

Estrategias de empleabilidad y la búsqueda del trabajo decente en la arqueología peruana

Employability strategies and the search for Decent Work in Peruvian archaeology

Miguel A. Palacios Arce*

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

miguel.palacios8@unmsm.edu.pe

ORCID: 0009-0002-9637-7840

Daniela R. Silva Pardavé

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú

daniela.silva@unmsm.edu.pe

ORCID: 0009-0003-6659-2176

Citar como: Palacios Arce, M. A. y Silva Pardavé, D. R. (2025). Estrategias de empleabilidad y la búsqueda del trabajo decente en la arqueología peruana. *Desde el Sur*, 17(3), e0067.

RESUMEN

En el Perú, la formación en arqueología aborda marginalmente el mercado de trabajo y las condiciones laborales. Ante esto, se realizó un diagnóstico del escenario laboral nacional, con el objetivo de identificar las estrategias asumidas por bachilleres y profesionales titulados de entre 23 y 40 años de edad, para garantizar su empleo y reconocer los factores que menoscaban el trabajo decente. En consecuencia, se emitió una encuesta autoadministrada a la población de arqueólogos(as) laboralmente activos(as). Complementariamente, seis arqueólogos(as) del mismo segmento poblacional fueron entrevistados(as). Los resultados denotan que el licenciamiento, voluntariado, habilidades blandas, redes de contactos y una formación sólida favorecen la inserción y el rendimiento laboral, mientras que las malas prácticas profesionales, las convocatorias restringidas, la discriminación y violencia, el carácter precario de las contrataciones, la vulneración del horario y la ausencia de una institución gremial influyente son los factores que obstaculizan el trabajo decente en arqueología.

* Autor corresponsal: Miguel A. Palacios Arce, Pontificia Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú. Correo: miguel.palacios8@unmsm.edu.pe

PALABRAS CLAVE

Arqueología, trabajo decente, condiciones laborales, informalidad, discriminación

ABSTRACT

In Peru, education in archaeology marginally addresses the labor market and working conditions. Given this situation, a diagnosis of the national labor scenario was carried out with the objectives of identifying strategies adopted by professionals between 23 and 40 years of age to guarantee their employment, and recognizing the factors that undermine Decent Work. Consequently, a self-administered survey was issued to the population of actively working archaeologists. Additionally, six professionals from the same population segment were interviewed. The results show that professional licensing, volunteer work, development of soft skills and professional networks, as well as a solid academic education favor insertion and job performance, while bad professional practices, restricted job offers, discrimination and violence, the precarious nature of employment contracts, infringement of the work schedule, and the absence of an influential labor union or association are the factors that hinder Decent Work in archaeology.

KEYWORDS

Archaeology, decent work, labor conditions, informality, discrimination

Introducción

La decisión de estudiar Arqueología se ve influenciada por la pasión de conocer y proteger la cultura. Si bien estas motivaciones proveen el combustible suficiente para concluir el grado universitario e integrar voluntariamente proyectos arqueológicos o grupos de defensa del patrimonio, más temprano que tarde las oportunidades de empleo disponibles y el factor salarial van a estar entre los principales determinantes de qué tan larga, o corta, resulte la carrera de Arqueología.

La oferta académica peruana en arqueología actualmente está representada por 10 instituciones universitarias. Dentro de los respectivos planes de estudio se reconoce que el universo real y proyectado de los puestos de trabajo a los cuales pueden acceder sus egresados, al igual que las condiciones laborales en que se desarrolla la arqueología a nivel

nacional, resultan tópicos cuando menos secundarios. Al ser la formación universitaria la principal vía en que una persona puede ser formalmente empleada como arqueólogo o arqueóloga en el Perú, un déficit en la educación para el trabajo pone en riesgo la empleabilidad de nuevos bachilleres. De acuerdo con ello, el tránsito del estudiante hacia el campo de trabajo se produce bajo un desconocimiento casi absoluto de la demanda de profesionales en arqueología. La inexistencia de bases de datos institucionales o publicaciones que describan demográficamente al gremio arqueológico profundizan esta problemática. De tal manera, tanto la demanda como la oferta son fenómenos desconocidos.

Durante las últimas décadas, las esferas americanas, europeas y australianas han hecho esfuerzos por «descubrir» a sus arqueólogos, al volver su mirada hacia la formación y el empleo (Zeder, 1997; Aitchison, 1999; Zanettini, 2009; Ulm *et al.*, 2013; Aitchison *et al.*, 2014; Lazar *et al.*, 2014; Gnecco y Schmidt, 2015; Jalbert, 2019; Gaspar *et al.*, 2020; Matey Ulm, 2021; Mickel, 2021; Aitchison *et al.*, 2021; Flatman, 2022; Rivas y Casillas, 2022; Vieira y Canaan, 2024). Desde el contexto peruano, el diagnóstico y disertación de Bonavia y Matos (1992) sobre la formación universitaria en arqueología fundamenta las bases para la exploración y caracterización de las necesidades y carencias del gremio a nivel nacional. A partir de los datos, los arqueólogos reconocen que no hay una correlación positiva entre la cantidad de egresados y los posibles puestos de trabajo disponibles. Gonzales (2010), pese a observar el auge de la arqueología de contrato¹ en la región, y tras haber evaluado de manera conjunta la formación, el trabajo y la producción académica en arqueología, concluye que el incremento en la demanda de arqueólogos titulados no se tradujo en un auténtico *boom* profesional. Esta preocupación sería retomada por Arroyo (2019), Cabrera (2019), Pacheco (2019), Santana (2019) y Tavera (2019), quienes observan la trayectoria formativa y laboral de las arqueólogas peruanas para diagnosticar diferentes factores que impactaron en su desarrollo profesional. Cabe mencionar las contribuciones puntuales de Gutierrez (2019) y Vidal (2019) en la observación del clima de trabajo y la inserción laboral en arqueología, respectivamente.

Es precisamente en la exploración del escenario laboral que se inserta la presente investigación, la cual tiene como objetivo la identificación de las estrategias asumidas por bachilleres y profesionales titulados entre

1 La «arqueología de contrato» (Caldarelli y dos Santos, 1999) describe la prestación de servicios profesionales en arqueología. Abarca el saneamiento legal y físico de las áreas propuestas para el desarrollo de proyectos de inversión e infraestructura, desde el enfoque de la protección patrimonial.

23 y 40 años de edad para garantizar su empleo, así como detectar los factores que menoscaban el trabajo decente en arqueología. En cuanto al trabajo decente (OIT, 1999, 2006), su definición alude a la confluencia de cuatro objetivos estratégicos: (i) la aplicación de los derechos fundamentales en el trabajo y de las normas laborales internacionales; (ii) las oportunidades de empleo y de generación de renta; (iii) la protección y seguridad social; y (iv) el diálogo tripartito entre los trabajadores, los empleadores y los gobiernos. Estos objetivos se extienden hacia todo trabajador, independientemente si está ocupado en el sector formal o informal de la economía (OIT, 2006).

Para evaluar el trabajo decente en el ejercicio de la arqueología en el Perú, se recurre a la definición operativa de Curi (2016), cuyas bases de evaluación se inspiran de los objetivos primarios del trabajo decente (OIT, 1999, 2006), así como los trabajos de Anker *et al.* (2003) y Lanari (2005). En tal sentido, se emplea como matriz de diagnóstico a la siguiente tabla de indicadores:

TABLA 1. Indicadores para la medición del trabajo decente

	Asalariados	No asalariados
Básicos	Empleo lícito	Empleo lícito
	Libertad e igualdad (respeto de derechos fundamentales)	Libertad e igualdad (respeto de derechos fundamentales)
	Remuneración mínima	Remuneración mínima
Complementarios	Jornada máxima (conciliación con la vida personal y familiar)	Jornada máxima (conciliación con la vida personal y familiar)
	Protección social	Protección social
	Diálogo social	
	Estabilidad en el trabajo (empleo ininterrumpido)	

Nota. Fuente: Curi (2016).

