título de antropólogo.

cultural, diseño UX, acompañamiento a comunidades y ejecución de proyectos con impacto social. Las entrevistas se dividieron en tres ejes: experiencia con el pregrado, experiencia laboral e identidad profesional y expectativas a futuro alrededor del trabajo y proyectos de vida.

En el Departamento de Antropología de la Universidad de Antioquia, realizar prácticas no estaba contemplado en el plan de estudios de la versión 5 del pñsum, la cual estuvo vigente hasta el último semestre 2021, ya que en el primer semestre del 2022 inició el periodo de transición hacia el pñsum 6. Sin embargo, una considerable cantidad de estudiantes hemos buscado realizar prácticas de manera independiente durante nuestro periodo formativo. Esta decisión se vuelve más frecuente en el estudiantado de antropología a partir del 2020, luego del reconocimiento del periodo de prácticas laborales como experiencia laboral, aumentando la cantidad de estudiantes del departamento que realizaban prácticas laborales en el año¹⁶.

Si bien las prácticas profesionales son una novedad para el plan de estudios del pregrado de antropología en la Universidad de Antioquia, este no es el caso para varios departamentos de antropología en el país. A partir de una breve revisión online de las páginas de otros programas de antropología; actualmente, durante la elaboración de este texto, programas como el de la Universidad Nacional de Colombia, Universidad del Rosario, Universidad de los Andes, Universidad Externado y el ICESI contemplan las prácticas y pasantías dentro de su plan de estudios, contando algunos con portales y bases de datos donde publican ofertas de prácticas y convenios con entidades para el desarrollo de prácticas profesionales para el programa de antropología.

En el pensum 6 se ampliaron las opciones de grado, donde se incluye la monografía, la práctica y el informe de prácticas, para cumplir con el requisito. A partir de lo anterior, es posible deducir que con la contemplación de las prácticas y el informe de estas como uno de los requisitos viable para graduarse en la versión 6 del pensum¹⁷, aún más estudiantes del Departamento podrán

¹⁶ Esto lo podemos evidenciar en los registros de prácticas de la coordinación de prácticas de antropología donde se muestra como desde el 2005 hasta el 2019, solo había un máximo de 5 personas que realizaban prácticas en el departamento y cómo en el 2020 esta cifra aumenta a 9 personas; a su vez, el 2021 se muestra como el año con mayores estudiantes realizando prácticas en el departamento entre el 2005 y el 2022 con un total de 29 personas.

¹⁷ A su vez, en esta nueva versión del plan de estudios el trabajo de grado con carácter investigativo continúa siendo una opción para titularse.

empezar a realizar prácticas, ya sea bajo la figura de contrato de aprendizaje (prácticas laborales) u otras figuras¹⁸.

A veces como estudiantado, llegamos a nuestras primeras experiencias laborales sin mucha idea de lo que viviremos durante éstas, afrontándonos “sin hipótesis o preconceptos específicos, sólo con interrogantes, objetivos amplios y un sustento teórico construido desde su propio recorrido académico” (Sanjurjo, 2009, p. 50) Las entrevistas realizadas dan muestra que para el estudiantado entrevistado, situarse en un contexto laboral como antropólogo primerizo llega a ser abrumador; se enfrentan a distintos factores como lenguajes institucionales que no comprenden, trabajar con personas que no saben qué es un antropólogo, tener que tratar temas y metodologías con las que no están familiarizadas, y realizar actividades que no concuerdan para nada con lo estudiado en los salones de clase. Estas son algunas de las dificultades que fueron evidenciadas en las entrevistas realizadas sobre las primeras experiencias laborales de los interlocutores.

De acuerdo a (Pérez, 2010) es por medio de esta experiencia situada que construimos, contextualizamos, modificamos o refutamos los conocimientos previos que teníamos con respecto a nuestra profesión y la forma en la que nos concebimos dentro de esta, desarrollando competencias situadas alrededor del trabajo y así nutriendo nuestras construcciones identitarias alrededor del trabajo y la profesión. Este planteamiento va en línea con lo que expresó Ana respecto a su experiencia en la práctica (¿o experiencia laboral?, es que no sé cuál de las dos es la de Ana):

(...) he aprendido demasiado. Más allá de los libros, los cursos o cualquier práctica que se haga en dos horas. Es algo que se acerca a la realidad laboral que al final de cuentas es algo que necesitamos. (...) Son herramientas que a la hora de la verdad van a importar si uno quiere trabajar. (A. Zapata, comunicación personal, 14 de diciembre, 2022)

Para el estudiantado, experimentar el mundo laboral por medio de prácticas laborales antes de graduarse tiene un atractivo muy concreto: la experiencia certificada. La experiencia laboral es de los elementos que como estudiantes consideramos más valiosos a la hora conseguir trabajo, cosa

¹⁸ Existen diferentes vías para poder concretar la realización de prácticas. Una de estas, además del contrato de aprendizaje, es a partir de la generación de convenios entre la universidad y la entidad en donde se estarán realizando las prácticas. Una característica de esta modalidad es que no es necesario dar una remuneración económica al estudiante, pero, debido a la forma de oficialización estos convenios pueden demorarse en oficializarse por lo que son atípicos cuando se busca oficializar prácticas solo para un estudiante.

que también identifican las investigaciones realizadas sobre el mercado laboral en la antropología colombiana (AntropoLab, 2021; Castiblanco et al., 2022; Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022) y las dificultades de los jóvenes para insertarse en el mercado laboral (Ó. A. Blanco, 2007; Espejo y Espíndola, 2015). Esto se encuentra relacionado con el valor que tiene la experiencia laboral para el empleador, ya que puede ser una prueba de que un candidato cuenta con las habilidades prácticas para desenvolverse en el rol que se está solicitando (Aguilar del Castillo, 2009)

La experiencia laboral es un elemento que les estudiantes difícilmente podemos encontrar dentro de las actividades curriculares del Departamento, por lo que optamos por buscar vías alternativas que nos permitan “avanzar” y afrontarnos más preparados a los mundos laborales. Respecto a la importancia de la experiencia laboral antes de graduarse, una de las entrevistadas indicó lo siguiente,

Total, porque primero, afuera, siempre miran la experiencia cuando van a contratar a alguien. Yo a veces me he considerado afortunada porque he conseguido trabajos sin tener la experiencia necesaria, pero siempre afuera miran eso. (...) y también siento que uno a veces que tiene el afán de graduarse se le olvida eso, uno cree que va a salir y mostrar el título y ya.

Entonces sí creo que es super fundamental conseguir prácticas o trabajo antes (...) por la experiencia que otorga frente los ojos de quien contrata y por la experiencia que otorga frente a cómo uno se desempeña. Porque realmente yo he sentido durante la carrera que como que no es suficiente; no nos enseñan a trabajar, nos dejan en el aire (...) y lo practico siempre está como oculto; entonces yo también siento como por eso, nos da una experiencia de ver cómo en lo laboral uno realmente puede hacer; que sale uno como sin saber (...) uno mira por ejemplo ofertas laborales y yo digo “¿qué, están pidiendo hacer qué? A mí nunca me han pedido hacer eso en la universidad”. (A. Agudelo, comunicación personal, 23 de enero, 2023).

Para la versión 5 del plan de estudios del departamento de antropología, las prácticas son una actividad extracurricular que un estudiante puede optar realizar. Si bien hay una coordinación de prácticas en el departamento, creada para acompañar y ayudar en sus procesos de prácticas al

estudiantado; usualmente las personas que desean realizar prácticas aplican de manera independiente a las ofertas publicadas en plataformas de empleo, redes sociales y a veces difundidas por el mismo departamento por medio del correo electrónico. Debido a que las prácticas están contempladas en el plan de estudios, para el momento en que se llevó a cabo esta investigación no había convenios claros entre el departamento e instituciones, por lo que la mayoría de las prácticas se oficializaron por medio del contrato de aprendizaje, dónde el papel de la institución educativa es pequeño y solo es indispensable para subir a la plataforma de prácticas del SENA los estudiantes matriculados en el departamento y brindar la papelería necesaria para que la institución pueda vincular al estudiante como practicante. La forma en cómo se han gestionan las prácticas dentro del departamento hasta el momento, está próximo a cambiar con el paso de estudiantes de la versión 6 del plan de estudios a su última etapa formativa donde podrán elegir su modalidad de grado entre las posibilidades contempladas por el plan de estudios.

En el caso específico de las prácticas, aunque el balance sea positivo, la pertinencia en la formación profesional no es más que circunstancial. Para los mismos estudiantes las prácticas no son más que la mejor opción disponible para empezar a navegar las dinámicas del mundo laboral, ya que se plantean como un espacio formativo dentro del mundo laboral donde no hay requerimiento de experiencia previa para realizarlas.

Para muchos, uno de los valores principales que tienen estas es la experiencia que se les será otorgada al finalizar el periodo de prácticas. Sin embargo, ven el afianzamiento de capacidades para afrontar el mundo laboral como la mayor ganancia de realizar prácticas laborales. Por lo cual consideran que, si en la universidad se desarrollaran herramientas para afrontar el mundo laboral, preferirían esta opción sobre el periodo de prácticas:

(...) No creo que eso sea lo ideal. Yo creo que a uno si le debieran dar esas herramientas antes de entrar al mundo laboral. Me parece medio aberrante tener que hacer esto; pero pues... capitalismo y que tales. En principio esa fue la razón (...) como bueno, tengo que sacar un poco más de ventaja... para buscar empleo tengo que desarrollar esas herramientas que de pronto la academia no me está brindando ya sea porque sea su labor o no, entonces hay que buscarlo en otro lado. (N. Puerta, comunicación personal, 24 de noviembre, 2022).

[Realizar prácticas] es muy importante porque es lo que vamos a encontrar cuando salgamos de la universidad, en la universidad uno estudia, pero lo que lo va a sostener a uno para sobrevivir y comer es el trabajo, entonces hay que prepararse para el trabajo. (...) sería muy chévere que en la universidad nos formaran para eso. (D. Vélez, comunicación personal, 12 de noviembre, 2022).

Para los estudiantes, estas herramientas que consideran relevantes para el mundo laboral pueden ir desde el manejo de software, el conocimiento de aplicar otras técnicas de investigación cualitativa además de la etnografía y la entrevista, hasta el conocimiento de qué campos laborales pueden habitar como antropólogos y cómo presentar su perfil a ofertas de trabajo:

Yo siento que, al menos en nuestro pregrado, carece como de herramientas prácticas sobre todo en temas de la tecnología que después se usan en el tema laboral. Por ejemplo en la investigación, nosotros no aprendemos a utilizar ningún software para el análisis cualitativo ni cuantitativo; sé que hay compañeros que de pronto les tocó SPSS¹⁹, pero, a mi no y creo que [a las personas de la cohorte en la que entré] tampoco (...). También siento que carecemos de herramientas para el trabajo de campo más allá de las entrevistas.

Creo que en trabajar antes de graduarse da eso, como esa mirada más amplia de bueno; ¿qué puedo llegar a hacer afuera? O ¿qué hace la gente que estudió lo que lo estudié? Por ejemplo a mi, me ayudó a entender de pronto en qué podría trabajar, a entender cómo puedo encontrar trabajo... que no sé si funcione pues, pero al menos como a entender qué habilidades como antropóloga podía poner en la hoja de vida, qué herramientas debería aprender a usar que no me hayan enseñado. (A. Agudelo, comunicación personal, 6 de mayo, 2024).

El ejercicio de trabajar antes de finalizar la formación profesional, a su vez resulta estimulante y provechoso para el estudiante, en la medida que le permite generar un sentido de dirección y un entendimiento parcial de su identidad como profesional (Skorikov y Vondracek, 2011). Para las personas entrevistadas, las prácticas tienen un balance positivo ya que les han

¹⁹ Programa estadístico usado en las ciencias sociales, ciencias aplicadas e investigación de mercado.

dejado comprender mejor los campos de acción posibles para el antropólogo al igual que sus propios límites y capacidades como profesionales:

Yo creo que de las cosas que he aprendido durante las prácticas dentro de mi definición como antropóloga, es que para mí la parte ética dentro de la investigación; de cómo me relaciono con las personas con las que voy a estudiar, ha sido totalmente fundamental. Me he dado cuenta que tengo unos parámetros inquebrantables y eso me da parte de tranquilidad, que esa parte de mí es inamovible. (D. Vélez, comunicación personal, 12 de noviembre, 2022)

Yo también soy partidaria de la idea de que vos como antropólogo tienes que comer... pero igual hay cosas que a uno desde la universidad te [inculcan] tanto que eso se te arraiga y por más que querrás no podés desarraigarlos (...) como, [los estándares críticos y morales]. Por ejemplo con las prácticas que yo estoy haciendo, se tuvo un caso con unas asesoras (...) uno piensa bueno, yo aquí estoy haciendo antropología de alguna manera; ya cuando llegas al punto de escribir el informe y tenerlo que pasar ahí es cuando dices “qué tanto tengo que maquillar el informe [real] con las mentiras” Por ejemplo yo conozco el caso de una amiga que trabaja en medicina legal (...) [se encontró con una situación que cuestionaba su ética] por lo que preguntó “¿entonces qué hago?” y le dijeron “no, así como los antropólogos hablan tan técnico y tan bonito diga la incongruencia que ve pero de una manera menos directa” Dígalo en palabras más académicas [para] que deje a la gente en duda... y yo creo que eso es lo que nos vamos a encontrar en la vida laboral independiente del campo. (M. Gómez, comunicación personal, 29 de noviembre, 2022).

