

UNIVERSIDAD CENTRAL «MARTA ABREU» DE LAS VILLAS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES



Subjetividad y racialidad: una mirada desde propietarios de negocios
cuentapropistas exitosos de Santa Clara

Trabajo de Diploma en opción al título de Licenciada en Psicología

Autora: Tahiry Castellón Santana

Tutores: Dr. C Isaac Iran Cabrera Ruiz

Lic. Rosanaily Alvarez Laureiro

Santa Clara

2017

Exergo

“A los hombres los reúne el vicio o la virtud. Hay blancos y negros tan juntos por la virtud, que no será posible separarlos sin separarlos antes de sus propias entrañas. No saben lo que dicen los que otra cosa dicen. Uno que otro airado habrá, por disimulada soberbia, o por impaciencia de justicia; pero en los brazos abiertos cae toda esa montaña de odio. Lo dominante es el amor.”

José Martí

Dedicatoria

A mis padres y a mi abuela, por el sacrificio constante, porque me debo a ustedes.

A Annie, mi niñita querida, pues en todo lo que hago, siempre estás tú.

A Luis, por creer en mí, porque te quiero demasiado.

Agradecimientos

A mi tía y a mi abuela Yaya, por estar siempre pendientes de mí, pues aunque no lo crean, las tengo muy presentes.

A mi abuelito Nene, por preocuparse por mi educación, y guiarme desde los primeros años de mi vida hasta mi adolescencia.

A mis primos, porque los quiero mucho y lo saben.

A Eddy, por toda la admiración que siente por mí, que es totalmente correspondida.

A Eliza y Lore, quienes han burlado la distancia y siguen siendo excelentes amigas.

A mi amiga del alma, Lia, por exigir tanto de mí, por ayudarme siempre que lo necesité, porque de las mejores cosas de la Universidad fue conocerte.

A Betty, que me has hecho perder la paciencia tantas veces con tus historias, por tantas preocupaciones compartidas, por ser mi amiga.

A Amarys, por darme tanto cariño, por nunca poner reparos con nada, por ser de las personas más virtuosas que he conocido.

A Dayi, por tus palabras de aliento en momentos difíciles, por enjuiciar tan poco y ayudar tanto, porque eres muy especial para mí.

A Lili, por la autenticidad que la caracteriza, y su comida; a la China, por permitirnos ser parte de su vida en esta última etapa.

A Dailyn y a Yeni, por esa calidad de ser humano que las hace únicas.

A Neiliya, por las tantas noches de habladurías, y la amistad que un día compartimos.

A Rosi, por su ayuda incondicional en los momentos finales de la investigación.

En especial a mis tutores, a Isaac por convertir cada encuentro en un momento de aprendizaje; a Rosanaily, por su tiempo, su conocimiento y su paciencia, porque les estoy eternamente agradecida.

Resumen

La racialidad se expresa y construye en el complejo entramado de relaciones sociales, donde deviene en realidad social subjetivada y se naturalizan las diferencias entre las categorías raciales, produciendo formas específicas de relación. El sector cuentapropista, en tanto espacio social en el que se visibilizan las desigualdades por la pertenencia racial, constituyó un escenario propicio para su estudio, planteándose como objetivo producir la configuración subjetiva de la racialidad en propietarios de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara.

Se adoptó como enfoque metodológico la investigación cualitativa constructivo-interpretativa, derivación de la epistemología cualitativa. Las técnicas empleadas durante el proceso investigativo fueron el cuestionario cualitativo, el completamiento de frases, el escalamiento tipo Likert y la escala de distancia social acompañados de la entrevista y la observación, apoyándonos del análisis de contenido para el proceso de construcción de la información.

Los resultados obtenidos develaron como formas dinámicas de organización de sentidos subjetivos que configuran la racialidad, estereotipos en torno al grupo racial de pertenencia y del otro como grupo racial, así como prejuicios asociados fundamentalmente a la interracialidad en las relaciones de pareja. Se construyeron tres núcleos de sentido respecto a la expresión de la racialidad de los propietarios de negocios cuentapropistas: percepción de los grupos raciales, diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial y comportamientos discriminatorios por la pertenencia racial.

Palabras claves: racialidad, grupos raciales, subjetividad

Abstract

Raciality is expressed and constructed in the complex network of social relations, where it becomes subjectively social reality and the differences between racial categories are naturalized, producing specific forms of relationship. The self-employed sector, as a social space in which racial inequalities are made visible, was a propitious scenario for its study, aiming to produce the subjective configuration of raciality in successful business owners of Santa Clara.

The methodological approach adopted was qualitative constructive-interpretative research, derived from qualitative epistemology. The techniques used during the investigative process were the qualitative questionnaire, sentence completion, Likert scale and the social distance scale accompanied by the interview and observation, based on content analysis for the information construction process.

The results obtained revealed as dynamic forms of organization of subjective senses that shape the raciality, stereotypes around the racial group of belonging and of the other as racial group, as well as prejudices associated fundamentally to the interraciality in the relationships of couple. Three nuclei of meaning were constructed regarding the expression of the raciality of the proprietors of self-employed businesses: perception of the racial groups, emergent differentiation by the membership to a racial group and discriminatory behaviors by the racial belonging.

Key words: raciality, racial groups, subjectivity

Índice

Introducción	1
Capítulo 1 Subjetivación social de la racialidad: referentes teóricos para su estudio en el sector cuentapropista	6
1.1 <i>Racialidad: la construcción sociocultural de lo racial.....</i>	<i>6</i>
1.2 <i>Subjetividad social y sus formas dinámicas de organización en la configuración de la racialidad: una comprensión histórico cultural.....</i>	<i>11</i>
1.3 <i>El cuentapropismo como escenario de racialización.....</i>	<i>20</i>
Capítulo 2 Proceso de investigación cualitativa con enfoque constructivo interpretativo en el estudio de la configuración subjetiva de la racialidad	25
2.1 <i>Exigencias epistemológicas y metodológicas en el estudio de la configuración subjetiva de la racialidad desde la perspectiva cultural-histórica.....</i>	<i>25</i>
2.2 <i>Contexto de investigación, selección de los sujetos participantes e inmersión en el campo para el estudio de la configuración subjetiva de la racialidad.....</i>	<i>28</i>
2.3 <i>Instrumentos para el estudio de la configuración subjetiva de la racialidad.....</i>	<i>32</i>
2.4 <i>Estrategia para el proceso de construcción e interpretación de la información.....</i>	<i>38</i>
Capítulo 3 Configuración subjetiva de la racialidad en propietarios de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara.....	40
3.1 <i>Formas dinámicas de organización de sentidos subjetivos producidos socialmente que configuran la racialidad en dueños de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara</i>	<i>48</i>
3.2 <i>Núcleos que organizan sentidos subjetivos como tendencias sociales de la configuración de la racialidad en dueños de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara</i>	<i>62</i>
Conclusiones	71
Recomendaciones	73
Referencias bibliográficas	74
Anexos.....	83

Introducción

La problemática racial continúa siendo una preocupación en los tiempos que transcurren, aunque muchos elucidan el carácter no científico de la raza, en el marco de las relaciones sociales, constituye un eje de desintegración, dado que su propia existencia en la conciencia social, va a condicionar la forma en la que se van a dar las relaciones entre grupos y entre personas.

La descripción de nuevas formas de racismo que tratan de enmascarar sutilmente el aumento de conductas de rechazo, abren el análisis de una nueva fisonomía del racismo que no por ser menos visible y directo, es menos intenso. Este racismo moderno ya no se expresa, generalmente, a partir de la consabida superioridad genética de una raza sobre otra, sino que en muchos casos lo hace de forma indirecta a través de nuevos símbolos (Morales y Yubero, 1996).

El tratamiento de esta problemática se ha hecho muy frecuente en las organizaciones internacionales, y se ha abordado en congresos, reuniones, conferencias, se han emitido resoluciones y aprobado programas, llamando a los estados nacionales a prestar atención en el tema. Desde 1963 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. En 1978 la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), proclamó y aprobó la Declaración sobre la Raza y los Prejuicios raciales. Más recientemente, se declaró el Decenio Internacional de los Afrodescendientes que comenzó el 1 de enero de 2015 y terminará el 31 de diciembre de 2024 con el tema Afrodescendientes: reconocimiento, justicia y desarrollo.

Desde la Psicología Social, algunos autores han trabajado la racialidad poniendo énfasis en los aspectos subjetivos que median en su configuración y a través de los cuales se expresa, donde el prejuicio y los estereotipos ocupan un lugar prioritario. En esta dirección se pueden mencionar los trabajos de Huici, quien aborda la conexión entre el prejuicio, la discriminación y las relaciones intergrupales y el análisis de los efectos psicológicos del prejuicio realizado por Moya. Otros referentes aparecen

en la producción científica de Morales-Domínguez, F., quien trata de develar antecedentes, consecuencias y diversas perspectivas en su abordaje y en Ovejero, que ha aportado análisis en pos de una mejor comprensión de los estereotipos y prejuicios raciales.

Cuba no ha sido ajena a esta situación, los estudios sobre la raza y las relaciones raciales en nuestro país tienen una larga tradición, pues se remontan al proceso de formación de la población cubana, pero desde la década del 90 se ha puesto de manifiesto que el estudio de la cuestión racial adquiere importante significación, sobre todo en nuestro contexto, donde a pocos años del triunfo revolucionario se dio por solucionado el problema racial. El prejuicio racial fue considerado un rezago de la vieja sociedad, que iría cediendo terreno en la medida en que se afianzaran las transformaciones estructurales y se creara una cultura auténticamente popular, donde no habría espacio para las diferencias, lo cual llevó a restarle importancia al problema y a sus posibles repercusiones futuras (Alvarado, 1996).

Sin embargo, las condiciones socioeconómicas dieron al traste para nuevas expresiones del prejuicio, los estereotipos y la discriminación respecto a la categoría social negro, lo cual ha limitado históricamente el alcance de los mismos niveles de igualdad que los blancos.

La persistencia de estas formas subjetivas y la acentuación de las desigualdades sociales incitaron el interés de varios centros científicos, teniendo como pionero al Instituto Cubano de Antropología con Pablo Rodríguez Ruiz como figura representativa. Se incrementó por tanto la producción científica y editorial, con estudios sobre aspectos subjetivos y relacionales, que comprenden tres aristas fundamentales: las relaciones raciales, la representación social del negro y la racialidad en la estructura social cubana, retomándose algunos trabajos de diploma que lo confirman, entre los que se pueden mencionar : “Una aproximación crítica a las representaciones de racialidad” (Candeaux, 2004), “Acercamiento a las relaciones de poder en las relaciones interraciales” (Pérez, 2007) y “Un estudio de las representaciones sociales en el barrio La Timba” (Almeida, 2009).

Entre las investigaciones más destacadas se encuentran “Las relaciones raciales en Cuba. Estudios contemporáneos”, que comprende 10 años de investigación, del período de 1993 a 2003, cuyos análisis son pertinentes con la situación actual de nuestro país, según la valoración de los propios autores, “Hacia la eliminación de las brechas raciales: juventud y

programas de la revolución” (Espina, 2009), “El negro y su representación social” (Morales, 2001), “El problema de la racialidad en la estructura socioclasista de la sociedad cubana en el contexto actual” (Díaz y Arias, 2013), por solo mencionar algunas, entre otras publicaciones más recientes como “Elogio a la altea o las paradojas de la racialidad” (Romay, 2014) y “Cepos de la memoria. Impronta de la esclavitud en el imaginario social cubano” (Romay, 2015) y ¿Racismo en Cuba? (Feraudy, 2015).

No solo se han realizado estudios investigativos, sino que se ha trascendido y se han puesto en práctica acciones concretas en esta dirección, como la unión a la lucha regional y mundial para enfrentar las desigualdades sociales resultantes de la discriminación racial, con proyectos sociales a favor de la equidad racial, a partir de la fundación en septiembre de 2012 de la Articulación Regional Afrodescendiente para las Américas y el Caribe (ARAAC), lo cual posibilitó que en 2014 se celebrara la primera jornada cubana contra la discriminación racial.

A pesar de ello, podemos decir que, resultan insuficientes los esfuerzos realizados hasta el momento para eliminar las brechas raciales, en tanto permanecen en los imaginarios sociales contenidos subjetivos en los que se configuran sentidos de diferenciación racial, que hacen que se continúen racializando las relaciones sociales.

La existencia de situaciones colaterales como la actualización del modelo económico cubano, a partir de 2011, ha implicado determinadas transformaciones en las relaciones laborales al diversificar las formas de vincularse al trabajo de manera autónoma, conformando un sistema de relaciones sociales multidimensional (Figueras y Muñoz, 2015).

Dicha heterogeneización ha propiciado un escenario social caracterizado por la vivencia de la desigualdad social, haciéndose visible a través del color de la piel, como uno de los atributos de diferenciación, que nos hace cuestionarnos qué vínculos se establecen y de qué cualidad, quiénes participan y cómo son (Pañellas y Caballero, 2013).

Esta situación ha motivado la investigación científica en muchos aspectos relacionados con la política establecida para su funcionamiento y en mayor medida en la esfera económica. En esta dirección, un rol destacado en este punto lo tiene el Centro de

Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS) de La Habana, donde importantes autores han dedicado sus estudios a la cuestión de las desigualdades sociales en Cuba y el cuentapropismo (García, 2014).

En el cuentapropismo, como sector emergente de la economía, se expresan estas desigualdades. Un aproximado de medio millón de cuentapropistas al cierre del año 2016, según cifras aportadas por El Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS), asegura que esta actividad en el sector emergente creció un ocho por ciento durante ese año.

Desde esta perspectiva, las investigaciones sobre racialidad en este sector resultan cada vez más pertinentes, más aun si se trata de estudios centrados en el abordaje de la subjetividad social como configuradora de lo racial. Específicamente, se aprecia la carencia de estudios sobre racialidad, cuyo posicionamiento teórico y metodológico se corresponda con la comprensión de la subjetividad desde un enfoque histórico cultural, que permitan además comprender su configuración subjetiva en el sector emergente de la economía.

Por lo que se toma en cuenta la necesidad de explorar las subjetividades que reproducen la diferenciación en el sector emergente de la economía, por lo que nos lleva a plantear el siguiente **problema de investigación**:

¿Cuáles subjetividades generan inteligibilidad respecto a la racialidad en propietarios de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara?

Objetivo general:

Producir la configuración subjetiva de la racialidad en propietarios de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara.

Objetivos específicos:

- Develar formas dinámicas de organización de sentidos subjetivos producidos socialmente que configuran la racialidad en dueños de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara.

- Construir los núcleos de interpretación que organizan sentidos subjetivos como tendencias sociales de la configuración de la racialidad en dueños de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara.

El proceso investigativo abarcó el período comprendido entre febrero y mayo de 2017 en los negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara, sustentado este criterio, en el reconocimiento social con el que cuentan.

La novedad de la investigación radica en la producción de la configuración subjetiva de la racialidad en propietarios de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara desde la perspectiva cultural-histórica de la subjetividad.

La contribución práctica de la investigación consiste en el diseño de técnicas como el completamiento de frases, el cuestionario cualitativo, que permiten la exploración de la racialidad en los dueños de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara, así como la identificación de núcleos de sentido y creencias, los estereotipos de los grupos raciales por el nivel de presencia de las creencias, así como prejuicios y comportamientos discriminatorios que se presentan. Otro aporte constituye el diseño una escala tipo Likert atendiendo a la expresión de las diferencias en el sector cuentapropista y se adecuó la escala de distancia social al contexto en el que fue aplicado.

Se muestra el proceso de investigación a través de la articulación en tres capítulos que abordan aspectos teóricos, metodológicos y de construcción e interpretación de la información. El primer capítulo ofrece los referentes teóricos para el estudio de la subjetivación social de la racialidad en el sector cuentapropista, así como la fundamentación teórica de la racialidad como construcción sociocultural de lo racial, las formas dinámicas de organización de la subjetividad social en la configuración de la racialidad y el cuentapropismo como escenario de configuración de lo racial. El segundo capítulo presenta los aspectos metodológicos seguidos en el proceso de investigación cualitativa para el estudio de la configuración subjetiva de la racialidad en propietarios negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara. El tercer capítulo expone la presentación descriptiva explicativa de los resultados. Las conclusiones, recomendaciones y anexos permiten una mayor comprensión de todo el proceso investigativo.