En este formato, se clasifican los indicadores según su importancia básica o complementaria para la materialización del trabajo decente, y se añaden o suprimen los indicadores de «diálogo social» y «estabilidad en el trabajo», de acuerdo con la condición asalariada o no asalariada del trabajador. La examinación final de los indicadores se realiza en concordancia con los niveles de cumplimiento definidos en la tabla 2.

TABLA 2. Niveles de decencia del trabajo*

Niveles	Cumplimiento	Tipo de trabajo
1	Cumple todos los indicadores básicos y todos los complementarios que le sean aplicables.	Decente
2	Cumple con todos los indicadores básicos.	Decencia relativa
3	Cumple con uno de los indicadores básicos.	Indecencia básica
4	Cumple solo con uno o más de los indicadores complementarios.	Indecencia media
5	No cumple con ningún indicador.	No decente o indecente absoluto

Nota. Fuente: Curi (2016).

Finalmente, se considera que los resultados derivados de la investigación servirán de base para que futuras generaciones de estudiantes y jóvenes profesionales en arqueología tomen decisiones informadas sobre cómo conducir su carrera dentro del contexto nacional.

Metodología

Se empleó un enfoque cualitativo. Como primer paso, se realizó la formulación y difusión de una encuesta autoadministrada digital a la población de arqueólogos y arqueólogas peruanas en ejercicio activo de su profesión. La encuesta fue diseñada siguiendo pautas de investigaciones previas (Ulm *et al.*, 2013; Jalbert, 2019) y fue estructurada en secciones de información demográfica, formación académico-profesional, experiencia y ambiente laboral. Las preguntas fueron plasmadas en la aplicación de Formularios de Google. La difusión se realizó compartiendo el enlace de la encuesta por medio de páginas y grupos de Facebook asociados a la población objetivo, mediante las redes de contacto de los investigadores, y en formato presencial en el marco de eventos académicos celebrados entre junio y diciembre de 2023.

De un total de 308 encuestas completadas, las respuestas de 184 participantes señalaron simultáneamente haber trabajado en arqueología en territorio peruano durante 2022 y pertenecer al grupo etario entre 23 y 40 años, que conforma la muestra del estudio. El rango de edad contemplado responde a la preocupación particular por comprender dónde y bajo qué condiciones trabajan los arqueólogos durante la etapa inicial de sus carreras. Al evaluar el grado de representatividad de la muestra en relación con la población total de arqueólogos entre 23 y 40 años de edad que actualmente trabajan en arqueología, se calcula que entre el 13 % y 14 % del segmento mencionado ha participado en la encuesta. Esta proporción ha sido determinada considerando que la población máxima de arqueólogos laboralmente activos ronda los 2500

individuos², y en correspondencia a la población económicamente activa (PEA) en el Perú, cuya edad figura por debajo de los 40 años (INEI, 2019).

De manera complementaria, seis arqueólogos(as) pertenecientes al mismo grupo etario y que desempeñan labores en arqueología fueron entrevistados entre febrero y marzo de 2024. Sus respuestas fueron fundamentales para corroborar y desarrollar las tendencias derivadas de la encuesta. La entrevista tuvo una configuración semiestructurada y se valió de un guion con 24 preguntas base.

Ambos métodos contaron con el consentimiento informado de los participantes. Al lidiar con información sensible, se optó por mantener el anonimato de los voluntarios del estudio; en el caso de la entrevista, un seudónimo fue el único identificador nominal vinculado a sus respuestas.

Resultados

En cuanto a la información demográfica, el resultado de las encuestas denota que el 53 % de las respuestas proceden de arqueólogos y el 47 %, de arqueólogas. Esta composición casi equitativa entre ambos sexos es también referenciada por un tercio de los entrevistados al preguntarles si habían trabajado con más colegas hombres o mujeres durante su vida profesional. En lo referido a la subsegregación etaria, se observa que 11 % de los encuestados se ubica en el rango de 23 a 25 años; 35 %, en el de 26 a 30 años; 30 %, en el de 31 a 35 años; y 24 %, en el de 36 a 40 años.

Al abarcar las preguntas sobre formación académico-profesional, se documenta que el 81 % de los encuestados tiene grado académico de bachiller, mientras que el 18,5 % cuenta con grado de magíster y el 0,5 % cuenta con grado de doctor (figura 1).

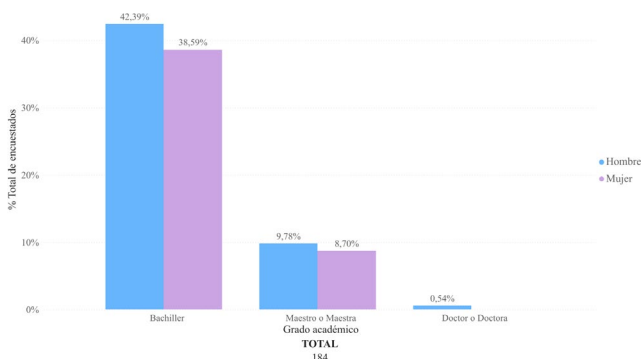


FIGURA 1. Grado de formación académica en arqueología.

2 Cifra estimada basada en el total de profesionales titulados y habilitados en el Colegio de Arqueólogos del Perú en 2024.

Entre los entrevistados, la mitad cuenta con grado de magíster y una participante adicionalmente cuenta con el grado de doctora. Al consultar si los estudios de posgrado han mejorado o, de no haberlos cursado, si mejorarían sus posibilidades de ser contratados, la mitad contestó afirmativamente, y precisó que la maestría contribuye a la obtención de plazas en concursos públicos y en el sector privado, mientras que el doctorado estaría orientado a la obtención de plazas docentes. Cabe mencionar que el otro 50 % de los entrevistados advierte que los estudios de posgrado no mejoran las chances de contratación.

En cuanto a la obtención del título de licenciatura, se registra que el 65 % de los encuestados cuenta con dicho título, mientras que el 35 % restante lo prescinde. De acuerdo con lo mencionado por los entrevistados, un tercio no cuenta con título de licenciatura, lo cual resulta coherente con lo reportado en la encuesta. De manera similar, se preguntó a los entrevistados si la licenciatura ha mejorado o mejoraría sus posibilidades de contratación. La mitad respondió afirmativamente, tomando como referencia lo dispuesto por el vigente Reglamento de Intervenciones Arqueológicas (RIA) sobre la exigencia de licenciatura y colegiatura para autorizar la dirección de un proyecto arqueológico. Un tercio respondió negativamente, al resultar irrelevante para su actual puesto de trabajo.

Al preguntar si los encuestados actualmente estaban cursando estudios de posgrado, se registra que el 25 % está llevando la maestría; un 1 %, el doctorado; y un 1 %, algún tipo de diplomado. Por su parte, dos tercios de los entrevistados afirman que realizar estudios de posgrado y trabajar en paralelo implica un sacrificio considerable, aunque recalcan que trabajar en la misma ciudad donde estudian es una condición básica para conducir ambas actividades en simultáneo, con la excepción de los programas virtuales.

Por otro lado, el 90 % de los encuestados manifiesta haber trabajado de manera voluntaria en actividades relacionadas con la arqueología, mientras que el 100 % de entrevistados declaró haber sido voluntario en alguna instancia. De igual manera, todos los entrevistados mencionaron que su experiencia de voluntarios mejoró sus posibilidades de ser contratados o aportó en su rendimiento laboral.

