



México, D.F. a 10 de noviembre de 2014

CARTA DIRIGIDA A:

Cristina Oehmichen Bazán,
Alejandro González Villarruel,
Laura Valladares de la Cruz,
Citlalli Quecha Reina,
Gustavo Marín Guardado,
Ricardo A. Fagoaga Hernández,
Guadalupe Escamilla Hurtado,
Alejandra Toriz de la Rosa
Consejo Directivo
Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A.C.
PRESENTE

Como organizadores, ponentes y participantes del Simposio “La situación de la práctica profesional de la antropología frente a la flexibilización laboral” en el marco del *III Congreso Mexicano de Antropología Social y Etnología*, realizado en la ciudad de México del 23 al 26 de septiembre del 2014, deseamos presentar ante la asamblea del *Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, A.C.* (en adelante CEAS), las siguientes reflexiones para su consideración en torno la situación que enfrentan las nuevas generaciones de antropólogos en México en el mercado laboral.

1. Considerando que desde la fundación del CEAS y de acuerdo con informes de los Consejos Directivos previos, se puede destacar que éste ha priorizado sus atribuciones como colegio para la realización de foros, congresos y eventos de difusión de la investigación científica; así como ha manifestado su postura como órgano de “análisis y denuncia de los problemas

sociales del país”. Sin embargo, ha desatendido otras de sus atribuciones más significativas, entre ellas, “Proponer aranceles y salarios por servicios profesionales y pugnar porque los etnólogos, antropólogos sociales y etnohistoriadores, obtengan una retribución justa que les permita realizar sus tareas con completa dedicación”; “Llevar un registro anual de los trabajos profesionales que realicen sus miembros en el servicio social” y “Proponer normas de contratación y promoción de los etnólogos, antropólogos sociales y etnohistoriadores al servicio del estado, que estimulen su profesionalismo y que aseguren que los puestos públicos que involucren labores de etnología, antropología social y etnohistoria sean desempeñados por profesionales competentes”.

2. La fundación del CEAS, hace 40 años, promovió la crítica y transformación de los ámbitos institucionales centralizadores en la contratación de antropólogos y etnólogos -principalmente Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) e Instituto Nacional Indigenista (INI). Asimismo, remarcó la necesidad de crear nuevos espacios laborales y de discusión sobre las tendencias disciplinarias en el ejercicio de la antropología social, la etnología y la etnohistoria.

3. Pero a cuatro décadas de distancia, el INI ha desaparecido y la institución que lo reemplazó, la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) a diferencia de la anterior, no conformó el perfil profesional de su planta de trabajadores de base con antropólogos y, por el contrario, la mayoría de ellos son empleados temporales y mal remunerados, dedicados al levantamiento de datos o la gestión en campo y sin incidencia sobre las políticas del CDI. A su vez, no cuentan con reconocimiento de una filiación institucional que les permita presentarse como representantes de una institución; un hecho que los expone a distintas situaciones de riesgo y vulnerabilidad durante el trabajo de campo.

4. A ello debe agregarse que el INAH, así como diversas instituciones de educación superior e investigación, universidades públicas y privadas y otros al Sistema de Centros Públicos de Investigación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Centros CONACyT), absorbieron laboralmente a los antropólogos formados en décadas pasadas bajo la crítica a la antropología al servicio del estado. No obstante, de manera sistemática estas instituciones y algunos de sus investigadores contratan a estudiantes, pasantes y profesionales desempleados bajo la forma de becarios o ayudantes de investigación. Estos últimos llevan a cabo levantamientos de datos o gestión en campo en condiciones de alta vulnerabilidad y bajos salarios, a lo que se suma una práctica constante de anonimato de su participación en los resul-



tados finales de los procesos de investigación. De manera semejante ocurre con los profesores contratados por asignatura o bajo la modalidad hora-semana-mes, quienes pese a que regularmente asumen las mayores cargas horarias en la formación del estudiantado de licenciatura, no cuentan con derecho de participación en la elaboración y modificación de los planes de estudio o voto en las discusiones institucionales ligadas al ejercicio docente.

