

SUBJETIVIDAD, DESIGUALDADES Y CUENTAPROPISMO: DE LA DIFERENCIACIÓN RACIAL A LAS MEDIACIONES EN LAS RELACIONES LABORALES

Rosanaily Álvarez Laureiro

Isaac Irán Cabrera Ruiz

Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas

Tahiry Castellón Santana

Policlínico "Fabio Dicelmo"

Yuslaidys Oviedo Rodríguez

Dirección Municipal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Resumen

El artículo tiene como objetivo analizar las implicaciones de la subjetividad en la reproducción de igualdad-desigualdad en las relaciones raciales que establecen propietarios de negocios cuentapropistas de Santa Clara. Los principales resultados se concretaron en caracterizar la configuración subjetiva social de la racialidad y las mediaciones por la subjetividad que reproducen igualdad-desigualdad. Se realizaron dos estudios de casos desde un enfoque metodológico cualitativo constructivo interpretativo en propietarios de negocios exitosos y en propietarios arrendatarios respectivamente. Como resultados se obtuvo un modelo que permitió comprender en teoría que la racialidad se configura subjetivamente en propietarios de negocios cuentapropistas como un proceso de diferenciación de los grupos raciales lo cual reproduce desigualdades en las relaciones laborales. Las diferenciaciones configuracionales de sentido subjetivo construidas fueron con respecto a la descripción del grupo racial, la asignación de ventajas-desventajas a los grupos raciales y las prácticas discriminatorias. Estas subjetividades reproducen en las relaciones laborales desiguales a partir de las mediaciones como cualidad que adquieren los sentidos subjetivos configurados en su transición, estableciendo en las relaciones laborales límites diferenciadores que reconocen o estigmatizan socialmente a grupos raciales, asignación de roles laborales, discriminación y la reproducción de posiciones de superioridad-inferioridad.

Palabras clave: racialidad, subjetividad, mediaciones, igualdad-desigualdad.

Abstract

This article is aimed at analysing the implications of subjectivity in the reproduction of equality-inequality in racial relationships that freelance business owners from establish. The main results were particularized in characterizing the social subjective configuration in the mediation for the subjectivity caused by subjectivity. Two studies of case were done from a interpretation constructive qualitative methodological approach in successful business owners and tenant owners. As a result, we obtained a model that theoretically allowed us to understand that raciality is subjectively configured in self-employed business owners as a process of differentiation of racial groups, which reproduces inequalities in labor relations. The configurational differentiations of subjective sense constructed were with respect to the description of the racial group, the assignment of advantages-disadvantages to the racial groups and the discriminatory practices. These subjectivities reproduce unequal labor relations based on mediations as a quality acquired by the subjective senses

configured in their transition, establishing in the labor relations differentiating limits that recognize or socially stigmatize racial groups, assignment of labor roles, discrimination and the reproduction of positions of superiority-inferiority.

Key words: *raciality, subjectivity, mediations, equality-inequality*

Introducción

La aparición de la idea de raza está, desde sus inicios, fuertemente vinculada al mantenimiento de las desigualdades sociales y los límites que separan a los seres inferiores de los superiores (Martínez-Ten y Tuts, 2003). Cuando se habla de raza, explica Margulis (1999), se pretende avalar una clasificación de grupos humanos, basada en una supuesta diferenciación, que lleva inevitablemente al establecimiento de desigualdades que implican relaciones de inferioridad-superioridad. Esta idea se hace eco en la extensa producción teórica que existe sobre este constructo, con independencia de la perspectiva que sea abordada. En la literatura científica se aprecian dos concepciones predominantes sobre la raza, una sustentada en posturas biologicistas y la otra en una mirada sociocultural.

En esencia, la noción biologicista identifica los grupos raciales según rasgos heredados, asociados a características físicas, genéticas y fenotípicas fundamentalmente. Concepción que integra aproximaciones desde la creación de sistemas taxonómicos y de jerarquización de los seres humanos, hasta la asociación de la raza con vínculos hereditarios como diversidad de la población humana.

Por su parte, la concepción sociocultural de la raza, sustenta que la posición de desigualdad de los seres humanos por su pertenencia a una categoría racial es resultado de lo construido socialmente, en un contexto histórico y cultural determinado, que define formas específicas de relación en las que se reproducen y naturalizan las diferencias heredadas como legado cultural. Perspectiva esta donde converge mayor consenso en la actualidad (Lapervanche y Bottomley, 1988; Caño, 1996; Ferrer, 2002, Martínez-Heredia, 2002; Campos, 2012; Martínez-Ten y Tuts, 2003; Vásquez, 2005; Ovejero, 2009; Puertas, 2010).

De este modo, como plantea Ovejero (2009), la raza no solo clasifica biológicamente, sino que, más aun, cualifica socialmente, razón por lo cual se habla de raza social o grupo racial, al margen de clasificaciones antropofísicas, en términos de agrupaciones según fenotipos semejantes y desemejantes, donde el aspecto sociocultural apunta a ser más importante que el biológico, legitimándose el concepto de razas humanas como concepto psicosocial, como construcción social.

La raza constituye, siguiendo a Martínez-Heredia (2002), una construcción social que identifica o marca a grupos humanos respecto a otros grupos, en dependencia de relaciones que sostienen entre sí; construcciones elaboradas en un medio específico, históricamente determinable, en íntimos nexos con las relaciones sociales, las clases sociales y las acumulaciones culturales de la sociedad que se trate.

Romay (2015) se refiere a la construcción sociocultural de la racialidad como parte de un proceso de aprendizaje social en el que se aprende a ser blanco, negro o mestizo en la medida en que se interactúa con otros. Esta idea resulta destacable, en tanto permite explicar la configuración de la identidad racial en el proceso de socialización, donde el arraigo histórico y cultural ejerce influencia y los individuos devienen en sujetos activos en esta construcción.

De esta forma, las personas se incluyen en determinadas categorías raciales que se han constituido en identidades sociales, a partir de las cuales establecen relaciones de pertenencia y diferenciación respecto al endogrupo y al exogrupo. Ello sirve de plataforma para la estructuración de relaciones raciales, en tanto modo específico en que interactúan socialmente los individuos de diferente filiación racial.

Si la raza es una construcción sociocultural entonces debe comprenderse desde el sistema de relaciones sociales en que se produce, donde deviene como realidad social subjetivada, es decir, tramando los espacios sociales como subjetividad social constituida con respecto a la categorización de los seres humanos en los grupos blancos y negros y sus matices; lo cual, aunque con el referente natural color de la piel, tiene orígenes histórico culturales. Al respecto Ovejero (2009) subraya que para entender la complejidad del mundo que nos rodea, categorizamos, es decir, dividimos a las cosas y a los seres humanos en diferentes grupos (hombres, mujeres, blancos, negros, etc.).

La categorización ayuda a interpretar situaciones ambiguas mediante la acentuación de las diferencias entre categorías y la homogeneidad dentro de la categoría (Tajfel y Wilkes, 1963; Doise, 1976 y Turner *et al.*, 1987), en este proceso se asignan rasgos y atributos comunes a todas las personas que pertenecen a la misma categoría. Por tanto, los procesos de categorización por el color de la piel implican atribución de referentes simbólicos que circulan en los sistemas de relaciones interpersonales, los cuales, como plantea Romay (2015), se convierten en marcadores de diferenciación, asignándoseles determinadas cualidades, dígame a colores y a tonalidades de la piel, de impacto en la vida cotidiana de las personas.

Desde esta perspectiva, el racismo constituye una consecuencia de la racialidad. En palabras de Pogolotti (2011), “ha sido el modo de garantizar el poder hegemónico de un grupo o clase social”, por lo que se asienta en prácticas de opresión y dominación que hacen a unos hombres inferiores a otros. El origen de las conductas racistas, a decir de Morales-Domínguez, J.F. y Yubero (1996), está en la presencia de estereotipos y prejuicios.

De acuerdo con Romay (2015), estas relaciones de dominio, preponderantes en el universo material, solo se completan si logran extenderse a la subjetividad e implantarse en el imaginario de dominadores y dominados, haciéndoles compartir un mismo y contradictorio modo de aprehender la realidad, mediante representaciones sociales cargadas de estereotipos. Por lo mismo, Rodríguez-Ruiz, Carrazana y García-Dally (2011) refieren que para comprender cómo las desigualdades raciales se pueden reproducir, más allá de la herencia y las limitaciones económicas, es necesario explorar en las expresiones que tienen dichos fenómenos en la subjetividad.