Al abordar netamente la experiencia laboral, se consultó a los encuestados sobre los centros de trabajo en que desempeñaron labores durante 2022³ (figura 2). De esa manera, se observa que el 23 % de los

3 En el caso particular de los consultores independientes, han sido considerados como una categoría en sí misma.

encuestados fue empleado en una empresa de consultoría, mientras que el 16,5 % ofreció sus servicios como consultores independientes. Asimismo, el 11 % de encuestados fue contratado directamente por empresas privadas, excluyendo consultoras. Por otra parte, de sumarse las respuestas que señalan el haber trabajado en unidades ejecutoras (6,5 %), direcciones desconcentradas de cultura (DDC, 6 %) y la sede central del Ministerio de Cultura (2 %), se obtiene una representatividad de 14,5 % entre las respuestas. Adicionalmente, se ha registrado que el 14 % de los encuestados es remunerado por su trabajo en proyectos o grupos de investigación. En cuanto al espacio universitario, se documenta que el 4 % de los encuestados es docente o personal administrativo de estas instituciones. Entre los arqueólogos que laboran en museos, 4,5 % trabaja en museos estatales y 3 %, en museos privados. Un total de 8,5 % labora en otros espacios, como instituciones educativas, fundaciones privadas sin fines de lucro, gobiernos regionales, municipalidades, otras instituciones estatales, universidades extranjeras, etc. Con respecto a los entrevistados, se encuentran arqueólogos(as) trabajando en DDC, universidades, museos y empresas privadas, situación que refleja la diversidad de labores que asumen.

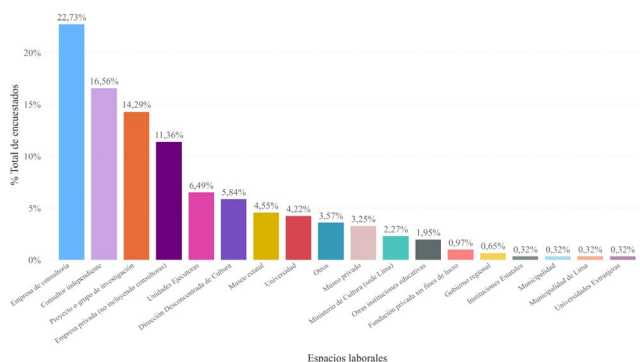


FIGURA 2. Espacios laborales en los cuales han trabajado los arqueólogos en 2022.

En torno a la proporción de arqueólogos que laboran en uno o múltiples ambientes de trabajo, se tiene que el 51 % solo desempeñó labores en un centro de trabajo, mientras que el 28 % trabajó en dos espacios y el 21 %, en más de dos durante 2022. Entre los entrevistados, solo una participante mencionó trabajar en más de un espacio laboral; sin embargo, la mitad mencionó haber trabajado en dos o más centros en simultáneo en algún periodo de su carrera. Al abarcar las regiones donde trabajaron los encuestados durante 2022, se distingue la predominancia de Lima, mientras que Áncash figura en segundo lugar e Ica, en el tercero. Se distingue, además, que el 57 % ha trabajado solo en una región; 24,5 %, en dos; y 18,5 %, en tres o más regiones.

Al consultar por el ingreso anual proveniente del trabajo en arqueología durante 2022, se observa que el rango salarial con mayor representación proporcional entre los encuestados está entre S/ 1 a S/ 5000, equivalente al 19 % del total de respuestas (figura 3). El 63 % de las respuestas que reportaron un ingreso anual en dicho rango provinieron de mujeres. El siguiente rango con mayor representatividad varía entre S/ 10 000 a S/ 20 000, equivalente al 18 % del total de respuestas. Solo en los rangos superiores a S/ 60 000, con la excepción del rango entre S/ 90 000 a S/ 100 000, existe una proporción igual o mayor de mujeres representadas.

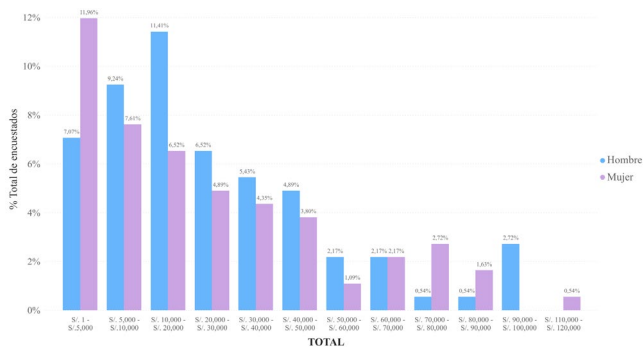


FIGURA 3. Ingreso anual proveniente de trabajos en arqueología en 2022.

Al profundizar en las fuentes de ingresos, se documenta que el 79 % de los encuestados expresó haber sido remunerado por actividades vinculadas a la arqueología de contrato durante 2022; entre ellos, el 41 % identifica a la arqueología de contrato como el principal contribuyente a su economía, ya que aporta entre el 75 % y el 100 % de su ingreso anual percibido.

Los entrevistados coinciden en señalar que la periodicidad de las contrataciones en arqueología es uno de los principales factores que impide a los arqueólogos ser remunerados durante todo el año, lo que impacta en el balance final de sus ingresos. De acuerdo con los testimonios, esta situación tiene mayor prevalencia en la arqueología de contrato, pero también se experimenta en proyectos de investigación y museos. Un segundo factor comprende la escasez de herramientas de las que disponen los jóvenes arqueólogos para valorizar su trabajo, así como para validar y exigir sus derechos laborales. Esta última condición, conjugada a la necesidad de insertarse con premura en el mercado laboral, y a una deficiente institución gremial que canalice los reclamos, agudiza la vulnerabilidad de los arqueólogos frente a las malas prácticas de los empleadores. Un fenómeno que también ha sido identificado como un

factor relevante en la devaluación del trabajo de los arqueólogos es el alquiler de firmas⁴.

Adicionalmente, una de las entrevistadas advierte lo siguiente:

En la arqueología predomina una figura muy romántica del trabajo, donde no se hacen las cosas por la remuneración que recibes a cambio, sino por la pasión que te produce estudiar el pasado. Finalmente creo que muchos puestos de trabajo, e incluso muchos proyectos arqueológicos de investigación, se basan en esta lógica. [...] Mientras eres estudiante de pregrado o recién egresado tienes que pasar por el proceso de aceptar una remuneración que va a estar muy por debajo de lo que se estimaría para un salario decente anual, y eso en el caso que te ofrezcan algún tipo de remuneración («Capibara», 30-40 años de edad, cinco años de experiencia laboral en arqueología).

Profundizando en la condición periódica de las contrataciones en arqueología, las respuestas de la encuesta denotan que el 26,5 % de los arqueólogos trabajó en 2022 bajo contratos cuya vigencia fue de uno a tres meses, mientras que el 30,5 % afirmó haber contado con contratos de plazo indeterminado o indefinido (figura 4). Sin embargo, dentro de esta última categoría se conjugaron contratos de trabajo estables con contratos verbales o de locación de servicios sin duración especificada, hecho que ha sobredimensionado su representatividad. Esta condición posicionaría al periodo de uno a tres meses como la duración predominante de los contratos.