Las primeras experiencias laborales pueden ser tanto satisfactorias como insatisfactorias, influyendo en ello el ambiente de laboral, la afinidad con el trabajo, los conocimientos previos relacionados con el trabajo y la utilidad o sentido que se le vea a las tareas desarrolladas en este. Durante las entrevistas en campo se evidenció cómo había personas que decían gozar de su experiencia laboral mientras otras manifestaban haberse sentido incómodas y no satisfechas con su experiencia laboral. Los casos de Juana y Astrid ilustran ambas situaciones.

Juana, teniendo claro que quería realizar prácticas antes de finalizar su pregrado, realizó sus prácticas en una empresa antioqueña que terceriza servicios tecnológicos a la cual aplicó debido a

un correo del departamento divulgando la convocatoria. La convocatoria mencionaba como se estaría apoyando proyectos para facilitar la interfaz de usuario, diseño de arquetipo de cliente, entre otras cosas. Si bien sus intereses en la antropología estaban más relacionados con el aspecto biológico que con el social, Juana había decidido enfocarse en la rama de lo social finalizando su periodo formativo, por lo que veía la realización de las prácticas como una forma de aplicar lo aprendido.

Durante las prácticas Juana se enfrentó a un nicho laboral que no conocía, como lo era el diseño UX, ya que durante sus años formativos no había escuchado de este o las cosas que se hacían en UX; lo que provocó que se sintiera perdida y tuviera la sensación de que el trabajo que realizaba no tenía nada que ver con la antropología. Como lo indica uno de los estudiantes entrevistados²⁰, si los diferentes nichos laborales presentes en el mercado laboral no se muestran en la universidad, es muy fácil creer que estos no existen, incapacitando la posibilidad de entender y trabajar con estas temáticas. Para Juana el postularse a una convocatoria sin tener en cuenta las tareas que iba a realizar en este hizo que su experiencia en prácticas no fuera la más positivo:

Yo personalmente creo que la empresa no tenía mucha idea de qué podía hacer un antropólogo. Porque literal yo entré (..) y ellos esperaban que uno ya supiera hacer unas cosas que [de pronto si tienen que ver] pero no es mucho lo que uno tiene idea, ya le han enseñado (...) entonces yo como que entré y no sabía qué hacer (...).

Lo que ellos querían que yo hiciera es que fuera como un apoyo (...) y más que todo ellos lo que buscaban era el desarrollo de estrategias para mejorar el servicio a las personas, más o menos eso es lo que ellos realizaban; toda la cuestión de los arquetipos. Crear un perfil de un cliente, todo esto de los arquetipos. (...) sinceramente me contactaron muy poco la verdad y a veces me tenían ahí en el aire (...) en su momento cuando empecé, al inicio me sentía muy frustrada porque realmente yo no entendía nada (...) porque aparte son áreas en cuestión de una empresa que tratan otro tipo de términos, otro tipo de investigaciones, otro tipo de estudios que yo realmente no había visto. (...) Entonces si mantenía un poquito en el aire, pero tuve que adaptarme. (J. López, comunicación personal, 24 de enero, 2023).

²⁰ Muricio, entrevista, 25 01 2023

Por otro lado, Astrid que ya contaba con educación y experiencia en el campo laboral de la música, logró participar en un proyecto gubernamental que mezclaba elementos de ambas carreras, encontrándose con un mundo laboral nuevo para ella que le permitía aplicar sus conocimientos en dos de sus intereses desde un enfoque que ella siempre había soñado:

Yo antes de estudiar antropología, estudié música en la Débora Arango; entonces he trabajado como profe de música. Trabajé dos años como profe de música en una casa de la cultura y también trabajé como profe dando clases particulares. Y el ser profe me gustó y también me reafirmó en la antropología. Porque trabajando en esos espacios uno se da cuenta que no hay una articulación con la parte social. Entonces uno trabajaba con personas muy tesas en la música pero que no les importaba nada el aspecto social y siempre esa fue como una pata muy coja trabajando como profe en una casa de la cultura. Sentía que no podía hacer nada más, que estaba maniatada (...) que peye estar mostrando a niños cantando muy lindo, pero son niños con unas condiciones no dignas para vivir. (...).

Este trabajo me reafirmó como antropóloga “juepucha, yo necesito mirar por otro lado” y cuando me llegó esta convocatoria por pura casualidad (...) al final quedé (...) y realmente (...) este proyecto sobrepasó totalmente mis expectativas. Pero fue el clic que unió las dos cosas como el aspecto del arte y el aspecto social. (A. Agudelo, comunicación personal, 23 de enero, 2023).

A partir de estas experiencias, ya sean percibidas como positivas o no, las y los estudiantes empiezan a nutrir sus construcciones identitarias profesionales, para lograr diferenciarse e identificarse en el mundo laboral. Conformando una identidad compuesta por un núcleo central compartido, o eje social, (memoria colectiva, normas y experiencias compartidas) y un eje individual (experiencias individuales y proceso biográfico) (Bolívar et al., 2005; Vallejo, 2018). En los relatos recopilados en este acápite vemos como en el eje social se encuentran puntos en común como la identificación de un desentendimiento de la antropología por parte de personas ajenas a la profesión y elementos inculcados durante el periodo formativo, como valores éticos, que influyen en el desarrollo profesional, mientras que en el eje individual resaltan las experiencias particulares que permiten que el estudiante empiece a comprenderse individualmente en términos profesionales. Tal como argumentan Skorikov y Vondracek (2011), la identidad profesional

representa una parte integral de la identidad como individuo, siendo un factor significante en la construcción de significado y estructura en la vida de las personas.

3.2 Construcciones y rupturas de lo que se considera que es un antropólogo

Con la participación en nuevos espacios fuera de lo académico, se realiza una reinterpretación de los marcos de referencia pasados que dictaban la forma en la que el estudiantado identifica la antropología. En este proceso hay momentos donde se refuerzan las interpretaciones que se tenían sobre la identidad como antropólogo, mientras que en otros empiezan a ser deconstruidas, dejando a un lado viejas interpretaciones. Un caso claro de esto es la afirmación que profesores del Departamento han llegado a realizar de manera esporádica, al igual que se vuelve parte de las posibles conversaciones entre estudiantes cuando se habla de la carrera: “el futuro de un antropólogo es morirse de hambre”. Esta afirmación, para muchos estudiantes, hace parte de esas primeras construcciones de marcos de referencia alrededor de lo que es y no es la antropología que parten de lo establecido por generaciones anteriores (Martin, 2008). Con la participación en estos nuevos espacios, los jóvenes antropólogos, se empiezan a dar cuenta que afirmaciones como estas deben ser tomadas con un grano de sal:

Siendo honesta, (...) [en] la carrera desde un inicio algunos profesores también le decían a uno “¿y ustedes por qué estudian antropología si eso no da trabajo?” (...). Yo inicialmente si tenía mucho ese pensamiento de “bueno, voy a terminar de estudiar, pero qué voy a hacer ¿dónde voy a conseguir trabajo?, ¿cómo voy a conseguir trabajo?” Lo que a uno le contaban de que un antropólogo no era muy solicitado siempre y que de pronto el área social (...) [podía ser] necesaria, pero requieren más que todo en arqueólogos.

Pero ahora que me he puesto en la tarea de buscar trabajo; buscar dónde se necesitan antropólogos, [y] si he visto que se necesitan. No antropólogos en sí, pero si personas de lo social (...) he visto que sí, hay muchos lugares que te requieren como antropólogo a pesar de que no te vayas a hacer directamente lo que esperabas y lo que aprendiste como antropólogo de igual manera es algo que puedes poner en práctica (...) Ahora por lo menos me siento un poco menos desilusionada, de pronto un poquito animada porque veo que hay lugares dónde se buscan personas de lo social. (J. López, comunicación personal, 24 de enero, 2023).

A partir de su experiencia retadora en prácticas y su reciente búsqueda de empleo relacionada con su profesión, Juana identificó que sí había una demanda por antropólogos o profesionales en el campo social. Aunque estas ofertas fueran para temáticas o actividades que se pudieran salir de lo aprendido en la universidad, para Juana seguía siendo una oportunidad laboral que daba el testimonio que si era posible encontrar trabajo como antropóloga. Como ella otros estudiantes identifican que esos sentimientos de temor hacia el mundo laboral y angustia por no saber cómo dar el paso al mundo laboral se debe principalmente por el desconocimiento de este. Es importante anotar que a partir de la experiencia, cuando se tiene un poco claro cómo este funciona, estas incertidumbres empiezan a desvanecerse:

Yo tenía una idea más negativa del mundo laboral antes de iniciar las prácticas, que era más denso, maluco (...). Pero cuando las empecé creo que pude cambiar un poco más eso. Que, si bien está complicado, difícil; hay unas ofertas laborales bárbaras que no cuadran [con las] que uno se pone a pensar “¿Cuándo yo seré apta para ese tipo de puestos?”. Pero cuando uno se pone a mirar las ofertas se da cuenta que figuran muchas ofertas laborales donde todos los investigadores sociales están metidos en un mismo paquete (...) [por lo que] si tú como antropóloga no sabes cómo venderte (...) olvídense. Ahí juega mucho las habilidades que uno tiene para venderse y el proceso pedagógico de explicar en una entrevista que hace un antropólogo (...). Pero además de eso, considero que tenemos bastantes oportunidades (D. Vélez, entrevista, 12 de noviembre, 2022).

Ya uno sabe cómo se puede mover y en qué espacios se puede mover. Entonces cuando una persona es pesimista es porque todavía no sabe o no ha hecho contactos o no se ha movido lo suficiente para saber qué es lo que puede hacer, es lo que yo pienso. Porque si me ha tocado muchos compañeros [con esta perspectiva] (J. Álvarez, comunicación personal, 18 de enero, 2023).

Las experiencias laborales les permitieron a los estudiantes explorar su identidad profesional, principalmente porque estas experiencias laborales se daban en un espacio donde llegaban a ser los únicos antropólogos en el equipo de trabajo e incluso que los únicos antropólogos que sus compañeros de trabajo conocían. Haciendo que las personas se afrontaran a

situaciones que generaban y reforzaban interpretaciones alrededor de la identidad colectiva de la antropología a partir de la diferenciación con el otro y especialmente la forma en la que veían que otras personas interpretaban lo que era la antropología y su campo de acción.

Estas interpretaciones que veían de otras personas no antropólogas eran en su mayoría elaboradas a partir del desconocimiento total o parcial alrededor de lo que era la antropología; en este sentido les estudiantes, con quienes conversé a lo largo de esta investigación, identificaron que en el mercado laboral había un desentendimiento de lo que era la antropología y a su vez una subvaloración de lo que esta podía llegar a ser. De las personas entrevistadas, todas las que contaban con algún tipo de experiencia laboral como antropólogos, identificaban que *afuera*, en el mercado laboral, no había un entendimiento de lo que era la antropología, como se enuncia en los siguientes testimonios:

Yo siento que solo sabemos qué hacen los antropólogos y siento que eso es un problema muy grande; porque a la hora de buscar gente para proyectos, puestos laborales, las personas no piensan en los antropólogos, aunque sea lo que más le sirva. Entonces siento que afuera es muy duro por eso. Yo he trabajado en la institucionalidad un montón y la gente nunca sabe lo que es la antropología (...) como que la gente tiene en la mira son las carreras más populares y a lo mejor hay otras carreras que son más útiles, pero no se tienen en cuenta (...)

Creo que ese es el obstáculo más grande que tienen los que se gradúan de antropología; como... afuera hay ofertas, pero yo creo que si la gente realmente supiera que es la antropología habría muchas más ofertas (...) siento que eso regula la oferta laboral que hay allá afuera. También siento que hacemos una labor importante y tenemos herramientas para hacer muchas cosas. (A. Agudelo, comunicación personal, 23 de enero, 2023).