Capítulo 1 Subjetivación social de la racialidad: referentes teóricos para su estudio en el sector cuentapropista

1.1 Racialidad: la construcción sociocultural de lo racial

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 y Tuts, 2003). De ahí que se le catalogue como “un concepto cargado de una mala historia” (Duncan, 2015, p.17). Para Holt (1995), una de las ideas que más daño ha hecho a la humanidad, una de las más permanentes y destructivas.

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.

La noción biologicista sienta sus bases con la creación de sistemas clasificatorios de los seres humanos en razas, género y familias, desarrollados por científicos como el naturalista Linnaeus (1707-1778), quien aportó una clasificación taxonómica basada en el origen geográfico, aspectos del color, temperamento y la postura, donde no estaba simplemente catalogando características físicas o estructuras biológicas, sino que también usaba elementos no-biológicos para construir sus categorías. Aunque intentó construir una ciencia objetiva, lo que construía fue una férrea jerarquía social en el que los blancos –el grupo al cual él pertenecía– eran los predilectos (Ossorio, 2009).

Otro referente, en ese siglo, lo constituyó Camper (1722-1789) al definir su taxonomía de razas a partir de los cráneos, otorgándole a los negros una posición inferior, cercana a los animales.

Por otra parte, la teoría de la evolución de Darwin mostró que debía entenderse la variación hereditaria y luego, con los trabajos de Mendel (1865), la genética, en los linajes como producto de su historia adaptativa, los cuales fueron trabajos significativos

para la consolidación de esta perspectiva, pues no fueron pocos los que se sirvieron de estos resultados para justificar su racismo.

Este posicionamiento teórico se encuentra arraigado en la Antropología Física, donde se ha definido la raza como “grupo biológico que posee en común cierto número de caracteres hereditarios que lo separan de otros grupos, y por los cuales se distingue también su descendencia”, es decir, se asocia la raza con vínculos hereditarios, pero al mismo tiempo se señala que su única implicación válida es poner de relieve la diversidad de la población humana (Martínez -Fuentes, 2002).

Para el antropólogo Hooton (citado en Ortiz, 2011), la raza constituye “una gran división de la humanidad cuyos miembros, aun cuando individualmente variados, se caracterizan como grupo humano por una cierta combinación de caracteres morfológicos, principalmente no adaptativos, los cuales proceden de su común descendencia”

En esencia, esta perspectiva identifica los grupos raciales según rasgos heredados, asociados a características físicas, genéticas y fenotípicas fundamentalmente.

Otra mirada contrapuesta ha estado sustentada en los estudios de la identidad racial y los patrones de autofiliación, los cuales han evidenciado que la raza constituye una construcción social y cultural, perspectiva sobre la que existe mayor consenso (Lapervanche y Bottomley, 1988; Caño, 1996; Ferrer, 2002, Martínez-Heredia, 2002; Campos, 2012; Martínez y Tuts, 2003; Vásquez, 2005; Ovejero, 2009; Puertas, 2010). De este modo la raza como construcción sociocultural constituye la otra línea de pensamiento que orienta la comprensión del fenómeno racial.

Esta concepción trasciende por tanto los marcos de lo biológico y lo fisiológico como elementos de diferenciación y abre una nueva mirada hacia lo racial, donde 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.

En favor de esta perspectiva se pronuncian los estudios realizados sobre el genoma humano, en los cuales se demuestra que existe muy poca información genética que evidencie las diferencias en términos raciales, en tanto la variación genética al interno del grupo es mayor que la intergrupala, y a favor de ello López (2004) plantea, la ciencia nos enseña que “la inmensa mayoría de los caracteres humanos son invisibles y sólo definibles a través de estudios biológicos, fisiológicos y moleculares”. Al respecto, Lewontin, Rose y Kamin (1987) refieren que “la diferenciación racial humana en realidad no va más allá del color de la piel. Cualquier uso de las categorías raciales debe buscar su justificación en alguna otra fuente que no sea la biológica” (p.155).

Desde esta mirada, Guanche, antropólogo cubano, afirma:

“La racialidad es una noción que puede conducir a engaño y, de hecho, conduce por el lastre conceptual y activo del racismo y los prejuicios raciales, ya que lejos de valorar lo estrictamente biológico, posee una connotación sociocultural y clasista. Por ello, determinados autores prefieren hablar de «raza social» y asumirlo como una construcción cultural debido a sus múltiples implicaciones en las relaciones sociales.” (Guanche, 1996).

Sin embargo, Guanche (2011) no deja de reconocer que la noción biológica de la “raza” aun pervive en ciertos sectores profesionales y en determinados grupos sociales que todavía confunden lo heredado por la natura respecto de lo creado y transmitido por la cultura. Sobre este particular, autores como Urrea, Ramírez y Viáfara (2002), Segato (2006), Díaz y Forero (2006) y Gil (2010), afirman que no se ha logrado desarraigar el criterio de la diferencia por características tan superficiales como la pigmentación de la piel o la forma del pelo, que trae consigo la persistencia de asimetrías, así como la racialización de los grupos sociales.

Posicionado en esta mirada sociocultural, Ovejero (2009) apunta que la raza no solo clasifica biológicamente, sino que, más aun, cualifica socialmente. Por tanto, se sugiere hablar de raza social o grupo racial, definido al margen de clasificaciones antropofísicas, en términos de agrupaciones fenotípicamente semejantes y desemejantes, donde el aspecto sociocultural apunta a ser más importante que el

biológico. De ahí que afirme que “las razas humanas sí existen, pero como concepto psicosociológico, es decir, como construcción social...” (p.140).

Desde esta perspectiva, y siguiendo a Martínez -Heredia (2002), la raza constituye entonces 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 nos parece 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 colectivas, a partir de las cuales se 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.

Este aprendizaje está estrechamente ligado al proceso de categorización social. La categorización social es definida entonces como “un proceso de unificación de objetos y acontecimientos sociales en grupos que resultan equivalentes con respecto a las acciones, intenciones y sistema de creencias de un individuo” (Allport, 1954).

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.). Estas divisiones tienen orígenes naturales, históricos y sociales y, a menudo, resulta difícil trazar una distinción entre estos orígenes (Doise, 1986), una vez originados.

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. De ahí que Cabrera y Rodríguez (2015) subrayen que las pertenencias categoriales intervienen en gran parte en la definición que de sí mismo hace cada individuo.

En la construcción de las categorías raciales el color de la piel emerge como un criterio esencial que permite distinguir una categoría de otra. En relación a ello, Romay (2015) señala que al color de la piel se le atribuyen significados, que son asimilados socialmente y validados en las relaciones sociales, los cuales se convierten en marcadores de diferenciación, ya que se le van a asignar determinadas cualidades, dígame a colores y a tonalidades de la piel. Sin lugar a dudas esto trae consigo repercusiones en el orden práctico que impactan en el quehacer diario de las personas, más cuando toda la actividad social está determinada y depende de las cualidades que previamente te sean atribuidas por el color, lo que abre una brecha a las desigualdades raciales.

Por lo mismo, Morales-Domínguez, E. (2015) plantea que el negro como grupo social ha tenido menos oportunidades de acceso a los adelantos de la ciencia y la técnica, a la cultura, a mejores empleos y a situarse en posiciones de ventaja, históricamente con menos aceptación por su color de piel y sus rasgos físicos, y ha tenido condiciones de vida menos favorables, en una sociedad con tendencia al “blanqueamiento”, y donde mientras más oscura sea la piel o se conserven rasgos negroides, más atrasada será la persona (Rensoli, 2015), predominando, por ende, la hegemonía cultural blanca, y son los que han arrastrado el lastre de la esclavitud, el racismo y la discriminación racial, y la marginalidad, que se han venido reproduciendo y que no se han podido eliminar.

Desde esta perspectiva, el racismo constituye una consecuencia de la racialidad. En palabras de Pogolotti (2015), “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, 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, Carrazana y García (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.

1.2 Subjetividad social y sus formas dinámicas de organización en la configuración de la racialidad: una comprensión histórico cultural

Si asumimos que 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, trama los espacios sociales como subjetividad social constituida en forma de informaciones y emociones a través de su configuración en los sujetos concretos.

Tal comprensión de la racialidad implica su articulación obligatoria con la subjetividad, la cual ha estado incluida en los diferentes estudios que abordan la temática, identificándose como eje transversal la emergencia de subjetividades que estigmatizan y limitan la simetría de vínculos en las relaciones sociales. De esta forma se legitima la superioridad de unos grupos raciales sobre otros, donde como plantean Rodríguez, Carrazana y García (2011) las desigualdades de tipo racial aparecen vinculadas a expresiones de una mentalidad prejuiciosa que tiende a disminuir al otro racialmente definido.

Prejuicio y discriminación, basados en representaciones estereotípicas negativas respecto a distintos grupos étnicos y raciales, se acompañan según Van Dijk (2007), de un conjunto de consecuencias psicológicas y sociales que, en su mayoría, tienen un impacto negativo en los individuos, grupos y sociedades expuestos a experiencias de esta naturaleza, y que se constituyen a partir de una red de relaciones entre discursos y prácticas sociales, que hacen interactuar los imaginarios sociales con los individuales.

Desde esta perspectiva y en acuerdo con Myers (1995) y Espina (2009), se puede afirmar que tanto las actitudes prejuiciosas como las conductas discriminatorias constituyen expresiones concretas de racismo.

Al analizar los determinantes en la formación de actitudes racistas, Horowitz (s.f, citado en Ovejero, 2009), expresa que “las actitudes hacia los negros no están determinadas principalmente por el contacto con personas de esa raza, sino por el contacto con la actitud dominante hacia ellos” lo que remite al proceso de aprendizaje social en el que se construye la racialidad. Ligados a estas actitudes de rechazo emergen estereotipos que se configuran a partir de creencias que encierran una valoración negativa de los individuos por su pertenencia a grupos raciales. Al hacerse operativos en la vida cotidiana, en palabras de Omi & Winant (1994), los estereotipos “testifican la forma en que la estructura social racializada moldea la experiencia racial y condiciona significados” (p.59).

El contenido de los estereotipos, según afirma Tajfel (1969, 1972, 1984), sirve para acentuar las diferencias entre los grupos y para mostrar las semejanzas dentro del propio grupo. Esta perspectiva explica por qué las personas que pertenecen a un mismo grupo mantienen un estereotipo similar sobre los miembros de otros grupos. Sobre esta misma línea, experimentos de Tajfel y Wilkes (1963) afirman que, cuando se tiene un estereotipo sobre algo, se exageran las diferencias creyendo que los grupos son más distintos de lo que realmente son.

De esta forma, en la dinámica del proceso de configuración del estereotipo se va definiendo la pertenencia a determinadas categorías raciales en la medida que se configura la identidad social, lo cual influye significativamente en los vínculos de simetría que se establecen entre los grupos raciales y al interno de ellos.

Al mediar en el proceso de construcción, reproducción y naturalización de la racialidad, estas formas subjetivas han merecido especial análisis en las investigaciones científicas. A nivel internacional destacan los estudios sobre actitud o prejuicio étnico-racial desarrollados en los Estados Unidos, aproximadamente desde los años 60, cuyos resultados han sido sintetizados por Oskamp (1991, citado en Morales, 1996) en tres apartados principales: distancia social entre los grupos étnicos, igualdad de tratamiento e implementación de los principios de igualdad. Pueden mencionarse otros ejemplos

como el estudio desarrollado por Chaparro (2007) relativo a los estereotipos y las relaciones sociales, el análisis presentado por Devine (1995) acerca del prejuicio étnico y racial y las investigaciones respecto al prejuicio racial y el racismo publicadas en 1996 por profesores e investigadores como Morales y Yubero, Huici, Moya, Pérez, Valencia, Larrañaga y Fernández.

En Cuba, aparecen referentes vinculados a la labor investigativa de Aníbal Rodríguez, quien desde 1950 y por más de treinta años estudió los estereotipos y prejuicios raciales configurados en adolescentes y jóvenes. También otros investigadores como Carrazana (2005), Espina (1999, 2004, 2007, 2009), Morales-Domínguez (2002, 2008, 2010, 2012), Núñez-González (2011, 2015), Romay (2012, 2015), entre otros, han significado el papel de estas formas subjetivas en la supervivencia del racismo en la sociedad cubana.

El análisis realizado muestra la recurrencia a estereotipos y prejuicios como formas de subjetividad que se utilizan para explicar fenómenos como el racismo, la discriminación o la subjetivación de las relaciones raciales en sentido general. De este modo la raza como construcción sociocultural tiene su momento subjetivo a través estereotipos y prejuicios, los cuales además de estar constituidos de forma diferenciada en los sujetos, simultáneamente está constituida en los diferentes procesos que caracterizan las redes de relaciones en la vida social.

Ahora bien, reconocer que la raza es una construcción sociocultural que se subjetiva a través de formas particulares de organización, implica partir de una concepción de la subjetividad en la intención de adentrarnos en la comprensión de este fenómeno más allá de las dicotomías individual-social, cognitivo-afectivo y la simplificación a estructuras psicológicas específicas que se alejan de la complejidad del fenómeno subjetivo.

El rescate de la subjetividad para estudiar el fenómeno racial se realiza desde la perspectiva histórico cultural propuesta por González-Rey (1997, 2006, 2007, 2013), quien la representa como una forma de constitución de lo real a través de aspectos simbólicos y emocionales, que no se agota en ninguna de las formas constitutivas en que el sentido organiza la experiencia humana.

De este modo, la subjetividad se define, según González-Rey, Mitjás y Bezerra (2016), como esa especificidad de los fenómenos humanos, que representa un nivel superior del desarrollo de la psique alcanzado por los seres humanos de forma inseparable al desarrollo de la cultura. No se reproduce de forma ideal, como reflejo de la realidad, sino que es una producción del sujeto, que se construye en las mediaciones que participa, a través del proceso de socialización (González-Rey, 2013); va a ser el hombre quien va a tener un papel activo en la propia configuración de su subjetividad, y quien va a ser sujeto de las relaciones sociales.

En estos términos, lo social y lo individual son procesos que se implican mutuamente en la constitución de la subjetividad y que se configuran simbólica y emocionalmente en la experiencia de la persona (González-Rey, 2003). Constituyen por tanto dos niveles de organización en la complejidad del sistema, en la que el nivel social se integra en el individual, el cual no agota lo individual, ni se agota en él (González-Rey, 1997). De esta manera, lo social deja de ser algo externo a la persona y pasa a ser tratado como algo que se encuentra en constante relación con el sujeto que lo constituye y es constituido a través de sus acciones (Mori y González-Rey, 2010).

Desde esta perspectiva, la subjetividad social se define como un sistema de sentidos subjetivos y configuraciones subjetivas que se instala en los sistemas de relaciones sociales y que se actualiza en los patrones y sentidos subjetivos que caracterizan las relaciones interpersonales que tienen lugar en un mismo espacio social (González-Rey, 2008); implicándose de forma diferenciada en las distintas instituciones, grupos y formaciones de una sociedad concreta (González-Rey, 1993, 1997).

En esta concepción de la subjetividad, el sentido subjetivo representa la unidad básica y efímera de lo emocional y lo simbólico en el curso de una experiencia concreta (González-Rey, Mitjás y Bezerra, 2016). Siguiendo a Cabrera y Rodríguez (2015), un sentido subjetivo representa siempre una unidad de elementos diferentes que en su confluencia lo definen como configuración subjetiva.

Al referirse a las configuraciones subjetivas, González-Rey (2007, 2009) precisa algunas ideas esenciales para su definición:

-Organización relativamente estable de sentidos subjetivos relacionados con un evento, actividad o producción social determinados.

-Representa formaciones psicológicas de la subjetividad individual que en su organización dinámica conforma la personalidad.