Por tanto, la racialización de las relaciones interpersonales tiene entre múltiples mediaciones las producidas por la subjetividad, que traman los diferentes procesos que caracterizan las redes de relaciones en la vida social y se expresan en los espacios sociales de la vida cotidiana. Lo cierto es que la problemática racial se expresa en múltiples espacios sociales donde las desigualdades por la pertenencia a categorías raciales persisten y se reproducen, aun en los sectores emergentes, como resultado del proceso de socialización. Relativo a ello, Rodríguez-Alemay y Torralbas (2011), Pañellas (2012, 2013), Curbelo (2012), Del Llano (2012), Caballero (2013) han constatado que el grupo de cuentapropistas en los últimos tiempos ha experimentado una acelerada dinamización que se expresa no solo en sus cifras, sino en sus configuraciones subjetivas y relaciones sociales.

La reapertura y ampliación del trabajo por cuenta propia como sector emergente de la economía, asociado al proceso de actualización del modelo económico y social cubano, ha introducido nuevas complejidades en los sistemas de relaciones interpersonales en la sociedad, acentuado brechas en la equidad social, que no se reducen a los aspectos económicos, intención declarada oficialmente. En este entramado la racialización, a decir de Mederos y García-Rojas (2015), es uno de los factores que contribuye a ampliar las fuertes brechas de desigualdad generadas al interno de este sector.

La emergencia del cuentapropismo ha constituido una fuente importante de relaciones sociales en términos de redimensionamientos subjetivos individuales, intra e intergrupales, condicionados por la mayor modificación del perfil de la estratificación social, la ampliación de las diferencias de ingresos y su grado de concentración (Espina-Prieto, M.P., 2012). Desde la perspectiva de Feraudy (2015) en las actividades cuentapropistas se percibe una desvaloración racial, lo que, a nuestro juicio, lo sitúa como espacio social donde la raza continúa operando cual instrumento estratificador de las relaciones sociales y, la subjetividad, una de sus mediaciones.

A pesar de los esfuerzos realizados por el gobierno, las organizaciones políticas y la ciencia en Cuba para eliminar las brechas raciales, aún no es un problema resuelto, pues permanecen en los imaginarios sociales contenidos subjetivos que median constantes procesos de diferenciación racial con repercusiones en los accesos equitativos de la vida social.

Realidad que nos condujo a plantearnos como objetivo de investigación analizar las implicaciones de la subjetividad en la reproducción de desigualdades raciales en las relaciones laborales que establecen propietarios de negocios cuentapropistas de Santa Clara, para lo cual fue necesario conocer la configuración subjetiva social de la racialidad y develar mediaciones por la subjetividad que reproducen las desigualdades.

Material y métodos

Enfoque metodológico y selección de los casos

La investigación se posicionó en la epistemología cualitativa como planteamiento para el estudio científico de la subjetividad, a partir de sus tres principios básicos: el carácter constructivo interpretativo del conocimiento, la investigación como un proceso dialógico y la relevancia de lo singular como nivel legítimo para la producción del conocimiento y siguió un enfoque metodológico cualitativo constructivo interpretativo (González-Rey, 1997, 2006; González-Rey & Mitjans, 2016).

La selección de la muestra se realizó a partir de una mirada al cuentapropismo desde la estructura socioclasista para el sector propuesta por Mederos y García-Rojas (2015), donde la delimitación de grupos socioclasistas a su interior como elemento esencial, particular, singular, representativo del sistema, con límites bien definidos, nos llevó a plantearnos un muestreo por estudio de casos para enfatizar en el conocimiento de lo particular en ellas.

Dentro de esta estructura socioclasista del cuentapropismo se identificaron a los propietarios como unidad de interés, en tanto figuran, en este ámbito laboral como decisores en el proceso de contratación, pautan las normas que rigen la actividad laboral y las posibilidades de accesos a su negocio, lo cual incide en el tipo de relación de igualdad o desigualdad que establecen con sus empleados y clientes e impacta en el desarrollo de procesos de participación y cooperación.

La selección de los casos de propietarios respondió a un muestreo no probabilístico según Creswell (2013b), Hektner (2010), Henderson (2009) y Miles & Huberman (1994) y se aplicó la estrategia de máxima variación o de heterogeneidad para mostrar distintas perspectivas y representar la complejidad del fenómeno estudiado según propone Valles (1999). Se articuló además el principio de pertinencia y adecuación, que plantea Sandoval (1996), mediante la identificación de casos que pudieran aportar suficiencia de datos para desarrollar una completa y rica descripción del fenómeno con las estrategias de muestreo por conveniencia y muestreo en cadena o por redes (“bola de nieve”) que recogen Hernández, Fernández y Baptista (2014). Se realizaron dos estudios de casos.

Selección de los casos en el estudio de propietarios exitosos en la ciudad de Santa Clara

En un primer estudio de caso se delimitó como unidad social a propietarios exitosos en la ciudad de Santa Clara. La categoría social exitoso se aplicó por conveniencia de los investigadores a los tres primeros casos a partir del reconocimiento de estos negocios y la existencia de vínculos relacionales con ellos. El resto de los casos fue seleccionado utilizándose el muestreo por “bola de nieve”, garantizando que se cumplieran los criterios de heterogeneidad definidos por tipo de propietarios (empleadores o no empleadores) y la actividad que realizan. Se tuvo en cuenta además la disponibilidad de los sujetos.

La inmersión profunda en el campo comprendió tres contactos con los propietarios de los negocios cuentapropistas donde se aplicaron los instrumentos. El estudio de los casos se realizó por una parte en los propios negocios cuentapropistas y en otras oportunidades en sus domicilios en la ciudad de Santa Clara. La muestra quedó conformada por siete propietarios empleadores y tres no empleadores, uno de ellos dedicado a la producción de bienes menores, uno a la de bienes mayores y otros ocho, en los servicios, que representan el mayor número, debido a la heterogeneidad de actividades que incluye.

Selección de los casos en el estudio de propietarios arrendatarios de hostales en la ciudad de Santa Clara

Dado el incremento de negocios de arrendamiento de viviendas, habitaciones y espacios se decidió realizar un segundo estudio de caso delimitándose como unidad social los propietarios arrendatarios de hostales. La entrada al contexto se inició en el período comprendido entre febrero y marzo del 2018. Los criterios estratégicos de heterogeneidad en la selección de los sujetos fueron los propietarios arrendatarios de hostales y habitaciones, empleadores o no y servicio en divisa y moneda nacional.

La selección de los sujetos se realizó con un muestreo por conveniencia, en cadena o por redes (“bola de nieve”), recogidas en Hernández, Fernández y Baptista (2014), a partir de una búsqueda en el sitio web www.HostelsClub.com donde se encuentran inscritos hostales establecidos en Santa Clara, viabilizando de este modo el proceso de localización de los hostales según su ubicación geográfica. Además las relaciones interpersonales con clientes asiduos a negocios arrendatarios en divisa y moneda nacional facilitaron su identificación. De este modo fueron seleccionados siete propietarios en torno al criterio reconocido de exitoso. La estrategia de muestreo “bola de nieves” posibilitó la selección de los cinco participantes restantes.

El estudio de caso quedó constituido por doce trabajadores por cuenta propia, seis propietarios empleadores y seis propietarios no empleadores. De ellos, ocho son arrendatarios en divisa y cuatro en moneda nacional. Debe especificarse que aun cuando no se intencionó la filiación

racial como criterio de heterogeneidad, la muestra quedó constituida por nueve propietarios arrendatarios de hostales pertenecientes al grupo racial blanco y tres mestizos. La inmersión profunda en el campo comprendió dos contactos con los propietarios arrendatarios de hostales donde se aplicaron los instrumentos definidos. El estudio de los casos se realizó en los domicilios de los propietarios pues es donde se encuentran localizados sus hostales.

Estrategia de recogida, construcción e interpretación de información

La entrevista se realizó a los propietarios de negocios cuentapropistas y se utilizó en la variante de no estructurada o abierta. Se empleó en la entrada inicial al campo, durante el encuadre de la investigación, explorándose los aspectos generales que caracterizaban los negocios cuentapropistas y después de la aplicación y evaluación de los demás instrumentos.