Uno tiene que pensar que probablemente uno no acabe yéndose por las ramas de interés o al menos al 100 % y (...) probablemente es porque las empresas y las personas no saben lo que es un antropólogo y lo acaben contratando (...) pensando que uno es un trabajador social o algo así (...). Mi expectativa es que no voy a acabar en un puesto en el que sea un antropólogo full (...) sino que el perfil de un antropólogo sea solicitado porque la empresa

estaba buscando [otro perfil social] y escuchó el nombre y le pareció bonito o porque puede eventualmente cumplir ese rol a partir de las competencias secundarias [que se adquieren en la antropología] (N. Puerta, comunicación personal, 24 de noviembre, 2022).

Estas afirmaciones tan concisas con respecto a cómo el desconocimiento del otro sobre lo que es la antropología y cómo afecta el ejercicio profesional, llegaba a ser paradójico en la medida que, a su vez, las personas entrevistadas tampoco podían hacer una distinción clara de lo que era la antropología y cómo se diferenciaba de otras ciencias sociales. Pero esta aparente incongruencia no resulta extraña si tenemos en cuenta que las construcciones identitarias colectivas, se construyen fundamentalmente a partir de la diferenciación con el otro (Hall et al., 1992), por lo cual que el otro no sepa que es la antropología y que la identifique arbitrariamente como igual a las otras ciencias sociales se convierte un punto clave en la identificación de lo es que ser antropólogo.

Mientras se identifica un refuerzo de la identidad profesional desde lo colectivo, para les estudiantes del Departamento las construcciones identitarias sobre ellos mismos como profesionales son todavía un poco más difusas. Esto principalmente por la identificación del ser antropólogo como una categoría identitaria ligada a lo que dictamina el sistema educativo, por lo que, aunque puedan tener experiencia laboral en la profesión, les estudiantes que conciben la antropología de esta forma no se reconocerán como antropólogos hasta por lo menos haber recibido una legitimación institucional de que lo son. Teniendo esto en cuenta, resulta interesante como había estudiantes que identificaban la antropología como una perspectiva para la vida, algo más allá que una profesión, cosa que les permitía asumir una identificación más clara de si mismos como antropólogos, sin embargo este tipo de identificación alrededor del ser antropólogo no partía desde la concepción de esta como una profesión, por lo que no es posible afirmar que hace parte del eje individual de la identidad profesional:

Uno incluso antes de tener el título ya se siente antropóloga, a pesar de que no haga cosas antropológicas, ¿no? (...) pero siento que ya soy capaz de pensar. [No veo las cosas] como una forma de verdad, como forma absoluta; si soy capaz de pensar o al menos de cambiar los estándares con los que pienso a las demás personas, incluso con los que me pienso a mí misma frente a las demás personas. Entonces, otra vez vuelvo sobre eso [de que] lo que me ha dado la antropología es de construcción, no capacidad de entender que las cosas no sean

de una forma única (...), sino que todo está sujeto a cambio y no solo a cambio, sino que somos diferentes; entonces ya vuelvo y reboto sobre esa idea. Y no es perspectivismo [la] teoría antropológica, sino capacidad de selección y de elección (N. Zapata, comunicación personal, 25 de noviembre, 2022).

Partiendo de que hasta el momento el estudiando finalizando su periodo formativo ha pasado la mayoría de su formación profesional dentro de las lógicas curriculares del departamento y que algunos han tenido la oportunidad de conocer otros espacios, especialmente a partir de la experiencia laboral, vemos como la identidad profesional que construimos como estudiantes de antropología es, en este momento, prematura y basada principalmente por lo que escuchamos de profesores y conocidos antropólogos más que por nuestra propia experiencia ejerciendo la profesión (Skorikov y Vondracek, 2011).

Las primeras experiencias laborales que tenemos dan entonces el primer paso para establecer un sentido de identidad profesional, influyendo principalmente en nuestras construcciones alrededor de la identidad colectiva como antropólogos a partir de la diferenciación con el otro y el descubrimiento de formas en las que se puede participar en el mundo laboral como antropólogo. Por otro lado, vemos como estas primeras experiencias contribuyen en menor medida en la construcción de una concepción propia de las personas como antropólogos, siendo una de las razones el concebirse ante todo como estudiantes todavía en formación. De igual forma, estas experiencias permiten explorar aspectos de la identidad profesional individual, dando ideas de sus límites éticos, capacidades para desenvolverse en un rol laboral o intereses profesionales, pero manteniéndose la idea de que estas tareas que se dan.

En conclusión, incursionar en prácticas, trabajos relacionados con la antropología o la arqueología o en actividades de investigación fuera de las lógicas del departamento y su plan de estudio (para el caso de la versión 5 del pñsum), le permite al estudiantado conocer su profesión y conocerse a si mismos como trabajadores. Si bien, las experiencias laborales pueden ser calificadas como buenas o malas dependiendo de la afinidad o conocimiento de las actividades a realizar, la experiencia les permite cuestionar paradigmas construidos en la universidad, al igual que los miedos y expectativas que tienen alrededor del mundo laboral, haciendo que se sientan más preparados para afrontar el mundo laboral como antropólogos en comparación con sus pares que no han tenido experiencias laborales relacionadas con la profesión.

4. La expectativa alrededor de las experiencias transitorias. Mi caso en prácticas laborales

La práctica como herramienta pedagógica, se propone inicialmente como un escenario en donde el estudiantado hace uso de sus conocimientos adquiridos durante su formación y los aplica en un contexto real (Andreozzi, 2011; Pérez, 2010); dicho esto, como lo propone Pérez (2010), el contexto actual amerita educar a personas que puedan adaptarse al cambio y la incertidumbres. En este sentido, las prácticas son un espacio idóneo para que las personas en formación afronten un escenario complejo donde puedan cuestionar y contrastar lo aprendido hasta el momento, y generar nuevos conocimientos. Aunque la concepción de prácticas profesionales puede variar dependiendo del espacio y profesión, es importante contar con ciertos elementos que permitan que las prácticas realmente se den como un periodo de aprendizaje relacionado con el ejercicio profesional. Teniendo esto en cuenta, se podría identificar una problemática con la forma en la que el estudiantado de antropología de la versión 5 puede acceder a las prácticas actualmente; ya que, careciendo de una justificación curricular y regulación por parte del departamento, los estudiantes emprenden solos la tarea de conseguir prácticas en donde sean recibidos, abriendo la posibilidad que durante el proceso se deje en segundo plano el aspecto formativo de las prácticas

Hasta el momento, para el estudiantado del departamento de Antropología de la UdeA de la versión 5 del plan de estudios, el vincularse a las prácticas es un proceso extracurricular e individual donde deben emprender de manera autónoma, y en cierta medida solitaria, el proceso de buscar y aplicar a diferentes ofertas. Como se comentó anteriormente, el hecho de que las prácticas profesionales no estén contempladas en el pénsum se encuentra conectado con que el departamento no cuenta con convenios con instituciones para que sus estudiantes realicen prácticas en éstas. Por esta razón, las prácticas que han llevado a cabo los estudiantes del pénsum 5 son ante todo prácticas laborales, es decir, aquellas en las que se establece un acuerdo entre el estudiante y la empresa de manera directa; en estas ha primado la estrategia de aplicación independiente, donde los estudiantes buscan ofertas en plataformas de empleo como Magneto y Computrabajo, redes sociales como Instagram y Facebook, o aplicando a las ofertas que el departamento difunde por correo electrónico institucional.

Las prácticas laborales pueden llegar a ser una experiencia transformativa al vivirlas intensamente con sus irregularidades, contradicciones y sorpresas (Pérez, 2010; p. 12); siendo un espacio en donde los estudiantes se expone a personas, lógicas y tareas que pueden disonar con la

idea de lo que se concibe es trabajar como profesional antropólogo, llegando a retar los lineamientos éticos del estudiantado, y, permitiendo desarrollar conocimientos y habilidades alrededor de las formas más adecuadas para desenvolverse en el mundo laboral. El hecho de que actualmente los estudiantes del plan de estudios de la versión 5 realicemos prácticas de manera independiente con poca regulación y acompañamiento por parte del departamento de antropología de la UdeA, hace que las experiencias de algunos estudiantes lleguen a ser insatisfactorias y que no se logren cumplir las expectativas que, como futuros antropólogos, le asignamos al espacio del mundo laboral asociado al ejercicio disciplinar.

Mi experiencia en prácticas me enseñó que, el estar en un espacio laboral donde no se realicen actividades relacionadas con la antropología o no haya una claridad sobre el quehacer disciplinar en estos campos de práctica al que accedemos los estudiantes, llega a ser una situación difícil y desmoralizadora. Durante las entrevistas que realicé para esta investigación detecté cómo las personas entrevistadas a veces expresaban su disconformidad con el tipo de trabajo o institución donde estaban realizando las prácticas. Varias de las personas entrevistadas indicaron que no veían correspondencia con las tareas asignadas en el periodo de prácticas y lo que estos concebían que hacía un antropólogo o el enfoque que le querían dar a su carrera profesional:

[Sobre su experiencia en prácticas]: Me aporta en cuanto he aprendido en conceptualizar proyectos, propuestas culturales, producción, hacer alianza y ejecución de proyectos (...) si he desarrollado competencias, pero eso no significa que haga totalmente match. (...) Si bien no guarda la mayor relación en contenidos [adquiridos en la carrera], creo que estoy adquiriendo herramientas para el ejercicio laboral” (N. Puerta, entrevista, 24 de 11 de 2022)

Bueno, me salieron estas prácticas en antropología organizacional, he aprendido muchísimo, pero también me he encontrado con cosas [que no me han gustado]. Por ejemplo, la pregunta que me hizo el profe William [encargado de la coordinación de prácticas en ese momento] de “¿te gustaría seguir trabajando en esta área?” No, la verdad no. Y también tiene que ver en que yo le quiero seguir apostando al área de antropología forense (...) (M. Gómez, comunicación personal, 25 de noviembre, 2022)

Algunos estudiantes escogemos prácticas con la mentalidad de que debemos conseguirlas porque nos podrán dar una ventaja a la hora de entrar al mundo laboral, dejando en segundo plano

si los lugares a los que aplicamos tienen que ver con nuestros intereses o lo que creemos que hace el antropólogo. Una de las razones por las que esto se llega a dar, es debido a la correspondencia entre las expectativas que se tienen de las prácticas y la forma en la que empresas y universidades publicitan la realización de prácticas laborales; haciendo uso de la idea de que el trabajo (remunerado) es un componente clave en la realización personal del individuo²¹. Estas expectativas chocan con una realidad diferente en donde, tal como lo dice Graeber (2013), el mundo laboral y las empresas son más torpes de lo que parecen, contando con un sinnúmero de trabajos y tareas sin sentido que llegan a ser desmoralizantes para la persona que las realiza.

Como lo indica Caviedes (2023), el término de “trabajos de mierda” propuesto por Graeber (2013), no puede aplicarse a la labor antropológica en el contexto colombiano debido a que los antropólogos que ejercen, identifican su trabajo como útil para las instituciones empleadoras; al igual que estos trabajos en su mayoría se dan por prestación de servicios o contrato obra/labor, por lo que no hacen parte de estas instituciones, o se mantienen en el tiempo, sino que son vinculaciones temporales que dependen de la necesidad de las instituciones.

No obstante, a partir de la experiencia propia y las entrevistas realizadas en campo identifiqué que el término “trabajos de mierda” puede ser aplicado a ciertos escenarios de prácticas. Es el caso de aquellas prácticas en las que terminamos realizando tareas que no se encuentran relacionadas con nuestra profesión o lo que concebimos de esta y donde no hay realmente una mentoría o acompañamiento por parte de las instituciones para poder realizar las tareas. Esto lleva a que los estudiantes en práctica queden a la deriva o, se espera, que desarrollen las actividades por su cuenta sin un seguimiento riguroso. En estos casos, nuestro papel aparenta estar ahí principalmente para cumplir con la normativa de que las instituciones deben contar con un número de practicantes por cantidad de trabajadores (Ley 1780 de 2016); careciendo de un fundamento claro del por qué se requiere el perfil, haciendo que la experiencia desentone con lo que las personas que se da alrededor de la experiencia laboral (especialmente en los sectores relevantes en el panorama socioeconómico) como un proceso gratificante y estimulante donde se puede llegar a aportar al desarrollo de la sociedad.

Aquí quiero resaltar nuevamente que no considero que esto sea el caso de todas las prácticas, ya que durante esta investigación se ha identificado cómo la experiencia laboral de todo

²¹ Un ejemplo de esto es la campaña de Unilever para promocionar la realización de prácticas laborales en esta empresa durante el primer semestre del 2024 (programa de prácticas ULIP 2024-1). Mencionándolo como una oportunidad para “vivir una experiencia laboral llena de impacto y propósito”

tipo antes de graduarse puede resultar beneficioso para el estudiantado de antropología de la UdeA. La problemática se muestra cuando el aspecto formativo del espacio de prácticas no es evidente y la línea entre prácticas laborales y trabajo se diluye, haciendo que el estudiantado termine en espacios que no corresponden con los planes a futuro que se están imaginando como profesionales o en prácticas que no tienen relación con la antropología (como lo fue mi caso).