-Forman una red subjetiva que acompaña toda actividad humana.

Desde esta perspectiva, la configuración subjetiva es inseparable de la acción, siendo toda acción relacional, no por sus atributos objetivos, sino por sus sentidos subjetivos. El individuo se torna sujeto de su actividad cuando es capaz de tomar decisiones y desarrollar formas de subjetivación singulares dentro del marco normalizado de toda experiencia institucional. De esta forma, la configuración subjetiva de la acción, a decir de Cabrera y Rodríguez (2015), sirve como puente entre los sentidos que se producen en el curso de la acción y las configuraciones de la personalidad.

Partiendo de este posicionamiento, el proceso de subjetivación de la racialidad implica que se produzcan sentidos subjetivos con respecto a la pertenencia de las personas a determinadas categorías raciales y que, a nivel de subjetividad, ya sea social o individual, se organizan de forma dinámica como prejuicios y estereotipos en la configuración de la racialidad.

En la literatura científica, los estereotipos han sido conceptualizados por autores como Katz y Braly (1935) y Allport (1954), en términos de “impresión fijada”, “preconcepciones” y “creencia exagerada”. Para Lipmann estos constituyen imágenes que reflejan las tendencias de los individuos a pensar que las personas o cosas que pertenecen a la misma categoría comparten características similares (citado en Gómez, 2007).

En un intento de sistematizar lo que se ha definido sobre estereotipos dentro de la Psicología Social, con una marcada orientación cognitivista, Cabrera y Rodríguez (2015) han identificado los siguientes núcleos articuladores:

- Constituyen creencias: Allport (1954), Ashmore y Del Boca (1979), Hilton y von Hippel (1996), Jones (1997), Huici (1999).

- Asociadas a una categoría o a un grupo: Allport (1954), Ashmore y Del Boca (1979), Brigham (1971).
- Atribuidas a una serie de características o atributos personales: Brigham (1971), Secord y Backman (1964).

Desde la concepción de Martín-Baró (2000), son productos de una historia y para su estudio se debe contemplar la situación social en la que surgen y donde, de hecho, sirven como canalización psicosocial de unos intereses de clase.

Los estereotipos pueden llegar a ser sociales sólo cuando son compartidos por gran número de personas dentro de grupos o entidades sociales, entendiéndose por compartir un proceso de difusión efectiva. Su funcionamiento y uso es el resultado de una íntima interacción entre esta estructuración contextual y el papel de los mismos en la adaptación de los individuos a su medio ambiente social (Tajfel, 1972).

Para Martín-Baró (2000), la concepción del estereotipo debe incorporar, además, tanto lo que hay de distorsionante en él como su base de verdad, y no atribuírsele sistemáticamente una naturaleza peyorativa. Desde esta perspectiva y siendo coherentes con la concepción de subjetividad asumida, se comparte la definición de estereotipos propuesta por Cabrera y Rodríguez (2015), al comprenderlos como:

“...una configuración de creencias como producciones de sentido respecto a ciertos atributos referidos a uno mismo y al otro por la pertenencia a categorías sociales que posibilitan el reconocimiento y la diferencia como grupo. La diferencia de pertenencia mediatiza el contenido, el sentido de la configuración y el proceso constitutivo de las creencias.” (p.28).

Este posicionamiento rompe con la comprensión del estereotipo como componente cognitivo del prejuicio, ya que, como forma organizativa de la subjetividad, en él se articulan sentidos subjetivos que expresan la unidad de lo simbólico y lo emocional. Vale destacar que, aun cuando el estereotipo no siempre deviene en prejuicio, su contenido se encuentra en la base de este; de ahí que Ovejero (2009) reconozca al estereotipo como elemento crucial del prejuicio.

En relación a los prejuicios existe coincidencia entre autores como Hardin et al. (1954,1969), Oskamp (1991), Morales (1996) y Ovejero (2009), al definirlos como una actitud hacia los miembros de un grupo, cuyas tendencias evaluativas son fundamentalmente negativas.

Es necesario considerar que el estudio de las actitudes ha sido un tema ampliamente debatido en el marco de la ciencia, en lo relativo a su comprensión desde una perspectiva estructural, predominando tres concepciones fundamentales: unidimensional, bidimensional y tridimensional.

En la concepción unidimensional se definen las actitudes desde su composición de un solo elemento, identificado por lo general con el factor afectivo, como sucede con Thurstone (1928), Murphy, Murphy y Newcomb (1935), Festinger (1957), por solo citar algunos ejemplos.

Una perspectiva más amplia ofrece la concepción bidimensional, al considerar como componentes esenciales: el cognoscitivo y el afectivo. El componente cognoscitivo está constituido por las ideas o creencias que la persona tiene acerca del objeto de la actitud y el afectivo por los sentimientos que posea en torno al mismo. Estos sentimientos expresan la significación positiva o negativa que el objeto despierta en el individuo, e impregnan sus creencias dándoles un carácter dinámico (Rosenberg, 1968; Hovland, 1960).

La concepción más compleja y quizá la que ha gozado de más popularidad, la tridimensional o tripartita, postula tres elementos esenciales en las actitudes: los conocimientos, los afectos y las tendencias conativas o a reaccionar (Krech, Crutchfield y Ballachey (1965); Smit (citado en Andréeva, 1984); Zanna y Rempel (1988). Además de los elementos concebidos por los modelos anteriores, incluye la predeterminación de un tipo particular de conducta.

En un intento por realizar precisiones teóricas en torno a esta categoría, ya que concebimos el prejuicio como actitud, orientamos la exploración hacia la identificación de algunos núcleos centrales en su definición:

- Incluyen un amplio espectro de respuestas, ya sea de índole afectiva, cognitiva y/o conductuales. Qulies, Marichal y Betancourt (1988); Beckler (1984); Zanna y Rempel (1988).
- Son adquiridas mediante la experiencia. Hovland, Janis y Kelley (1953), Cantero y otros (1998).
- Constituyen aprendizajes estables. Rosenberg (1968), Hovland, Janis y Kelley (1953), Morris (1997).
- Constituyen creencias y sentimientos hacia el objeto de la actitud. Festinger (1957), Katz (1960), Rosenberg (1968), Schunk (1997), Morris (1997).
- Evidencian una tendencia o predisposición a la acción, en tanto poseen un carácter preconductual. Smith, Bruner y White (1956), Fishbein y Ajzen (1975), (Bolívar, 1995).
- Poseen una naturaleza evaluativa, expresada mediante juicios o valoraciones (connotativos) que implican respuestas de aceptación o rechazo hacia el objeto de actitud. Osgood, Suci y Tannenbaum (1957), Newcomb (1959), Rosenberg (1968), Petty y Cacioppo (1981), McGuire (1985), Eiser (1989), Martín-Baró (2000).

La naturaleza evaluativa ha sido especialmente reconocida por Morales (1996) como componente esencial de la actitud, criterio que se comparte con el autor. Con este referente y desde la concepción asumida de subjetividad, se definen las actitudes como sentidos subjetivos que contienen evaluaciones con respecto a la realidad social y se expresan como tendencias de comportamiento a través de valoraciones y toma de decisiones (Cabrera y Alvarez, 2017).

El prejuicio como actitud negativa constituye un fenómeno que se origina en procesos de grupo, es decir, es un fenómeno intergrupalo (Martínez, 1996; Brown, 1998; Morales, 1999; Pérez, 1996) en tanto esta actitud se forma en el proceso de socialización del individuo y en la asimilación de la cultura de su entorno, al entrar en contacto con la realidad y darle un significado específico a los elementos que la integran, en dependencia de los intereses y necesidades de la persona y de las normas y valores de su colectividad.

Morales et al. (2007), indican que el prejuicio es grupal en una triple dirección, su objeto son los miembros de otro grupo (exogrupo), por otro, las actitudes prejuiciosas son compartidas mayoritariamente por los miembros del propio grupo (endogrupo) y finalmente el prejuicio refleja el estado de las relaciones intergrupales en un momento determinado y, por lo tanto, ofrece variabilidad con el tiempo y las circunstancias.

Como parte de la subjetividad social que circula, en la actualidad, existe una desaprobación para quienes asuman actitudes prejuiciosas o discriminatorias, lo cual indica el funcionamiento de normas sociales, que las conciben como conductas indeseables socialmente. Sin embargo, esto no ha condicionado su erradicación, sino que encuentren formas diferentes de expresión, coexistiendo según Huici (1996) las formas cautelosas de expresión de las actitudes con las formas abiertas.

En esta dirección, en el intento de tomar medidas de menor reactividad que las tradicionales, evitando la deseabilidad en las respuestas, y acceder a esas nuevas formas de manifestación, se puede destacar el trabajo teórico de Meertens y Pettigrew (1992, 1995) y la elaboración de una escala que establece una diferencia entre el prejuicio sutil y manifiesto, en tanto los resultados obtenidos llevan a sus autores a plantear que el primero es el prejuicio de toda la vida, “caliente, cercano y directo”, y consta de dos componentes: percepción amenazante del exogrupo, con el consiguiente rechazo hacia él, y oposición hacia el contacto íntimo con los miembros del exogrupo, el prejuicio sutil es “frío, distante e indirecto”, y consta de tres componentes: defensa de los valores tradicionales, exageración de las diferencias culturales y negación de las emociones positivas.

Los sentidos subjetivos que se configuran en estereotipos y prejuicios en torno a la raza, se expresan en prácticas discriminatorias en las que se segrega a los seres humanos por su filiación racial. De esta forma, la discriminación resulta un elemento significativo en la definición y establecimiento de las relaciones sociales en la vida cotidiana, en la medida que legitima y pauta formas de relación.

Van Dijk (2003) reconoce la subordinación, marginación y exclusión como formas de discriminación en las que se basa el racismo en Latinoamérica, derivadas de una distribución desigual tanto de los recursos de poder material, como de poder simbólico.

Para Romay (2015) la subordinación racial es el resultado de un largo y consolidado proceso de dominación, que construyó mecanismos de dominación no sólo en el ámbito económico o político, sino también a nivel de la subjetividad, estableciendo nexos caracterizados por su interdependencia.

Como otra forma de discriminación, Espina (2001) alude que la marginalidad parte específicamente de enfatizar la ubicación de determinados grupos sociales en los márgenes de un sistema, con cierta estabilidad, que se le da su condición de proceso, por lo que no es una cuestión de circunstancia; sino que va a tener una persistencia en el tiempo, de manera que aparece asociado al funcionamiento de ese sistema, “no es una expresión fuera del sistema, sino un componente esencial” (González, 2001, p.73). Se asocia además a la falta de acceso, por parte de determinados grupos económicos, a la creación de la riqueza y a su disfrute, lo que implica la exclusión del ser humano.

Desde esta perspectiva la exclusión social es definida como “aquellos procesos, debidos a un conjunto de dinámicas de descalificación primaria, que marginan a las personas del acceso a las oportunidades humanas, impidiéndoles su participación real en la sociedad y el ejercicio de sus derechos. Esa descalificación puede ser de diferente índole, por motivos económicos, políticos, sociales, culturales, étnicos, religiosos, en tanto impidan a las personas participar realmente y acceder a todas las oportunidades y derechos” (Zabala, 2001).

1.3 El cuentapropismo como escenario de racialización

En tanto, 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. En Cuba, la reapertura y ampliación del trabajo por cuenta propia como sector emergente de la economía, ha complejizado el entramado de relaciones sociales, acentuando las brechas para la equidad social, por lo que el análisis de la racialidad se hace pertinente.

Relativo a ello, Rodríguez y Torralbas (2011), Pañellas (2012), 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.

El autoempleo, trabajo informal o por cuenta propia en Cuba es un fenómeno que ha tenido variaciones a lo largo de la historia, pues siempre han existido quienes, haciendo uso de sus capacidades, han logrado ejercer el autoempleo como forma de subsistencia económica (Muñoz y Pino, 2015). El conjunto de medidas de ajuste estructural, contenidas en los “Lineamientos de la Política Económica y Social” tiene, entre una de sus prioridades la extensión del trabajo por cuenta propia como alternativa a la racionalización del empleo en el sector estatal.

Al respecto Figueroa (2009), refiriéndose al surgimiento del cuentapropismo planteó:

“La apertura al cuentapropismo obedeció ante todo a la coyuntura económica, primero, a la necesidad de incrementar la oferta de bienes y servicios, evitando lo más posible que se provocaran encadenamientos que afectaran el balance externo en cuenta corriente; segundo, a la creación de nuevas formas de empleo ante la grave situación que presentaba la desocupación, y, tercero, a la elevación de los ingresos en una parte de la población menos favorecida a causa de la crisis: jubilados, pensionados y otras capas de menores ingresos, incluidos los empelados públicos”.(Figueroa, 2009, p.368)

De manera particular, la provincia de Villa Clara, teniendo en cuenta la flexibilización respecto a la estructura de propiedad en el país y el establecimiento de nuevos instrumentos de política económica, ha visto un incremento del número de personas que se vinculan a esta forma organizacional de la producción de bienes y servicios.

Para Muñoz y Pino (2015) el cuentapropismo es definido, adecuándose a las particularidades del contexto cubano, como “aquel que realizan personas naturales en actividades productivas y de servicios, y que cumplen con todas las regulaciones establecidas legalmente para este tipo de sector socioeconómico” (p.28), considerándolo como una de las mejores formas de generación de empleos. Por otra parte, apuntan que el trabajo por cuenta propia se ha mostrado en un proceso de construcción-deconstrucción por las propias etapas de crecimiento y desviaciones de la economía, como resultado también de las estrategias de perfeccionamiento y mecanismos

económicos que se han implementado, y que, aunque han ido sufriendo cambios, no están exentos de ellos en la etapa actual.

Su apertura posee un positivo impacto en la población cubana, con un alcance no solo social sino también individual y familiar. Este impacto positivo, a decir de Dujarric y Vázquez (2015), se traduce básicamente en economías familiares más solventes, en satisfacción de diferentes demandas y en la ampliación del mercado de trabajo. No obstante, conviven reservas asociadas con las nuevas relaciones de producción, la tenencia de sus medios y consecuentemente, con el movimiento de un sistema social, que ya no parece tan socialista (citado en Pañellas, 2015).

Desde esta perspectiva, vale significar que una cuestión importante, que emerge de las actuales modificaciones en el sector, es el acento en los aspectos económicos de la actualización del modelo, intención declarada oficialmente y que puede dar lugar a consecuencias desfavorables, si no se tienen en cuenta los impactos que generan en el orden social, político, psicológico, y las políticas sociales encargadas de rectificar las brechas de equidad, ya existentes y las que se pueden generar a partir de todos estos cambios (Núñez-Moreno, 2016).

Esta constituye una preocupación sobre la que otros autores también han alertado. En este caso, para Zabala (2013) el incremento del sector no estatal constituye precisamente uno de los retos a la equidad social en el país, argumentando que ello está dado en la necesidad de disponibilidad de recursos para el ingreso al sector, en el desarrollo exitoso o no, que pudiesen tener y sus consecuencias en términos de ingresos económicos y sus derivados (citado en Pañellas, Torralbas y Caballero, 2015).

En el caso del cuentapropismo se dispone, siguiendo a Mederos y García (2015), de una estructura socioclasista. Dicha estructura posee un carácter relacional y no jerárquico, pues sus componentes establecen estrechos vínculos y pueden variar en correspondencia con cambios dentro del sector y cada una de sus actividades y dependiendo también de las particularidades del contexto en que tiene lugar el trabajo por cuenta propia. Las relaciones de propiedad que tienen lugar dentro de este sector agrupan a sus trabajadores dentro de la siguiente clasificación:

- Propietarios empleadores: se concentran los que desarrollan actividades de producción de bienes materiales mayores, de producción de bienes materiales menores, de servicios: de valor agregado, de nivel tecnológico, gastronómico, doméstico y personales.
- Propietarios arrendatarios empleadores o no: se corresponde con los arrendadores de casas, habitaciones y espacios que sean parte integrante de la vivienda y a arrendatarios de equipos y medios de trabajo.
- Autoempleados: son aquellos que ofrecen de servicios profesionales (profesores de música, repasadores, etc.).
- Asalariados privados: son los que se encuentran en la condición de contratados.