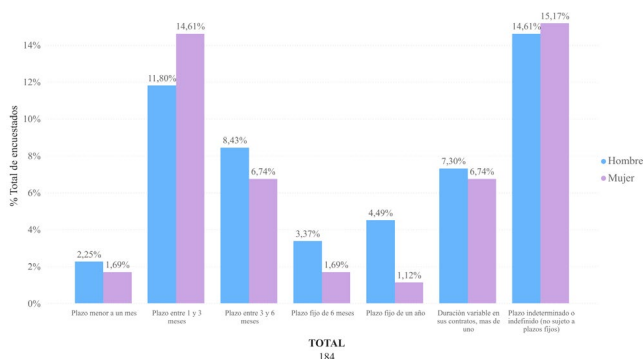


FIGURA 4. Duración de los contratos de trabajo o locación de servicios suscritos en 2022.

4 El alquiler de firmas es una transacción informal entre un arqueólogo con título de licenciatura y colegiatura habilitada en el COARPE, y una contraparte que necesita ambos requisitos para la dirección de un proyecto de intervención arqueológica. En este acuerdo, quien suministra su firma, por un tiempo determinado, recibe del arrendatario una compensación de monto variable y sujeta a negociación. De este modo, se produce una transferencia temporal e irregular de la responsabilidad en la gestión de una intervención.

Sobre este punto, los entrevistados confirman que el plazo de los contratos está directamente relacionado con la duración de la intervención arqueológica en el marco de un proyecto. Dichas intervenciones, por lo general, son puntuales, acotadas, sujetas a renovación y dependientes del cronograma de la obra o proyecto. En referencia a este escenario, uno de los entrevistados menciona que:

Tanto al dirigir proyectos de investigación arqueológica, como al trabajar en museos, las órdenes de servicio se emitían por uno o dos meses. Pero la opción de renovar era posible. De manera agregada se podía ir sumando, en el mejor de los casos, un paquete de nuevos meses de empleo continuo («Román», 34 años de edad, 8 años de experiencia laboral en arqueología).

De manera complementaria, la entrevistada de seudónimo «Capibara» recalca:

De acuerdo con la naturaleza de los contratos en arqueología preventiva, las personas empleadas en este rubro no cuentan con un contrato continuo durante todo el año, trabajando en campo únicamente durante la etapa de remoción de tierras. Una vez finalizada esa etapa, se acaba tu contrato, retornas al área donde resides y te quedas en situación de desempleo hasta encontrar un nuevo centro laboral o renovar contrato con la misma empresa. Ocurre entonces una disrupción del empleo análogo a islas: durante el año tienes trabajo solo tres o cuatro veces, con una duración contractual de uno, dos o tres meses, y luego estás en blanco, sin ningún tipo de contrato.

Otra de las entrevistadas sostiene que los contratos ofrecidos a jóvenes arqueólogos suelen tener un plazo de uno a tres meses, ya que el empleador desconoce cuál sería el rendimiento del arqueólogo en las condiciones particulares del ambiente laboral, como la tolerancia al clima y la altura. Otra de las arqueólogas denuncia que la corta duración de los contratos genera inestabilidad laboral y alega que:

Si incluso acceder a un contrato formal es difícil en arqueología, es aún más complicado conseguir que te contraten por seis o más meses. En tales condiciones, uno no puede hacer mayores planes, sean familiares o de estudios de posgrado. Este contexto ha contribuido a la normalización del alquiler de firmas, ya que es una estrategia que, si bien la considero antiética, permite la generación de ingresos con mayor regularidad («NV», 32 años de edad, 9 años de experiencia laboral en arqueología).

Respecto a la modalidad de contratación, se registra que el 58 % de los encuestados fue empleado en 2022 únicamente por locación de servicios,

lo que implica que no está inscrito en planilla ni obtiene beneficios laborales, y figura como trabajador no asalariado. De manera contraria, el 40,5 % de los encuestados sí tuvo acceso a dichos beneficios al ser empleados mediante contrato de trabajo (figura 5).

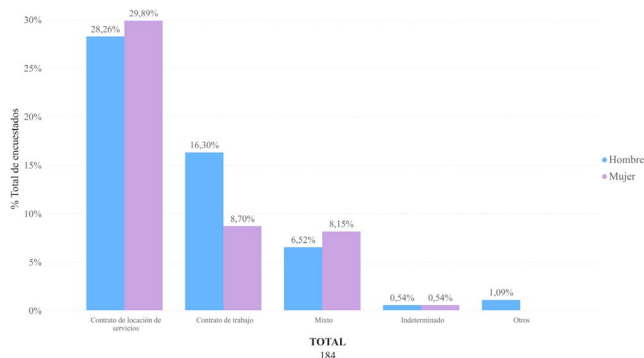


FIGURA 5. Modalidades de prestación de servicios en arqueología en 2022.

La predominancia de la contratación de arqueólogos por locación de servicios es confirmada por los entrevistados. Al solicitar las impresiones de los encuestados sobre las modalidades de contratación en arqueología, un tercio sugirió que habría incluso un mayor porcentaje de arqueólogos contratados como locadores de servicios de lo que aparece reportado en la encuesta, particularmente en el ámbito privado. Al respecto, la entrevistada «Capibara» menciona:

Estuve trabajando tres años bajo esta modalidad de contrato de locación de servicios. Era un servicio tercerizado el cual era retribuido mediante la emisión de recibos por honorarios. Nunca pasé a planilla. En el campo de la arqueología preventiva, quienes acceden a planilla lo logran tras muchos años de trabajo y experiencia en múltiples proyectos en determinada consultora. Pero mientras uno está pagando derecho de piso, difícilmente se puede acceder a la planilla y a los beneficios derivados del contrato estable.

Al considerar la perspectiva del empleador, los entrevistados señalan que, en el caso de las consultoras, estas evalúan su necesidad de personal según el tiempo que tome la realización de un proyecto o intervención arqueológica. Por ende, no les conviene incluir a personal en planilla, ya que así evitan garantizar a sus empleados las vacaciones, los aguinaldos, los bonos, etc.

En materia de aportación a fondos de pensiones, el 49,5 % destina parte de sus ingresos a las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y el 8,5 %, a la Oficina de Normalización Previsional (ONP), mientras que el

42 % no destina parte de sus ingresos a organismos de administración de pensiones. Por otra parte, el 55 % de los encuestados señala que su seguro de salud es público; el 20 %, que es privado; mientras que un 25 % aduce no tener afiliación a algún sistema de salud.

Al abordar el grado de satisfacción con las condiciones laborales, se registra que el 17,5 % de los encuestados reporta estar muy satisfecho con sus condiciones laborales, el 26,5 % se expresa neutral, mientras que el 18,5 % recalca estar muy insatisfecho con su contexto laboral. El 65 % de las personas que manifestaron el mayor grado de insatisfacción laboral son mujeres (figura 6).

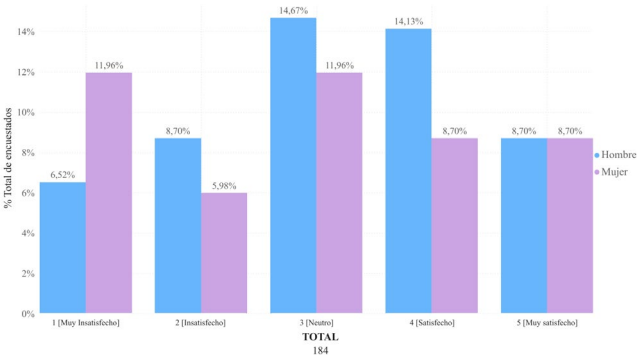


FIGURA 6. Grado de satisfacción con las condiciones laborales.