4.1 Ampliando la perspectiva: prácticas en Recursos Humanos

Durante el primer semestre y mediados del segundo semestre del año 2023 llevé a cabo un periodo de campo extemporáneo en donde llevé a cabo prácticas laborales por un periodo de seis meses. Esta experiencia fue relevante para esta investigación porque, a través de la observación participante, puse en perspectiva lo encontrado en las entrevistas realizadas previamente. Asimismo, me permitió profundizar y reflexionar sobre las preguntas que realicé a les estudiantes (especialmente los ejes de identidad y futuro), lo que me permitió construir una respuesta propia.

Las prácticas laborales eran algo que personalmente añoraba y veía como necesario, ya que creía en la importancia que tenía para empezar a perfilarme laboralmente, conocer el mundo laboral y empezar a conseguir experiencia laboral como antropóloga. Mientras que el periodo de búsqueda de ofertas y aplicación estuvo lleno de ilusión, ansias e incertidumbre por la posibilidad de no ser aceptada en un proceso de prácticas; lo vivido en prácticas, por otro lado, fue algo que no se tenía para nada previsto; siendo en general un proceso que presentó retos en el campo emocional y la vivencia de lo cotidiano, más que desafíos relacionados con mis habilidades como antropóloga/trabajadora. Aquí presento un poco lo que viví y sentí durante esos seis meses de la mano de un informe de prácticas (2024) que elaboré para describir y reflexionar sobre mi proceso.

4.1.1 Contexto espacio de prácticas y metodología del ejercicio de observación participante:

Las prácticas fueron realizadas en una empresa de venta directa con más de dos décadas de trayectoria que vende ropa y productos del hogar a todo el país por catálogo. Cuenta con 6 diferentes marcas con las que se busca apelar a diferentes estilos, tendencias y modas. Los bajos costos de los productos, la amplia oferta y el modelo de distribución por medio de terceros que ganan comisión, lo hacen un modelo de negocio pensado para que personas de todos los estratos

socioeconómicos puedan hacer compra de sus artículos. La empresa cuenta con cuatro sedes, todas ubicadas a las afueras del Valle de Aburrá, distribuidas entre el sur y el oriente.

Debido a que la convocatoria planteaba la posibilidad de trabajar como investigadora social generando investigaciones alrededor de la cultura laboral de un área de la empresa, esta se veía como una oportunidad para realizar prácticas laborales realizando tareas relacionadas con la antropología. Estar en el papel de practicante, también se mostraba como oportunidad para realizar un ejercicio de profundización en campo, por lo que se realizó un ejercicio de observación participante durante el periodo de prácticas en donde se dio paso a la subjetividad y las emociones que iba sintiendo durante mi primera experiencia laboral bajo el perfil de antropóloga. Para hacer consigna de todos estos momentos, elaboré un diario de campo en Notion²² donde hacía un recuento de las cosas que pasaban en el día y a veces también dedicaba entradas para hablar de un tema en específico. El diario de campo en Notion también iba acompañado de una libreta en donde escribía reflexiones que tenía durante la jornada laboral o puntos clave de lo que pasó en el día. A continuación, se compartiré un poco de esta experiencia y la información recolectada a partir del ejercicio de observación participante influenciado por el ejercicio autoetnográfico.

4.1.2 Antecedentes:

A finales del año 2022 desarrollé el periodo de campo correspondiente a la investigación de tesis. En este llevé a cabo un periodo de prácticas profesionales de dos meses con la coordinación de prácticas del Departamento, acordado entre el coordinador de prácticas en ese entonces, mi asesora en ese momento y yo, para profundizar sobre la forma en la que se realizan actualmente las prácticas en el departamento para las personas de la versión 5 del plan de estudios, asistiendo a las entrevistas de seguimiento y organizando y analizando la información disponible sobre el histórico de las prácticas en el departamento de antropología de la UdeA.

Motivada por razones personales y la relación que tenían las prácticas laborales con mi investigación de tesis, me puse el objetivo de realizar prácticas laborales fuera del contexto académico, por lo que estuve buscando paralelamente a la investigación convocatorias de prácticas laborales por medio de plataformas de empleo como Magneto y Computrabajo. En estas, eran

²² Software para gestionar proyectos y tomar notas. Hay facilidad para acceder a este desde la web o como una APP para el celular.

publicados anuncios en los que diferentes empresas y entidades solicitaban practicantes antropólogos y/o estudiantes de ciencias sociales, y en la descripción de los objetivos de sus prácticas describían tareas, que personalmente identificaba eran posible realizar con la formación de antropólogo. Inicialmente, la búsqueda fue difícil porque en muchos casos mi postulación era descartada casi instantáneamente debido a los algoritmos de estas plataformas que descartan perfiles si no cuentan con las palabras claves designadas por las instituciones en las convocatorias.

Durante el periodo de búsqueda solo logré aplicar a dos convocatorias: el programa de prácticas del ICANH y la práctica en la empresa antioqueña donde finalmente me vinculé. En el ICANH no fui aceptada debido a que, si bien la convocatoria era para un práctica virtual, preferían que quien pasara a la convocatoria pudiera desplazarse a sus instalaciones en Bogotá. A lo largo de seis meses estuve revisando las plataformas mencionadas, así como las convocatorias del Departamento y las que circulaban en redes sociales; en el último mes intensifiqué la búsqueda y diariamente buscaba ofertas de prácticas en estas convocatorias y aplicaba a cualquiera que medianamente ajustara con mi perfil. Finalmente apliqué a una oferta publicada en la plataforma de Computrabajo dirigida a estudiantes de psicología y sociología, la cual buscaba estudiantes de estas áreas para realizar una investigación alrededor del ambiente organizacional y la vivencia de la cultura organizacional por parte de algunas áreas de la empresa. Para mí, esta descripción del cargo se ajustaba a lo que personalmente consideraba entre el campo de acción de un antropólogo, como la antropología empresarial y elementos desconocidos durante la carrera pero que en el momento consideraba relacionados con estas como la gestión de cambio, por lo que decidí aplicar.

4.1.3 Proceso de selección:

Luego de unas dos semanas de haber aplicado a la oferta, fui contactada por medio de WhatsApp por la empresa. Inicialmente me preguntaron si contaba con los requisitos para realizar las prácticas: estar inscrita en la plataforma del SENA, saber si la universidad era diligente en el proceso de autorización de las prácticas y si me encontraba en el Valle de Aburrá con posibilidad de realizar mi trabajo en sede. Luego, me presentaron la oferta brevemente listando los beneficios que tenía: sostenimiento, horario, día de descanso y día en casa. Unos días después, me solicitaron mi hoja de vida actualizada y informaron que en los próximos días me estarían realizando las pruebas psicosociales.

Semanas más tarde me indicaron que había aprobado esa fase del proceso por lo que me citaron a una reunión virtual por TEAMS, dónde junto a la otra candidata se nos presentó la empresa y se nos hizo preguntas personales (por ejemplo: ¿por qué estás interesada en la práctica?, ¿te ves en el puesto, la empresa? ¿con quién vives?). Una semana después se realizó una segunda entrevista presencial dónde las preguntas eran un poco más personales (ej.: ¿cómo te llevas con tu familia?, ¿cómo te describirías?, ¿qué planes tienes para tu futuro?). Finalmente, luego de haber pasado por la fase de entrevistas, me remitieron a un centro de salud ocupacional para realizar los exámenes médicos generales y me enviaron los documentos para adelantar el trámite necesario para oficializar las prácticas (ficha técnica de mi labor como practicante del área, contrato de aprendizaje e información bancaria de la cuenta de ahorros).

Algo que cabe anotar durante este proceso de selección, fue la ausencia de algún tipo de preguntas que estuvieran encaminadas a mis intereses/conocimientos como antropóloga o capacidades necesarias para desarrollar las actividades incluidas en la oferta publicada en Computrabajo. Las prácticas profesionales, si bien se proponen como una oportunidad de que les jóvenes empiecen a insertarse en el mundo laboral como profesionales, en este caso parecía que no contaban con un elemento importante para garantizar que el proceso fuera realmente beneficioso para el estudiante, no teniendo una claridad del para qué solicitaban a un estudiante de ciencias sociales y cómo se iban a ejecutar las tareas mencionadas en la oferta.

El periodo de búsqueda y aplicación a prácticas laborales fue un proceso más dispendioso de lo que se tenía pensado, debido a la variedad de plataformas en las que se encontraban las ofertas y la obligación de generar perfiles/hojas de vida y hasta videos de presentación en cada uno de estos. A su vez, los primeros filtros de selección de las convocatorias a cargo de algoritmos y tener que grabar videos cortos presentándose o respondiendo preguntas eran algo a lo que no estaba acostumbrada, al igual que era desgastante emocionalmente, antes de este periodo de prácticas no tenía mucho conocimiento de lo dispendioso que era aplicar a ofertas de trabajo.

4.1.4 Primeros días, ser la nueva:

Un martes de abril del 2023 empecé mi periodo de prácticas laborales, llegando un poco más temprano del inicio de la jornada laboral para tantear los tiempos de ruta y no llegar tarde. Al arribar a la empresa me di cuenta que las personas que me iban a dar la introducción a mi rol se encontraban de vacaciones, por lo que estos primeros días no hice mucho más que estar en el lugar

de trabajo y leer los instructivos que me habían dejado en una carpeta compartida. Con el paso del tiempo, y la llegada de estas de vacaciones, comprendí que me encontraba en un equipo de Recursos Humanos conformado por 8 personas, incluyéndome, que se encargaban de cumplir los requerimientos que tuviera el área administrativa de la empresa. Era un grupo con una organización horizontal y todos teníamos el mismo nivel de jerarquía, exceptuando a la líder que coordinaba el equipo. Las tareas que me fueron designadas estaban, más que todo, dirigidas apoyar tareas administrativas como las gestiones que hacen los empleados para acceder a los beneficios de la empresa y dar entrega de los regalos/premios que esta daba a los empleados por cumpleaños o premios y concretar lo que iba a ser mi “proyecto en prácticas”.

Durante el proceso de prácticas fue complejo el tema de mis tareas ya que no había claridad en cómo se iban a desarrollar las tareas *relacionadas con mi profesion* y tampoco había claridad para mi y los miembros del equipo en qué tareas les podría asistir como antropólogo.

Creo que las primeras experiencias laborales como antropólogos pueden llegar a ser incómodas. En un espacio donde tu principal identificador es la profesión que estás estudiando, el que los otros no sepan muy bien de qué trata tu profesión llega a presentar un reto para lograr que los otros te reconozcan como un colega que aporta desde su experticia profesional al campo laboral que comparten. En mi caso de prácticas el equipo de trabajo estaba en su mayoría conformado por psicólogos, técnicos y tecnólogos en Seguridad y Salud en el Trabajo e ingenieros. El grupo tenía una clara division etaria siendo una mitad mayor de cuarenta (40) años y otra mitad menos de Treinta (30), pero llevando todos más de 3 años trabajando para la empresa; entre ellos, la líder del equipo (mi jefa) contaba con el mayor tiempo de circulación a la empresa, unos once años (11)

Una de las cosas más difíciles de los primeros días fue tratar con las opiniones del otro con respecto a lo que un antropólogo hace. Sentir que un elemento integral de mi vida en los últimos años y consecuentemente, parte de mi actual identidad como individuo, era cuestionada y reducida a un concepto simple basado en lo que las otras personas alrededor mío escucharon en algún momento o acabaron de leer en Wikipedia, fue incómodo. Mi primer instinto fue el sentirme atacada y tomar la defensiva, buscando formas de “combatir” estos señalamientos a la antropología:

Terminando el almuerzo una compañera me dijo esto: ¿Y qué puede hacer un antropólogo en una empresa? ¿Qué actividades crees tú que deberías estar haciendo aquí? La verdad se

me hizo muy incómodo porque no tengo respuesta concreta para ello... todo lo que pueda decir son inventos míos (S. Echeverri, comunicación personal, 17 de abril, 2023).

Hoy fue mi primera reunión de grupo primario, que es la reunión semanal que tiene el equipo de trabajo. Lo que más me llamó la atención es que cuando me pidieron que me presentara y después me preguntaron qué era la antropología... un psicólogo presente hizo el comentario de “es el estudio de las tribus y así, ¿no?”, no supe qué responder y creo que esa fue la impresión con la que se quedaron las demás personas presentes de lo que era un antropólogo” (S. Echeverri, comunicación personal, 12 de abril, 2023).