La emergencia de esta forma productiva 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, 2012).

Resultados investigativos, como los mostrados por Pañellas (2015), revelan que, desde el punto de vista subjetivo, se evidencian dinámicas motivacionales que impactan no solo comportamientos orientados a motivos concretos sino también a una reconfiguración de sus relaciones reconociéndose diferentes niveles de status y poder que ocupan estos grupos en la sociedad.

El sector por cuenta propia se legitima como un contexto en el que hay fuertes brechas de desigualdad, considerando el eje económico como el principal diferenciador (Mederos y García, 2015), pero no constituye el único, ya que no se pueden perder de vista la existencia de otros factores, como la racialización, que contribuyen a ampliar las desigualdades existentes.

Asimismo, Feraudy, Guanche, Espina, Estrada y Rodríguez (2015) coinciden en que en las actividades cuentapropistas aun se percibe una desvaloración racial. Ello denota la reproducción en este sector de las diferencias por el color de la piel.

Así, por ejemplo, investigadores sociales cubanos como Rodríguez y Torralbas (2011), Pañellas (2012), Curbelo (2013) y Mederos (2012) han identificado evidencias de mayor presencia de trabajadores blancos en las actividades ubicadas en la posición de propietarios empleadores, una presencia mínima de cuentapropistas negros y/o mestizos como propietarios empleadores. Por otra parte, los niveles de instrucción de esta población negra y mestiza oscilaban, en ese momento, entre técnicos medios, preuniversitario, secundaria y un mínimo de ellos resultaron universitarios. 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 se reafirma en el hecho de que los blancos son los que tienen mejores ganancias y negocios más consolidados.

Evidencias más recientes de desigualdades según el color de la piel quedan expuestas por Núñez-González (2015), advirtiendo que en la estructura sociolaboral se observan desproporciones en la representación de los diferentes grupos raciales en los sectores emergente y no emergente de la economía nacional, apreciándose una escasa presencia de negros y mestizos en el sector emergente. Se destacan además menor acceso a los ingresos por parte de los no blancos, como es el caso de las remesas, por las desigualdades heredadas, y de las propinas, así como mayor cumplimiento de estos respecto a las horas extra de trabajo.

Tales resultados denotan que la raza sigue operando como un instrumento estratificador de las relaciones sociales, evidenciándose el cuentapropismo como espacio de racialización, en tanto negros y mestizos continúan ocupando una posición desigual y diferenciadora dentro de esta forma de propiedad, y consecuentemente dentro de la estructura de clases de la sociedad cubana actual.

Capítulo 2 Proceso de investigación cualitativa con enfoque constructivo interpretativo en el estudio de la configuración subjetiva de la racialidad

2.1 Exigencias epistemológicas y metodológicas en el estudio de la configuración subjetiva de la racialidad desde la perspectiva cultural-histórica

La investigación social, como plantea Ibáñez (1999, citado en Mejía, 2002), es contradictoria, una tarea necesaria e imposible, pues la producción de conocimientos científicos constituye una necesidad que se dificulta por la unidad entre el pensamiento y la realidad social, y por la objetividad como criterio inalcanzable, donde el objeto de investigación se transforma en el intento de comprenderlo.

La comprensión de la unidad sociedad e individuo solo puede ser estudiada en su real dimensión, como señala Fuentes (1993), a través de su relación dialéctica, ya que, según Ibáñez (1994), son los atravesamientos subjetivos que se comparten desde los cuales la realidad social adquiere una dimensión simbólica. Precisamente desde esta perspectiva se asumió el estudio de la configuración subjetiva de la racialidad, reconociendo que el estudio de la subjetividad tiene exigencias epistemológicas y metodológicas específicas, donde la epistemología fundamenta el enfoque metodológico.

El estudio de subjetividades en el marco de la investigación social ha producido como alternativa, ante el reduccionismo de la medición y la cuantificación, enfoques de investigación cualitativos, lo que no en pocas propuestas han incorporado el instrumentalismo a través de asociar lo cualitativo al tipo de instrumento en detrimento de los procesos en que se produce el conocimiento. Precisamente la coexistencia de diferentes propuestas de investigación cualitativa con énfasis en los procedimientos descriptivos e inductivos en construcciones de prácticas discursivas del ser humano llevó a González-Rey (1997) a proponer la epistemología cualitativa.

La epistemología cualitativa es una epistemología del estudio científico de la subjetividad, lo cual nos condujo a posicionarnos en ella para investigar la configuración subjetiva de la racialidad. La epistemología hace referencia a los procesos de obtención y construcción de la información, de modo que la etiqueta de cualitativo

significa, según González-Rey y Mitjans (2016), una epistemología dialógica orientada a la transformación del participante en sujeto de la investigación, garantizando su expresión auténtica y la definición de un lugar propio desde el que se puede expresar en el curso de la investigación.

La epistemología cualitativa, siguiendo a González-Rey (1997,2006) tiene tres características centrales a modo de principios: el carácter constructivo- interpretativo del conocimiento; el carácter dialógico de la investigación cualitativa y la definición de lo singular como instancia legítima para la producción del conocimiento científico, los que pueden sintetizarse en que:

- El conocimiento es una producción humana que no se reduce a constataciones inmediatas y lineales del momento empírico, sino que se legitima en su capacidad para generar nuevas construcciones y articulaciones sobre aspectos de la realidad susceptibles de ser investigados.
- La investigación sobre los procesos humanos es un proceso social donde la comunicación es esencial para la emergencia del sujeto y de su subjetividad.
- La información proveniente del caso singular es legitimada, a partir de su pertinencia y aporte al sistema teórico producido en la investigación, en el proceso permanente de implicación intelectual del investigador. La singularidad tiene valor por el carácter diverso del ser humano y de los espacios de vida social según su organización en la cultura.

La adscripción a la epistemología cualitativa posibilita delimitar el enfoque metodológico como marco de referencia intencionalmente elegido por el investigador y que expresa la orientación y la lógica interna de la investigación. La metodología que se deriva de esta epistemología cualitativa, como define González-Rey (2016), es constructivo interpretativa y tiene su centro en la relación dialógica entre el investigador y el otro. Su carácter constructivo interpretativo, se debe, según González-Rey (2017a), porque siempre construimos el conocimiento como un modelo de pensamiento que se inscribe en el marco de nuestra teoría en un momento particular de su desarrollo, siendo este modelo de pensamiento el que proporciona inteligibilidad sobre lo empírico.

Esta plataforma metodológica para estudiar la subjetividad en la perspectiva cultural-histórica, siguiendo a González-Rey y Mitjans (2016), se caracteriza por:

- La consideración de la investigación como proceso relacional-dialógico y no como conjunto de actos instrumentales
- La inseparabilidad de la fase de aplicación de los instrumentos y de producción y de construcción de la información en el curso de la investigación
- La interrelación de los instrumentos usados en la investigación, los que se desdoblán unos en otro en el curso de la investigación y son inseparables en el proceso de construcción de la información
- El carácter rector de las ideas en el desarrollo del modelo teórico que orienta el proceso general de la investigación; lo empírico es un momento teórico y no una instancia externa que legitima lo teórico
- Tanto el investigador como los participantes son sujetos del proceso de investigación, aunque con funciones e intereses diferentes en su curso.

La investigación cualitativa constructivo interpretativa, según González-Rey y Mitjans (2016) se encamina a la construcción de modelos teóricos para la comprensión de la subjetividad, donde el modelo, como plantean Cabrera, Rodríguez-González y Rodríguez- Fleites (2016) deviene herramienta de acceso a lo empírico.

Un modelo está conformado, siguiendo a González-Rey (2009), por un conjunto de ideas e hipótesis relacionadas entre sí en un marco teórico, que representan una fuente de inteligibilidad en que convergen las informaciones resultantes de los diferentes instrumentos y situaciones de la investigación con las ideas del investigador. En esta investigación el modelo teórico se refiere a la construcción de la configuración subjetiva de la racialidad.

El estudio de la subjetividad, como señala González-Rey (2017b), implica desentrañar las producciones discursivas que se ocultan en la narrativa explícita, de

modo que la metodología y el conocimiento se van construyendo en el propio proceso. En esta dirección el diseño de la investigación, a pesar de una proyección inicial parcial, fue emergiendo de manera flexible en el propio proceso investigativo. Los cambios no previstos en el diseño de la investigación que se fueron introduciendo en el propio proceso se resumen en la tabla 1, el diseño inicial de la investigación y el diseño emergente (durante el estudio y al finalizar el mismo).

Diseño inicial	Diseño emergente durante la investigación
<u>Problema de investigación:</u> Se define con respecto al racismo y sus manifestaciones a través de estereotipos, prejuicios y discriminación	<u>Problema de investigación:</u> Se reorienta con respecto a la racialidad como construcción sociocultural de lo racial, trasladándose el foco de atención a la subjetividad, específicamente a la configuración subjetiva de la racialidad a través de sus formas dinámicas de organización y los núcleos de sentido como tendencias sociales
<u>Diseño metodológico</u> Se parte de un posicionamiento en la epistemología cualitativa, definiéndose un diseño fenomenológico según el consenso existente con respecto a los diseños de investigación cualitativa	<u>Diseño metodológico</u> Se adopta como enfoque metodológico la investigación cualitativa constructivo interpretativa como derivación de la epistemología cualitativa para el estudio de la subjetividad
<u>Relación con la teoría y el momento empírico</u> El posicionamiento en la epistemología cualitativa orienta la investigación hacia la producción de modelos teóricos, específicamente con respecto a estereotipos prejuicios	<u>Relación con la teoría y el momento empírico</u> La construcción del modelo teórico se reorienta con respecto a la configuración subjetiva de la racialidad en cuentapropistas, integrándose a través de un proceso constructivo interpretativo los resultados empíricos con las categorías teóricas referidas a la subjetividad
<u>Selección de la muestra</u> Inicialmente se consideró como criterios de heterogeneidad la ocupación, (propietarios empleadores y no empleadores, y empleados de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara) y el color de su piel.	<u>Selección de la muestra</u> Se estimó como criterios para su selección la ocupación, en este caso propietarios (empleadores y no empleadores) y las actividades al interior de este grupo, ante la complejidad de la investigación y la temporalidad establecida para su realización. Quedando conformado por 10 negocios cuentapropistas exitosos.
Tabla 1 Resumen de las emergencias en el diseño de la investigación	

2.2 Contexto de investigación, selección de los sujetos participantes e inmersión en el campo para el estudio de la configuración subjetiva de la racialidad

La ciudad de Santa Clara es considerada entre las provincias del país que más cantidad de trabajadores por cuenta propia agrupa, ubicada como tercera después de La Habana y Matanzas, sucedida por Camagüey, Holguín y Santiago de Cuba, representando en su conjunto el 65% del total de cuentapropistas según la Oficina

Nacional de Estadísticas e Información de la República de Cuba (2016) y sigue teniendo un crecimiento acelerado.

De este modo el contexto muestra la existencia real de los casos junto a las posibilidades de la investigadora para estudiarla por radicar en él, como criterios de conveniencia en la selección de la ciudad de Santa Clara, según la propuesta de Hernández, Fernández y Baptista (2014) con respecto a las estrategias de selección muestral.

La selección de los participantes respondió a un muestreo no probabilístico según Creswell (2013b), Hektner (2010), Henderson (2009) y Miles y Huberman (1994). Siguiendo los criterios de Valles (1999) se tomó en cuenta la estrategia de máxima variación o de heterogeneidad para mostrar distintas perspectivas y representar la complejidad del fenómeno estudiado según propone, siguiendo criterios estratégicos, en este caso fue la selección de los sujetos atendiendo a las actividades del grupo de propietarios empleadores y a los tipos de propietarios.

Para la selección de estos criterios se recurrió a consultar bibliografía actualizada sobre el tema, lo cual permitió un acercamiento a las expresiones actuales del cuentapropismo en Santa Clara, tomándose en cuenta la aproximación a la estructura socioclasista en este sector propuesta por Mederos y García (2015), que nos lleva a puntualizar que, al interior del grupo de propietarios, se asignan variadas actividades de:

1. Producción de bienes materiales mayores que se caracteriza por la producción y venta de artículos de alfarería con fines constructivos, albañilería y chapistería de bienes muebles.

2. Producción de bienes materiales menores que pretende a la carpintería, modistas o sastres y zapateros.

3. De servicios, que se derivan en cuatro subgrupos identificados como;

- Valor agregado: Restaurantes y paladares de alta calidad y los servicios de elaboración y venta de alimentos y bebidas no alcohólicas al detalle en punto fijo de venta (cafeterías).

- De nivel tecnológico: Actividades de reparación de artículos eléctricos y electrónicos, respondiendo a los servicios de alto grado tecnológico.
- Gastronómico: Elaboración y venta de alimentos de forma ambulatoria o a domicilio (también bebidas alcohólicas)
- Personales y doméstico: Artesanos, joyeros, manicura, peluquera, productores-vendedores de artículos varios de uso del hogar, etc.

De este modo se articuló 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).

La inmersión inicial en el campo partió de la identificación de participantes claves propietarios de los negocios cuentapropistas, con quienes se estableció un primer contacto para presentarles los objetivos de la investigación, así como recabar de ellos la disposición, disponibilidad y consentimiento de su participación. Asimismo, se les preguntó por otros propietarios de negocios cuentapropistas que pudieran contribuir a la investigación, repitiéndose el proceso hasta su saturación con respecto a los criterios de heterogeneidad seleccionados. Los criterios de heterogeneidad, pertinencia y adecuación transversalizaron las selecciones por conveniencia o en cadena.

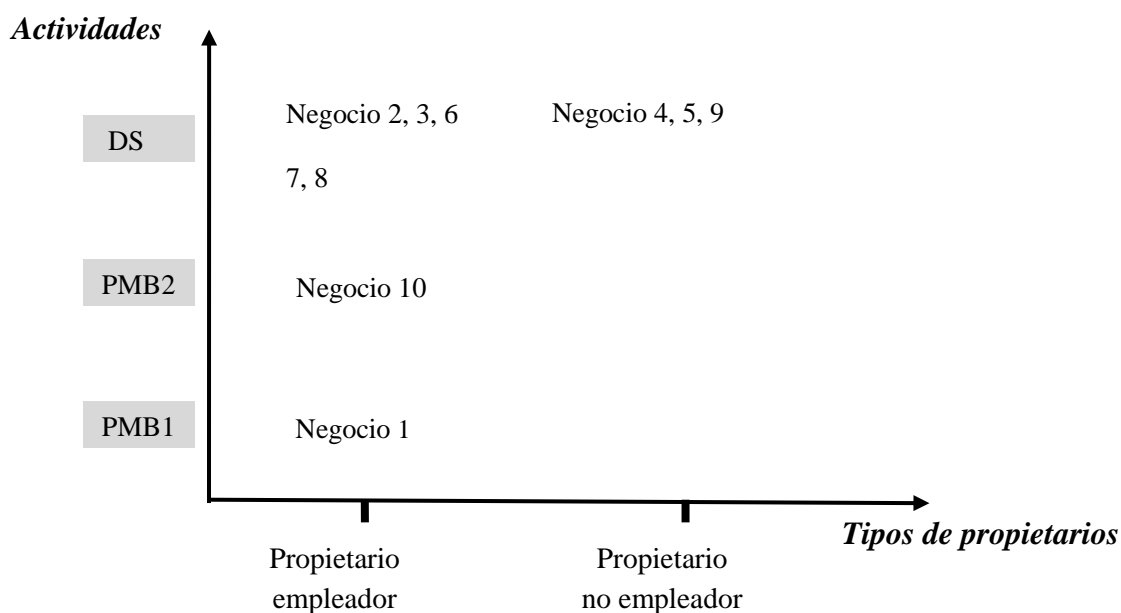
Los primeros tres casos son resultado del muestreo por conveniencia, ya que se identificaron a partir de la existencia de relaciones interpersonales y otros son parte de la autogestión, debido a la relación cliente-propietario. De ahí emergió otro posible caso, utilizándose el muestreo “bola de nieve”, en el que se siguió el propio algoritmo que fue descrito con anterioridad, garantizando ante todo que se cumplieran con los criterios de heterogeneidad de la muestra, teniendo en cuenta también la disponibilidad de los sujetos para con la investigación, y tomando posteriormente las decisiones pertinentes para su inclusión.