El completamiento de frases se construyó a partir de una propuesta de posibles frases que abordaran intencionalmente el fenómeno en sí y que guardaban relación entre ellas, mientras que otras estaban mucho más enfocadas en el contexto laboral cuentapropista. Después de tres sesiones de trabajo del equipo de investigadores y de un pilotaje a cinco cuentapropistas el instrumento quedó conformado por veintidós frases, distribuidas de acuerdo a la pertinencia de su ubicación que mostrara diversidad de provocaciones.

El cuestionario cualitativo se elaboró a partir de preguntas abiertas con respecto a la cuestión racial, sin que fueran enjuiciadoras, ni constituyeran una amenaza para los participantes. Una vez diseñado el instrumento se sometió al pilotaje, contaba con un total de nueve preguntas y se les aplicó a tres trabajadores por cuenta propia, a los cuales se entrevistó para conocer sus valoraciones globales sobre el instrumento en el momento en que le daban respuesta.

La escala de Likert incluyó afirmaciones del objeto de actitud conformadas a partir de los resultados de estudios investigativos realizados en nuestro país y la escala de distancia social estableció diversas alternativas o situaciones ante las que el sujeto debía expresar su aceptación o rechazo. Los ítems requerían la expresión de los comportamientos que realizarían atendiendo a la categoría color de la piel de las personas.

Se realizó análisis de contenidos a las expresiones de los sujetos a partir de los diversos instrumentos y sesiones de trabajo. Se construyó un modelo teórico comprensivo que en su primer nivel configuracional definió formas dinámicas de subjetividad social como estereotipos, prejuicios y comportamiento racial; mientras en el segundo nivel definió estructuras parciales de sentido. Asimismo fueron construidas interpretativamente cuatro mediaciones por la subjetividad: establecimiento de límites diferenciadores que reconocen o estigmatizan socialmente a los grupos raciales, la asignación de roles laborales, la discriminación y la reproducción de posiciones de superioridad-inferioridad, expresándose esta última siempre de manera integrada y simultánea en las tres anteriores.

Resultados

Configuración subjetiva social de la racialidad en propietarios de negocios cuentapropistas de Santa Clara.

La diferenciación por rasgos que describen al grupo racial en la configuración subjetiva de la racialidad.

Los propietarios de negocios cuentapropistas pertenecen en su totalidad al grupo racial blanco al que estereotiparon como personas inteligentes, trabajadoras, elegantes y con aspectos físicos que los distinguen de otros grupos raciales, en tanto su piel es clara y suave, su pelo lacio y sedoso. Otras creencias estereotípicas aluden al grupo racial blanco como educados,

cultos, honestos, sinceros, pulcros, divertidos, emprendedores, que pueden desempeñarse profesionalmente como médicos e ingenieros, que escuchan buena música y que a veces son engreídos.

Por otra parte estereotipan al grupo racial negro a partir de aspectos físicos tales como personas de piel oscura y resistente, de pelo malo, identificándolos con características personológicas como chabacanos y con aficiones como las fiestas. Otras creencias que circulan estereotipando al negro complementariamente los definen como personas fuertes, de cutis graso, nariz ñata, con pelo que crece poco y olor desagradable; se les califica además de osados, con baja capacidad intelectual, poco dedicados y chapuceros. Con respecto a la conducta social se les atribuye ser ladrones, problemáticos, vagos, borrachos, jugadores, malcriados, que deben mejorar su educación formal y egocéntricos. Asimismo emergieron creencias tradicionales de aficiones como aptitudes para la música, el baile y el deporte y le reconocen con preferencias que pueden desempeñarse profesionalmente como médicos e ingenieros, pero en menor medida que los blancos, lo cual establece una diferenciación de inferioridad-superioridad.

La configuración de estereotipos con respecto al grupo racial mestizo se definió por aspectos físicos como el color de los ojos y el color de la piel (tienen la piel más clara que los negros y ojos claros). Se les calificó además como jabaos, como personas con características iguales o parecidas a los negros, el resultado de la unión del negro con el blanco.

Otras de las creencias que circulan estereotipando a este grupo racial los reconocen como dedicados, soñadores, amables, que tienen la inteligencia del blanco. Aludiendo a su conducta social, se les caracteriza como problemáticos, con fama negativa (los llamados “jabaos”), lo cual muestra una percepción un tanto distinta en relación a las características personológicas definidas anteriormente y al igual que el grupo racial negro es estigmatizado. Se les considera además competentes para el baile, la música y el deporte, aunque también pueden ser médicos e ingenieros, pero en menor medida que los blancos. Otra creencia que circula indica que tienen costumbres parecidas a los negros, sin embargo a veces se esfuerzan por parecerse a los blancos y tienen preferencia por las parejas blancas (Ver Tabla 1)

Como puede observarse, las características descritas, con excepción de los rasgos físicos explicitados, no ofrecen rasgos particulares que resulten distintivos de este grupo racial, lo que muestra que los límites de diferenciación del mestizo como grupo racial se tornan un tanto difusos y ambiguos, pues suele reconocérsele a partir de estereotipos que se le asignan a otros grupos raciales. Los estereotipos los acercan a los negros, a la vez que le asignan la intención de parecer blancos.

Diferenciación por la asignación de ventajas-desventajas a los grupos raciales en la configuración subjetiva de la racialidad

La presencia de la problemática racial en la sociedad como sentido configurador emergió en los propietarios cuentapropistas a través de creencias que indican que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual, que las diferencias raciales todavía prevalecen y que constituyen un problema que no tiene solución, esto último devela un sentido desesperanzador en relación al tratamiento futuro de esta problemática y su transformación. Se estereotipa que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos; las cuales sitúan al negro, en esa relación desigual, en posición de inferioridad. En relación a la erradicación de las desigualdades raciales en la

sociedad, emergen sentidos que indican que estas solo han sido superadas en apariencia y no en la realidad cotidiana.

| Configuración subjetiva | | | |
|---|----------------------|--|--|
| Núcleo de sentido | Grupo Racial | Estereotipos | |
| Diferenciación por rasgos que describen al grupo racial | Grupo racial blanco | Autoestereotipos | Aspectos físicos: piel clara y suave, pelo lacio y sedoso. Características personológicas: inteligentes, trabajadores, elegantes. |
| | Grupo racial negro | Estereotipos configurados en torno al grupo racial negro | Aspectos físicos: piel oscura, pelo malo, la textura de piel es más resistente. Características personológicas: chabacanos, fiesteros. |
| | Grupo racial mestizo | Estereotipos configurados en torno al grupo racial mestizo | Aspectos físicos: jabaos, piel más clara que los negros, ojos claros. Con características iguales o parecidas a los negros. Características personológicas: con características iguales o parecidas a los negros. |

Tabla 1. Fuente: Elaboración de los autores, 2018.

La presencia de la problemática racial en el cuentapropismo develó estereotipos configurados a través de creencias que aluden a lo común de encontrar en este contexto mayor número de empleados blancos, que negros y mestizos; siendo frecuente que estos últimos asuman el rol de empleados y no de empleadores, además se reconocen como los negocios más exitosos a aquellos que tienen mayor número de empleados blancos. Ello coloca nuevamente a blancos y no blancos en posiciones de superioridad e inferioridad, que se corresponden con roles laborales atribuidos a cada grupo.

Otras creencias que estereotipan desventajas para los grupos raciales negros y mestizos se refieren a la no contratación de estos grupos raciales por no ser confiables, tener niveles de formación más bajos que los empleados blancos, así como que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza. En coherencia con ello se develó la creencia de que son los empleadores blancos quienes están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos y que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes. Tales creencias estereotípicas, por un lado estigmatizan a negros y mestizos, mientras que por otro lado, reconocen al grupo racial blanco, lo que repercute en el proceso de contratación y deriva en prácticas discriminatorias.

Con respecto a las oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial (tabla 3) develó como estereotipo la existencia de *igualdad para negros, blancos y mestizos*, emergiendo como oportunidad para el grupo racial negro, *mayores posibilidades en el sector del deporte*, lo cual resulta coherente con las competencias atribuidas a este grupo en el núcleo de sentido diferenciación por rasgos que describen al grupo racial. La tendencia a asemejar al grupo racial mestizo al negro se expresó también, en tanto emergió como estereotipo la *igualdad de oportunidades y limitaciones de este grupo en relación al grupo racial negro*.

| Estereotipos que expresan en su configuración la presencia de la problemática racial | |
|---|--|
| Estereotipo en torno a la presencia de la problemática racial en la sociedad | Estereotipos en torno a la presencia de la problemática racial en el cuentapropismo |
| - El color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual. | - En el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos. |
| - Las diferencias raciales sí existen, todavía prevalecen. | - Es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos. |
| - La diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución. | - Los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos. |

Tabla 2. Fuente: Elaboración de los autores, 2018.