5. Ahora bien, el Plan de Trabajo del Consejo Directivo del CEAS 2013-2015 presentado en asamblea en noviembre pasado, destaca entre sus prioridades “identificar las principales preocupaciones profesionales que como antropólogos enfrentamos para el ejercicio de nuestra disciplina”. Además, considera que para fortalecerse como órgano colegiado debe exhortar a que “los socios fundadores y con mayor experiencia puedan transmitir a los jóvenes sus perspectivas sobre el desarrollo de la disciplina y, en sentido inverso, **escuchar a los jóvenes para conocer sus propuestas, inquietudes y maneras de abordar el fenómeno antropológico**. Se buscará contar con espacios para aprovechar la experiencia y **promover la comunicación inter-generacional**”. Como tercer y cuarto punto plantea que “se buscará financiamiento para hacer un estudio sobre la dinámica del mercado de trabajo, una tipología de ocupaciones y perfiles profesionales derivados de la identificación de la inserción de antropólogos en instituciones públicas, gubernamentales, fundaciones privadas, organizaciones de la sociedad civil y otros espacios laborales” y “Contribuir a la elaboración de planes y programas de estudios de las escuelas de antropología social y etnología”. Tomando en cuenta estos postulados esgrimidos por el propio Consejo Directivo del CEAS, consideramos que éstos deben llevarse a cabo de manera práctica.

6. Con respecto a la situación del ejercicio profesional de los antropólogos en México, puede referirse tanto al contexto general del actual mercado laboral como a las especificidades propias del campo profesional dentro de nuestra disciplina. A fin de contextualizar ambas problemáticas, de acuerdo a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), “a pesar de que en la década pasada se incrementó en 2.8 millones el número de profesionistas en el país, al menos 16%, es decir, 448 mil egresados universitarios, se mantuvieron inactivos, mientras la tasa de desempleo para este sector pasó de 2.3 a 5.1%, con una media de 260 mil nuevos graduados que buscan empleo cada año”¹.

¹“Deterioro, en la calidad del empleo de los profesionistas. Se mantuvieron inactivos 448 mil egresados: estudio de la ANUIES” en: *La Jornada*, 15 de Marzo 2012. En: <<http://www.jornada.unam.mx/2012/03/15/sociedad/043n1soc>> Consultado el 6/12/2014.



7. De igual forma, “los empleos con actividades altamente profesionalizadas cayeron de 69 a 61 puntos porcentuales”². En el caso particular de los antropólogos se señala que “la tasa de desocupación es de las más bajas, también lo es la subocupación (3%). De acuerdo al boletín del CEAS del 2013, el 14% de los antropólogos mexicanos que trabajan en ocupaciones no profesionales se ocupan en tareas catalogadas como de protección y vigilancia, así como operadores de transporte (choferes); mientras que la remuneración promedio para un antropólogo que desempeña actividades profesionales es de 8 mil pesos al mes, ubicándose la antropología en el estrato III de ingreso salarial³. A ello puede sumarse que en el ranking elaborado por el Instituto Mexicano para la Competitividad, AC, con datos de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013* del Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI), la antropología y la sociología son las profesiones con la tasa de desempleo más alta del país. El 14% de quienes cuentan con un título de antropólogo o sociólogo están desempleados, de estos, el 69% se encuentra en búsqueda de empleo y su tasa de informalidad es del 28%. Asimismo, el 86.4% de los antropólogos ocupados se encuentran en condiciones de empleado subordinado, el 2% son empleadores y un 10.9% trabajan por cuenta propia. Además, en el ranking nacional de 62 carreras registradas, la antropología ocupa el número 31 entre las mejores pagadas. Al respecto se aprecia que los antropólogos con trabajo formal perciben en promedio 14,056 pesos al mes, mientras que aquellos empleados de manera informal 5,239 pesos⁴. Pero estas cifras contrastan con los ingresos salariales de los investigadores de tiempo completo y por citar un ejemplo, un “Profesor Titular C” de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) tiene un sueldo base de 22,945.27 pesos al mes, según el tabulador publicado el 1 de Febrero de 2013. De manera complementaria, la UAM ofrece cinco distintos tipos de becas y estímulos para los profesores-investigadores⁵, los cuales sumados en conjunto al sueldo base y a los estímulos del *Sistema Nacional de Investigadores* (SNI)⁶, dan como resultado que un Profesor Titular C de

2 Íbid.

3 Gallart Nocetti, María Antonieta y Ludka de Gortari Krauss, “Presentación”, en *Boletín Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales, AC* “Antropología y prácticas profesionales diversas”, 2013, p. 6-7.