La inmersión profunda en el campo comprendió 3 contactos con los propietarios de los negocios cuentapropistas donde se aplicaron los instrumentos completamente de

frases, cuestionario, la escala tipo Likert y la escala de Bogardus, que fueron acompañados por la entrevista. 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 constituida por 7 propietarios empleadores y 3 no empleadores, 1 de ellos dedicado a la producción de bienes menores, 1 a la de bienes mayores y otros 8, en los servicios, que representan el mayor número, debido a la heterogeneidad de actividades que incluye. Los datos de heterogeneidad en la selección de la muestra se recogen en el Gráfico 1.

Gráfico 1. *Criterios de heterogeneidad de la muestra*



- Producción de bienes materiales menores (PMB 1)
- Producción de bienes materiales mayores (PMB2)
- De servicios (DS)

La selección de la muestra, el número de propietarios que se seleccionaron impone el cuestionamiento sobre la suficiencia de datos que se pretende alcanzar, y con ello la posibilidad de cumplir con los requerimientos y objetivos de la investigación. Se considera entonces el carácter emergente de la muestra adecuándose al proceso

investigativo, y no como prefijada de antemano al trabajo de campo. Se realizó pertinentemente un análisis del punto de saturación alcanzado.

La saturación se presenta cuando ya no aparecen nuevas categorías o descripciones de experiencias sobre el fenómeno en cuestión (Esbensen, Swane, Hallberg y Thome, 2008, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014), como recurso dentro de la investigación cualitativa posibilita la determinación del tamaño de la muestra, estableciendo las condiciones de validez de la investigación.

Aunque diversos autores recomiendan ciertos tamaños mínimos de muestras (número de unidades o casos) para diversos estudios cualitativos no hay parámetros definidos ni precisos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), quedando como sugerencia como tamaño mínimo sugerido para nuestro tipo de estudio un número de 10 casos. Siguiendo a otros autores como Mejía (2000) muestra un continuo entre 10 y 40 casos entre los que oscila el punto de saturación.

Se considera que se logra un primer nivel de saturación a partir de que se alcanza la presencia de niveles de sentido y de sus unidades de configuración, los sentidos subjetivos reaparecían en un caso u otro respondiendo a las unidades de sentido establecidas, que se configuran en torno a la racialización de las relaciones sociales, permitiendo así la comprensión de la subjetividad como objeto de estudio y el papel que juega en la reproducción de esas diferencias. Lo anterior nos conduce a plantear que se arribó a puntos de contacto que contemplan la presencia de subjetividades compartidas.

La salida del campo tuvo lugar al alcanzarse la saturación del nivel de descripción de las categorías, y se habían obtenido las explicaciones necesarias por parte del grupo de propietarios de los negocios cuentapropistas exitosos, en función de la formulación de hipótesis e inferencias, que devino finalmente en la elaboración del reporte final.

2.3 Instrumentos para el estudio de la configuración subjetiva de la racialidad

La metodología cualitativa constructivo interpretativa considera a los instrumentos como recursos para permitir la expresión del otro, de modo que, según González Rey (2017b), el instrumento es siempre un recurso de provocación del otro, para permitir expresiones del otro, que lo descentren de momentos que, a veces, parecen

estáticos cuando en realidad son procesos de relación dinámicos. Desde esta perspectiva se aplicaron los siguientes instrumentos:

- Entrevista

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la entrevista es una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados), donde a través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema. Se realiza a los propietarios de negocios cuentapropistas y se utilizó en la variante de no estructurada o abiertas, las cuales se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla.

Se empleó en la entrada inicial al campo, durante el encuadre de la investigación, explorándose los aspectos generales que caracterizaban los negocios cuentapropistas y posteriormente después de la aplicación y evaluación del completamiento de frases y el cuestionario, así como las escalas, con los resultados del análisis del trabajo de campo llevado a cabo hasta ese período, dirigiendo la mirada hacia la profundización y clarificación de la información recogida de acuerdo a los indicadores trazados, de tal forma que permitiera una construcción más acertada, más rica, mucho más completa y de mayor calidad de nuestro objeto de estudio.

- Completamiento de frases

El completamiento de frases constituye una derivación del test de completamiento de frases (Rotter), realizada por González-Rey. Es un instrumento que presenta inductores cortos de carácter general y específico, para que los sujetos se expresen de forma intencional, aunque no anticipa las intenciones del investigador, dado a que no exige ni requiere de una respuesta correcta. Las frases, como apunta González-Rey (2006) no definen su valor por el contenido explícito que las define, pues cada sujeto puede expresar sentidos subjetivos muy diferentes ante cada frase, con independencia de lo que ellas explícitamente inducen. Se trata de colocar al sujeto frente a un universo diferenciado de frases, cuyo significado debe producir a partir de su propia subjetividad, expresando los sentidos subjetivos más significativos para él en ese momento.

Inicialmente se realizó una propuesta de posibles frases que abordaran intencionalmente el fenómeno en sí, y que guardaban relación entre ellas, entre las que se encontraban, la raza, el color de la piel, las diferencias raciales, con los negros soy, mientras que otras estaban mucho más enfocadas en la contextualización en el contexto laboral cuentapropista, ubicándose inductores como: los empleados negros, los clientes blancos, tienen más privilegios en mi negocio, pero todas encauzadas a la búsqueda de posibles respuestas que posibilitaran la producción de sentidos por parte del sujeto.

Tomando en consideración la distribución de las frases, se tuvo en cuenta la pertinencia de su ubicación, se atendió que no obedecieran a una planificación rígida, sino que se mostraran de la manera más diversa y que esto pudiera ser apreciado por los sujetos a los que estaba dirigido.

González-Rey (2006) plantea que el número de frases puede ser variable con un mínimo de 15 frases siempre que permitan la expresión de tipos diferentes de inductores que faciliten el efecto de descentración del sujeto y la amplitud de la información. La propuesta que se utilizó en el pilotaje contaba con un total de 25 frases, producto del consenso al que se arribó, y se le aplicó a cinco cuentapropistas, cuyos resultados influyeron en la conformación final, por lo que devino finalmente en 22 frases (Ver anexo 1), pues se suprimieron algunas que no aportaron suficiente información, identificándose como principales causas la incomprensión del significado semántico de las frases trucas, refiriéndonos en este caso a las formas de discriminación, que quedaban reflejadas en inductores como: me marginan, marginamos.

- Cuestionario cualitativo

Según Hernández, Fernández y Baptista (1998; 2014) el instrumento más utilizado para recolectar datos es el cuestionario, sobre todo tratándose de fenómenos sociales. Para la investigación cualitativa se emplean cuestionarios en los que se utilizan preguntas abiertas, las cuales no delimitan de antemano las alternativas de respuesta, por lo cual el número de categorías de respuesta es muy elevado; en teoría, es infinito, y puede variar de población en población. Si en la investigación cualitativa se busca ingresar a la subjetividad mediante cuestionarios, se requiere una muy cuidadosa y delicada planeación de éstos y sus preguntas, sobre todo por la dificultad para el análisis de más de diez preguntas abiertas.

Para su elaboración se tomaron en cuenta los aspectos antes tratados, por lo que el cuestionario en un primer momento contó con un total de ocho preguntas abiertas y estrechamente vinculadas a la temática que se investiga. Fue sometido en varias ocasiones a análisis, siendo objeto de algunos ajustes, orientados fundamentalmente a que las preguntas fueran mucho más claras, precisas y comprensibles, atendiendo a un vocabulario sencillo.

Se dirigió la mirada también a que el contenido de las preguntas, a sabiendas que aluden a la cuestión racial, no fueran enjuiciadoras, ni constituyeran una amenaza para los participantes.

En un segundo momento, 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. Se tomaron en cuenta los resultados obtenidos, por lo que la versión final del cuestionario permaneció sin variaciones (Ver anexo 2).

- Escala de Likert

El escalamiento Likert (Likert, 1932) se trata de un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes (Ver anexo 3). Las afirmaciones objeto de actitud en este caso fueron conformadas a partir de los resultados de estudios investigativos realizados en nuestro país que incluyeron trabajos de campo en ciudades de La Habana, Santiago de Cuba y Santa Clara, que abarcaron un período de más de diez años de investigación culminando en el año 2003,) y la tesis para optar por el grado científico de Doctora en Ciencias Psicológicas “Grupo e identidades en la estructura social cubana”(Pañellas, 2012) y el libro Cuba: los correlatos socioculturales del cambio económico.

- Escala de distancia social

La Escala de distancia social (Bogardus, 1925) es una técnica que consiste en establecer diversas alternativas o situaciones ante las que el sujeto debe expresar su actitud (de aceptación o rechazo) ante un objeto de actitud. Los sujetos expresaron qué

comportamientos realizarían atendiendo a la categoría color de la piel de las personas. Se efectuaron algunas modificaciones en función del contexto de investigación, quedando como situaciones las siguientes: aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad, podría ser su pareja, aceptaría ser usted empleado de ellos, aceptaría que fuera su cliente, emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene como socio si fuera necesario, compartiría en situaciones cotidianas, evitaría relacionarse, lo seleccionaría como su empleado, lo atendería de manera esmerada como cliente de su negocio, aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja (Ver anexo 4).

- Observación científica

La observación permite obtener información sobre un fenómeno o acontecimiento tal y como este se produce, por lo que nos proporciona una representación de la realidad. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), no es mera contemplación; implica adentrarnos profundamente en situaciones sociales y mantener un papel activo, así como una postura reflexiva en todo momento. Estar atento a los detalles, sucesos, eventos e interacciones.

La observación es entendida como un proceso deliberado y sistemático por el que el observador recoge por sí mismo información que ha de ser orientada por una pregunta, propósito o problema. Como tal proceso, en él intervienen las percepciones del sujeto que observa y sus interpretaciones de lo observado (Rodríguez, Gil y García, 2002). Implica la participación de todos los sentidos para captar elementos relevantes del escenario de investigación, es decir, al ambiente y sus actores.

La expresión del sujeto ante los instrumentos es un proceso de comunicación, por lo tanto, en la propia relación que se establece durante la aplicación de estos se producen con frecuencia informaciones tan importantes como las que se expresan por las construcciones ante los instrumentos. Lo mismo ocurre con las observaciones del investigador sobre la ejecución de los sujetos en el curso de la aplicación de los instrumentos (González-Rey, 2000).

De este modo la observación se emplea con respecto a lo informal, lo cual siguiendo a González Rey (2017b), tiene tanto valor como lo que proviene de los

instrumentos, porque no son estos los que legitiman el conocimiento, sino el proceso teórico que nuestro pensamiento va transitando en el acto de investigar

La observación fue utilizada en la inmersión inicial en el campo, en primera instancia para captar posibles participantes que cumplieran con los requisitos muestrales y luego con el objetivo de realizar una breve caracterización de los negocios cuentapropistas, ya que a lo interno reportan disímiles diferencias. En una segunda instancia se utilizó como una unidad de observación del ambiente social y humano (Lofland et al., citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014), para registrar la composición racial en el caso de los propietarios empleadores, así como la de los clientes que acuden al negocio, la red de relaciones, elementos verbales y no verbales etc. Constituyó asimismo un método a través del cual se captaron y registraron informaciones extraverbales durante la aplicación del completamiento de frases y el cuestionario.

- Triangulación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) en la indagación cualitativa poseemos una mayor riqueza, amplitud y profundidad de datos si provienen de diferentes actores del proceso, de distintas fuentes y de una mayor variedad de formas de recolección. Se realizó triangulación de datos y de investigadores.

La triangulación de datos permitió construir resultados de trechos de información integrados por el completamiento de frases y el cuestionario mediante la observación y las entrevistas realizadas.

La triangulación de investigadores propició una mayor riqueza interpretativa y analítica. La triangulación de investigadores devino además en instrumento de vigilancia epistemológica. Fue seguida la concepción de investigadores auxiliares aplicada por Rodríguez (2015), de modo que otros investigadores participaron reflexivamente en el proceso de investigación.

El equipo de investigadores principales se constituyó como sistema de trabajo de reflexión conformado por los tutores y la investigadora. En este espacio se realizaron de forma sistemática debates y toma de decisiones sobre la investigación.

2.4 Estrategia para el proceso de construcción e interpretación de la información

La construcción e interpretación de la información siguió las fases y procedimientos propuestos por Cabrera, Rodríguez y Rodríguez (2016), así como la concepción de González Rey (2006, 2007)

Se siguió una primera fase en la que se eligieron los materiales que guardaban correspondencia con el objetivo del análisis y que tuvieran características similares, siguiendo las reglas para la selección, en este caso los principios de pertinencia y homogeneidad. Posteriormente se organizó el material a partir de continuas lecturas flotantes y se transitó a la formulación de hipótesis. Las expresiones de los sujetos en investigación se relacionaron a partir de los diversos instrumentos y sesiones diferentes de trabajo, de modo que se fueron interpretando y construyendo indicadores que permitieron avanzar las direcciones hipotéticas que se fueron interrelacionando en el modelo teórico, superándose así el uso de la expresión ante un instrumento como un resultado en sí mismo.

Los indicadores, según González Rey (1999, 2007), son elementos que adquieren significación por la interpretación del investigador, forman verdaderas cadenas de significación, donde los anteriores son materia prima de los que aparecen después, relacionándose todos por el modelo en construcción.

El indicador, siguiendo a González-Rey (2016), no se buscó en el sistema expresado, sino en la idea que como investigador levantamos de la convergencia de puntos particulares de la expresión del otro, ya que en la indagación de la subjetividad lo importante no es el discurso extendido de manera intencional por parte del otro, lo central es lo que no está diciendo, pues la expresión de los sujetos siempre es un foco y los procesos de subjetivación nunca se agotan en él. De este modo las expresiones explícitas de las personas estudiadas y los elementos indirectos fueron tomando valor en la construcción que realizamos como investigadores y que nos permitieron generar hipótesis para producir un saber sobre la configuración subjetiva de la racialidad.

De la lectura de los trechos conversacionales fueron apareciendo indicadores diversos que nos permitieron levantar un sistema de hipótesis que se integraron entre sí y orientaron el curso de la producción de información. La integración de los indicadores

por sus sentidos condujo a la construcción de núcleos de sentido como unidades dinámicas organizativas de la configuración subjetiva de la racialidad.

Los núcleos de sentido, siguiendo a González-Rey (2006, 2007), son aspectos de la información que permiten abrir hipótesis consistentes sobre elementos asociados a la presencia de sentidos subjetivos que organizan el modelo de producción teórica orientado al conocimiento sobre la configuración subjetiva, la que se construye a lo largo de la investigación. De este modo los núcleos de sentido son ejes de sentido que expresan contenidos portadores de sentido subjetivo que van representando la organización compleja de la configuración subjetiva.

Capítulo 3 Configuración subjetiva de la racialidad en propietarios de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara

3.1 Formas dinámicas de organización de sentidos subjetivos producidos socialmente que configuran la racialidad en dueños de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara

Negocio por cuenta propia 1

Se distingue por la producción de bienes materiales menores, específicamente actividades de modistas y sastres. El propietario es autoempleado y se autofilia al grupo racial blanco, prevaleciendo el color de su piel como criterio determinante. En su negocio tiene contratados a tres empleados los cuales se ubican, según criterio de la investigadora, en el mismo grupo racial que el empleador.

Para el propietario empleador de este negocio, la diferenciación entre grupos raciales constituye un tema carente de significación, asumiendo una posición imparcial sobre este particular al no comprometerse con una valoración positiva o negativa inicialmente. Mostró tendencia al igualitarismo, lo cual guarda relación con la forma particular en que se ha manejado la problemática racial en Cuba, en tanto las medidas políticas y sociales adoptadas desde el triunfo revolucionario se han orientado a eliminar la discriminación racial y al logro de la justicia y equidad social.