Otras creencias que se identificaron reconocen socialmente a los blancos a partir de la atribución de *oportunidades en trabajos que requieran adecuada presencia física y gran capacidad intelectual; tienen buenas condiciones y acceso a las riquezas materiales, así como mayores posibilidades de asistir a la universidad*. Por ende, las limitaciones para este grupo racial se sitúan *en el deporte, en la realización de trabajos que requieran esfuerzo físico y están dadas por las políticas que traza el gobierno para lograr la representación del grupo racial negro en aquellos puestos en los que está subrepresentado*, constituyéndose para estos últimos como una oportunidad.

Sobre los no blancos emergieron creencias estereotipadas con una connotación desfavorable y estigmatizante, refiriendo *escasas habilidades comunicativas, apariencia física descuidada y baja capacidad intelectual*, de ahí que se aluda a la *minoritaria presencia de estos en la Educación Superior y ocupando cargos importantes*; lo que los sitúa en desventaja social con respecto a los blancos.

Como puede observarse en la tabla anterior, las oportunidades y limitaciones identificadas por los participantes se basan en rasgos que estereotipan a los diferentes grupos raciales según su aspecto físico, características psicológicas y competencias, así como su representación en diferentes espacios de la vida social. Por otra parte, emergen creencias que sitúan en una posición de igualdad a todos los grupos raciales, desconociendo diferencias en torno a las oportunidades y limitaciones que estos poseen. Esta perspectiva igualitarista asumida pudiera corresponderse con el rechazo a nivel social hacia los comportamientos discriminatorios y los prejuicios raciales.

Con respecto a la distancia social se develaron prejuicios raciales configurados en algunos propietarios (emergió en uno o dos) que se expresaron en la negativa a emprender un nuevo negocio o compartir el que ya tienen con personas negras o mestizas, evitación de las relaciones con personas diferentes al grupo racial de pertenencia y a ser empleado de una persona negra o mestiza. Ello muestra la sutileza en la reconfiguración de los prejuicios.

| Estereotipos configurados en torno a oportunidades y limitaciones según la pertenencia racial | | | |
|--|--|---|---|
| Grupos Raciales | Creencias compartidas configuradas como estereotipo | Creencias que emergieron en 1 o 2 propietarios de negocios cuentapropistas y circulan estereotipando grupos raciales | |
| | | <i>Oportunidades</i> | <i>Limitaciones</i> |
| Grupo racial blanco | -Iguales oportunidades y limitaciones que negros y mestizos. | -Tienen todas. -En trabajos de adecuada presencia física. -En los que se necesite gran capacidad intelectual (salud, trabajos de oficina). | -No tienen ninguna. -En el deporte. - Políticas del Gobierno para lograr la representación de los negros y mestizos. -En trabajos de esfuerzo físico. |
| Grupo racial negro | -Iguales oportunidades y limitaciones que blancos y mestizos. -Oportunidades en el deporte. | - Tienen algunas. -El Gobierno traza políticas para lograr su representación. -En trabajos fuertes y de explotación física. -En la música. | - Tienen algunas. -Escasas habilidades comunicativas y carecen de capacidad intelectual. - Apariencia física descuidada. - Menor representación en la universidad y en cargos importantes. |
| Grupo racial mestizo | -Tienen las mismas oportunidades y limitaciones que el grupo racial negro. | -El Gobierno traza políticas para lograr su representación. -En trabajos fuertes/ físicos. -En la música. | -Tienen alguna. -Tienen escasas habilidades comunicativas, carecen de capacidad intelectual al igual que los negros. |

Tabla 3. Fuente: Elaboración de los autores, 2018.

Diferenciación de los grupos raciales por prácticas discriminatorias en la configuración subjetiva de la racialidad

También la diferenciación por rasgos que describen al grupo racial se desdobra en el comportamiento a través de sentidos que aluden a prácticas discriminatorias que colocan a los grupos raciales en posición de discriminados, que no discriminan y que discriminan a otros por su pertenencia racial.

Se estereotipa al grupo racial negro como el que más discrimina incluso a su propio grupo racial, mientras las personas del grupo racial blanco no discriminan a otros, atribuyendo al grupo racial de pertenencia comportamientos aceptados socialmente. Asimismo se estereotipa a las personas negras como las más discriminadas, emergiendo la marginación y la exclusión como algunas de las formas en las que esta se materializa. Sin embargo en la configuración de este estereotipo sobre prácticas discriminatorias emergen creencias justificativas del proceso discriminatorio hacia los negros a partir de la integración complementaria que realiza el núcleo de sentido diferenciación por rasgos que describen al grupo racial. De este modo al grupo racial negro se le discrimina por su mal olor, por ser problemáticos, ladrones y feos.

Las experiencias de discriminación fueron identificadas por dos de los propietarios (blancos) quienes refirieron haber sido objeto de discriminación racial en espacios de vida cotidiana. Por otra parte, cinco de ellos hicieron alusión a experiencias de discriminación en las que se evidencia el rechazo hacia personas negras solo por el color de su piel y otros rasgos atribuidos hacia este grupo racial (ladrones, con mal olor, feos).

Configuración subjetiva social de la racialidad en propietarios arrendatarios de hostales en la ciudad de Santa Clara

La diferenciación por rasgos que describen al grupo racial en la configuración subjetiva de la racialidad

Los estereotipos emergidos en torno al grupo racial blanco los describen según rasgos físicos como *piel clara o blanca, pelo bueno, lacio*, así como otras creencias que lo estereotipan *con poca resistencia al sol, con ojos azules y verdes*. En cuanto a las características personológicas, la conducta social y competencias atribuidas a este grupo racial se les caracterizó como *aseados, inteligentes, educados, la gran mayoría, tienen mayor nivel de desarrollo, son buenos para estos negocios (cuentapropismo) por su inteligencia y por su nivel adquisitivo, en su mayoría son profesionales, licenciados, ingenieros*. De esta forma se expresa favoritismo endogrupal al percibir al grupo racial de pertenencia como más competente respecto al exogrupo, develándose un sentido de superioridad en ello.

El grupo racial negro fue estereotipado a partir de rasgos físicos tales como *pelo malo y piel oscura*, identificándose como competencias la capacidad para desempeñar actividades deportivas y la resistencia de su cuerpo para el ejercicio físico. Circularon otras creencias que expresan tanto atributos positivos como negativos con respecto a este grupo racial. Por un lado, resaltaron cualidades positivas de estos, *los negros son buenas personas*, por otro los estigmatizan y desvalorizan con una conducta social inadecuada *bulleros, vagos, con mal aspecto, ladrones, mal hablados*.

Por otra parte, la configuración de estereotipos con respecto al grupo racial mestizo fue definida por aspectos físicos tales como *pelo rizado, piel clara*. Emergió en cuatro de los propietarios la creencia de que constituyen una mezcla entre el negro y el blanco. Por ende, le fueron otorgadas las mismas competencias que al grupo racial negro *buenos para el ejercicio físico*, mientras que algunos de los propietarios les asignaron características personológicas,

competencias y conductas que se les atribuyen también a los blancos, definiéndolos como *inteligentes, educados y profesionales*.

Como puede observarse, las características descritas en el grupo racial mestizo, a excepción de los rasgos físicos que los distinguen, muestran que los límites de diferenciación del mestizo como grupo racial se tornan un tanto difusos y ambiguos, pues suele reconocérsele a partir de estereotipos que se le asignan a otros grupos raciales.

| Configuración subjetiva | | | |
|--|-----------------------|---|--|
| Eje | Grupo Racial | Estereotipos | |
| Diferenciación por rasgos que describen al grupo racial. | Grupo racial blanco. | Estereotipos configurados en torno al grupo racial blanco. | - Características fenotípicas: Piel clara o blanca, pelo bueno, lacio. |
| | Grupo racial negro. | Estereotipos configurados en torno al grupo racial negro. | - Características fenotípicas: Pelo malo, piel oscura. - Competencias: para desempeñar actividades deportivas y para el ejercicio físico. |
| | Grupo racial mestizo. | Estereotipos configurados en torno al grupo racial mestizo. | - Características fenotípicas: piel clara, pelo rizado, mezcla de blancos y negro. - Competencias: buenos para el ejercicio físico. |

Tabla 5. Fuente: Elaboración de los autores, 2018.