Entre los factores que han contribuido al máximo grado de insatisfacción, se reconoce que la remuneración insuficiente (17 % de representatividad entre el total de respuestas) y la falta de beneficios laborales⁵ (16 %) son las mayores causas de insatisfacción con su actual centro de trabajo (figura 7). Los factores siguientes comprenden condiciones laborales varias (como transporte, alojamiento, alimentación, infraestructura, ambiente o clima laboral) (12 %), la inestabilidad laboral (8 %), el acceso restringido a convocatorias de empleo (6 %), la modalidad o duración de los contratos (4 %), la sobrecarga laboral (4 %), entre otros factores vinculados con la informalidad, injerencia política y corrupción.

5 Vacaciones, gratificaciones, seguro de salud, CTS, indemnización por despido arbitrario, licencia por maternidad, asignación familiar y utilidades (en caso apliquen).

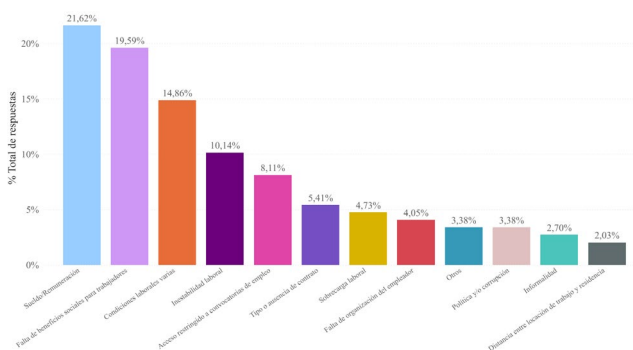


FIGURA 7. Factores que generan insatisfacción con las condiciones laborales.

Al consultar con los entrevistados sobre la sensación de satisfacción con su actual trabajo, la mayoría afirmó que los aspectos positivos prevalecen sobre los negativos. Los puntos de posible mejora incluyen a la remuneración y a los estímulos económicos como una deficiencia por atender. Asimismo, reconocieron que la optimización de las herramientas o infraestructura de trabajo, la ampliación en la contratación de personal capacitado y el planteamiento de nuevos proyectos que les permitan progresar profesionalmente son posibles acciones que sus empleadores podrían asumir para mejorar las condiciones laborales.

Pese a que la informalidad laboral no figura entre las causas prioritarias de insatisfacción, el 91 % de los encuestados afirma que existe informalidad en la arqueología. Entre quienes realizaron esta afirmación, el 23,5 % manifiesta evidenciar el grado más álgido de informalidad en el ejercicio de la arqueología en el Perú. Las principales situaciones de informalidad evidenciadas comprenden el empleo sin beneficios sociales para trabajadores (18 % de representatividad entre el total de respuestas), las irregularidades en la contratación (principalmente en términos de emplear a personal subcalificado o con una profesión ajena a la arqueología) (16 %), la ausencia de contratos formales (13 %), el alquiler de firmas (11 %), las malas prácticas de profesionales (10 %), así como de empleadores previamente no señaladas, incluyendo irregularidades en el pago de personal (10 %), corrupción (4 %), voluntarios sin reconocimiento de prácticas preprofesionales (4 %), entre otras. Cabe denotar que tres encuestados han denunciado la práctica o apoyo de huaqueo o tráfico ilícito de bienes arqueológicos por parte de profesionales en arqueología, lo que comprende un delito en lugar de una práctica informal.

Retomando en parte el aspecto formativo, el 62,5 % de los encuestados manifiesta que la formación universitaria los ha preparado solamente para casos puntuales. La lista de competencias que hubieran

deseado desarrollar durante la universidad incluye la gestión (12 % de representatividad entre el total de respuestas), el manejo de *software* de diseño (por ejemplo, Illustrator, AutoCAD) (10 %), el conocimiento de la Ley 28296 (Ley General del Patrimonio Cultural de la Nación) y el RIA vigente (8 %), la administración (6 %), el desarrollo de habilidades blandas, inteligencia emocional y mediación de conflictos (5 %), el manejo general de *software* (como Office) (5 %), la experiencia en trabajo de campo (4 %), el conocimiento de la arqueología de contrato (4 %), el manejo de sistemas de información geográfica (por ejemplo, ArcGIS, QGIS) (4 %), entre otras.

Con respecto a los entrevistados, exceptuando a una participante quien afirmó que la totalidad de sus aptitudes laborales las aprendió trabajando, todos mencionaron que los cursos de pregrado aportaron al desarrollo de su carrera profesional, principalmente en su etapa inicial. No obstante, fueron las labores de voluntariado, la propia experiencia laboral o los cursos de posgrado los que condujeron al desarrollo de habilidades y conocimientos determinantes para la obtención de su actual puesto de trabajo. Al profundizar en esas habilidades, conocimientos y aptitudes, un tercio coincidió en recalcar la importancia de demostrar adaptabilidad, así como de disponer de una red de contactos que fomente las oportunidades laborales. Adicionalmente, se mencionó a la perseverancia, la empatía, la posesión de una formación teórica y metodológicamente sólida, y la acumulación de experiencia previa en otros centros de trabajo.

Al examinar el ambiente laboral, el 42 % de los encuestados denuncia haber sido discriminado en el centro de trabajo en algún momento de su vida profesional. El 67 % de las personas que afirmaron haber sufrido discriminación son mujeres. Las arqueólogas reportan haber sido discriminadas principalmente por su sexo (46 % de representatividad entre el total de respuestas que señalaron discriminación en el centro de trabajo), género (27 %) y edad (21 %); adicionalmente, informan discriminación por condición económica (10 %), profesión⁶ (6 %), orientación sexual (6 %), color de piel (2 %), entre otros. El reporte de los hombres es marcadamente distinto. El 50 % de los arqueólogos que afirmaron haber sufrido discriminación reportan haber sido discriminados por su edad, así como por su condición económica (15 %) y profesión (15 %).

Complementariamente, el 58 % de los encuestados reporta haber sido víctima o testigo de algún otro tipo de violencia ejercida en el trabajo. La distribución proporcional de los tipos de violencia señalados por los

6 Una de las denuncias más comunes vinculadas a este tipo de discriminación es el menosprecio con que los ingenieros de obra se dirigen hacia los arqueólogos.

arqueólogos y las arqueólogas es, por lo general, coincidente. De esa manera, se denota a la violencia económica⁷ (63 % de representatividad entre las respuestas de hombres y 62 % entre mujeres que afirmaron ser víctimas o testigos de violencia laboral) y a la psicológica (59 % hombres, 60 % mujeres) como los principales tipos de violencia experimentadas en el espacio laboral. En cuanto a la violencia sexual, el 6 % de hombres y el 9 % de mujeres denunciaron haber sido víctimas o testigos de este tipo de violencia, mientras que el 2 % de hombres y 3 % de mujeres informan haber evidenciado violencia física en el trabajo.

En consideración al grado de discriminación y violencia reportado en el ambiente laboral en arqueología, una de las entrevistadas señala lo siguiente:

Hubo un periodo en que me sentí menospreciada por las actitudes machistas de los trabajadores en campo. Mediante las campañas de sensibilización y a través de la implementación de un sistema efectivo de penalidades se pudo luchar para cambiar dicha situación («Iniya», 33 años de edad, 12 años de experiencia laboral en arqueología).

Dentro de la entrevista efectuada, la arqueóloga de seudónimo «Iniya» comunicó a los(as) investigadores que el carácter que ella forjó durante la etapa inicial de su carrera, cuando llegó a supervisar equipos compuestos mayoritaria o completamente por personal masculino y en un ambiente de actividad minera, resultó un factor clave para insertarse en su actual centro de trabajo. No obstante, recalcó que la decisión de abandonar su puesto en mina fue principalmente influenciada por el entorno laboral.