Por lo mismo, reconoció igualdad de oportunidades y limitaciones para todas las categorías raciales en la sociedad cubana, siendo enfático en la divergencia existente a su juicio entre el ámbito nacional e internacional, lo cual expresó al referir “eso es aquí en Cuba, yo sé que en otros países no es así”.

Mostró desacuerdo en diferenciar a los grupos raciales, sino que limitó las diferencias a características personológicas, con negación manifiesta a caracterizar grupos raciales de forma generalizada. Sin embargo, al darle respuesta al cuestionario apuntó como características que distinguen a las personas de los tres grupos raciales identificados, el ser portadores de valores morales con amplia aceptación social, atribuyéndoles cualidades que los describen como “honestos, sinceros, trabajadores”, por lo que las creencias que se expresan

como percepción del nosotros y del otro como grupo racial poseen connotación favorable, que está permeada por el sentido de la igualdad social, expresado en verbalizaciones como “el color de la piel no marca la diferencia, sino los valores de las personas”. También prevalecen esas nociones de igualdad en la acotación que el sujeto hace sobre la raza, ya que jerarquiza los “sentimientos y valores” por encima de su existencia misma.

En lo relativo al indicador percepción de los grupos raciales en el sector cuentapropista de manera particular, se reitera la emergencia de sentidos que expresan una tendencia a tratar de igual manera a empleados y clientes independientemente de su pertenencia racial. Sin embargo, emerge la creencia estereotipada de que los clientes negros se caracterizan por ser “malcriados”, lo cual se expresa de manera solapada cuando se refiere a los clientes blancos. En este caso, el estereotipo configurado no deviene en actitudes prejuiciosas, ni comportamientos discriminatorios, en tanto el sujeto refiere que el color de la piel no influye en el trato que ofrece a sus clientes, ya sean negros o blancos, utilizando ambas categorías raciales en posición relacionante, al identificar “con los negros soy igual que con los blancos” y viceversa.

No obstante, el inductor referido a las relaciones afectivas con personas de diferentes grupos raciales coloca al sujeto ante una nueva situación de sentido, donde el registro emocional es capaz de trascender las tramas simbólicas de subjetividad social institucionalizadas que defiende en los trechos de información anteriores. Aunque el sujeto aceptaría una relación interracial para personas de su familia, emerge la negativa a tener una relación de pareja con una persona de piel negra, verbalizando “ahí sí que no, no es que yo sea racista, pero no”. Esta evaluación que realiza como tendencia de comportamiento indica la configuración de un prejuicio manifiesto, lo cual muestra una contradicción entre la idea de igualdad y los prejuicios raciales que sostiene.

Siendo coherente con el sentido configurado en torno a la igualdad y justicia social existente en Cuba, negó la presencia de discriminación racial en dicho contexto. A pesar de ello mostró actitudes de rechazo hacia quienes no cumplen las normas establecidas socialmente y en la esfera laboral, al situar como objeto de discriminación a aquellas personas que “no quiere trabajar y no cumple con sus obligaciones”, lo cual está en congruencia con su sistema de valores. Este indicador evidencia además la significación que el sujeto le otorga a la actividad laboral.

Aun cuando el sujeto es capaz de mostrarse totalmente en desacuerdo con la mayoría de las afirmaciones que representan estereotipos raciales y desigualdad por el color de la piel, hay, en algunos casos, una disminución de su nivel de desacuerdo, en relación a aumentar las exigencias en cuanto a los hábitos de limpieza que poseen las personas de piel oscura dentro del sector laboral, con respecto a los blancos, a las escasas competencias laborales de negros y mestizos, la presencia mayoritaria de empleados blancos en los negocios más exitosos, las limitaciones de contratación para los empleados de piel oscura y la representación de los negros más como empleadores, que como empleados.

Estos resultados nos permiten confirmar la hipótesis planteada con respecto a que se expresan estereotipos y prejuicios, pero de manera solapada con respecto al grupo racial negro, pues, aunque no plantea la superioridad de un grupo racial sobre otro, sí establece una ligera diferencia.

Negocio por cuenta propia 2

Se encuentra incluido en el área de servicios gastronómicos como un restaurant de alta calidad, distinguido por una amplia variedad de ofertas, que lo diferencia de otras ofertas gastronómicas en la ciudad santaclareña. En dicho restaurant hay un total de seis empleados, cuatro de ellos negros y dos blancos. El propietario se autofilia al grupo racial blanco, constituyendo su color de piel, rasgos faciales y descendencia familiar los criterios determinantes.

El indicador percepción del nosotros como grupo racial develó creencias estereotipadas positivas, pues identificó a las personas blancas como “inteligentes, formales, emprendedores, educados”, mientras que sobre percepción del otro como grupo racial, tiene como base las creencias estereotipadas de que los negros se distinguen por ser “fuertes, osados, chabacanos, decididos” y que “deben mejorar su educación formal”, por lo cual es apreciable que el sujeto balanceó los juicios de connotación positiva y negativa, mostrando cierta tendencia a disminuir al otro.

El sujeto acentuó la diferencia entre el blanco “inteligente” y el negro “fuerte” que son estereotipos fuertemente enraizados en la población cubana. Caracterizó a los mestizos como

“dedicados, soñadores, amables, con bonito color de piel”, los cuales son juicios neutros, en los que no se reconoce una evaluación positiva, ni negativa, pero sí una diferenciación.

Tomando en cuenta las oportunidades y limitaciones según el grupo racial de pertenencia, el sujeto concibió un juego de palabras indicando claramente la diferenciación existente entre los grupos raciales, en tanto las ventajas van disminuyendo y las limitaciones aumentando según las gradaciones del color, van del blanco al negro. La diferenciación también se expresó en el comportamiento del sujeto, al declarar que con los blancos se muestra tal como es, y con los negros puntualiza que nunca tendría una relación sentimental, lo cual se configura como prejuicio racial. Este prejuicio porta un sentido de rechazo por parte del grupo racial blanco a los negros y la existencia de dificultades en las relaciones entre estos grupos raciales. La verbalización “las personas blancas deben aprender a querer a las negras” constituye otra expresión congruente en el trecho de información que se analiza sobre las hipótesis planteadas.

El sujeto expresa con respecto a la discriminación por la pertenencia a un grupo racial un estereotipo que circula en la subjetividad social del cubano que posiciona al negro como el más discriminado, siendo discriminados por blancos y mestizos, y como el grupo racial que más discriminan al endogrupo, lo cual se revela para el sujeto como una cuestión incomprensible.

Sobre las experiencias de discriminación mencionó que las ha presenciado en las relaciones de pareja, en las cuales la familia de una de las partes no acepta a una persona de filiación racial diferente, y puntualizó que sucede que el rechazo es más frecuente en blancos. La configuración de un prejuicio con respecto a las relaciones de pareja entre personas de diferente filiación racial fue interpretada a partir de la inconformidad con las relaciones interraciales como fenómeno social, donde expresó su registro emocional con respecto a los criterios simbólicos de la experiencia narrada con anterioridad.

En cuanto a la percepción del nosotros y del otro como grupo racial en el sector cuentapropista emergió un sentido de igualdad para todos. Sin embargo, el trecho de información que expresa que la clientela blanca “a veces son más negros, que los negros”, porta, de manera solapada, sentidos estereotipados que diferencian el comportamiento propio de negros y blancos, situando a los negros en una posición inferior, pues verbaliza que “deja mucho que desear”, ofreciendo para los clientes negros una caracterización positiva, pero

circunstancial. Sobre los empleados negros apuntó que se les debe reconocer si cumplen con su trabajo de manera satisfactoria.

Asimismo, se expresa un estereotipo con un sentido utilitario con respecto a las preferencias de clientes extranjeros, lo que lo conduce a emplear un mayor número de personas no blancas, lo cual tributa a sus ganancias por concepto de ventas y propinas. Este estereotipo es parte de la subjetividad social con la que se ha comercializado el país, donde el negro, la mulata y el ron tienen un papel central, los cuales, aunque constitutivos de la identidad del cubano, además de ser una caricatura parcial de la sociedad cubana, son una expresión de creencias que reducen al negro a sus atributos físicos como atractivo turístico.

En relación a ello, la inferioridad del negro con respecto al blanco también se expresó a través del empleo de chistes estereotipados, al considerar al negro como “casi persona” e incluirlo como lo más odiado junto al racismo. El estereotipo fue situado en el contexto del proceso revolucionario cubano, en el que, desde la perspectiva del sujeto, se otorgó valor al negro como ser humano, intentando disipar las desigualdades con respecto a otros grupos raciales, sobre ello explicitó “antes no valía nada” y “ahora vale igual o más tú” (refiriéndose a una persona blanca), por lo que señaló su total desacuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos. Otras creencias estereotipan la diferenciación por color de la piel como un problema sin solución y que siempre ha existido, y reconocen el color de la piel como marcador de la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual.

El sujeto manifestó su acuerdo con las afirmaciones que identifican en los negocios cuentapropistas mayor presencia de empleados blancos y menor presencia de empleados negros, ubicando a los mestizos en la proporción media. Según refirió, la presencia de propietarios empleadores se comporta de igual manera, predominando el número de blancos. Ello resulta coherente con la afirmación de que negros y mestizos en este sector se desempeñan con mayor frecuencia en el rol de empleados y no como empleadores.

De ahí que exprese su acuerdo con que la contratación se ve limitada para las personas de raza negras y mestizas porque no se les considera confiables, lo cual emerge como un estereotipo.

Estos estereotipos que se han identificado tienen su expresión configuradora como prejuicio pues expresa una actitud de evaluación negativa con respecto al negro como grupo racial, sin embargo no se expresa a nivel de discriminación en la contratación, dado por el propio sentido utilitario que tiene para su negocio el color de la piel a partir del estereotipo que porta con respecto a la comercialización para el turismo extranjero.

El sujeto manifestó sus prejuicios raciales, si tomamos en cuenta que evitaría compartir en situaciones cotidianas con negros, que en este caso, serían fuera del ámbito laboral, en el cual son evaluados como excelentes trabajadores, evitaría relacionarse con personas negras, y no emprendería un nuevo negocio ni compartiría su negocio con negros ni con mestizos, por lo que denota un pensar y actuar plagado de prejuicios raciales.

Negocio por cuenta propia 3

Al igual que el anterior está incluido en el área de servicios gastronómicos, como un restaurante de alta calidad. Cuenta con siete empleados, cuya filiación racial, según criterio de la investigadora, es al grupo racial blanco. El propietario empleador también se adscribe a este grupo racial, en tanto se basa en su color de piel como criterio clasificatorio.

Respecto a la percepción del nosotros y del otro como grupo racial, hablándose en primera instancia de blancos y negros, el propietario hizo una comparación, en la cual develó creencias estereotipadas que los diferencian en cuanto a la forma de expresarse, el vestuario y la música de preferencia. Así el blanco se caracteriza por ser “elegante” al hablar y vestir, y los negros “chabacanos”, y “escuchan música de salsa”, sin dejar claridad respecto a la preferencia musical de los blancos. No obstante, el sentido de la superioridad del blanco sobre el negro se presenta en este caso, reforzado con otras creencias de connotación negativa o desfavorable, en tanto se refirió a ellos como “problemáticos” y a los blancos como personas que tienen “sus características”, o sea, intenta privatizar, hacer notar que se distinguen de las demás.

Siendo consecuente con el rechazo social hacia los comportamientos discriminatorios y prejuicios raciales, devenido como construcción cultural y subjetiva, se refirió a blancos y negros desde una perspectiva igualitarista, mostrando preocupación por no ser tildado de racista, lo que nos lleva a considerar que responde desde los límites de lo aceptado

socialmente. En relación a los mestizos, empleó una denominación incorporada en el imaginario social en el que se les reconoce como “jabaos”, acotando que tienen “fama negativa” y “preferencia por parejas blancas”. Estas atribuciones revelan creencias estereotipadas en las que se expresa una valoración desfavorable de los mestizos como grupo racial.

Con respecto a las oportunidades y limitaciones que tienen las personas por su pertenencia racial, emergieron sentidos asociados a la creencia de que negros y mestizos se distinguen por ser razas “fuertes”, lo cual les concede muchas oportunidades para el empleo, aunque se encuentran limitados por la forma en que se presenten para solicitar trabajo, en puestos que necesiten la relación directa con el público. Se expresa así un sentido de subvaloración-superioridad diferenciador de los grupos raciales, donde negros y mestizos son estereotipados con escasas habilidades para la comunicación, incapacidad intelectual y apariencia física descuidada.

Por otra parte, el grupo racial blanco se estereotipa con oportunidades en aquellos trabajos que requieran de una adecuada apariencia física, en este caso “trabajos de oficina y en Salud”, no siendo así para el deporte, lo que aparece como una limitación relativa, ya que en deportes como “el tenis”, reconocido por muchos como el deporte blanco, pueden tener posibilidades de desarrollo.

Con respecto a su comportamiento hacia las personas del endogrupo y el exogrupo definidos por la pertenencia racial, el sujeto planteó que no expresó un sentido diferenciador, alegando que como propietario empleador no toma en cuenta el color de la piel en el proceso de contratación. Sin embargo, llama la atención que aunque refirió haber contratado en otras ocasiones a personas negras, en el momento en que se desarrolló la investigación no tenía ninguno empleado en su negocio.

En cuanto a la discriminación por la pertenencia a un grupo racial se desdoblaron estereotipos raciales, donde al negro se le considera con “mal olor” y “problemático”, lo cual trae consigo que en situaciones concretas de la vida cotidiana, las personas se alejen de ellos; influyendo esto en la forma en que se dan las relaciones interraciales.

El grupo racial negro emergió como el más discriminado y que más se discrimina a sí mismo. Esto último se demostró a través de verbalizaciones que, según refiere, han sido

emitidas por algunos de sus empleados negros, “¿negros?, ni los zapatos” y “no soy negra, soy carmelita, no es lo mismo”. Ello denota la negación de las personas negras a pertenecer a su propio grupo racial, lo que puede estar asociado a la influencia de estereotipos negativos sobre la autoimagen del negro, que hace que busquen acercarse cada vez más al paradigma blanco de la sociedad, además de constituir un efecto del prejuicio y la discriminación racial.

El grupo racial blanco no emerge como objeto de discriminación, lo que reafirma la existencia del sentido superioridad de la raza blanca. Sobre los mecanismos de reproducción de la discriminación el propietario identificó a la familia como transmisor de conductas racistas desde su función educativa, lo cual es un buen punto sobre el cual el sujeto fue capaz de reflexionar si tenemos en cuenta a la familia como fuente de socialización primaria. En relación con ello, reconoció la existencia del problema racial y de su posible agudización en el futuro.

En el sector laboral, evaluó a los distintos grupos raciales desde las categorías buenos, malos y regulares, en los cuales se gana una relatividad que no distingue de color de la piel, no aporta una visión diferenciadora en el indicador percepción del nosotros y del otro como grupo racial en el sector cuentapropista, aunque cuando se refiere a la clientela negra los califica como buenos, pero en situaciones concretas.

El propietario de este negocio consideró que el color de la piel no es un indicador de diferenciación en nuestra sociedad y estuvo en desacuerdo con el hecho de que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos. Sin embargo, las nociones de igualdad que posee son muy pobres, fundamentándolas desde las medidas adoptadas por el gobierno para reducir las inequidades sociales. Se apreció una contradicción entre esta visión igualitarista respecto a los grupos raciales y el reconocimiento de la diferenciación por el color de la piel existente, catalogada como un problema sin solución. Esta visión de igualdad se encuentra permeada por el funcionamiento de normas sociales que rechazan cualquier expresión de racismo, vistas como indeseables socialmente.

En la escala de Likert, el sujeto mostró su desacuerdo en relación a un conjunto de afirmaciones referidas a la presencia mayoritaria de empleados blancos en negocios cuentapropistas de éxito, la consideración de los negros como poco confiables para su contratación, la presencia de niveles de formación más bajos en negros y mestizos que en los blancos. Por otra parte, el sujeto manifestó total acuerdo en torno al predominio del grupo

racial blanco en el rol de empleador dentro del sector cuentapropista y los negros y mestizos en el rol de empleados.