4 Instituto Mexicano de la Competitividad, AC, “Compara carreras. Una herramienta sobre las consecuencias económicas de escoger una carrera” en <<http://imco.org.mx/wp-content/uploads/2014/04/20140404-Compara-Carreras1.pdf>> Consultado 6/12/2014.

5 ‘Estímulo a la docencia y la investigación’, ‘Beca de apoyo a la permanencia del personal académico’, ‘Estímulo a los grados académicos’, ‘Estímulo a la trayectoria académica sobresaliente’, ‘Beca al reconocimiento de la carrera docente’. Fuente: “Acuerdo 01/2013 del rector general”, en: http://www.uam.mx/acuerdosrg/2009-2013/vigentes/acuerdo_RG_01_2013.pdf. Consultado el 31/03/2014.

6 Los datos referentes al SNI fueron tomados de: “Acuerdo por el que se reforman diversos artículos del Sistema Nacional de Investigadores, publicado por el Diario Oficial de la Federación, Miércoles 26 de Diciembre de 2012” en <http://www.conacyt.mx/index.php/el-conacyt-sistema-nacional-de-investigadores>.



la UAM con un Nivel III de SNI pueda ganar 88,232.58 pesos en un mes. Con base a lo ya expuesto, se aprecian las diferencias existentes en las condiciones de los profesionales desempleados y subempleados frente a los investigadores con una plaza de tiempo completo. A su vez, se pueden brindar otros ejemplos si se toma en cuenta que el sueldo del director del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS) es de 153,483.34 pesos mensuales⁷ y el que percibe el presidente del Colegio de Michoacán A. C. (COLMICH) de 113,588.10 pesos⁸. La diferencia de estos parámetros de ingreso revelan la situación de precariedad de los jóvenes antropólogos para insertarse en el mercado laboral y la polarización salarial al interior de las instituciones de investigación y de educación superior.

8. En otros aspectos, en el Plan de Trabajo del Consejo Directivo del CEAS 2013-2015 se enfatizó que “el trabajo de campo etnográfico y el desempeño profesional” se ejercen “en contextos de riesgo”, los cuales remiten a la violencia actual que se vive en el país producto de las estrategias de seguridad nacional y las acciones de grupos del crimen organizado. No obstante, la conceptualización de la violencia bajo la cual se desempeña la profesión también debe incluir a los riesgos relativos a la flexibilización del mercado laboral, los cuales inciden en el desarrollo de la práctica aplicada y académica de nuestra profesión.

9. De igual forma, no sólo existen diferencias intergeneracionales en las perspectivas en torno a la manera de abordar el ejercicio profesional; prevalece una clara situación de desigualdad expresada en las posibilidades e imposibilidades objetivas existentes para hacerlo. Es decir, no se trata meramente de distintos puntos de vista, ya que existen condiciones disímiles de trabajo entre los desempleados, subempleados, profesionales y académicos.

10. Ahora bien, de acuerdo con el estudio ya citado del Instituto Mexicano de la Competitividad, del total de antropólogos ocupados el 29.1% de ellos presta servicios educativos; 19.9% se desempeña en actividades gubernamentales u organismos internacionales; 11.8% trabaja en actividades de comercio al por menor; 11.7% en servicios profesionales, científicos y técnicos y 8.9% en servicios de salud y asistencia social. Esta composición deja ver que la flexibilización laboral afecta tanto a los antropólogos que laboran en proyectos de gestión, diagnóstico o análisis para instituciones públicas o privadas; aquellos que se dedican sólo a la investigación académica y quienes no desempeñan ningún tipo de trabajo relacionado a su profesión. Sin

Consultado el 31/03/2014.

⁷ Portal de Obligaciones de Transparencia del CIESAS, consultado el 22/09/2014.

⁸ Portal de Obligaciones de Transparencia del Colegio de Michoacán, consultado el 22/09/2014.



embargo, pese a las viejas, largas y complejas discusiones en torno a la antropología aplicada y la antropología académica; puede remarcarse que las oportunidades laborales disponibles para antropólogos y etnólogos formados en instituciones de educación superior consisten en su mayoría, en trabajos no académicos.