Diferenciación por la asignación de ventajas-desventajas a los grupos raciales en la configuración subjetiva de la racialidad

El reconocimiento de la diferenciación por la pertenencia racial en la sociedad, develó como creencias compartidas que *el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual, la diferenciación por el color de la piel es un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución, las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos, negros y blancos se diferencian por el color de su piel, las diferencias raciales existen aún en Cuba* (tabla 6).

En relación al sector cuentapropista las desigualdades giraron en torno a posicionar al grupo racial blanco con mayores ventajas dentro de la estructura socioclasista. Concerniente a ello se planteó que *en los negocios cuentapropistas las diferencias por el color de la piel están presentes, es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos, los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos, las personas de piel oscura no suelen ser empleadores sino empleados*.

Sin embargo, aun cuando los arrendatarios defienden la igualdad racial como principio, perciben que existen diferencias entre los grupos raciales con respecto a las posibilidades de acceso que poseen. La emergencia del sentido declarado de igualdad se evidenció

específicamente en las relaciones propietario-cliente al tener como lema que el color de la piel no puede influir en el trato que se les ofrece a los clientes, pues estos son el sustento de su economía *no puede influir ni el color de la piel, ni el sexo, no se discrimina*; lo cual no ocurre en la relación propietario-empleado o posible empleado.

| Estereotipos que expresan en su configuración reconocimiento de la diferenciación por la pertenencia racial | |
|--|--|
| Creencias compartidas configuradas como estereotipo en torno a la diferenciación racial en la sociedad | Creencias compartidas configuradas como estereotipo en torno a la diferenciación racial en el cuentapropismo |
| <ul style="list-style-type: none"> - El color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual. - La diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución. - Las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos. - Negros y blancos se diferencian por el color de su piel. - Las diferencias raciales existen aún en Cuba. | <ul style="list-style-type: none"> - En los negocios cuentapropistas las diferencias por el color de la piel están presentes. - Las personas de piel oscura no suelen ser empleadores sino empleados. - Es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos. - Los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos. |

Tabla 6. Fuente: Elaboración de los autores, 2018.

En cuanto a las oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial (tabla 7), cinco de los cuentapropistas expresaron como sentido la igualdad y equidad social fundamentada en la creencia de que *todos tienen las mismas oportunidades y limitaciones*, mientras los siete propietarios restantes colocaron al grupo racial blanco en una posición de ventaja en relación a los demás grupos, siendo el negro el más desfavorecido, ya que *los blancos tienen más oportunidades y menos limitaciones, no presentan limitaciones, los negros tienen menos oportunidades y mayores limitaciones, los mestizos mayores oportunidades que los negros*.

En esta dirección se destacó el hecho de otorgar a los mestizos un estatus superior a los negros, aunque nunca igual a los blancos, planteando como limitaciones para este grupo que en ocasiones los confunden con los negros y se les discriminan. Ello como resultado del legado cultural y social heredado en el proceso de socialización, donde el blanco se sitúa en posición de ventaja social.

Las estereotipos que comparten los cuentapropistas sobre las oportunidades del grupo racial blanco, aluden a las posibilidades de contratación en negocios de este sector y a las mejores oportunidades de comercialización, al ser calificados como más capaces intelectualmente, mientras que las limitaciones apuntan a la debilidad de su piel ante las condiciones climatológicas, presentando mayor tendencia a padecer enfermedades dermatológicas. En contraposición, reconocieron como oportunidades para el grupo racial negro su capacidad para

realizar trabajos forzosos, tomando en consideración la resistencia de su piel. Todo lo cual está utilizando prejuicios raciales con respecto a la tendencia de limitar el acceso a la contratación de empleados no blancos en sus negocios y que se expresa como comportamiento discriminatorio al observarse y estereotiparse además el blanqueamiento que caracteriza estos negocios y el desbalance de representación que favorece al grupo racial blanco en el sector cuentapropista. Consecuentemente existe una subrepresentación de negros y mestizos, evidenciándose así las desigualdades en los accesos a la esfera laboral en este sector emergente, a pesar de las acciones desarrolladas a nivel de políticas gubernamentales para la eliminación de la discriminación y las inequidades.

También se estereotipa desde la diferenciación por las limitaciones del grupo racial a los negros considerando el bajo nivel económico que poseen y al color oscuro de su piel, convirtiéndolos en objeto de discriminación. Además los propietarios arrendatarios identificaron como oportunidades para este grupo sus competencias para el deporte y su capacidad para el trabajo físico en correspondencia con las cualidades declaradas como distintivas en la diferenciación por rasgos, lo cual continúa utilizando prejuicios raciales con respecto a la asignación de roles laborales por su inferioridad como personas.

Por otra parte, a los mestizos les fueron conferidas mayores oportunidades en la esfera laboral en relación con los negros, señalando al respecto que tienen más posibilidades que los negros de ser contratados y de ser propietarios empleadores en los negocios por cuenta propia, aunque uno de los entrevistados afirmó que resulta ínfima la representación de los mestizos en los negocios cuentapropistas de arrendatarios de hostales.

Con respecto a la distancia social se evidenció en cinco de los arrendatarios pertenecientes al grupo racial blanco la expresión de prejuicios raciales asociados al rechazo hacia los grupos raciales negros y mestizos. Los prejuicios configurados giraron en torno a no aceptar personas negras como sus clientes, razón por la cual no recibirían un trato esmerado. Asimismo evitarían emprender un nuevo negocio o compartir el propio con personas negras y mestizas, y no aceptarían ser empleados de ellos. En el caso de los mestizos, solo una de las arrendatarias planteó específicamente, atender de forma esmerada en su negocio a personas negras y mestizas, lo cual pudiera explicarse como favoritismo hacia el grupo racial que se considera como semejante.

Por otro lado fueron identificadas manifestaciones de rechazo particularmente de personas blancas hacia no blancas. Esto se evidenció en cuatro sujetos, pues en los ítems referidos a interactuar con personas de otro color, mostraron burla, desprecio y tardaron en ofrecer sus respuestas. Estas expresiones indican que los prejuicios raciales presentan matices diferenciadores en correspondencia a las esferas de la vida en que se expresan.

Diferenciación de los grupos raciales por prácticas discriminatorias en la configuración subjetiva de la racialidad

La diferenciación por rasgos que describen al grupo racial se expresó en el comportamiento a través de sentidos que aluden a prácticas discriminatorias y que colocan a los grupos raciales en posición de discriminados, que no discriminan y que discriminan a otros por su pertenencia racial.

Referido a los grupos raciales que discriminan a otros por su pertenencia racial, los blancos fueron identificados como los que más discriminan, específicamente a los negros y, que estos, a su vez, discriminan a los blancos.

| Estereotipos que expresan su configuración en torno a oportunidades y limitaciones según la pertenencia racial | | | |
|---|---|---|---|
| Grupos raciales | Creencias compartidas configuradas como estereotipo | Creencias que emergieron en 1 o 2 propietarios de negocios cuentapropistas y circulan estereotipando grupos raciales | |
| | | <i>Oportunidades</i> | <i>Limitaciones</i> |
| Grupo racial blanco | -Los blancos tienen más oportunidades y menos limitaciones o no presentan limitaciones. | -Tiene más oportunidades. -Mayor contratación en negocios. -Oportunidades de comercialización. | -Débiles al sol. |
| Grupo racial negro | -Los negros menos oportunidades y mayores limitaciones. | -Tiene oportunidades de trabajo. -Oportunidades para el ejercicio físico. | -Bajo nivel de desarrollo. -La piel oscura. -Tienen más limitaciones. |
| Grupo racial mestizo | -Los mestizos mayores oportunidades que los negros. | -Pueden ser más contratados que los negros. -Oportunidades de ser propietario empleador. | -Apenas trabajan en hostales. -A veces los consideran negros y los discriminan. -No se desenvuelven bien en su trabajo. |
| Todos tienen las mismas oportunidades y limitaciones | | | |

Tabla 7. Fuente: Elaboración de los autores, 2018.

Se produjo una tendencia en los propietarios mestizos a la identificación del grupo racial de pertenencia como el grupo que no discrimina a otros por su pertenencia racial, siendo igualmente reconocido por un menor número de propietarios perteneciente al grupo racial blanco, debido a que al constituir una mezcla de negros y blancos asumen una posición neutral en cuanto al tema.