Además, emergieron prejuicios raciales respecto al establecimiento de una relación íntima con una persona de diferente filiación racial, tanto para sí, como para su familia. Estos prejuicios no se manifiestan en torno a las relaciones laborales y de vida cotidiana, en tanto acepta que clientes, empleados, amigos y vecinos pertenezcan a otro grupo racial.

Negocio por cuenta propia 4

Responde a los servicios de alto grado tecnológico, como la reparación de artículos electrónicos, en particular de teléfonos móviles. Es propietario no empleador, blanco, y aludió a su color de piel como evidencia fundamental.

En este caso la percepción del otro como grupo racial está dado por creencias que aluden a estereotipos sobre las características fenotípicas, y otros elementos como el color de la piel y el olor, asemejando el grupo racial mestizo con el negro, sobre los que refiere poseen casi las mismas características. En el caso de la percepción del grupo racial blanco hace referencia solo a que poseen “cultura”, lo cual ha trascendido hasta hoy y tiene un trasfondo histórico, por haber sido los blancos la clase dominante.

Reprodujo estereotipos que circulan en la subjetividad social del cubano y que hacen referencia a las oportunidades y limitaciones. Hizo alusión a la discriminación positiva como una de las oportunidades más importantes para el grupo racial negro, ya que la directiva del país se preocupa por trazar políticas para el logro de su representación en aquellos sectores en los que está subrepresentado, lo cual emergió como una limitación para el blanco como grupo racial. Además, consideró que el nivel de presencia de negros y mestizos en las universidades es mucho menor que el de blancos, así como en cargos de importancia. En tanto sus oportunidades fueron relegadas al deporte y a la música, por razones que sustentó en sus características físicas. Los blancos tienen más oportunidades según el sujeto para los trabajos de oficina, presentándose una vez más la diferenciación entre el “nivel de inteligencia” del blanco y la “resistencia física” del negro, que diferencia el acceso a los trabajos y también el éxito que pudieran alcanzar.

Respecto a la discriminación por la pertenencia a un grupo racial, introduce la marginación y la exclusión como una de las formas en las que se expresa, por lo que refiere que los negros son el grupo racial más marginado, si tenemos en cuenta sus condiciones de pobreza y son también quienes se sienten excluidos. Aludió a la discriminación endogrupal por parte del grupo racial negro, y que son discriminados por blancos y mestizos, sin embargo, plantea que los blancos no discriminan a nadie, por lo que el sujeto, cuida, con sus juicios, la imagen de su grupo racial de pertenencia. En esta dirección, señaló también que los negros son el grupo racial más discriminado y el que más discrimina.

De manera general, indicó que las desigualdades persisten en las personas, o sea, da cuenta de mentalidades, modos de actuar y pensar bajo formas estereotipadas y prejuiciadas, que en apariencia son inexistentes por parte del gobierno. No expresa diferencias en el comportamiento con las personas según el grupo racial de pertenencia, sino que consideró que es de igual manera con todos, considerando que el color de la piel “no influye en nada”.

En el sector cuentapropista omite una valoración que permita la proyección del nosotros como grupo racial, solo se revela la percepción del otro, dada también en su condición de propietario no empleador, aunque manifestó nociones de igualdad, lo mismo entre empleados blancos y negros, que entre los clientes, a partir de su experiencia como cliente de otros negocios cuentapropistas.

El sujeto porta estereotipos acerca de la cuestión racial, que no llegan a configurarse como prejuicio, y que de alguna manera captan cómo es percibido el acceso al sector cuentapropista por este propietario y la posición que ocupan negros y mestizos laboral, reflejando que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones “las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos”, “el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual”, “es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos”, “los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos”, “los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos”, “en mi negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos”, “los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos”.

Estas ideas son reconocidas por el sujeto como la realidad en el sector cuentapropista, que sitúa al negro en posición desventajosa, reconoce que el racismo perdura en Cuba, que

encuentra su causa en la cultura del país y en función del cambio económico, pero de manera general valoró que estas cuestiones pueden ser superadas.

En el marco de las relaciones interpersonales con personas de otro grupo racial, no se presentan prejuicios, pues el sujeto no establece ningún límite, ni para las relaciones cotidianas, ni en su negocio, ni para contraer relaciones íntimas con una persona de otro grupo racial, y por supuesto, las aceptaría también para personas de su familia.

Negocio por cuenta propia 5

Se comprende dentro de los servicios denominados domésticos y personales, en este caso en la actividad de artesanía, que en menor medida se complementa con la producción y venta de artículos de uso del hogar. El propietario no empleador se identificó con el grupo racial blanco por su color de piel.

En el indicador percepción del nosotros y del otro como grupo racial el sujeto aludió a rasgos físicos diferenciadores, como el tipo de pelo, la textura y el color de la piel, en el cual los atributos más favorecedores son asignados al grupo racial blanco, aunque no porta juicios para el grupo racial negro que denoten despectividad, apuntando por ejemplo, algunas creencias como que los blancos tienen “pelo sedoso” y a los negros “les crece poco”. Hace alusión también, a diferenciar según características personológicas, trascendiendo posibles límites entre grupos raciales.

Teniendo en cuenta las oportunidades y limitaciones con respecto al color de la piel, consideró que para todos los grupos raciales son las mismas, por lo que enfatizó en que ha sido un logro de la Revolución Cubana. La manera en la que se comporta, según el propietario, es valorada independientemente de la pertenencia racial de la otra persona, por lo que declaró igualdad en esa dirección.

Sobre la discriminación consideró que la causa fundamental por la que tiene lugar es porque las personas discriminan al grupo opuesto a su color de piel, por lo que vemos la importancia que adquiere la idea del color de la piel, siendo el rasgo más significativo cuando de raza se trata, y se infiere que es de esta manera por la objetividad con la que se presenta. Por tanto, reconoció como estereotipos que, los blancos discriminan a los negros y a los mestizos,

los negros discriminan a los mestizos y a los blancos, y los mestizos a los blancos y a los negros.

El propietario no empleador de este negocio, no expresó prejuicios en el marco de las relaciones raciales, pues el sujeto mostró su disposición para compartir en situaciones cotidianas con personas de otras categorías raciales, asimismo en su negocio, ya sea como empleador o como empleado. Además, lo que en muchos constituye un aparte, que son las relaciones de pareja, fue aceptado por el sujeto, tanto para sí mismo, como para personas de su familia, lo cual se constató, pues el sujeto verbalizó “de hecho mi hijo es novio de una mulata”, que es un término usado en el argot popular para designar a los mestizos.

En el acceso al sector cuentapropista, la percepción del nosotros y del otro como grupo racial, más específicamente en este contexto, no adquiere ninguna significación especial, y no expresó creencias estereotipadas, sino que el sujeto expone su sentido de la igualdad para los empleados, para los clientes, sin tener en cuenta la pertenencia racial, y a pesar de que en el momento de la investigación no tenía empleados contratados, sí los ha tenido en otro momento, desacreditó la influencia que puede llegar a tener en el trato el criterio color de la piel, pues expuso que trata a todos de igual manera.

Sin embargo, está de acuerdo con que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual y con la mayor presencia de blancos en el sector cuentapropista; el sujeto clarificó que esto no se manifiesta en su negocio, pero que no está ajena a su existencia.

En reiteradas ocasiones en la escala de Likert mostró una posición neutra alusiva a las afirmaciones que se le presentaron, en tanto refirió no estar ni de acuerdo, ni en desacuerdo con ellas, expresando que no tenía seguridad sobre esas afirmaciones y que no acudía a gran cantidad de negocios cuentapropistas, por lo que no cuenta con la información necesaria para comprometerse con una respuesta. En este caso, los juicios referidos se orientaban en torno a que “en el cuentapropismo el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros”, “los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados”, “a los cuentapropistas les molesta contratar a una personas de piel oscura como empleado de su negocio”, “las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados”, “los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a negros y mestizos”, “la

diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución”.

El sujeto se mostró en desacuerdo, a pesar de su reconocimiento del color de la piel como marcador de la diferencia en la sociedad, con que se muestre de igual forma en el sector cuentapropista. Igual nivel de desacuerdo manifestó, que no llega a ser el mayor nivel concebido en la escala, en relación a afirmaciones como “las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos”, “los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos”, “a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables”, “en mi negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos”, “es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza, “los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos” y “negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes”, por lo que vemos que por su nivel de desacuerdo, que no hay un convencimiento total sobre la expresión de estereotipos raciales y diferenciación en el cuentapropismo como sector emergente de la economía.

Negocio por cuenta propia 6

Es un restaurante de alta calidad, con muy fácil localización en la ciudad de Santa Clara, con un servicio gastronómico variado, que lo mantiene en la preferencia del cliente. El propietario empleador de este negocio tomó como criterio el color de la piel para definir su pertenencia al grupo racial blanco y lo hizo de la misma manera para adscribir a sus empleados, de los cuales seis resultaron blancos y dos negros.

La percepción del nosotros como grupo racial se redujo a creencias sobre características fenotípicas, en este caso, especificó las del negro y señaló que en el blanco son diferentes. Por tanto, en la percepción del otro como grupo racial las creencias estereotipadas se sustentaron sobre las características fenotípicas, tal es el caso de “un pelo enmarañado”, un “cutis graso”, la “nariz ñata” y “el color de la piel”, que en el blanco resulta ser “distinto”, solo especificando en el caso del pelo, que es “lacio” y para los mestizos acota el “color claro de los ojos” y el pelo “jaba ‘o”.

Como elemento nuevo que aportó el sujeto en torno la raza, ratificando que se estructura a partir de las nociones del color de la piel, es que unge como un castigo, pues apuntó que “cuando las personas obraban mal, Dios les castigaba y de ahí puede devenir el origen de ese color de piel”, por lo cual se infiere que la valoración del propietario, está influenciada por sus creencias religiosas, y que denotó poca elaboración personal, no obstante indirectamente concedió una valoración desfavorable para los negros, por su color de piel oscuro, si tenemos en cuenta la naturaleza negativa que suele tener el castigo.

En lo que respecta a las oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial, consideró que para todos los grupos raciales son las mismas. El comportamiento se orienta sobre la idea de igualdad, ya expresada en otros sujetos, que cumple la función de cuidar su autoimagen, sobre todo cuando el ser considerado racista es un criterio tan estigmatizador. No obstante, clarificó que en su negocio lo importante es complacer a los clientes para que “se sientan contentos y regresen”, sin tomar en cuenta el color de su piel.

Sobre la discriminación negó su inexistencia en la sociedad cubana, y en su expresión tanto verbal como extra verbal manifestó desconocimiento en torno a quiénes constituyen los grupos raciales más discriminados y que más discriminan, asentado en la percepción que tiene el sujeto sobre la problemática racial, pues consideró su inexistencia.

El propietario empleador de este negocio, no expresó prejuicios en el marco de las relaciones raciales, pues mostró disposición para establecer una relación íntima con personas de otro grupo racial, aceptándolas de igual forma para su familia. Asimismo, manifestó su acuerdo en establecer vínculos relacionales con personas de diferente filiación racial, tanto en espacios de vida cotidiana como en el contexto laboral, en este último se declaró a favor de la contratación de negros y mestizos en su rol de empleador y de desempeñarse como empleado de ellos si fuera el caso.

Aun cuando el sujeto mostró desacuerdo con la mayoría de las afirmaciones de la escala Likert, que expresan estereotipos raciales y desigualdades por el color de la piel, no refiere el mayor nivel de desacuerdo, en afirmaciones que señalan al color de la piel como marcador de las diferencias entre los seres humanos en la sociedad cubana actual y la inferioridad en el estatus de vida de los negros en relación con los blancos. Relativo a la expresión que ello tiene en el sector cuentapropista, reflejó el mismo nivel de desacuerdo con aquellos juicios que representan limitaciones en cuanto a la contratación para las personas de

piel oscura porque no se les considera confiables, con más exigencias para ellos en cuanto a los hábitos de limpieza, menor capacidad intelectual para emprender negocios exitosos, la preferencia de la clientela para ser atendidos por empleados blancos, los niveles de formación más bajos para negros y mestizos y un bajo rendimiento para el trabajo porque no son competentes, así como los privilegios en cuanto al ingreso por propinas para los blancos. Mantuvo el mismo nivel de desacuerdo en cuanto a la consideración del problema racial como algo sin solución en el futuro. Por lo que, de manera general no se encontraron creencias estereotipadas en el sujeto en las respuestas que emitió en este instrumento.

Negocio por cuenta propia 7

Se identifica por ser un servicio de nivel gastronómico, caracterizado por la elaboración, venta de alimentos y bebidas no alcohólicas. Cuenta con cinco empleados blancos, y el propietario empleador también se autofilia al grupo racial blanco por el color de su piel.

En el indicador percepción del nosotros como grupo racial se expresó el sentido de superioridad-inferioridad de las razas, pues se identificaron para el grupo racial blanco creencias estereotipadas favorables, que a lo interno indican una comparación con los otros grupos raciales, pues mencionó “son un poco más inteligentes, más pulcros, trabajadores”. El propietario también expresó su satisfacción por pertenecer a este grupo racial, lo cual es comprensible si considera que los blancos pertenecen a una raza superior.

La percepción del otro como grupo racial está recreada sobre creencias desfavorables, en tanto señaló, “baja prominencia intelectual, egocéntricos, bajo ritmo de trabajo, suelen trabajar en trabajos de poca dedicación”. En sus expresiones verbales identificó a los negros como “vagos”, estereotipo que aúna el modo de pensar del sujeto respecto a la relación trabajo-personas del grupo racial negro, por lo que aportó ejemplos concretos de algunas barriadas en el municipio santaclareño, lo que promovió la expresión de otras creencias estereotipadas para los negros como “borrachos, jugadores”, que adquieren significación en este mismo contexto. Las características que fueron asignadas por el sujeto para las personas según la pertenencia racial y se relacionan con el trabajo se ratifican cuando el sujeto al darle respuesta a la escala de Likert expresó estar de acuerdo con las afirmaciones que plantean que, “es necesario exigir

más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza”, y que “negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes”.

También le atribuyó otro estereotipo a los negros concibiéndolos como “ladrones”, por lo que de forma general concluimos que, sus criterios sobre el grupo racial negro tienen un alto contenido estigmatizador, lo cual determina que las creencias estereotipadas sobre este grupo racial tenga una connotación desfavorable.

A las personas mestizas le atribuyó características neutras, pero sin embargo, aun así el propietario les reconoció como “algo similar a los negros”, por lo que implícitamente su percepción de este grupo racial es más tendiente a ser negativas, si se toma en cuenta la percepción que posee del grupo racial negro, aunque la opinión del propietario se correspondió con la desaprobación de los mestizos como grupo racial, pues afirmó la existencia de solo dos razas, la blanca y la negra.

De igual manera las creencias que se presentaron como percepción de los grupos raciales, se expresaron también en el sector cuentapropista, al desdoblarse el sentido superioridad-inferioridad, pues consideró que los clientes blancos, “dan más propinas” y los empleados blancos “son un poquito mejor que los negros”, mientras que los empleados negros “son chapuceros”, los clientes negros “son igual que los blancos, a veces” y tanto empleados como clientes mestizos, fueron igualados con el grupo racial negro.

El indicador oportunidades y limitaciones según el grupo racial de pertenencia reveló creencias estereotipadas que tienen su base en la historia como nación, fuertemente vinculada al régimen esclavista, lo cual originó un grupo de desigualdades desde ese momento, que han sido reproducidas en la sociedad. El sujeto señaló que “los negros tienen oportunidades en trabajos de mucha explotación física”, y dichos trabajos constituyen a su vez, la limitación para el grupo racial blanco, quien tiene oportunidades en trabajos de excelencia (ministros, empresarios de hoteles), “de nivel intelectual”, que constituyen la limitación para el negro, o sea, se manifiesta un sentido de dominación-explotación, que no ha sido superado, que mantiene su esencia y que legitima la desigualdad racial.