11. A su vez, el proceso de formación no se restringe a reproducir un cuerpo de teorías, métodos, técnicas o competencias o a transmitir valores éticos y políticos; también conlleva asumir una responsabilidad con respecto al desempeño profesional bajo condiciones socioeconómicas específicas en un momento histórico determinado. Es decir, el trabajo del profesorado, los estudiantes y profesionistas en formación no debe limitarse a la reproducción de una disciplina; sino a la comprensión de, e incidencia sobre, las condiciones materiales de su reproducción.

12. A todo ello, debe agregarse que actualmente se discute en el Senado de la República la “Iniciativa con proyecto de decreto por el que se expide la Ley General del Ejercicio Profesional Sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias” presentada el pasado 18 de febrero de 2014 y cuyo resultado tendrá un impacto determinante en el ejercicio de la profesión de la antropología y la etnología. Así como en los planes y programas de estudio de las instituciones de educación superior que imparten dichas disciplinas; por consiguiente, es urgente nuestra participación en la discusión de este proceso legislativo dado que incidirá sobre nuestro desarrollo profesional y educativo.

Expuestos los puntos anteriores, manifestamos:

1. La urgente necesidad de reflexionar colectivamente en torno a una estrategia inter-generacional: a) la cual permita hacer frente a flexibilización laboral que mantiene en situación de riesgo y vulnerabilidad a la mayor parte de los profesionales jóvenes; b) que combata la fragmentación del trabajo y del conocimiento, debido a que tiene amplias repercusiones en torno a la manipulación de las técnicas metodológicas, a un desconocimiento sobre las motivaciones e implicaciones económicas, políticas y sociales que tienen los datos y el conocimiento que se genera; c) que se discuta la propuesta de “Ley General del Ejercicio Profesional Sujeto a Colegiación y Certificación Obligatorias” a fin de elaborar una propuesta por parte del gremio que responda a los intereses, necesidades y la realidad de los antropólogos sociales, etnólogos y etnohistoriadores de México;



2. **La realización de un diagnóstico especializado y técnicamente consistente que permita conocer la realidad de las condiciones de trabajo de los antropólogos** (qué hacen, cómo lo hacen, para quién trabajan, en qué y cómo se está utilizando el conocimiento que producen, cuánto vale su trabajo), pues la información disponible es aislada, fragmentada y en muchas ocasiones especulativa;

3. **Que se convoque a un amplio debate en torno a la elaboración de un tabulador que permita al CEAS hacer efectivas sus atribuciones en torno al ejercicio de la profesión y que como colegio constituya un instrumento que permita otorgar capacidad de negociación a los profesionales;** tales atribuciones, de acuerdo con los estatutos son: “Vigilar el ejercicio profesional del Etnólogo, Antropólogo Social y Etnohistoriador con objeto de que este se realice de acuerdo a la ley y la ética”; “Procurar activamente que el ejercicio profesional [...] contribuya a la conservación del patrimonio cultural y el análisis y denuncia de los problemas sociales del país”; “Proponer aranceles y salarios por servicios profesionales y pugnar porque los etnólogos, antropólogos sociales y etnohistoriadores, obtengan una retribución justa que les permita realizar sus tareas con completa dedicación”; “Servir de árbitro en los conflictos entre sus propios miembros y entre éstos y las personas físicas y morales que contraten sus servicios profesionales, cuando acuerden los mismos someterse a dicho arbitraje”; “Llevar un registro anual de los trabajos profesionales que realicen sus miembros en el servicio social”; “Proponer normas de contratación y promoción de los etnólogos, antropólogos sociales y etnohistoriadores al servicio del estado, que estimulen su profesionalismo y que aseguren que los puestos públicos que involucren labores de etnología, antropología social y etnohistoria, sean desempeñados por profesionales competentes”; “Presentar la colaboración que se le solicite como cuerpo de consulta técnica”; “Solicitar a los particulares e instituciones, nacionales y extranjeras, que realicen investigaciones en etnología, antropología social y etnohistoria en la República Mexicana una relación de las características y finalidades de sus proyectos, así como un informe sobre los resultados de los mismos, sean o no publicados, que le permita regular que los antropólogos puedan recibir remuneraciones justas y no únicamente en torno al análisis y denuncia de los problemas sociales del país”;