El grupo racial negro fue reconocido como el más discriminado en la sociedad cubana actual. Por otra parte, en tres de los participantes circularon otros estereotipos que aluden a la discriminación del grupo racial mestizo sobre los exogrupos, pues se estereotipa que estos discriminan tanto a blancos como a negros. Además se estereotipó al grupo racial negro como autodiscriminador.

La preocupación por el rechazo social y a ser tildado de racista emergió a través de expresiones aceptadas socialmente como “no discrimino”, “no soy racista”, “no discrimino porque en este negocio no se puede discriminar”, “no discrimino a nadie”. Las mismas se evidenciaron en cuatro de los arrendatarios de hostales que consideran que en Cuba se ha logrado eliminar el fenómeno racial.

Con respecto a las vivencias de comportamientos discriminatorios solo tres arrendatarios manifestaron no haber presenciado nunca algún tipo de discriminación en ninguno de los grupos raciales. Las demás respuestas giraron en torno a burlas, ofensas y humillaciones que reciben principalmente las personas negras por sus rasgos fenotípicos y el comportamiento social que estigmatizan a los negros como bulleros, comportamientos discriminatorios que llegan hasta la exclusión social.

Mediaciones por la subjetividad que reproducen igualdad-desigualdad en las relaciones raciales que establecen propietarios de negocios cuentapropistas de Santa Clara

Mediación por la subjetividad establecimiento de límites diferenciadores que reconocen o estigmatizan socialmente a los grupos raciales

La diferenciación racial como problema social se configura subjetivamente en las relaciones laborales en el sector cuentapropista como desigualdad por el color de la piel, realidad que se ha naturalizado y legitimado en los sistema intersubjetivos propietarios cuentapropistas exitosos y propietarios arrendatarios de hostales, tal diferenciación establece claros límites entre un grupo racial y otro como cualidad nueva de la subjetividad en el sistema de relaciones interraciales.

Pueden mencionarse como expresión de esta mediación sentidos subjetivos que aluden a que las diferencias raciales todavía prevalecen, que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual, que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes y la diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y que no tendrá solución. Esto último muestra de forma explícita una actitud pasiva, de resignación o afianzamiento ante la búsqueda de soluciones que propicien un cambio en relación a esta problemática.

En coherencia con lo anterior, los estereotipos develados en ambos estudios evidencian un sentido diferenciador que establece claros límites entre un grupo racial y otro, que, si bien expresa la concientización de la diferencia, no emerge en estos propietarios como malestar. Esta diferenciación configurada a nivel subjetivo implica y reproduce tanto igualdad como desigualdad racial, en la medida que se atribuyen rasgos que tipifican o diferencian a los grupos raciales y se les reconoce como iguales (con respecto al grupo racial de pertenencia) o diferentes (con respecto al exogrupo).

Sin lugar a duda los atributos referidos al aspecto físico existen como una realidad ineludible que permite agrupar a los sujetos según sus rasgos semejantes y diferenciarlos de otros, mientras que la asignación de características como competencias, rasgos personalológicos, conducta social y aficiones, marcan posiciones desiguales que se mueven del reconocimiento social a la estigmatización. Así por ejemplo, estereotipos atribuidos al grupo racial blanco tales como inteligentes, trabajadores, elegantes, aseados, cultos, con buen gusto musical y mayor nivel de desarrollo, ofrece a este grupo elevado reconocimiento y estatus social, así como mejores oportunidades para el acceso a las esferas laboral y social. Sin embargo, atributos

como chabacanos, con baja capacidad intelectual, poco dedicados, chapuceros, ladrones, problemáticos, vagos, borrachos, jugadores, malcriados, mal hablados, con olor desagradable y con mal aspecto, estigmatizan y desvalorizan al negro como grupo racial.

Como puede apreciarse la diferenciación por rasgos físicos contiene implícitamente la estigmatización con respecto a los grupos raciales no blancos, la cual se desprende de sutilizas y se hace explícita en las características personalológicas, para mostrar todo su potencialidad prejuiciosa y discriminatoria como sentido subjetivo en las competencias y comportamiento social que estereotipa a los grupos raciales.

De igual modo, las creencias estereotípicas referidas por los propietarios cuentapropistas en el primer estudio, en relación a las oportunidades que poseen las personas blancas dada su adecuada presencia física y capacidad intelectual, sus buenas condiciones económicas y acceso a las riquezas materiales, denotan mayor reconocimiento social de este grupo con respecto a los no blancos, circunscribiendo las oportunidades de negros y mestizos solo en el deporte, la música y aquellos trabajos que requieran de esfuerzo físico.

En el segundo estudio esta mediación se hizo evidente a través de creencias que indican que los blancos tienen más oportunidades y menos limitaciones o no presentan limitaciones, tienen mayores posibilidades de contratación en negocios cuentapropistas y mejores oportunidades de comercialización, por el contrario, los negros tienen menos oportunidades y mayores limitaciones, las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos y los mestizos tienen mayores oportunidades que los negros; esto último visibiliza una jerarquía de estatus entre negros y mestizos.

Otros estereotipos develados en ambos estudios que reproducen el estatus social conferido a los grupos raciales son los que hacen referencia a la sobrerrepresentación de blancos en el sector cuentapropista y al éxito de aquellos negocios que tienen mayor número de empleados blancos, lo que indica que negros y mestizos son menos favorecidos en el proceso de contratación.

Como puede observarse, el reconocimiento social o estigmatización contenido en estos estereotipos no solo establece límites que diferencian a unos grupos raciales de otros, sino que produce relaciones asimétricas entre estos y los coloca en distintas posiciones dentro de la estructura social. Por tanto, al presentar a los blancos como más competentes respecto al exogrupo, con mejores cualidades personalológicas, desempeño laboral y nivel económico, se legitiman y reproducen posiciones de superioridad e inferioridad que los sitúa en ventaja social en detrimento de negros y mestizos. Ello además visibiliza cómo la subjetividad limita la participación de los no blancos en el cuentapropismo como sistema intersubjetivo heterogéneo.

Mediación por la subjetividad asignación de roles laborales

Puede afirmarse que la estereotipación de los rasgos que diferencian a los grupos raciales ha derivado en una estereotipación del rol, es decir, los estereotipos que distinguen al blanco según sus características personalológicas y competencias lo muestran en el mercado laboral como más capaz y por ende se les confieren roles que lo legitiman como grupo superior. Por otra parte, los estereotipos referidos a las características personalológicas, la conducta social, las competencias y aficiones que estigmatizan a negros y mestizos repercute en la asignación de roles que reproducen su posición de inferioridad con respecto al blanco

Lo anterior se hizo explícito en el estereotipo emergido en los propietarios cuentapropistas exitosos en torno al desempeño profesional de las personas blancas, a quienes identifican como *médicos e ingenieros*, siendo estereotipados además como *licenciados* por los propietarios arrendatarios de hostales, mientras que negros y mestizos no son identificados con una profesión en particular, solo se les reconocen, en el caso del primer estudio, aptitudes para la música y el deporte.

Otra evidencia develada en ambos estudios se corresponde con la asignación al grupo racial blanco del rol de empleador en los negocios cuentapropistas y de empleados a negros y mestizos, lo que puede estar limitando la participación de estos últimos en el proceso de toma de decisiones y reproduce relaciones de dominación que se basan en la superioridad de unos sobre otros.

Estas subjetividades producen fractura en la simetría de vínculos sociales y laborales, que se expresan en desigualdades de accesos a la vida laboral y económica, donde los no blancos nuevamente están en desventaja.

La discriminación como mediación por la subjetividad

La reproducción de posiciones de superioridad-inferioridad como expresión de relaciones de asimetría social y de dominación que limitan la igualdad e integración entre los grupos raciales quedó expresada en el primer estudio al estereotipar al negro como el grupo racial más discriminado y excluido, mientras que en el segundo se evidenció además de ello, el estereotipo de que *es el blanco el que más discrimina y que entre blancos y negros se discriminan*.