La interpelación de los otros con respecto a mi papel en el área y lo que era la antropología continuó todo el proceso de práctica, pero con el tiempo se encontraron maneras para navegar la situación. Siendo estas: dar una definición básica y general de lo que yo creía que era la antropología y dejar que las definiciones de los otros sobre la antropología no me afectaran, a fin y al cabo yo tampoco sé muy bien qué es la antropología.

Al respecto, evidencié una diferencia entre la opinión de les estudiantes que entrevisté para esta investigación y mi propia experiencia en la práctica, si bien en las entrevistas había estudiantes que identifican lo abstracto de la antropología como una ventaja en los espacios laborales, mi caso fue diferente. Podría ser por mi incapacidad para explicar de manera asertiva y carismática, pero lo que yo experimentaba constantemente era que las personas con quien compartía mi espacio de trabajo (en su mayoría psicólogos) contaban con su propia definición de lo que hacía un antropólogo y lo que yo hacía era terminar ciñéndome a ellas.

Vázquez (2023) identifica que, en la actualidad, el antropólogo se desenvuelve en diferentes entornos laborales; desde comunidades marginales y remotas, hasta el seno de la globalización, sirviendo para diferentes intereses que pueden hacer cuestionar los lineamientos éticos del antropólogo. En mi caso, los dilemas éticos se presentaban con el hecho de estar en un espacio que difería bastante de los lugares en donde me había formado profesionalmente y había “ejercido” en cierta medida mi profesión (grupos de interés, voluntariados y semilleros de investigación). La falta de un conocimiento claro sobre lo que hace y puede aportar la disciplina antropológica a este campo laboral específico, tanto por parte de la empresa como de las personas que allí trabajaban se me hicieron difíciles de mediar, En mi periodo de prácticas no sentía que podía ni debía afrontar esta situación de la misma forma, por lo que más bien, busqué disociarme

de conversaciones que trataran temas de política o género, asentir cuando las personas expresaban opiniones con las que no estaba del todo de acuerdo y, cuando definitivamente identificaba que lo discutido durante una reunión o temas relacionados con las actividades laborales, no era algo con lo que estaba de acuerdo, buscaba darlo a entender de manera gentil. Independientemente de las rutas de acción que planeaba para discutir estos temas la mayoría del tiempo mantuve un papel de observadora, interviniendo poco, pero en constante reflexión alrededor de lo que se discutía y la forma en la que lo hacían:

¿Cómo nos ha ido en las reuniones con [las áreas de recursos humanos]? Bien. Ha sido indudablemente unos momentos donde si bien todavía se pierde mucho el tiempo, se ha dado la posibilidad de ver un poco qué piensan los profesionales [de recursos humanos] de la población que atienden, especialmente el uso de palabras para referirse a estas. Creo [en las reuniones con RH del área industrial y de servicios varios] que lo que más me ha hecho ruido es la forma en la que se refieren a la población; tratándolos de “ellos” y siempre tocando el tema financiero de estas personas, especialmente sacando a relucir las incongruencias [de los obreros] que trabajan en la empresa: sus problemas financieros vs. el hecho de que cuentan con carro o moto y salen mucho a pasear. No puedo esperar a tener la conversación la próxima semana con las [personas de recursos humanos] que tratan la población de la [sede del área creativa y ventas] ¿se referirán de otra forma a la población? ¿se contarán dentro de ella o hablarán de “ellos”? (S. Echeverri, comunicación personal, 12 de julio, 2023)

4.1.5 Mirar pa'l techo:

Siempre he creído que la pertinencia de estar en un espacio laboral está ligado a las actividades que haces en éste. Esto también lo expone en cierta medida Graeber (2013), cuando identifica que una de los elementos que identifican a un trabajo de mierda es la carencia de tareas para realizar durante la jornada laboral o tener tareas que no tengan ninguna importancia dentro de las dinámicas laborales de la empresa. Para mí, el tener o no tareas, le da un sentido al estar o no en el espacio.

El hecho de que el estar en este espacio se debiera a mi profesión como antropóloga y que no contaba con tareas significativas bajo el identificador de profesional, hacía dudar sobre mis

habilidades como antropóloga y la misma valía que tenía mi profesión en general. El proceso fue aún más tedioso debido a que la introducción de mis tareas fue lenta y tomó varios días, lo que significó que, en la gran parte del tiempo, no tenía absolutamente nada que hacer y las ansias de dejar una buena impresión me impedían hacer algo diferente que parecer que estaba ocupada:

¿Qué es trabajar? Llevo tres días haciendo nada... no sé si ayudo o sirvo, solo sé que tengo sueño y no me puedo dormir. (Echeverri, diario de campo, 12 de abril de 2023).

Hoy es un día complejo, tengo sueño, no hay nada para hacer... tengo mucho sueño. Una de las cosas que me he dado cuenta es que estoy haciendo uso de los consejos que mis amigos me decían, no tanto como consejos como sí, pero como anécdotas de lo que su etapa de prácticas o trabajo llegó a ser. Una de estas es lograr conciliar sueño, así sea por unos minutos en el baño... creo que más que otra cosa hacer esto para mi (y de seguro para otros) es un escape... no he estado del todo bien con el trabajo aquí, principalmente porque no he logrado hacer absolutamente nada encaminado a mi profesión, pero principalmente no he logrado sentir que estoy aportando a los procesos de la empresa... creo que eso también es lo más de interesante; el hecho de que, aunque las personas no le ponen presión directamente para realizar o aportar, una siente obligación consigo mismo, con la empresa y con las personas que con las que comparte... como de probarse. (S. Echeverri, comunicación personal, 11 de mayo, 2023).

Si bien, con el paso del tiempo se empezaron a establecer mis actividades dentro de las prácticas perfilándose un poco más alrededor de mis habilidades como profesional; haciendo encuestas, analizando y presentando datos de la información recolectada y manejando bases de datos, estas labores no ocupaban la mayoría de mi tiempo, por lo que en muchos casos me encontraba sin tareas o asistiendo reuniones sobre actividades en las que participaba mi jefa, pero que por otro lado, yo no tenía nada qué hacer.

Tal como propone Blumer (1982), es a partir de la interacción del entorno que vamos construyendo marcos de referencia que nos permiten generar sentidos. En mi caso, solo fue a partir de la interacción con actividades y personas fuera de la realidad laboral que estaba viviendo que me di cuenta de que mis labores en ese espacio no me determinaban a mi como profesional y que había una razón del por qué no le encontraba sentido al espacio en el que estaba.

No tener cosas para hacer durante la jornada laboral me llevó a desarrollar sentimientos de ansiedad y aversión hacia el trabajo que al principio no entendía la razón por la que lo sentía; especialmente porque a las personas (como amigos, conocidos y familiares) que les comentaba mi inconformidad con no hacer nada, usualmente me miraban raro... como si no tener absolutamente nada que hacer durante una jornada laboral era más bien algo positivo y que, por el hecho de que me estuvieran pagando por no hacer nada, no tenía razón de quejarme. Solo fue hasta que empecé a leer *Bullshit Jobs* de Graeber (2013), que a partir de los relatos que menciona y el análisis que genera alrededor de estos, me di cuenta de que mi experiencia no era única, que varias personas sienten lo mismo en esos escenarios. Si bien, este no necesariamente es el caso del antropólogo que ejerce su profesión como indica Caviedes (2023), ya que les antropólogos según el autor identifican que su trabajo si es de utilidad para las instituciones empleadoras, el darme cuenta de que otras personas han llegado a pasar por lo mismo fue de mucha utilidad para sobrellevar las lógicas laborales.

4.1.6 Mi jefa:

Las figuras de autoridad en un espacio laboral son complejas ya que pueden llegar a condicionar por completo la experiencia en el espacio laboral. En mi caso, considero que mi relación con ella era la que principalmente condicionaba la forma en la que era interpelada mi identidad profesional durante el trabajo.

Tal como lo presentan Skorikov y Vondracek (2011), durante el periodo de transición de la etapa formativa a la laboral, contar con un empleo adecuado al perfil profesional, refuerza el sentido de la identidad profesional; mientras que el no contar con un empleo adecuado para el perfil, como en mi caso, hace que la persona le dé más importancia a la identidad relacional, “reemplazando la identidad ocupacional como fuente primaria de significado y bienestar emocional” (p. 690). Debido a que mis prácticas no contaban con tareas o actividades concretas relacionadas con mi profesión, mi sentimiento de valía en el espacio estaba directamente ligada a las opiniones que mi jefa tuviera sobre mí. Aunque el día a día me estuviera volviendo un poco loca, aún tenía ilusión por recibir una oferta laboral, ser alagada por mi jefa, sentir que aportaba, sentirme que pertenecía a ese lugar.

Mi relación con mi jefa siempre fue cordial y respetuosa, donde ella siempre mostró una actitud compasiva y con gusto para enseñarme sobre el mundo laboral en recursos humanos. Dicho esto, el ser dependiente de ella para ejecutar todas mis actividades laborales y el que ella contara

con un método de trabajo que yo consideraba como lento, controlador y disperso, dándole importancia total en la jornada al tema que más le interesaba ese día y cambiando de opinión con respecto a cómo proceder en un proyecto varias veces, hizo que mi relación con ella, para mí, fuera complicada; donde le agradecía y valoraba toda la buena actitud que tenía para guiarme en el proceso pero estresante en la medida que consideraba que su forma de trabajo era insostenible para mí y mi proceso de prácticas.

A partir de mi experiencia con mi jefa me di cuenta de que la involucración emocional en el trabajo generaba sentimientos contradictorios hacia mi papel en el espacio. Emocionalmente sentía el agotamiento, pero a la vez tenía la ilusión de cumplir con mis expectativas de realizar trabajo significativo y sentirme validada por mi jefa. Quería sentir que en ese lugar encajaba o era indispensable, me encontraba en una constante batalla con mi ego y salud mental:

(...) hablando del ego, creo que uno de los momentos más claros fue hoy en el cumpleaños de mi amigo de la U. Una pregunta que siempre me hacen es “¿crees que de pronto te dejen/den una oferta?” Yo en ese momento respondí que no lo creía, pero igualmente me alegraría que me la hicieran. Mas tarde, estaba hablando con una de las personas presentes sobre las prácticas y cómo me siento enferma todos los días, las migrañas, insomnio y los momentos en los que básicamente me siento loca; se ríe y dice “ah, no hija ¿y aun así quiere que hagan una oferta? (S. Echeverri, comunicación personal, 25 de agosto, 2023). Hay días en los que el trabajo no sale de mi cabeza... especialmente lo que digo sobre este a otras personas. Me siento mal porque si bien lo único que hago a veces es quejarme y quejarme, la realidad es mucho más amable... todas aquí son muy lindas conmigo, me ven como alguien interesante, me tratan con humanidad y respeto, me siento hipócrita a veces cuando reflexiono sobre esto. (S. Echeverri, comunicación personal, 18 de julio, 2023)

En los relatos presentes en el texto de Graeber (2013) también se evidenciaba cómo estar en un trabajo que se consideraba no útil, podía generar problemas emocionales llegando a optar por renunciar, aunque se tuviera una buena remuneración. En mi caso, la incapacidad para sobrellevar estas barreras emocionales llegó a generarme problemas de salud con migrañas diarias y en ocasiones insomnio. Al darme cuenta de que las emociones generadas en el espacio estaban generándome un malestar profundo, busqué tomar decisiones conscientes para salvaguardarme

emocionalmente, entre ellas atribuir mis rabias y preocupaciones a mi ego, cosa que me permitía por lo menos un poco, dejar fluir las emociones y navegar momentos estresantes. Dicho esto, el agotamiento en la recta final de prácticas ya era mucho, por lo que también se adoptó una actitud evitativa a las situaciones laborales (EJ: no preguntar mucho, remitirme a decir que “todo estaba bien” y no involucrarme en cualquier cosa con mi jefa a menos de que explícitamente fuera solicitado).

(...) reconozco que durante todo este proceso he tomado más bien una “posición pasiva” de manera consciente... no soporto mucho las dinámicas de trabajo y me da miedo que, adentrarme más signifique que no pueda soportarlo emocionalmente y entre en crisis. Si bien mi jefa me ha reprochado en cierta medida toda acta actitud, yo personalmente, no calificaría esto de algo negativo; me da cierta paz mental y control sobre las emociones. Tal vez pude desaprovechar oportunidades de aprender más del espacio... pero... ¿si vale la pena apostar mi bienestar emocional por “aprovechar al máximo el espacio”? (S. Echeverri, comunicación personal, 22 de septiembre, 2023).