Discusión

Tras recabar múltiples líneas de información, resulta medular la interpretación de los resultados en relación con los objetivos inicialmente planteados. Con respecto al reconocimiento de las estrategias empleadas por los arqueólogos encuestados y entrevistados para garantizar su empleo, desde el plano formativo se evidencia que existen espacios laborales donde los estudios de posgrado condicionan la contratación de personal y otros donde son enteramente prescindibles. Por tanto, la finalización de estudios de posgrado no es una estrategia generalizable de empleabilidad.

En contraste, la licenciatura sí puede considerarse un factor decisivo, a raíz de las disposiciones del RIA vigente, que faculta la dirección de

7 La violencia económica comprende la diferenciación salarial discriminatoria, retención o recortes de pago, disminución o sobrecarga drástica de labores, y afectaciones similares (Sticco *et al.*, 2022).

proyectos solo a profesionales licenciados y habilitados en el Colegio Profesional de Arqueólogos del Perú (COARPE). Sin embargo, al observar el año de conclusión de los estudios de pregrado en cuanto al año de obtención de la licenciatura reportado por los encuestados, se reconoce que solo el 7 % toma un año en licenciarse, el 29 % toma entre dos a tres años, mientras que el 64 % toma más de tres años. Dichas proporciones permiten colegir que el grueso de los bachilleres reduce sus oportunidades de empleo al no priorizar la elaboración y sustentación de la tesis de licenciatura.

Sobre este punto, resulta coherente evaluar si los cursos de pregrado destinados a la realización de investigaciones científicas está cumpliendo con sus objetivos formativos, ya que la carencia de nociones teórico-metodológicas, aunada a un contexto económico adverso, puede conllevar a una redacción frustrada de la tesis. Esta situación ha sido aludida por Gonzales (2010), quien señala cómo una experiencia deficiente en la facultad puede traducirse en una adaptación acelerada a las exigencias del mercado laboral, en detrimento de las pretensiones académicas de los egresados.

En otro punto, a partir del testimonio de los arqueólogos encuestados y entrevistados, resulta innegable que el trabajo voluntario en arqueología es un factor relevante en la mejora de sus posibilidades de contratación. En cuanto al universo de habilidades, conocimientos y aptitudes cuyo desarrollo potencialmente se traduce en mejores oportunidades de empleo, los entrevistados puntualizaron a la adaptabilidad, perseverancia y empatía como claves del buen rendimiento laboral, lo cual coincide con un segmento de los encuestados que destacan al desarrollo de habilidades blandas, inteligencia emocional y mediación de conflictos como habilidades útiles en el ámbito profesional. Además de la demostración de una base sólida de formación teórica y metodológica en arqueología, el desarrollo de una nutrida red de contactos es también resaltado como una estrategia de empleabilidad.

Con respecto a la evaluación del ejercicio profesional de la arqueología en el Perú como trabajo decente, la tabla de indicadores propuestos por Curi (2016) será empleada como la matriz de diagnóstico (tabla 1). En el primer indicador, la práctica remunerada de la arqueología se considera, en líneas generales, un empleo lícito tanto en asalariados como no asalariados, al hallarse jurídicamente validadas las labores habituales de los arqueólogos. No obstante, el 10 % de los encuestados admitió ser testigo de malas prácticas en campo por parte de profesionales en arqueología, incluyendo dos denuncias puntuales de práctica o apoyo de huaqueo o tráfico ilícito de bienes arqueológicos. Asimismo, el alquiler

de firmas, señalado por los encuestados como una de las principales prácticas informales en arqueología, no está avalado por el RIA vigente ni por el Ministerio de Cultura.

Por otro lado, al considerar en términos netos la oferta de plazas de trabajo, los encuestados advierten del acceso restringido a convocatorias de empleo, tanto por ausencia en la demanda de profesionales, como por la reserva de plazas para postulantes favorecidos por el empleador. Esta situación es parcialmente descrita por Vidal (2019) al diagnosticar como «débil» a la inserción laboral de los arqueólogos egresados de la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, ya que distingue que el 44 % de la muestra delimitada no labora en arqueología. En este punto merece mencionarse que la ausencia de estudios publicados sobre la empleabilidad de profesionales en arqueología impide tener mayores perspectivas de la problemática.

Con respecto al indicador de libertad e igualdad, el cumplimiento de este criterio se halla socavado por el alto porcentaje de discriminación reportado en el espacio laboral. Las mujeres son las principales víctimas de discriminación en alusión a su sexo, género y edad. Esto coincide con los testimonios de arqueólogas cusqueñas (Arroyo, 2019), quienes de manera unánime denuncian la discriminación dirigida hacia las mujeres en el espacio laboral, y resaltan la lucha constante que significa insertarse y desarrollarse profesionalmente en arqueología. Lo anterior se condice con la proporción comparativamente minoritaria de mujeres catedráticas reportado por Santana (2019); prima entre ellas la contratación como docentes auxiliares. De manera anexa, el alto porcentaje de reporte de violencia en el centro de trabajo es materia de preocupación y se vincula a motivaciones discriminatorias, lo que afecta a hombres y mujeres en proporciones similares.

Al observar el reporte de la distribución salarial (figura 3), se distingue una de las tendencias más alarmantes del escenario laboral en arqueología en el Perú, al reconocerse que más de un tercio de los encuestados reportan un ingreso anual inferior a la suma de 12 sueldos mínimos, descontando beneficios de ley. Al respecto, dos situaciones requieren ser expuestas. La primera comprende a los practicantes profesionales, quienes, de no cubrir íntegramente la cantidad de ocho horas diarias, perciben una remuneración proporcional a las horas trabajadas y, por ende, menor al mínimo vital. La segunda contempla el carácter periódico de gran parte de las contrataciones en arqueología, condición que imposibilita a los arqueólogos de ser retribuidos por su labor durante la totalidad del año, lo que afecta el saldo anual de sus ingresos y profundiza la inestabilidad laboral.

Esta observación es compatible con lo reportado por Cabrera (2019), al reconocer que, entre las arqueólogas egresadas de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, solo un segmento reducido cuenta con contratos indefinidos, mientras que el grueso de egresadas están temporalmente empleadas en trabajos de evaluación, monitoreo y rescate arqueológico. Esta tendencia se ve reflejada entre las respuestas de la encuesta, al reportarse que solo un quinto declara no haber conducido labores asociadas a la arqueología de contrato durante 2022, mientras que un tercio del total de los encuestados denotan a estas actividades como las principales contribuyentes de su ingreso anual percibido.

Continuando con este punto, resulta necesario resaltar el contraste entre la proporción de asalariados y no asalariados, que reportan un ingreso anual inferior a 12 sueldos mínimos. Entre los arqueólogos asalariados, el 20 % señala haber percibido un ingreso anual por debajo de los S/ 10 000 en 2022, mientras que entre los no asalariados este segmento se eleva al 46 %. Por lo tanto, resulta evidente la correlación entre el ingreso anual procedente de trabajos en arqueología y la modalidad en que los arqueólogos prestan sus servicios.

Con respecto a la jornada máxima de trabajo, entre los testimonios de los encuestados que sostienen no sentirse satisfechos con sus condiciones laborales se registran nueve respuestas vinculadas con la vulneración del horario laboral, incluyendo la extensión de la jornada hasta por 15 horas diarias. Entre los entrevistados, solo una participante indicó trabajar más de 48 horas a la semana en correspondencia a las exigencias de su cargo directivo. Estos casos puntuales impiden el cumplimiento absoluto de este criterio. Asimismo, resulta necesario considerar que el trabajo arqueológico conducido en campo suele realizarse en provincias o regiones distintas a donde se ubica el domicilio personal, lo que implica que los arqueólogos presenten dificultades en conciliar el tiempo dedicado al trabajo con aquel destinado a su vida personal y familiar.