Por otra parte, los prejuicios raciales, muchas veces sutilizados, expresaron la negativa a *emprender un nuevo negocio o compartir el propio con personas negras o mestizas, a ser empleado de una persona negra o mestiza y a tener personas negras como clientes y ofrecerles un trato esmerado*, derivan en prácticas discriminatorias y excluyentes que devienen en obstaculizadores para el desarrollo de la cooperación y la participación en este ámbito laboral. Las manifestaciones de discriminación emergidas con respecto a los no blancos y que se evidenciaron a través de expresiones de burla y desprecio, constituyen una afirmación de lo anterior.

Aun cuando en el primer estudio esta forma dinámica de subjetividad social solo emergió en uno o dos propietarios, no implica necesariamente su inexistencia como configuración de la racialidad, pues la preocupación por el rechazo social al ser tildado de racista, en tiempos donde se aboga por la igualdad racial y la aceptación de la diversidad, conduce a formas sutiles de expresión del prejuicio. Resulta llamativo que de 31 empleados que laboran en los diez negocios estudiados, solo 8 pertenecen al grupo racial negro, lo cual evidencia que en el proceso de contratación, el grupo racial blanco es el más favorecido. Los privilegios para los no blancos en cuanto a la contratación solo fueron expresados sobre la base de un estereotipo referido a las preferencias de clientes extranjeros, donde el negro es considerado un atractivo turístico, en tanto reporta mayor cantidad de ganancias por concepto de ventas y propinas al negocio; lo cual devela la configuración de un sentido utilitario en la contratación de estos sujetos.

Discusión

Las mediaciones producidas por la subjetividad en las relaciones raciales a través de su configuración como estereotipos y prejuicios han emergido, en el caso específico de Cuba, en diversas investigaciones científicas por más de cuatro décadas. En esta dirección pueden mencionarse estudios como los realizados por Caño (1996), Alvarado (1996), Pérez-Álvarez (1996), Espina-Prieto, González-Noriega y Pérez-Álvarez (1996, 2011), Rodríguez-Ruiz (1997, 1998, 2001, 2011), Rodríguez-Ruiz *et al.* (1999), Morales-Fundora (2001), Selier y Hernández (2002), Núñez-González y Tirado (2003) García-Dally y Carrazana (2003, 2011), Carrazana (2005) Espina-Prieto y Rodríguez-Ruiz (2006), González-Noriega (2006), Núñez-González (2007, 2008), Figueroa y Alonso (2008). Más recientemente encontramos otras evidencias en Pérez y Vasallo (2011), Chacón (2011), Rodríguez y Torralbas (2011), Pañellas (2012), Mederos (2012), Díaz-Pérez y Arias-David (2013), Curbelo (2013), Núñez-González (2015), González y Oviedo (2016), entre otros.

Se ha constatado en ellas que la persistencia de estereotipos y prejuicios raciales en el imaginario social e individual legitiman fronteras entre los grupos raciales y reproducen asimetría en las relaciones sociales, con predominio de la estigmatización y desvalorización del negro y favorecimiento del blanco, lo que legitima la relación de superioridad-inferioridad entre estos grupos raciales. En relación a los mestizos se aprecia como tendencia el situarlos en una posición neutra entre el blanco y el negro.

Convergencia de resultados encontramos en estudios realizados en el sector emergente de la economía, donde se muestran inequidades existentes por la pertenencia racial. Así por ejemplo, un estudio realizado por Rodríguez *et al.* (1999) arrojó que el 75,4% de los jefes eran blancos, el 5,1% negros y el 19,5% mulatos. Investigadores sociales cubanos como Rodríguez y Torralbas (2011), Pañellas (2012), Mederos (2012), Curbelo (2013) y Núñez-González (2015) han identificado evidencias de mayor presencia en el cuentapropismo de trabajadores blancos en las actividades ubicadas en la posición de propietarios empleadores, por ende, una presencia mínima de cuentapropistas negros y/o mestizos en este rol. De este modo, la población negra y mestiza adquiere carácter vulnerable al ser minoritaria en los factores que hacen que las actividades sean más exitosas. Ello reafirma la creencia de que los blancos son los que tienen mejores ganancias, están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos y sus negocios están más consolidados.

Referente a los prejuicios raciales, las coincidencias estuvieron dadas en el grupo racial blanco y se expresaron a partir de la negativa a tener en el rol de jefe, socio o cliente a personas no blancas (Pérez-Acosta y Vasallo, 2011). Por último, las investigaciones desarrolladas por Alvarado (1996) y María Magdalena Pérez (1996), apuntan hacia un reconocimiento de la discriminación racial en la sociedad cubana, manifestado en un 94% de los sujetos que perciben la existencia de la discriminación racial en Cuba, de la misma forma que el 60% considera que hay desigualdad de oportunidades y posibilidades, así como la existencia de una "igualdad formal". Coinciden además los resultados referidos a los comportamientos discriminatorios, siendo identificado el grupo racial negro como el más discriminado, lo que resulta coherente con los patrones culturales heredados en el propio devenir histórico de la nación, y los blancos los menos discriminados (Selier y Hernández, 2002; González y Oviedo, 2016). Asimismo se reconoce a las personas negras como a las que más discriminan, y en menor medida los blancos (González y Oviedo, 2016).

En la presente investigación se construyó un modelo que permitió comprender teóricamente que la racilidad se configura subjetivamente en propietarios de negocios cuentapropistas como un proceso de diferenciación de los grupos raciales lo cual reproduce desigualdades en las relaciones laborales. Las diferenciaciones configuracionales de sentido subjetivo construidas fueron con respecto a la descripción del grupo racial, la asignación de ventajas-desventajas y las prácticas discriminatorias.

Se pudo constatar que la diferenciación por rasgos que describen al grupo racial es una organización de sentidos que se integra en el resto de las configuraciones subjetivas parciales de la racialidad como causa justificatoria de esas diferenciaciones, de este modo las diferencias entre los grupos raciales en cuanto a aspectos físicos, características personalógicas, conducta social, competencias y aficiones son la base de las desventajas y prácticas discriminatorias que viven los grupos raciales.

Ahora bien, esta subjetividad configurada como diferenciación reproduce en el sistema de relaciones, desigualdades a partir de las mediaciones como cualidad que adquieren los sentidos subjetivos configurados en su transición, estableciendo en las relaciones laborales límites diferenciadores que reconocen o estigmatizan socialmente a grupos raciales, asignación de roles laborales, discriminación y la reproducción de posiciones de superioridad-inferioridad, expresándose esta última siempre de manera integrada y simultánea en las tres anteriores.

La diferenciación por rasgos que describen al grupo racial reproduce posiciones de superioridad-inferioridad, en las que el grupo racial blanco resulta el más favorecido. Esta diferenciación configurada a nivel subjetivo implica y reproduce desigualdad, no porque se reconozcan rasgos que tipifican y diferencian a los grupos raciales, que sin lugar a duda los que aluden al aspecto físico existen como realidad ineludible, haciéndonos diferentes de algunos y semejantes a otros, sino que la asignación de características como competencias, rasgos personalógicos, conducta social y aficiones, marcan posiciones desiguales que se mueven del reconocimiento social a la estigmatización. Las asimetrías en las relaciones que se establecen entre los grupos raciales quedaron expresadas además en el reconocimiento del negro como el grupo racial más discriminado y excluido, lo que reproduce relaciones de dominación que limitan la igualdad entre estos grupos.

Asimismo la diferenciación racial como problemática existente, evidenció el estado de conciencia crítica de los sujetos en torno a la racialidad a partir de estereotipos que indican que las diferencias raciales prevalecen y que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual, mostrando una actitud conformista más que pasiva ante la búsqueda de soluciones que propicien un cambio en relación a esta problemática, expresado en la creencia de que este constituye un problema que no tiene solución.

Como puede observarse, la estereotipación de los rasgos que diferencian a los grupos raciales ha derivado en una estereotipación del rol, es decir, los estereotipos que distinguen al blanco según sus características personalógicas y competencias lo muestran en el mercado laboral como más capaz, no así a negros y mestizos, a quienes solo se les reconocen oportunidades en trabajos que requieren de esfuerzo físico y en la música. Ello produce fractura en la simetría de vínculos sociales y laborales de manera más específica, que se expresan en desigualdades de accesos a la vida laboral y económica, donde los no blancos están en desventaja.