4. **Que se procure una estrategia para incorporar a la mayor cantidad de profesionales y fortalecer al Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales** en su calidad de institución con atribuciones y facultades legales para hacer frente a los problemas que los antropólogos sociales, etnólogos y etnohistoriadores encuentran en el mercado laboral;



5. Debido a la situación de desigualdad y precariedad en la que se encuentran estudiantes y profesionales desempleados y subempleados; así como de la importancia de contar con sus experiencias profesionales y avances de investigación en eventos tales como foros, congresos y actividades para la difusión de la investigación, **recomendamos que no se les cobren cuotas como participantes y ponentes para dichos eventos.** Dado que ello disuade su participación al no contar con posibilidades objetivas de pago de las matrículas; además de que reproduce y refuerza una frontera intergeneracional y de estatus laborales; entre quienes ejercen la disciplina desde un trabajo estable y bien remunerado y quienes están sujetos a condiciones flexibles de trabajo o al trabajo informal, en su mayoría jóvenes.

Finalmente, esperamos que la situación expuesta, las solicitudes y recomendaciones dadas sean tomadas en cuenta y den lugar a la apertura de un proceso de diálogo intergeneracional y una reorganización del CEAS que consideramos impostergable; pues sólo así, se podrán trazar los caminos y acciones que conduzcan a un ejercicio digno de la profesión antropológica en beneficio de las poblaciones con las que trabajamos y de acuerdo con los retos que se presentan en el mundo contemporáneo.

PARA AGREGAR TU NOMBRE A LA PRESENTE, FAVOR DE ENVIAR UN CORREO ELECTRÓNICO A profesionalizando.antropologia@gmail.com INDICANDO QUE DESEAS ADHERIRTE A LA CARTA. (Escribir nombre completo, filiación institucional o ejercicio independiente).

Atentamente,

Patricia Legarreta Haynes, UAM-Iztapalapa

Mitzi Candelaria Gómez, UAM-Iztapalapa

Alejandra Letona Rodríguez, UAM-Iztapalapa

Rodrigo Llanes Salazar, UAM-Iztapalapa

Rebeca Orozco Aceves, ENAH

Dahil Mariana Melgar Tísoc, CIESAS

José Luis Lezama Núñez, SRE/ PNUD

Santiago Bastos, CIESAS

Mario Hernández Trejo, UAM-Iztapalapa



José Luis Escalona Victoria, CIESAS
Ileana Gabriela Herrera Acevedo, COLEF
Roberto Melville, CIESAS
Adriana Zentella, Chávez, CIESAS
Gabriela Torres Mazuera, CIESAS
Yutzil Tania Cadena Pedraza, UAM-Iztapalapa
Lesly Chávez Galicia, UACM
Horacio Almanza Alcalde, Centro INAH Chihuahua
Mario Manuel Villegas Martínez, ENAH
Nicolás Olivos Santoyo, UACM
Mario Padilla Pineda, UACM
Daniela Reyes Lara, CIESAS
Paulina Ibarrán Hernández, UACM
Daniel E. Burgueño Hernández, UAS
Juan Enrique Llanos, ENAH
María Fernanda Jiménez Vázquez, UACM
Dolores Coronel Ortiz, UIA
Pablo Mateos Rodríguez, CIESAS
Florencia Mercado, UAM-Iztapalapa
Dianela Angulo Vázquez, UAM-Iztapalapa
Nancy Wence, UAM-Iztapalapa
Betzabé Márquez E., UAM-Iztapalapa
Claudio Basabe, UAM-Xochimilco
Brenda Escutia Molina, UACM
Rosario Mata, UAM-Iztapalapa
Daniela Oliver Ruvalcaba, UAM-Iztapalapa
elia Arteaga, CIESAS
Ivette Flores, CIESAS
Rafael Alonso Hernández, CIESAS
Asman González Rojas, UDG
Karla Vivau Quiroz, ENAH
Shamel Maciel Valle, ENAH
Rafael Martínez Mondragón, ENAH
Gabriela Rodríguez Beltrán, ENAH