Al evaluar el indicador de protección social en el trabajo, se evidencia la mayor disparidad entre los arqueólogos asalariados en relación con los no asalariados. El 4 % de los asalariados aduce no aportar a fondo de pensiones alguno, mientras que el 11 % afirma no contar con seguro de salud. En contraste, el 65 % de los no asalariados no destina parte de sus ingresos a fondo de pensiones, a la vez que el 31 % reporta no estar afiliado a sistema de salud alguno. Por tanto, el grado de protección social que un arqueólogo demuestra en el desempeño de sus labores está estrechamente vinculado a la modalidad en que está contratado.

En lo referido al diálogo social, si bien el derecho de sindicalización se contempla en el artículo 28 de la Constitución de la República del Perú, no existe un sindicato de arqueólogos vigente en el país. El único organismo de representación gremial es el COARPE, institución cuya intrascendencia en la defensa de los derechos laborales de los arqueólogos es aludida entre las respuestas de la encuesta y la entrevista.

Finalmente, por diseño, el indicador de estabilidad solo se halla correspondido entre los trabajadores asalariados, y contempla de manera contractual la protección contra el despido arbitrario. No obstante, se plantea que se amplíe la evaluación de la estabilidad a la propia percepción de los arqueólogos, ya que un tercio de los entrevistados coinciden en experimentar inestabilidad laboral en sus respectivos centros de trabajo, ya que disponen de contratos de corto plazo.

Concluida la evaluación disgregada de los indicadores de trabajo decente aplicados al ejercicio de la arqueología en el Perú, y en coherencia con lo reportado por los participantes de la investigación, se procede a la examinación final por niveles de cumplimiento de los indicadores (tabla 2).

En vista de todo lo expuesto, al trabajo asalariado le corresponde el nivel de cumplimiento 3, detallado como «indecencia básica», mientras que al trabajo no asalariado se le adjudica el nivel 5, calificado como «no decente o indecente absoluto». Este resultado ejemplifica las brechas existentes entre los arqueólogos ocupados mediante contrato de trabajo y aquellos empleados como locadores de servicio. Cabe mencionar que la valoración efectuada no niega la posibilidad de que exista un segmento significativo de arqueólogos entre los 23 y 40 años de edad que cuente con un empleo que cumpla a cabalidad con los indicadores del trabajo decente. No obstante, en la evaluación de los niveles de cumplimiento de los indicadores se ha considerado todo reporte de su incumplimiento, ya que no resulta coherente rotular de manera categórica al ejercicio profesional de la arqueología en el Perú como trabajo decente, siempre que uno o más arqueólogos(as) denuncien la vulneración de sus derechos como trabajador o trabajadora, e integridad como persona.

Conclusiones

Tras realizar un diagnóstico del escenario laboral para los arqueólogos en el Perú, focalizado en la experiencia de bachilleres y profesionales titulados entre los 23 y 40 años de edad, se distinguen estrategias puntuales para garantizar la inserción laboral y el rendimiento en el centro de trabajo. Estas comprenden la obtención de la licenciatura, la realización de trabajo voluntario, la demostración de adaptabilidad, perseverancia y empatía, la disposición de una red de contactos que fomente las

oportunidades laborales, así como la posesión de una formación teórica y metodológicamente sólida.

En cuanto a los factores que atentan contra el trabajo decente en arqueología, se documenta que las malas prácticas de los arqueólogos, el alquiler de firmas, el acceso restringido a convocatorias de empleo, la discriminación múltiple y principalmente dirigida hacia las mujeres, el ejercicio de violencia múltiple, el carácter periódico y en definitiva inestable de las contrataciones, la imperante modalidad de contratación por locación de servicios, la ausencia de beneficios laborales y de protección social entre los no asalariados, la vulneración del horario laboral, así como la ausencia de un sindicato o institución gremial que garantice la defensa de los derechos laborales de sus miembros, representan las problemáticas que de manera tripartita necesitan atenderse para velar por la dignidad de toda persona que «se atreva» a formarse y trabajar en arqueología en el Perú.

Recomendaciones

Al reflexionar sobre las medidas que podrían garantizar el empleo de las futuras generaciones de arqueólogos peruanos, desde el plano educativo, resulta patente la necesidad de un viraje institucional hacia la formación de profesionales capaces de desenvolverse éticamente en un escenario laboral competitivo. Esto incluye la instrucción deontológica, el estudio crítico y exhaustivo del RIA, el planeamiento estratégico de las diferentes intervenciones arqueológicas y el desarrollo de habilidades blandas que posibiliten el trabajo colaborativo. Que este objetivo se torne en el fin de la formación de pregrado es evidentemente un tema contencioso; por tanto, el surgimiento de uno o más programas de maestría o institutos especializados en la capacitación de técnicos de campo y gestores de intervenciones arqueológicas es una potencial vía para complementar la formación humanística y académica proporcionada por las universidades.

Aludiendo a las responsabilidades del COARPE, de forma enérgica se recomienda que este organismo atienda a los desafíos que enfrentan los arqueólogos recién insertados o en vía de insertarse al mercado laboral. Asimismo, resultaría beneficioso que el colegio destine los recursos disponibles al ofrecimiento de cursos de capacitación y establecimiento de convenios, principalmente orientados hacia servicios de salud y seguros de vida. Dicho lo anterior, merece evaluarse la creación de un sindicato de trabajadores en arqueología. En cuanto a las instituciones gubernamentales, se propone que el Ministerio de Cultura amplíe la convocatoria de plazas en arqueología, principalmente en las DDC, ya que los testimonios de los encuestados y entrevistados referencian un déficit considerable de personal en estas dependencias.

Desde el ámbito privado, se recomienda que las empresas, incluyendo a los representantes legales de consultoras, tomen acciones para remediar la prevalente precariedad laboral en arqueología. Entre las medidas iniciales que podrían asumir, se sugiere la adherencia al tarifario establecido por el COARPE para la remuneración de los arqueólogos, el reconocimiento de los beneficios laborales, la gestión del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo para todo el personal de campo, el respeto cabal de la jornada laboral y el cese del alquiler de firmas.

Dirigiéndonos hacia los estudiantes de pregrado y bachilleres recientemente egresados, consideramos que su formación se vería sustancialmente enriquecida si demandaran, incluso desde los primeros años de carrera, acceso a información clara sobre el escenario laboral que les espera tras concluir sus estudios de pregrado. De tal manera, habría un plazo suficiente para modificar sus expectativas, trazar posibles líneas de acción o carrera que previamente no habían considerado, y evaluar si las horas y el esfuerzo invertido en su formación resulta proporcional a la retribución económica, académica y profesional prevista.

Tras finalizar esta labor investigativa, nos resulta evidente que el punto de partida del mejoramiento de nuestro escenario laboral yace en el autoconocimiento colectivo. Consideramos que el paso siguiente precisa incluir un estudio de los empleadores, que profundice en sus demandas y preocupaciones, a fin de establecer un paralelo con los resultados aquí presentados. De igual manera, invitamos a que este esfuerzo sea eventualmente integrado a un estudio de enfoque longitudinal, el cual establezca un registro periódico (cada 4-5 años) del escenario laboral para los arqueólogos peruanos que permita comparar el cumplimiento de los indicadores de trabajo decente a través del tiempo. Asimismo, ante la representación predominante de personas que se formaron o trabajaron en Lima entre las respuestas de la encuesta, resulta necesario que en futuras investigaciones se priorice el enfoque en la situación laboral en las regiones. Confiamos en que la iniciativa de continuar el camino trazado parta nuevamente desde los estudiantes.