4.1.7 Sobre con quien me relaciono:

Si pudiera señalar un “mecanismo” o forma para contrarrestar o combatir las emociones adversas que se dan a partir de estar en un trabajo no gratificante sería cultivar relaciones con personas del trabajo que te permitan así sea por un momento “ser tu misma”. Creo que ese sentimiento de pertenecer a un grupo o que te identifiques con otras personas le da sentido al estar en un espacio que la mayor parte del tiempo te hace sentir que no tienes agencia. En mi caso, esto fue la razón por la que, la finalización del proceso de prácticas llegó a ser agrídulce.

Algo que aprecio inmensamente de mi periodo en prácticas es la bondad de las personas que llegué a conocer en el proceso. Con quienes entablé relaciones bonitas que me sostuvieron durante momentos duros y me mostraron que un aspecto primordial para navegar estos espacios es contar con personas para chismosear, desahogarse y hablar cháchara. Estas relaciones me ayudaron a navegar el espacio, ya que a través de ellas comprendía un poco mejor las dinámicas laborales del área y el contexto específico de las personas con quien trabajaba:

Creo que las personas que me han rodeado en este proceso han sido supremamente importantes para construir criterio alrededor de la situación en la que me encuentro; ha sido

gracias a ellas que he comprendido cómo funcionan las cosas aquí, cómo son los dueños de la empresa, cómo tratar con cada tipo de persona y que mis opiniones de [mi jefa] no son únicas. En general me han ayudado a no sentirme tan perdida y adaptarme al proceso regular del área (S. Echeverri, comunicación personal, 3 de mayo, 2023).

A modo de conclusión me parece pertinente recalcar que el ejercicio de observación participante durante el periodo de prácticas fue profundamente significativo para el desarrollo de la investigación, ya que solo fue después de esta experiencia que fue posible analizar las situaciones que las y los estudiantes entrevistados compartieron durante las entrevistas por lo que decían en sus testimonios y no por las expectativas que yo tenía del espacio de prácticas. Dicho esto, luego de finalizar el periodo de prácticas, el análisis también se vio sesgado por la experiencia propia de realizar prácticas. Fue solo después del paso del tiempo que fue posible desapegarse de la situación vivida para dar paso al ejercicio analítico.

5. Futuros inciertos y acciones para lograr futuros deseados

Las ideas sobre el futuro laboral que les estudiantes del Departamento construimos, están fuertemente ligadas a lo que nuestras redes de amigos y conocidos comentan sobre el panorama del mundo laboral y el costo de vida; los discursos masivos sobre el estado del mundo en general y el mundo laboral; al igual que la vivencia del cambio climático, los conflictos globales y regionales. Si bien, motivados por la gratificación diferida (Sennett y Galmarini, 2006), realizamos actividades, como las prácticas laborales, para apaciguar el sentimiento de angustia sobre el futuro. El sentimiento de angustia no logra desaparecer del todo, ya que estos sentimientos median las acciones que realizamos, a lo que se suman las lógicas actuales del sistema económico de la sociedad en la que vivimos, mantenidas por un estado permanente de crisis e inestabilidad. Adicionalmente, nos encontramos en un periodo de crisis ambiental en donde empezamos a preocuparnos por el impacto de la humanidad sobre la tierra y el futuro de la tierra a partir de este impacto (Fragio, 2023).

Bajo estas lógicas que influyen el mercado laboral de maneras específicas²³, el futuro del estudiantado con respecto a sus trayectorias laborales no deja de ser incierto. Ya que, por más que se tomen acciones con miras a la construcción de un futuro mejor, esto no asegura nada. Esta incertidumbre influye fuertemente en la forma que les estudiantes nos proyectamos en el futuro, evitando pensar mucho en este o elaborando expectativas a futuro simples.

Las incertidumbres con respecto al mundo laboral y el futuro que tendrán como profesionales y *adultos* pueden llegar a consumir la mente del estudiantado, por lo que algunos toman acciones que les permiten apaciguar estos sentimientos. Reconocer que no están solos y que hay formas de sentar bases para empezar a construir el futuro que desean. Entre estas acciones, la más usual fue el compartir y el poner en común sus experiencias con colegas y amigos antropólogos. Esta y otras estrategias son utilizadas por nosotres, les estudiantes, para buscar comprender y afrontar lo sombrío que se percibe un futuro donde se busca lograr objetivos propios de la adultez como la independencia económica, en un mundo laboral precario y de difícil acceso,

²³ Como el *desempleo estructural* (un permanente volumen de trabajadores desempleados independientemente del panorama económico, truncando el aumento salarial de las personas empleadas ya que el mercado cuenta con una reserva de potenciales trabajadores que ansían ser contratados) y la *hipertecnocratización de la racionalidad instrumental* (el capital adopta una racionalidad instrumental para buscar soluciones eficientes por encima de toda consideración ideológica o moral y así lograr su objetivo principal de acumular capital a toda costa) expuestos por Maraño (2014).

dentro de un periodo histórico cambiante y con tintes apocalípticos; con la expectativa que estas acciones les permitan transformar la realidad para vivir futuros más amables con los que puedan sobrellevar problemáticas como la precarización de la vida.

5.1 El futuro que nos imaginamos

El futuro, es un elemento que se vuelve relevante a la hora de hablar del mundo laboral de los jóvenes, especialmente en el contexto socioeconómico actual marcado por los cambios acelerados en los ecosistemas, la tecnología y los efectos de la globalización en las formas de producción y empleo (Chacaltana et al., 2018; Margulis, 2001). El futuro, es a su vez, parte importante de la concepción de la juventud como un periodo de moratoria social, ya que esta se construye a partir de la premisa de que el periodo de juventud se da para dar paso a la vida adulta y poder asumir los roles propios de la vida adulta como independizarse del núcleo familiar (Margulis, 2001).

La actualidad socioeconómica ha dificultado el tránsito de la juventud a la adultez, agravando las problemáticas que tiene la juventud, tanto colombiana como global, para insertarse en el mundo laboral; como el poder desarrollar habilidades para el crecimiento profesional (Chacaltana et al., 2018) y una escasez de trabajos de cualificación media (Aguilar del Castillo, 2009). Como identifica Margulis (2001), el futuro se presenta como problemático para los jóvenes principalmente debido al afrontarse a un presente precario y sin caminos para superar las dificultades establecidas

Appadurai (2016), argumenta que la forma en la que las personas construyen sus ideales de futuro tiene mucho que decir sobre la realidad social que viven. Este, propone que el futuro se puede analizar desde una perspectiva antropológica a partir de tres componentes clave que interceden en diferente medida en la construcción de futuros: la anticipación, la imaginación y la aspiración.

La anticipación es la capacidad que más intercede en la construcción de los futuros laborales de los estudiantes del Departamento. A partir del contexto en el que vivimos realizamos un balance entre la ética de la probabilidad y la ética de la posibilidad (Appadurai, 2016), generando una construcción de futuro que tenga en cuenta tanto los riesgos o dificultades a futuro, como las posibilidades de cumplir los objetivos/lo que se desea. Para los estudiantes de antropología

entrevistados, la idea del futuro es algo que genera miedos e incertidumbres, en parte debido a las dificultades que identificamos para insertarnos en el mundo laboral, contar con los medios para materializar objetivos (como continuar en educación superior) y lo incierto que se ve el panorama general; por lo que preferimos no hablar mucho sobre nuestras expectativas del futuro o evitamos imaginar futuros a largo plazo:

La verdad, más por como concepción propia no me miro a largo plazo. Básicamente sería graduarme; trabajar 6 meses, un año: y ya después hago maestría... hasta ahí tengo claro (...). Porque si yo me pongo a decir no, de aquí en 20 años voy a lograr esto y pasan 20 años y no pasa: depresión, ansiedad... porque todo puede cambiar (M. Molina, comunicación personal, 25 de enero, 2023).

[A mí me gustaría] seguir estudiando, pero para estudiar necesitaría recursos (...). Es que yo no soy muy futurista (...) si tú me hubieras preguntado esto cuando no trabajaba creo que la respuesta hubiera sido totalmente distinta. Entonces cómo se vayan dando las cosas (M. Díaz, comunicación personal, 17 de noviembre, 2022).

A su vez, a partir de la imaginación pensamos nuevos futuros que se construyen a partir de nuestro bagaje y memoria, los cuales no se conciben como fantasías, sino como proyecciones posibles con base a la realidad en la que vivimos; la imaginación nos permite proyectarnos en el futuro y a partir de esto, tomar acción hacia la posible materialización de mejores realidades. En el caso de los estudiantes del Departamento, nuestra imaginación sobre el futuro es limitada y marcada por la duda:

Incluso (...) para lo que siento que me preparo todo el tiempo es para un espacio laboral que no me va a hacer del todo feliz, pero me preparo para ser capaz para vincular ese espacio laboral con una forma de vida que me va a hacer tranquila (...) es lo que hay, hay que tomarlo. (N. Zapata, comunicación personal, 25 de noviembre, 2022).

No sé si haya tomado las decisiones correctas, pero por lo menos creo que he tomado las decisiones correctas para garantizar algo un poquito más sólido a lo que han salido mis compañeros, [que se graduaron] sin mayor formación, solo la académica. [Considero útil el] haber formado alianzas o contactos, adjuntar un poquito el capital social (...) tener una

base más sólida (...). [El futuro] yo sí lo veo con un poquito más de optimismo que algunos de mis compañeros (...); si he visto que ellos están un poquito más angustiados que yo en esta situación. (N. Puerta, comunicación personal, 24 de noviembre, 2022).

Finalmente, en nuestras concepciones de futuro sobre el mundo laboral, nuestra aspiración está fuertemente mediada por la percepción que tenemos del contexto socioeconómico en el que nos encontramos, identificándolo inestable y precario; por la historia que conocemos de la profesionalización de la antropología en Colombia; y las dificultades que se identifica atraviesa la juventud para insertarse al mundo laboral de una manera digna.

A partir de estas situaciones adversas que nos encasillan en las posibilidades un futuro laboral sin sentido, incierto y precario, empezamos a buscar estrategias a partir de estas realidades que den forma a objetivos posibles y caminos prácticos para lograr un futuro mejor. Esto lo podemos identificar en los esquemáticos planes de acción de construyen les estudiantes para poder en un futuro llegar a su imagen de una buena vida. Estos, debido a la anticipación que tienen en su construcción de futuros, no son muy concisos y contemplan la posibilidad de que no se cumpla lo querido, contando con planes B para cumplir provisoriamente con los mínimos de una buena vida:

[Luego de graduarme me pondré a] arreglar la hoja de vida en todas las plataformas, poner que ya soy antropólogo y conseguir un trabajo; mover contactos. Quiero ver cómo me siento; me arrepentiría mucho si terminaría la carrera y no me desempeño en un trabajo relacionado con esto, con lo que me gusta. (...).

[Me gustaría] Estar con un trabajo estable que no me desagrade tanto. No voy a decir que voy a estar super amañado porque eso es muy difícil (...) y [que tenga un] buen salario. Salir del país y hacer antropología; hacer una especialización o maestría. Conseguir un trabajo de investigación en mi tema investigativo, ese es mi ideal (C. Cordoba, comunicación personal, 30 de noviembre, 2022).

Yo si quisiera tener un trabajo como antropóloga [en algo que me gusta]. De verdad me encantaría trabajar en la secretaría de salud o en áreas que tengan que ver con lo que me gusta que es salud y género. También estoy apostado en una maestría [en áreas que me

gustan]. Yo antes tenía mucha preocupación porque claro, uno cae en cuenta que se supone que uno tiene que vivir de lo que estudia...

Pero también tengo mi propio negocio (...) que eso me da algo de seguridad. Puedo hacer lo que amo y disfruto, que es la antropología, pero al mismo tiempo tengo algo estable que me va a seguir funcionando y sigue ahí; y en caso de que el mundo laboral me azote de la manera más vil y cruel, tengo un plan ahí que me está sosteniendo por completo. Si bien el mundo laboral puede ser bonito y hermoso, como conozco gente; también puede ser muy complejo, porque también conozco gente [que vive esas realidades] por más tesos que sean y por más experiencia que tengan. (A. Zapata, entrevista, 14 de diciembre, 2022).

En el caso de Ana, también identificamos el contar con un emprendimiento/su propio negocio, aunque se esté realizando una carrera profesional. Satizabal-Reyes et al. (2023) encuentran en su investigación sobre expectativas sobre el trabajo en jóvenes universitarios de una universidad en Cali, que varios de estos también incluyen en sus expectativas de trabajo la creación de un emprendimiento. Sobre esto, argumentan que el florecimiento de los emprendimientos es también una respuesta a la percepción y vivencia de un mercado laboral que se muestra con pocas oportunidades, precario y desregularizado (p. 8).