Dulce Leidy Olguín Mora, ENAH
Johnatan Alejandro Zavala, ENAH
Rafael Ortega Sinaloa, ENAH
Andrei Ornelas Armendariz, EAHNM
Julio César Ponce Vicente, ENAH
Adriana Cadena Roa, UNAM
Ginna Zabre Santamaría, INSYDE
Mayarí Hernández Tamayo, UCSJ
Delia Sánchez Bonilla, UAM-Iztapalapa
Maira Oliva Ríos, CIESAS
Arturo Zepeda Rojas, UIA
Mayra Nallely González Flores, UAM-Iztapalapa
Miriam Vivas Pioquinto, UAM-Iztapalapa
Pablo Alberto Cruz Morales, DEAS
Emmanuel Carrera Carrillo, UAM-Iztapalapa
María Guadalupe Ferrusca Rico, UAQ
Ariadna Ramonetti, UIA
Miguel Cipactli Romero Ramírez, UACM
Elisa Godínez Pérez, UAM-Iztapalapa
Karla Como Martínez
Brenda Gabriela Pérez Meza
Alejandro Sánchez Bandala
Perla Jaimes Navarro, UNAM
Mariana Orozco Ramírez, SIMO Consulting
Xóchitl Salomé Castañeda, ANDISA TCA A.C.
Raymundo Garcés Martínez, ANDISA TCA A.C
Aura Helena Ramírez Corona, Colmich
Cristina Masferrer León, INAH
Olivia Domínguez Prieto, ENAH
Yaya Marín Vázquez, ENAH
Elías Hernández Tapia, De la Riva Group
Areli Veloz Contreras, IDAES
Iván González Márquez, UAM-Iztapalapa
Hania Concepción Sánchez Santiago, ENAH



Ricardo Chacón Pérez, ENAH, documentalista
Valeria Cuervo Guerrero, CIESAS
María Silvia Flores Mendoza, ENAH
Olmo Canales Tello, ENAH
Óscar Ochoa Flores, Ejercicio independiente
Omar Vargas Ángeles, COLEF
Leonardo Salas Domínguez, UAM-Iztapalapa
María Miriam Manrique Domínguez, ENAH
Pablo Alejandro Godínez Ferrel, ENAH
Martín Fabián Peña Santos, ENAH-UACM
Dulce María Espinosa de la Mora, CONABIO
Paola Patiño Arreola, ENAH
Juana Liliana Martínez, UAM-Iztapalapa
Luis Antonio Guerrero Cantera, UAM-Iztapalapa
Tania Ramírez Rocha, UAEM
Elizabeth Peña Barquera, BUAP
David Rendón Salazar, UAM-Iztapalapa
Miguel Angel Márez Tapia, ENAH
Benelli Velázquez Fernández, COLEF
Alicia Abigail García Nuñez, UAEM
Nabani Vera Tenorio – ENAH
Leoardo López Morán, ENAH
David Juárez Castillo, UAM-Iztapalapa
Gabriela Rodríguez Alquicira, ENAH-UNAM
León Felipe Téllez Contreras, CIESAS-DF
Rocío Valeriano Vázquez, UAM-Iztapalapa
Maira Oliva Ríos, Ejercicio Independiente
Karla Teresa Camacho Rodríguez, UAM-Iztapalapa
Citlali Yisel Anguiano, ENAH
Mireya Elizabeth Esparza Ibarra, ENAH y Universidad de Chapingo
Marco Antonio García Hernández ENAH/UAM-Xochimilco Ejercicio independiente
Janet Flor Juanico Cruz, Agente de reservaciones Hoteles Marriott, egresada UIA



Georgina Vences Ruiz, Etnóloga egresada de la ENAH y FFyL, UNAM.

Oscar Ulloa Calzada- Universidad Autónoma de Querétaro

Paulina Rocío del Moral González, Posdoctorante, CIESAS-DF

Luis Reygadas, Profesor-investigador, UAM-Iztapalapa

Francisco Peña, Profesor-investigador, Colsan

Mariano Báez Landa, Profesor-investigador, CIESAS-Golfo

Gloria Lara Millán, Profesora-investigadora Universidad Michoacana de San Nicolás Hidalgo

Luis Vázquez León, Profesor-investigador, CIESAS-Occidente

Eduardo A. Sandoval, Profesor-investigador, UAEM

Isabel Rodas Núñez, Profesora-investigadora, Universidad de la Sierra

Rodolfo Coronado Ramírez, Profesor-investigador del INAH en la EAHNM, Chihuahua

Minerva López Millán, Centro INAH-San Luis Potosí