Contribución de autoría

Miguel A. Palacios Arce participó en las fases de conceptualización, análisis de datos, adquisición de fondos, investigación, metodología, administración de proyecto, recursos, supervisión, validación, redacción del borrador, revisión y edición.

Daniela R. Silva Pardavé participó en las fases de conceptualización, curación de datos, análisis de datos, investigación, metodología, *software*, validación, visualización, redacción revisión y edición.

Fuente de financiamiento

Autofinanciado.

Potenciales conflictos de interés

Ninguno.

Agradecimientos

El esfuerzo de conducir una investigación en el pregrado no habría podido materializarse de prescindir del apoyo de Luis Salcedo, Luisa Díaz, Carmen Cazorla, Rafael Vega-Centeno, Lady Santana, Carito Tavera, Arnold Aguilar y José Luis Fuentes. Extendemos nuestra gratitud hacia todos y todas las participantes anónimas de la encuesta y las entrevistas. Finalmente, dedicamos este logro a Luigi Tolentino.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aitchison, K. (1999). *Profiling the profession. A survey of archaeological jobs in the UK*. Council for British Archaeology, English Heritage y Institute of Field Archaeologists.
- Atchinson, K., Alphas, E., Ameels, V., Bentz, M., Bors, C., Cella, E., Cleary, K., Costa, C., Damian, P., Diniz, M., Frolik, J., Grilo, C., Kangert, N., Karl, R., Andersen, A., Kobrusepp, V., Kompare, T., Krekovic, E., Lago da Silva, M., ... Wachowicz, L. (2014). *Discovering the Archaeologists of Europe 2012-14: Transnational Report*. York Archaeological Trust.
- Aitchison, K., German, P. y Rocks-Macqueen, D. (2021). *Profiling the Profession 2020*. Landward Research. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.14333387>
- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. (2003). La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos. *Revista Internacional del Trabajo*, 122(2), 161-195.
- Arroyo, P. (2019). Arqueólogas cusqueñas: pasado y presente. *Desde el Sur*, 11(2), 293-303.
- Bonavia, D. y Matos, R. (1992). *Enseñanza de la arqueología en el Perú*. Fomciencias.
- Cabrera, M. (2019). Balance y perspectivas de la presencia de mujeres en la carrera de Arqueología de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga. *Desde el Sur*, 11(2), 283-291.
- Caldarelli, S. y dos Santos, M. (1999). Arqueologia de contrato no Brasil. *Revista USP*, 44, 52-73. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i44p52-73>
- Curi, P. (2016). *El trabajo decente, hacia la construcción de una definición operativa a partir de sus fundamentos*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7388>
- Flatman, J. (2022). *Becoming an archaeologist. A guide to professional pathways*. (2.ª ed.). Cambridge University Press.
- Gaspar, M., Caromano, C., Pereira, C., Brandão, K., Belletti, J., Freitas, A., Passos, L., Lima, M., Tamanaha, E., Cascon, L., Bianchini, G., Cabral, M., Wichers, C. y Bezerra, M. (2020). Quem somos nós? Ou perfis da comunidade profissional arqueológica no Brasil: Primeiras aproximações. *Revista Habitus-Revista do Instituto Goiano de Pré-História e Antropologia*, 18(1), 146-178.
- Gnecco, C. y Schmidt Dias, A. (2015). On contract archaeology. *International Journal of Historical Archaeology*, 19(4), 687-698.

Gonzales, A. (2010). Arqueología hoy, ¿para qué?, o ¿a costa de qué? *Revista de Investigaciones del Centro de Estudiantes en Arqueología*, 7, 129-157.

Gutierrez, B. (2019). *El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa BGL Arqueología & Contratistas Generales SAC 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Alas Peruanas].

Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2019). *Perú: Participación de la Población en la Actividad Económica, 2017*. INEI. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1676/libro.pdf

Jalbert, C. (2019). *Archaeology in Canada: an analysis of demographics and working conditions in the discipline*. [Tesis de doctorado, Memorial University of Newfoundland].

Lanari, M. (2005). *Trabajo decente: significados y alcances del concepto. Indicadores propuestos para su medición. Serie Trabajo, Ocupación y empleo. Nº 3 – Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la República Argentina.

Lazar, I., Kompare, T., van Londen, H. y Schenk, T. (2014). The archaeologist of the future is likely to be a woman: Age and gender patterns in European archaeology. *Archaeologies*, 10, 257-280.

Mate, G. y Ulm, S. (2021). Working in archaeology in a changing world: Australian archaeology at the beginning of the COVID-19 pandemic. *Australian Archaeology*, 87(3), 229-250. <https://doi.org/10.1080/03122417.2021.1986651>

Mickel, A. (2021). *Why those who shovel are silent. A history of local archaeological knowledge and labor*. University Press of Colorado.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1999). *Memoria del Director General: Trabajo Decente*. 87.º Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2006). *Memoria del Director General: Cambios en el Mundo del Trabajo*. 95.º Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.

Pacheco, G. (2019). Relaciones de género: mujeres, sanmarquinas y chicheras. *Desde el Sur*, 11(2), 305-316.

Rivas, L. y Casillas, M. (2022). Inserción laboral de los arqueólogos. *Cuicuilco. Revista de ciencias antropológicas*, 29(84), 209-229.

Santana, L. (2019). Entre techos de cristal y nichos académicos: estado actual de las mujeres en la arqueología peruana. *Desde el Sur*, 11(2), 261-281.

Sticco, G., Andrés, M. Belaieff, C. de, Ardisson, T. y Villanueva, C. (2022). *Trabajo y justicia social. La violencia laboral en el Perú en el marco del Convenio 190 de la OIT. Entre la incertidumbre política y la baja participación social*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Tavera, C. (2019). Una mirada feminista a la comunidad arqueológica peruana. *Desde el Sur*, 11(2), 239-260.

Ulm, S., Mate, G., Dalley, C. y Nichols, S. (2013). A working profile: The changing face of professional archaeology in Australia. *Australian Archaeology*, 76(1), 34-43, <https://doi.org/10.1080/03122417.2013.11681963>

Vidal, E. (2019). *Formación profesional y mercado laboral de egresados de la carrera de Arqueología: UNASAM - Huaraz, semestres 2011-2014*. [Tesis de maestría, Universidad San Pedro].

Vieira, T. y Canaan, L. (2024). Os arqueólogos no mercado de trabalho e a realidade profissional no Brasil. *Revista de Arqueologia*, 37(1), 202-226. <https://doi.org/10.24885/sab.v37i1.1108>

Zanettini, P. (2009). Projetar o futuro para a Arqueologia Brasileira: desafio de todos. *Revista de Arqueologia Americana*, 27, 71-84.

Zeder, M. (1997). *The American Archaeologist. A profile*. Altamira Press, Walnut Creek.

Miguel A. Palacios Arce es bachiller en Arqueología. Colaborador en los proyectos de Dr. Rafael Vega-Centeno, Mg. Oscar Arias y Mg. Estanislao Pazmiño. Investigador de la región amazónica, con enfoque en transmisión cultural y redes de interacción entre Ecuador y el Perú, con especialización metodológica en petrografía cerámica, e interesado en el estudio de la formación y praxis académico-laboral en arqueología.

Daniela R. Silva Pardavé es bachiller en Arqueología con experiencia en diversos proyectos. Su investigación se orienta al estudio de las yungas orientales, con énfasis en las transformaciones estilísticas y los contextos de interacción entre tradiciones altoandinas y amazónicas. Interesada en la tecnología cerámica, la difusión de la arqueología desde enfoques sociales y culturales, y en el análisis crítico de la formación académica y el ejercicio profesional de la arqueología en el Perú.

Recepción: 24/2/2025

Aceptación: 7/5/2025