En general, los futuros que construimos alrededor de ser profesionales de antropología se encuentran influidos por los contextos en donde nos encontramos, las experiencias de los otros y nuestras propias experiencias con el mundo laboral hasta el momento. Estas, cuentan con cierto aire de negatividad y preparación por lo incierto; construyendo planes de acción que se acerquen a nuestros propios ideales de una buena vida que incorporan a su vez la anticipación a futuros no tan amables. Esto lo identificamos en las acciones que independientemente toma el estudiantado para buscar sentar bases que nos permitan materializar estos futuros, al igual que la poca proyección que se tiene sobre el futuro, divisándolo solo a corto plazo, sin mucha claridad y con algo de miedo.

5.2 Estrategias para sobrellevar un mundo incierto

Las estrategias que despliegan los estudiantes están basadas en lo que los discursos masivos dicen que un joven debe hacer (acumular experiencia, aprender habilidades que lo hagan deseable para el mercado, etc.), al igual que están basadas en la intuición y en la experiencia a partir de la

experiencia situada (Pérez, 2010), por lo que son utilizadas en diferentes momentos de la transición a la vida laboral y no todos los estudiantes emplean las mismas estrategias.

En este último apartado me gustaría presentar las estrategias que han hecho uso las y los estudiantes del Departamento para prepararse, adquirir ventaja o solo sobrellevar la incertidumbre que significa pensar en el futuro laboral, las cuales fueron identificadas durante el periodo de campo en diferentes situaciones como la realización de entrevistas, grabación del material videográfico, las actividades de socialización de la encuesta piloto del grupo de interés de profesionalización de la ACANT y la participación en una sesión del curso antropología aplicada impartido en el semestre 2023-1 a cargo de la profesora Verónica Espinal.

- 1. Abrirse caminos no preestablecidos:** conocer un poco de lo que otras carreras, además de la antropología tienen para ofrecer es una estrategia que se puede realizar a partir de las oportunidades que tiene la universidad para participar en diferentes espacios que permitan adentrarse un poco y aprender técnicas, herramientas y perspectivas que utilizan otras carreras en su ejercicio profesional. Abrirse a otros espacios fuera de lo predeterminado en la carrera, como cursar materias de otras carreras en el semestre, es una estrategia que también permite abrir la perspectiva que se tiene el mundo laboral, encontrar nuevos nichos y hacer redes con personas de otras profesiones.
- 2. Buscarle el ladito antropológico a los intereses personales:** los intereses personales tienen el potencial de volverse temáticas de investigación o formas de aplicar la antropología más allá de la investigación etnográfica e informes escritos. La antropología es lo suficiente vasta permitiéndole a las personas tomar diversos elementos con los que siente afinidad y a partir de ello, encontrar o hasta construir su propio nicho laboral.
- 3. Aprender a usar Excel:** hay un valor real en la adquisición de habilidades atractivas para el mercado, siendo Excel una de las más claras. Aunque no esté contemplado en el pénsum de la carrera (como lo es el caso de la versión 5 del plan de estudios en la UdeA, donde para muchos la materia fue una introducción básica a Excel), resulta sumamente valioso para el joven antropólogo aprender diferentes formas de recolectar, analizar y presentar datos; es por ello por lo que adquirir habilidades en herramientas como: Power.Bi, Atlas.ti, R, Stata, etc.; o aprender un poco de metodologías ágiles, se convierte en una estrategia útil para resaltar o al menos poder aplicar a las convocatorias de trabajo.

4. **Desarrollar parla:** saber cómo decir las cosas de una forma concisa y convincente es un elemento importante para una carrera como la antropología en Colombia, la cual ha tenido una tradición de formar oradores (López, 2024; Vargas Riaño, 2024). Si bien actualmente, la tendencia en Colombia es a formar antropólogos investigadores. El carisma y la oratoria siguen siendo herramientas útiles para el desenvolvimiento laboral en una profesión donde las otras personas no saben muy bien qué es lo que hace. De la mano de una buena parla, se hace más fácil sobrellevar situaciones incómodas. A su vez, tener capacidad de convencimiento, hablar bonito, a veces abre puertas.
5. **Aprender de todo un poquito o aprender sobre la marcha:** el mercado laboral es incierto, por lo que las ofertas laborales disponibles podrán buscar perfiles diversos en los que el antropólogo no encaje exactamente con lo solicitado. No hay problema, lo vasto de la disciplina antropológica hace posible que el antropólogo haga uso de sus conocimientos previos para afrontar lo que no conoce. En caso de que este no sea el caso, aprender sobre la marcha también es una opción
6. **Hacer catarsis laboral con colegas y seres queridos:** que más provechoso que poder desahogarse de vez en cuando de todas las injusticias y frustraciones que se viven en torno al trabajo. Si bien la familia y les amigos ayudan en esto, el hacerlo con amigos o colegas antropólogos que entiendan mejor la situación puede ser aún más provechoso y catártico. A su vez, la conversa con colegas hace posible el conocer estrategias que les fueron útiles en algún momento de su trayectoria, solucionar dudas sobre el mundo laboral, estar al tanto de las convocatorias laborales vigentes, tener información sobre dinámicas laborales en empresas o instituciones y aprender de los errores y experiencias del otro.
7. **Un contacto es una luz brillando en la oscuridad del desempleo:** probablemente una de las estrategias más poderosas. Las redes de colegaje y los contactos son supremamente importantes a la hora de encontrar empleo. El establecer relaciones con profesores, compañeros de carrera o antropólogos de otros espacios podrá rendir frutos a la hora de buscar un trabajo. Como lo presentan Durán y Zambrano (2015): “La principal estrategia para ingresar y pervivir en el mercado laboral actual deriva del cultivo de redes sociales, laborales y académicas, personales y familiares” (p. 27).

El capital social que les profesionales acumulan durante su vida académica y profesional, hace posible que las personas se tengan en cuenta cuando sus contactos tienen la responsabilidad de escoger o recomendar una persona para una plaza laboral (Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022)

Que les estudiantes nos pongamos en la tarea de desplegar estrategias para prepararnos al mundo laboral da cuenta que sentimos que la preparación base que recibimos no nos prepara para poder insertarnos y afrontar el mundo laboral de la mejor manera. Recurrimos entonces a desarrollar estrategias que creemos serán útiles ya que van acorde a lo que otras carreras hacen (como realizar prácticas laborales y abrirse a otros espacios fuera de lo preestablecido en el Departamento) o porque han sido recomendadas por colegas. Si bien, el identificar que el periodo de prácticas y otras estrategias para insertarse en el mundo laboral como profesionales pueden llegar a ser útiles, aplicar estas no dan certeza de que lograremos nuestros objetivos como jóvenes profesionales que buscan luego de su graduación empezar a construir una carrera profesional en antropología que les permita mantenerse económicamente y esté acorde a sus ideales de una buena vida.

6. Conclusiones

Para la juventud, el paso de la vida formativa al mundo laboral es algo que genera incertidumbres y miedos. Actualmente, la concepción de la juventud como un periodo de moratoria social, en donde la persona se prepara para adoptar los roles propios de la vida adulta, incorporándose de manera estable en el mercado laboral y adquiriendo independencia económica del núcleo familiar (Margulis, 2001), no logran materializarse debido a la incompatibilidad que tienen con un sistema mediado por la inestabilidad y la precarización de las personas que conforman su fuerza de trabajo. Si bien los gobiernos nacionales han implementado políticas para la formación para el empleo y la inserción juvenil a las fuerzas de trabajo desde los años 90's, estas no han logrado cumplir con los objetivos deseados como acortar las brechas socioeconómicas y bajar la tasa de desempleo juvenil (Ó. A. Blanco, 2007), encontrándonos actualmente en un periodo donde la tasa de desempleo juvenil continúa aumentando (DANE, 2022, 2024) y los jóvenes empleados se encuentran ganando menos de lo que lo hacían los jóvenes de hace una década (López, 2024; Vargas, 2024).

Las dificultades que tiene la juventud colombiana para insertarse en el mundo laboral están directamente relacionadas con la actualidad laboral del país. Un ejemplo de esto es la apertura del mercado nacional al escenario internacional en los años 90's, se adoptaron cambios jurídicos que introdujeron la flexibilización de la figura contractual del trabajador a favor de las dinámicas económicas neoliberales, como el contrato por prestación de servicios, las cuales rápidamente se popularizaron dentro del mercado laboral del país (Jaramillo, 2010).

En el caso específico del joven antropólogo, nuestras dificultades para insertarnos al mundo laboral están relacionadas a nuestra condición de joven y la profesión que elegimos estudiar. Es poco lo que sabemos del mundo laboral del antropólogo en el contexto colombiano, en parte debido al desinterés que ha tenido el gremio por comprender las realidades laborales que vivimos. Las problemáticas laborales que se han acrecentado en los últimos años, ha llevado a que algunos antropólogos se interesen por la problemática y se den a la tarea de investigar la realidad laboral (AntropoLab, 2021; Castiblanco et al., 2022; Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022; Zambrano y Durán, 2020). A partir de esto, comprendemos que la trayectoria de la antropología en Colombia como profesión ha estado influenciada por los contextos sociopolíticos y las agendas gubernamentales a lo largo de los años y que las trayectorias laborales

han estado mediadas por la inestabilidad (situación que se ha agravado con el paso de los años) (Zambrano y Durán, 2020); que hay personas que sienten que luego de su formación de pregrado no se encuentran preparadas para las realidades laborales (Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT, 2022) y, más recientemente, se identifica las dificultades para insertarse como recién egresado al mundo laboral debido a la falta de experiencia laboral y el contar con un perfil que para muchos empleadores es desconocido (AntropoLab, 2021; Castiblanco et al., 2022).

Para les estudiantes de antropología de la UdeA entrevistados, la transición al mundo laboral como profesionales, se ve marcada por la incertidumbre a raíz de una proyección en futuros que se ven inciertos y hostiles, por lo que varios se dan en la tarea de desarrollar estrategias y vías de acción que logren afrontarlo. Haciendo uso de las habilidades para comprender y discernir la realidad en la que se vive, les estudiantes generan planes de acción para poder sobrellevar las dificultades que en un futuro se presentarán. Un ejemplo de esto es la elección de realizar prácticas laborales, aunque no sea requisito para graduarse. Identificamos las prácticas como una forma de prepararse para el mundo laboral y tomar ventaja ya que pocas personas del Departamento están haciendo lo mismo, mientras personas de otras carreras y programas de antropología si lo están haciendo²⁴.

Para algunos estudiantes entrevistados, su participación en nuevas experiencias fuera de la academia, como las prácticas y las experiencias laborales antes del grado, marcan el proceso de tránsito a la vida laboral e influyen en desarrollo de la identidad profesional. Estas experiencias enriquecen la concepción de los estudiantes de lo que es y no es la antropología a partir de la ejecución de un rol como antropólogo y el compartir con diferentes profesionales, algunos sin conocimiento de lo que es la antropología.

Algunos emprendemos nuestras primeras experiencias laborales lejos de lo familiar de la academia participando en diferentes espacios que pueden ser provechosos, desalentadores, retadores e ilógicos de manera simultánea. Durante estas primeras experiencias se identifica un desarrollo significativo en la identidad profesional compartida (Bolívar et al., 2005; Vallejo, 2018), en donde empezamos a construir lo que es ser antropólogo a partir de lo que identificamos de nuestra propia experiencia como experiencias compartidas, normas de la profesión y memoria colectiva. En el caso de los estudiantes entrevistados se identificó que el ser incomprendidos en el

²⁴ Actualmente, los programas de antropología de la Universidad Nacional, Universidad del Rosario, Universidad de los Andes, Universidad Externado y el ICESI contemplan las prácticas y pasantías dentro de su plan de estudios.

mundo laboral y el tener el potencial de desarrollar varias tareas/ocupar varios espacios, era un elemento compartido de los antropólogos colombianos. Estas primeras experiencias contribuyen en menor medida en la construcción de una concepción propia de los estudiantes como antropólogos, siendo una de las razones el concebirse ante todo como estudiantes todavía en formación. De igual forma, se evidencia que estas experiencias permiten explorar aspectos de la identidad profesional individual, dando ideas de sus límites éticos, capacidades para desenvolverse en un rol laboral o intereses profesionales, pero manteniéndose la idea de que estas tareas que se dan.

Si bien, durante estas primeras experiencias no se evidencia un desarrollo significativo de lo que sería la identidad profesional individual (Bolívar et al., 2005; Vallejo, 2018), Skorikov y Vondracek (2011) identifican que esta irá tomando forma con el paso del tiempo y el experimentar otros entornos laborales, donde la experiencia propia empieza ganar protagonismo en la construcción identitaria sobre la experiencia de profesores o colegas. Es a partir de las experiencias laborales, nuestras experiencias durante la universidad y nuestro proceso bibliográfico que vamos construyendo nuestra identidad como antropólogos identificándonos tanto como un grupo que se enfrenta problemáticas similares; al igual que como un individuo profesional que se posiciona en el ejercicio profesional de manera diferente a otros colegas antropólogos.