Conclusiones

1. La configuración subjetiva de la racialidad en dueños de negocios cuentapropistas es una producción de sentidos diferenciadores de los grupos raciales en torno a la descripción del grupo racial por aspectos físicos, características personalógicas, aficiones, competencias, conducta social; la asignación de ventajas-desventajas a los grupos raciales por las oportunidades, limitaciones y la distancia social según la pertenencia racial; así como las prácticas discriminatorias con respecto a quiénes discrimina, la identificación del grupo racial que discrimina y es discriminado y las experiencias de discriminación.
2. La configuración subjetiva de la racialidad en dueños de negocios cuentapropistas reproduce desigualdades en las relaciones laborales a través de las mediaciones establecimiento de límites diferenciadores que reconocen o estigmatizan socialmente a los grupos raciales, la asignación de roles laborales, la discriminación y la asignación de posiciones de superioridad-inferioridad

Referencias bibliográficas

- Caño, M.C. (1996). Relaciones raciales, proceso de ajuste y política social. *Temas*, 7, 58-65.
- Campos, A. (2012). *Racialización, racialismo y racismo. Un discernimiento necesario*. Universidad de La Habana, 273,184-198.
- Carrazana, L. (2005). Raza y movilidad en la reestructuración económica. Una muestra de trabajadores urbanos. (Tesis de Maestría). Centro de Antropología. La Habana.
- Curbelo, L. (2012). Ser cuentapropista hoy: Relación entre identidad y movilidad social. (Tesis de Diploma). Universidad de La Habana. La Habana.
- Del Llano, L. (2012). Percepción Social del poder en cuentapropistas. (Tesis de Diploma). Universidad de La Habana. La Habana.
- Doise, W. (1976). *L'articulation psychosociologique et les relations entre groupes*. Bruxelles: De Boeck.
- _____. (1986). Las relaciones sociales entre grupos. En S. Moscovici. *Psicología Social. Pensamiento, vida social. Psicología social y problemas sociales*. Barcelona: Paidós.
- Espina-Prieto, M.P. (2012) Retos y cambios en la política social. En P. Vidal y O. E. Pérez (Comps) *Miradas a la economía cubana. El proceso de actualización*. La Habana: Caminos.
- Espina-Prieto, R. (2009). Relaciones raciales y juventud en Cuba. En Congreso 2009 de la Asociación de Estudios Latinoamericanos. Río de Janeiro, Brasil, del 11 al 14 de junio del 2009.
- Espina-Prieto, R., y Pérez-Álvarez, M.M. (1994). "Conductas y prejuicios raciales en un área del barrio de Carraguo en el municipio Cerro". Centro de Antropología. La Habana. (Inédito).
- Espina-Prieto, R., y Rodríguez-Ruiz, P. (2006, enero/marzo). Raza y desigualdad en la Cuba actual. *Temas*, 45,44-54.
- Espina-Prieto, R., Pérez-Álvarez, M.M., y González-Noriega, E. (2011). *Relaciones en la esfera laboral. En las relaciones raciales en Cuba*. Estudios contemporáneos. La Habana: Fundación Fernando Ortiz.
- Feraudy, H. (2015). *¿Racismo en Cuba?* La Habana: Ciencias Sociales.
- Ferrer, A. (2002). Cuba insurgente: raza, nación y revolución, 1868-1898. Caminos. *Revista Cubana de Pensamiento Socioteológico*, 24-25, 19-34.
- González-Rey, F.L. (1997). *Epistemología cualitativa y subjetividad*. La Habana: Pueblo y Educación.

- _____. (2006). *Investigación cualitativa y subjetividad*. Guatemala: Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala.
- _____. (2007). Posmodernidad y subjetividad: distorsiones y mitos. *Revista de Ciencias Humanas*, 37, 17-25.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw- Hill.
- Margulis (1999). La racialización de las relaciones de clase. En M. Margulis y M. Urresti, *La segregación negada. Cultura y discriminación social*. Buenos Aires: Biblos.
- Martínez-Heredia, F. (2002). La cuestión racial en Cuba y este número de Caminos. *Caminos. Revista Cubana de Pensamiento Socioteológico*, 24-25.
- Martínez-Ten, L. y Tuts, M. (2003). Racismo e inmigración. Recuperado de <http://www.aulaintercultural.org>.
- Mederos, A., y García-Rojas, Y. (2015). Desigualdades socioestructurales y el cuentapropismo: aproximación sociológica en el municipio de Santa Clara. En D. Figueras y R. Muñoz (comp.). *Sector individual cuentapropista. Enfoques y perspectivas en Villa Clara*. La Habana: Caminos.
- Morales-Domínguez, E. (2002, julio/diciembre). Un modelo para el análisis de la problemática racial cubana contemporánea. *Catauro*, 4(6), 52-93.
- _____. (2008, enero/marzo). Desafíos de la problemática racial en Cuba. *Caminos. Revista Cubana de Pensamiento Socioteológico*, 47, 23-27.
- _____. (2009). Cuba: estadísticas y color de la piel. Recuperado de <http://estebanmoralesdominguez.blogspot.com/2009/05/cuba-estadisticas-y-color-de-la-piel.html>.
- _____. (29 de noviembre del 2012). Comunicación personal. En Feraudy, H. (2015). *¿Racismo en Cuba?* La Habana: Ciencias Sociales.
- Morales-Domínguez, J.F (1996). El prejuicio racial como actitud negativa. En J.F. Morales-Domínguez y S. Yubero, (comp.). *Del prejuicio al racismo: perspectivas psicosociales*. Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Morales-Domínguez, J.F., y Yubero, S. (1996). *Del prejuicio al racismo: perspectivas psicosociales*. Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Núñez-González, N. (2015). Inequidades raciales en el proceso de actualización del modelo económico cubano. En *Retos para la equidad social en el proceso de actualización del modelo económico cubano*. La Habana: Ciencias Sociales.
- Núñez-González, N., y Tirado, H. (2003). La caracterización de los grupos raciales: el complejo habitacional. En Colectivo de autores. *Relaciones raciales en Ciudad de La Habana, Santa Clara y Santiago de Cuba*. Centro de Antropología. La Habana. (Inédito).
- Núñez-González, N., Tirado, H., y Buscarón, O. (2011). La caracterización etnocultural de los grupos raciales: El complejo habitacional, la religión y las relaciones interraciales. En *las relaciones raciales en Cuba*. Estudios contemporáneos. La Habana: Fundación Fernando Ortiz.
- Ovejero, A. (2009). *Globalización, sociedad y escuela: cómo hacer frente a los principales problemas actuales desde la Psicología social crítica*. Valladolid: Secretariado de publicaciones de la Universidad de Valladolid.
- Pañellas, D. (2012). Grupo e identidades en la estructura social cubana. (Tesis en opción al grado de Doctor en Ciencias Psicológicas). Universidad de La Habana. La Habana.
- _____. (2015). Reconfiguración de relaciones sociales: pistas desde cuentapropistas capitalinos. *Miradas a la economía cubana. Análisis del sector no estatal*, 12.
- Pañellas y Caballero. (2013). Cuentapropismo y redes sociales. Otras evidencias de heterogeneidad social en Cuba. *Alternativas cubanas en Psicología*, 2(5), 51-63.
- Pogolotti, G. (diciembre del 2011). Comunicación personal. En Feraudy, H. (2015). *¿Racismo en Cuba?* La Habana: Ciencias Sociales.

- Puertas, M. (2010). Del color de la piel al racismo. Prácticas y representaciones sobre las personas afrodescendientes en el contexto escolar bogotano. (Tesis de Maestría en Antropología Social). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Rodríguez-Alemay, D., y Torralbas, J.E. (2011). Con el catalejo al revés. Grupos e identidades en la estructura social cubana. (Trabajo de diploma). Universidad de la Habana. La Habana.
- Rodríguez-Ruiz, P. *et al.* (1999). Relaciones raciales en la esfera laboral. (Informe de investigación). Centro de Antropología. La Habana.
- Romay, Z. (febrero 2012). Comunicación personal. En Feraudy, H. (2015). *¿Racismo en Cuba?* La Habana: Ciencias Sociales.
- _____. (2015). *Cepos de la memoria. Impronta de la esclavitud en el imaginario social cubano.* Matanzas: Ediciones Matanzas.
- Sandoval, C. (1996). *Investigación cualitativa.* Bogotá: Instituto colombiano para el fomento de la Educación Superior.
- Tajfel, H., & Wilkes, H. (1963). Classification and Quantitative Judgment. *British Journal of Psychology*, 54, 101-114.
- Turner, J.; Hogg, M.; Oakes, P.; Reicher, S. & Wetherell. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory.* Oxford: Blackwell.
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica social.* Madrid: Síntesis.