Creo que el elemento más valioso que deja esta investigación es la muestra que a muchos nos afecta vivir en una realidad que se presenta hostil en gran parte de sus dimensiones. Uno de los factores que hacen que los estudiantes vean el futuro como algo complejo, como presenta Margulis (2001), tienen que ver con que no se identifican salidas claras a las problemáticas que se ven en el presente, al igual que las pautas de generaciones pasadas parecen no aplicar en la actualidad.

Como jóvenes antropólogos no nos sentimos del todo formados para afrontar el mundo laboral y los retos que se imponen para lograr una vinculación contractual, por lo que nos vemos en la necesidad de desarrollar estrategias y planes de acción que al menos nos den el consuelo de que estamos tomando acciones para lograr adaptarnos a lo impredecible del sistema y subsistir en el mundo de manera digna. Estas acciones, sin embargo, no logran mitigar las incertidumbres por completo, por lo que nuestra proyección de nuestros futuros laborales es poco ambiciosa, no muy clara, contando con diferentes proyecciones posibles y siempre teniendo en cuenta que todo puede salir para mal.

Como identifica Appadurai (2016), “el futuro se presenta a menudo como un lujo, una pesadilla, una duda o una posibilidad en disminución” (p. 254) para la gente común, como lo somos nosotres. Las incertidumbres con respecto al mundo laboral y el futuro que tendrán como profesionales y *adultos* pueden llegar a consumir la mente del estudiantado, por lo que algunos toman acciones que les permitan apaciguar estos sentimientos: el reconocer que no están solos y que hay formas de sentar bases para empezar a construir el futuro que desean. Entre estas acciones, la más usual fue el compartir y el poner en común sus experiencias con colegas y amigos antropólogos. Esta y demás estrategias son utilizadas nosotres les estudiantes para buscar comprender y afrontar lo sombrío que se percibe un futuro donde se busca lograr objetivos propios de la adultez, como la independencia económica, en un mundo laboral precario y de difícil acceso; dentro de un periodo histórico cambiante y con tintes apocalípticos, con la expectativa que estas acciones les permitan transformar la realidad para vivir futuros más amables que les permitan sobrellevar problemáticas como la precarización de la vida.

Me acerqué a esta investigación desde el desconocimiento y el interés por conocer qué similitudes había entre las formas en las que nosotres, como estudiantes de antropología pronto a graduarnos, afrontábamos el desconocimiento y las incertidumbres alrededor de ejercer como profesionales en antropología. Llevé a cabo un proceso investigativo donde se reflexionó junto a otras personas, sobre nuestra formación y sobre el mundo laboral al que queremos incursionar de manera digna. Para mí, el realizar esta investigación me dio a entender que muchos pasamos por situaciones similares, muchos nos sentimos perdidos, muchos queremos sentirnos preparados, muchos queremos encontrar formas de cambiar la situación que afrontamos.

El tratar estos temas abre las puertas a la reflexión y a la discusión sobre las lógicas del mundo laboral, el impacto que tiene en general sobre la vida de todos y el estado actual de los procesos formativos en la antropología, por lo que me parece relevante que actualmente estén cobrando más interés en las actividades investigativas de los antropólogos. Dicho esto, soy consciente de que el discutir e investigar, si bien importante, no necesariamente lleva a la ejecución de acciones que lleven al cambio. Por lo que, a su vez, el compartir de estrategias y experiencias que puedan ayudar a sobrellevar las dificultades que se identifican a la hora de incursionar en el mundo laboral, considero que también es parte importante en el proceso de abordar este tipo de problemáticas como gremio.

Referencias

- Aguilar del Castillo, M. C. (2009). La visibilidad de la experiencia laboral. En *Relaciones Laborales*, n° (Vol. 12). www.sepe.es/
- Andreozzi, M. (2011). Las prácticas profesionales de formación como experiencias de pasaje y tránsito identitario. *Archivos de Ciencias de la Educación*, 4a(5), 99-115.
- AntropoLab. (2021). *Mercado laboral de la antropología en Colombia*.
- Appadurai, A. (2016). *El futuro como hecho cultural: ensayos sobre la condición global*.
- Barón, J. (2012). Primeras experiencias laborales de los profesionales colombianos: probabilidad de empleo formal y salarios. *Lecturas de Economía*, 76, 55-86.
- Biggart, A., Furlong, A., & Cartmel, F. (2008). Biografías de elección y linealidad transicional: nueva conceptualización de las transiciones de la juventud moderna. En R. Bendit, M. Hahn, & A. Miranda (Eds.), *Los jóvenes y el futuro: procesos de inclusión social y patrones de vulnerabilidad en el mundo global* (pp. 49-72).
- Blanco, D. (2021). Introducción. En *Mundos de vida entre los jóvenes de Medellín* (pp. 13-35).
- Blanco, Ó. A. (2007). La promoción del empleo juvenil y la capacitación para el trabajo en Colombia. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 5, 47-63. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640260003>
- Blumer, H. (1982). *El Interaccionismo Simbólico: Perspectiva y Método*.
- Bolívar, A., Fernández, M., & Molina, E. (2005). Investigar la identidad profesional del profesorado: Una triangulación secuencial. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 6(1).
- Castañeda, L. I. (2019). ¿Nuevas sujetas, nuevas identidades? La vivencia profesional en la configuración de la identidad de género. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 28(1), 88-108. <https://doi.org/10.20983/noesis.2019.1.5>
- Castiblanco, A., Clavijo, J., López, C., Ospina, J. C., & Sánchez, V. (2022). El ejercicio profesional de los antropólogos de la Universidad Javeriana: usos sociales de la antropología en el campo laboral en Colombia. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 6(13), 1-28.
- Caviedes, M. (2023). Antropología y “empleos chimbos” (“bullshit jobs”). Una reflexión sobre aprender y enseñar humanidades en general y antropología en particular, en Colombia. *Revista de Antropología y Sociología: Virajes*, 25(1), 97-131. <https://doi.org/10.17151/rasv.2023.25.1.6>

- Chacaltana, J., Dema, G., & Ruiz, C. (2018). El futuro del trabajo que queremos: la voz de los jóvenes y diferentes miradas desde América Latina y el Caribe. *Perfiles educativos*, 40(159), 194-210.
- Concejería Presidencial para la Juventud. (s. f.). *¿Qué es Colombia Joven?* Recuperado 19 de febrero de 2024, de <https://colombiajoven.gov.co/colombiajoven/queescolombiajoven>
- DANE. (2022). *Boletín Técnico (GEIH): Mercado laboral de la Juventud Trimestre móvil agosto-octubre* 2022. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/boletin_GEIH_juventud_ago22_oct22.pdf
- DANE. (2024, abril). *Mercado laboral de la juventud*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-la-juventud>.
- Durán, M. M., & Zambrano, M. (2015). La vida entre contratos: trayectorias, condiciones y estrategias laborales de profesionales en Antropología en Colombia (1990-2010). *Congreso Pre-Alast. "Los estudios del trabajo en Colombia y América Latina: resultados y desafíos"*.
- Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2019). Autoetnografía: un panorama. En S. M. Bernard Calva (Ed.), *Autoetnografía: una metodología cualitativa* (pp. 17-43). Universidad Autónoma de Aguascalientes y El Colegio de San Luis, A.C.
- Espejo, A., & Espíndola, E. (2015). La llave maestra de la inclusión social juvenil: educación y empleo. En *Juventud: realidades y retos para un desarrollo con igualdad* (pp. 23-65). Comisión Económica Para América Latina.
- Fragio, A. (2023). Una epistemología histórica del Antropoceno. *Historia y Grafía*, 61, 251-265. <https://doi.org/10.48102/hyg.vi61.489>
- Furstenberg, F. F. (2010). On a new schedule: Transitions to adulthood and family change. *Future of Children*, 20(1), 67-87. <https://doi.org/10.1353/foc.0.0038>
- Generación E. (s. f.). *Programa*. Recuperado 19 de febrero de 2024, de <https://especiales.colombiaaprende.edu.co/generacione/programa.html>
- Graeber, D. (2013). *Bullshit Jobs*.
- Grupo de profesionalización y contextos laborales ACANT. (2022). *A espaldas del trabajo: la antropología frente a sus mundos laborales a través de las personas egresadas de la Universidad del Rosario*.

- Hall, S. (1997). *Representation: cultural representations and signifying practices*.
- Hall, S., Held, D., & McGrew, T. (1992). *La Cuestión De La Identidad Cultural . Modernity And Its Future - Polity Press .*
- Jaramillo, I. D. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión jurídica*, 9(18), 57-74.
- Koutouzis, M., & Spiriadou, K. (2017). The Interaction between Professional and Social Identity of Greek Primary School Educators. *International Journal of Education*, 9(4), 190. <https://doi.org/10.5296/ije.v9i4.12428>
- Leccardi, C., & Feiza, C. (2011). El concepto de generación en las teorías sobre la juventud. *Última Década*, 34, 11-32.
- Ley 1780 de 2016. (2016). *Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones*. Congreso de Colombia.
- López, J. I. (2024, febrero 6). *La distribución de ingreso en Colombia por edades muestra un aumento importante en la última década (2012-2022) en las personas en etapa productiva, en línea con el crecimiento económico (...)*. X.
- Malone, T. W., Laubacher, R. J., & Johns, T. (2011). *The Age of Hyperspecialization*.
- Marañón, B. (2014). *Buen Vivir y descolonialidad. Crítica al desarrollo y la racionalidad instrumentales*.
- Margulis, M. (2001). Juventud: una aproximación conceptual. En *Adolescencia y juventud en América Latina* (pp. 41-56).
- Martin, M. A. (2008). La teoría de las generaciones de Ortega y Gasset: una lectura del siglo XXI. *Tiempo y espacio*, 17, 98-110.
- Martínez, R., & Soto, E. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Política y Cultura*, 37, 35-64.
- Muñoz, G. (2002). *Temas y problemas de los jóvenes colombianos al comenzar el siglo XXI*.
- Oficina de comunicaciones - Prosperidad Social. (2019, diciembre 19). *Jóvenes en Acción: comienza el último ciclo de entrega de incentivos del año*. Jóvenes en Acción amplía jornadas de pre-registro en instituciones de educación superior hasta el 22 de noviembre. <https://prosperidadsocial.gov.co/Noticias/jovenes-en-accion-comienza-el-ultimo-ciclo-de-entrega-de-incentivos-del-ano/>

- Orrego, J. C., & Aceituno, F. J. (2016). Anexo. Nombres, datos y cifras de la historia del Departamento de Antropología. En J. C. Orrego & F. J. Aceituno (Eds.), *Antropólogos, Maestros e investigadores: 50 años del departamento de antropología de la Universidad de Antioquia* (Vol. 1, pp. 267-297). Fondo Editorial FSCH.
- Pérez, Á. I. (2010). Aprender a educar. Nuevos desafíos para la formación de docentes. • *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 68(2), 37-60.
- Prosperidad social. (2017). *Reporte técnico No. 8: Historia de vida de los jóvenes en acción*.
- Prosperidad social. (2018). *Jóvenes en acción: antecedentes*.
<https://prosperidadsocial.gov.co/sgpp/transferencias/jovenes-en-accion/antecedentes/>.
- Sanjurjo, L. (2009). *Los dispositivos para la formación en las prácticas profesionales* (Homo Sapie).
- Satizabal-Reyes, M., Unas-Camelo, V. S., & Maca-Urbano, D. Y. (2023). Expectativas sobre el trabajo en jóvenes universitarios: aproximaciones desde una universidad privada de la ciudad de Cali, Colombia. *PROSPECTIVA. Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, e20412483. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i36.12483>
- Sennett, R., & Galmarini, M. A. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Editorial Anagrama.
- Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (2011). Occupational Identity. En *Handbook of Identity Theory and Research* (pp. 693-714). Springer New York. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-7988-9>
- Tanguenca, J. A. (2009). El concepto de juventud. *Revista mexicana de sociología*, 71(1), 159-190.
- Vallejo, R. H. (2018). Aspects that shape the professional identity of the colombian librarian. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 41(3), 231-240.
<https://doi.org/10.17533/UDEA.RIB.V41N3A02>
- Vargas, D. A. (2024, febrero 7). *Los ingresos de los jóvenes colombianos cayeron 2,9% durante la última década, alerta Anif*. El Colombiano.
- Vázquez, A. (2023). La ética en la profesión de la antropología. Dilemas y búsquedas en el trabajo de campo. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 16. <https://orcid.org/0000-0001-6433-4171>
- Zambrano, M., & Durán, M. (2020). *Devenires laborales, historia y jerarquías de género en la antropología profesional en Colombia* (Vol. 8, Número 3). www.feminismos.neim.ufba.br