En esta dirección, el propietario asentó la existencia de desigualdades raciales, y la causa radica en el propio grupo negro, “porque no se han superado intelectualmente”, lo cual

también encontró su expresión en la subestimación del otro, reafirmando al referir “negros y blancos se diferencian en la inteligencia”. En plena concordancia con los trechos de información aportados anteriormente el sujeto indicó en el escalamiento Likert el mayor nivel de acuerdo en afirmaciones como “los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos”, “los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos”, lo cual corrobora la existencia de estos estereotipos.

Los prejuicios adquieren expresión en este sujeto a través del rechazo hacia el establecimiento de relaciones interraciales, y en la esfera laboral no emprendería un nuevo negocio ni compartiría el que tiene con negros ni mestizos, y aunque los podría elegir como sus empleados, refiere que “como empleador suelo contratar a personas blancas”, lo cual se articula como un comportamiento discriminatorio. Asimismo, puntualizó que, con los blancos es “sociable” y con los negros “desconfiado”, por lo que es recurrente en el sujeto la adopción de conductas discriminatorias.

En esta dirección, consideró como creencias estereotipadas que los blancos discriminan a los negros y estos se discriminan a sí mismos, en tanto el negro es el más discriminado y es el que se siente excluido. El sujeto describió como experiencias de discriminación que ha presenciado, algunas relacionadas con prejuicio, en el que se incita a tomar precauciones sobre las pertenencias, pues pueden ser objeto de robo por algún negro.

El sujeto respondió que está totalmente de acuerdo en las afirmaciones que representan una presencia mayoritaria de empleados blancos, y la minoritaria de negros, siendo los primeros los que están más representados en los negocios exitosos y los segundos los ubicó como empleados, no empleadores. Asimismo, responde con el mayor nivel de acuerdo en aquellas afirmaciones que reflejan diferenciación entre los grupos raciales, como “las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos”, “la diferenciación por color de la piel un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución” y “el color de la piel continúa marcando la diferencia en la sociedad cubana actual” y está de acuerdo en que estas diferencias también se están articulando en el sector cuentapropista.

Negocio por cuenta propia 8

Es un restaurant que posee gran reconocimiento social, una variedad de ofertas de gran calidad y con una afluencia de clientes muy satisfactoria. El propietario es blanco y tiene contratados a siete empleados, de los cuales dos pertenecen al grupo racial negro y cinco al blanco.

La idea que aseveró el sujeto es la de la inexistencia de las razas, tomó como referente las ideas de Martí, quien ha sido de las personalidades que más profundamente ha abordado la cuestión racial y su solución, viendo entonces como han sido asimiladas y han adquirido significación en la población cubana, los ideales del Apóstol.

El sujeto expresó igualdad entre los grupos raciales, pero a pesar de ello se identificó creencias estereotipadas en cuanto a los rasgos fenotípicos, por lo que apuntó como distintivo para los negros, “el color de piel”, así como el “tipo de pelo” y “características faciales”. Por su parte, atribuyó a los mestizos una “piel un poco más clara que los negros” y “el pelo malo igual”, por lo que vemos que es muy difícil desprenderse de esas diferencias, por la propia objetividad que las caracteriza, y destacó el color de la piel como elemento fundamental que estructura la diferenciación entre grupos raciales. No mostró creencias estereotipadas en cuanto a los grupos raciales en el sector cuentapropista, por lo que reflejó igualdad independientemente del color de la piel, tanto para empleados como para clientes.

En el marco de las relaciones interraciales, el sujeto manifestó aceptación en todas las situaciones, para las relaciones cotidianas, en su negocio, para contraer relaciones íntimas con una persona de otro grupo racial, y por supuesto, las aceptaría también para personas de su familia, pero por sus expresiones verbales denotó que hay ciertos indicios que demuestran que el sujeto intentó mostrarse congruente con sus ideas de igualdad, pero que hay presencia de prejuicios que aunque no se revelan abiertamente en el sujeto, sí persisten, pues en el caso de las relaciones de pareja exclamó : ¡Qué remedio!, por lo que vemos, cómo el sujeto respondió desde lo socialmente esperado, mostrando un comportamiento aceptado, en aras de proteger, de cuidar su imagen, pues el rechazarlas va en contra de la ideología que se han defendido en nuestro país durante años.

En congruencia con lo anteriormente planteado, se encuentran las expresiones que muestran que el color de la piel no influye en nada en su comportamiento y que su trato es igual con negros y blancos, preocupándose porque no se le considerara racista.

Aun cuando el propietario del negocio se mostró en desacuerdo con la mayoría de las afirmaciones que representan estereotipos raciales y desigualdad por el color de la piel, emplea el mayor nivel de desacuerdo, en el caso de afirmaciones que advierten el color de la piel como marcador de las diferencias entre los seres humanos en la sociedad cubana actual y en el sector por cuenta propia, la inferioridad en el estatus de vida en relación con los blancos, el mayor nivel de exigencias en cuanto a los hábitos de limpieza para los empleados blancos, y la visión del problema racial sin una solución definitiva.

En relación con la expresión en el sector cuentapropista disminuyó el nivel de desacuerdo en aquellas que representan limitaciones en cuanto a la contratación para las personas de piel oscura porque no se les considera confiables, mayor capacidad intelectual de los blancos para emprender negocios exitosos, la preferencia de la clientela para ser atendidos por empleados blancos, los niveles de formación más bajos para negros y mestizos y un bajo rendimiento para el trabajo porque no son competentes, así como los privilegios en cuanto al ingreso por propinas para los blancos, argumentando que esto se da por el trato que es capaz de ofrecer el empleado.

Sobre la discriminación racial, el grupo más discriminado para el propietario empleador resultó el negro, un estereotipo muy difundido en nuestro país, que tiene su base en la historia y en los procesos de formación de la nación cubana, que se distinguió por la “trata negrera” en las propias palabras del propietario.

Negocio por cuenta propia 9

Se adscribe dentro de los servicios denominados domésticos y personales, correspondiente a la actividad de manicura y peluquería. El propietario no empleador de este negocio se identificó con el blanco como grupo racial, tomando en cuenta su color de piel.

En el indicador percepción del nosotros y del otro como grupo racial se develan en el sujeto creencias estereotipadas asociadas a la ocupación profesional, ya que como

característica distintiva señaló que los blancos pueden desempeñarse como “médicos, ingenieros”, no siendo así en el caso de los negros, que solo una minoría aparece representada entre los profesionales. De esta forma, a negros y mestizos se les atribuye mejor desempeño en “el deporte, la música y el baile”, disponiendo ambos del mismo acceso a la esfera laboral.

Otro estereotipo emergido en relación a los blancos se sustenta en la creencia de que son “engreídos”, lo que resulta congruente con la noción de superioridad atribuida a la raza blanca y que ha permanecido en el imaginario social. En este caso se estereotipa al blanco según cualidades personológicas y no en torno a rasgos fenotípicos, como emerge en otros sujetos.

La percepción de los grupos raciales en el sector cuentapropista encontró su expresión en la idea de igualdad en clientes y empleados, aunque se presentan creencias estereotipadas que connotan negativamente a los empleados negros al describirlos como “luchadores”, empleado en el argot popular como sinónimo de “ladrones”, siendo esta la intención expresiva del sujeto al referirse a ellos.

Las oportunidades y limitaciones son definidas por el sujeto según las metas individuales, desconociendo el color de la piel como determinante para ello. La pertenencia racial tampoco constituyó para el sujeto un indicador definitorio en las relaciones que establece con sus clientes, considerando como prioridad la atención a estos para garantizar los ingresos.

En las respuestas a la Escala de distancia social, aunque el sujeto aceptaría una relación con una persona perteneciente a otro grupo racial para algún miembro de su familia, como prejuicio se identificó el rechazo a tener una relación de pareja con una persona de piel negra, el sujeto empleó la verbalización “cada oveja con su pareja”, expresión que denotó la presencia de diferencias intergrupales por el color de la piel.

Por otra parte, el propietario identificó al grupo racial negro como el que más discrimina a otros grupos y a sí mismo, siendo también el más discriminado, lo cual ha emergido como creencia compartida en algunos sujetos. En la misma posición situó a los mestizos, mientras que a los blancos, al constituir su grupo racial de pertenencia, le otorgó una valoración positiva refiriendo que no discriminan a otros.

El propietario empleador de este negocio en las respuestas ofrecidas en la Escala de Likert mostró el máximo nivel de desacuerdo con la mayoría de las afirmaciones que representan estereotipos raciales y desigualdad por el color de la piel, por lo que no aceptó la existencia de diferencias por color de la piel en el cuentapropismo, ni el estatus de vida inferior de los negros respecto a los blancos, así como tampoco el bajo rendimiento en el trabajo de los negros a causa de su incompetencia. No obstante, disminuye su nivel de desacuerdo cuando marcó que los clientes de su negocio y en otros prefieren ser atendidos por empleados blancos y ofrecen mayores propinas a estos. También ubicó en este mismo nivel el aumento de las exigencias para los negros en cuanto a los hábitos de limpieza, el rechazo a contratarlos porque no se les considera confiables, la mayor capacidad intelectual para emprender negocios exitosos por parte de los blancos, y los niveles de formación más bajos para los empleados negros y mestizos. Además, se mostró en acuerdo respecto a la consideración de la cuestión racial como un problema sin solución en el futuro y del color de la piel como marcador de la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual.

Negocio por cuenta propia 10

Se caracteriza por la producción, venta y chapistería de bienes muebles. El propietario empleador de este negocio no tiene empleados negros contratados, y se autofilia al grupo racial blanco.

En este sujeto se manifestaron estereotipos que atribuyen características positivas al grupo racial de pertenencia, ya que identificó a los blancos como personas “finas, guaracheras, divertidas y con buen gusto para todo”. La percepción del otro como grupo racial se basó en opiniones tendientes a la neutralidad y creencias que aluden a las tradiciones y costumbres de los negros cuando apuntó “llevan la música y el folclor en las venas”, aunque también como juicio positivo los catalogó de “fiesteros”. En el caso de las personas mestizas las igualó a las personas negras por su herencia cultural compartida, y como creencia emergió que “se esfuerzan mucho para parecerse a las blancas”, o sea que, los mestizos no aceptan su imagen y buscan acercarse al paradigma blanco en cuanto a cuestiones estéticas, en este caso, haciendo referencia al alisamiento del pelo. De manera general, vemos que hay una subvaloración de los no blancos, con juicios más bien neutros o de connotación desfavorable, mientras que para el grupo racial blanco las características evidentemente son positivas.

La percepción de los grupos raciales en el sector cuentapropista se asocia a condiciones igualitarias para empleados y clientes, aunque se presentan para los empleados negros características positivas atribuidas a la creencia de que son “más emprendedores y trabajadores”, lo que pauta una diferencia con respecto a los otros grupos.

Al referirse a las oportunidades y limitaciones según la pertenencia racial, también expresó algunas creencias estereotipadas, para el grupo racial blanco distinguió la posibilidad de acceso a las riquezas materiales, pues describió que tienen “buenas condiciones y con dinero por lo general”, y más oportunidades para “ingresar en la Educación Superior”. No reconoció limitaciones específicas para este grupo racial, solo refirió que presentaban las “mismas limitaciones que el país”. En cuanto al grupo racial negro refirió que las oportunidades se dan en el sector de la cultura y el deporte, y como limitaciones mencionó el acceso al Ballet Nacional de Cuba, en los que no son aceptados. Para los mestizos seleccionó “las oportunidades de los blancos” y “las limitaciones de los negros”, por lo que apreciamos que el grupo racial mestizo no posee una caracterización propia, sino que es representado a través de las características de blancos y negros.

Se configuró como prejuicio en el sujeto el rechazo a contraer una relación de pareja con una persona de otro grupo racial, actitud que no se expresa respecto a las relaciones de sus familiares. En este punto mostró resignación, más que aceptación de las relaciones interraciales en un contexto más íntimo, pues expresa que en ese caso se “conformaría”. Relativo a otros contextos apuntó su disposición de aceptar o compartir con personas de diferente filiación racial en cualquier tipo de situaciones cotidianas y en la esfera laboral, ya sea de empleado o empleador.

En varias ocasiones el propietario marcó ni de acuerdo, ni en desacuerdo pues expresó que no tiene el conocimiento suficiente para comprometerse con una respuesta, en este caso, en afirmaciones como “en el cuentapropismo el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros”, “a los cuentapropistas les molesta contratar a personas de piel oscura como empleado de su negocio”, “las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados”, “los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a negros y mestizos”, “la diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución”, entre otras.

El sujeto apuntó, a pesar de su reconocimiento del color de la piel como marcador de la diferencia en la sociedad, su total desacuerdo en las siguientes afirmaciones “las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos”, aunque en trechos de información anteriores apuntó que los blancos tienen acceso a las riquezas materiales por lo general, por lo que mostró cierta incongruencia.

De igual manera, sucede cuando marcó el mismo nivel de acuerdo con que “los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos”, y son los que el mismo plantea que son los que mayores oportunidades poseen para ir a la Universidad, donde la capacidad intelectual es el mayor requisito para su ingreso. Ubicó otras afirmaciones en el mismo nivel como “a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables”, “en mi negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos”, “es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza”, entre otras.

Sin embargo, disminuye su nivel de desacuerdo con respecto a la representación de negros y mestizos en el sector cuentapropista más comúnmente como empleados, así como el hecho de que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos.

La observación de las incongruencias aportadas por el propietario nos lleva a considerar que el sujeto empleador de este negocio respondió desde lo socialmente esperado, de acuerdo a las normas sociales, sobre todo, cuando el adoptar una postura diferenciadora resulta tan estigmatizante.

3.2 Núcleos que organizan sentidos subjetivos como tendencias sociales de la configuración de la racialidad en dueños de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara

El análisis de contenido realizado a cada dueño de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara nos condujo a un segundo momento en el proceso de construcción de la configuración subjetiva de la racialidad. Los indicadores de los casos individuales, que representan construcciones sociales de la realidad, fueron sometidos a un segundo nivel de

análisis para determinar sus tendencias sociales, es decir su organización en torno a ejes de sentido desde su singularidad.

De este modo los indicadores se fueron integrando entre sí y orientaron el curso de la producción de información en la construcción de núcleos de sentido como unidades dinámicas organizativas de la configuración subjetiva social de la racialidad. Tal organización compleja se construyó en 3 núcleos portadores de sentido subjetivo a partir de los contenidos de los indicadores: percepción de los grupos raciales, diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial y comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial.

Núcleo de sentido percepción de los grupos raciales

La percepción de los grupos raciales como núcleo de sentido expresa la configuración de sentidos subjetivos que diferencian y reconocen los grupos raciales a través de estereotipos sociales. Este eje configurador se articuló a partir de indicadores que mostraron sentidos con respecto a cómo se percibe como grupo racial, cómo percibe a otros grupos raciales y la percepción que se tiene de los grupos raciales en el sector cuentapropista.

Los propietarios de negocios cuentapropistas pertenecen en su totalidad al grupo racial blanco, y se estereotipan a sí mismos como inteligentes, trabajadores y con características fenotípicas que los distinguen de otros grupos raciales, en este caso atendiendo al tipo de pelo, el color y la textura de la piel. Otras creencias circulan estereotipándose como grupo racial, tales como educados, honestos, pulcros, divertidos, engreídos, dan más propinas, los empleados blancos son un poquito mejor que los negros, estas últimas muestran la expresión particular en el sector cuentapropista, lo cual develó un sentido de superioridad en comparación con otros grupos raciales (Ver tabla 2).

Los propietarios estereotipan al grupo racial negro a partir de características fenotípicas, color y textura de la piel, tipo de pelo, olor y rasgos faciales, ligado a ello emergen otras creencias estereotipadas que estigmatizan y desvalorizan al negro, calificándolos de malcriados, carentes de capacidad intelectual, problemáticos, vagos, egocéntricos, chapuceros y ladrones.

Por otra parte, la configuración de estereotipos con respecto al grupo racial mestizo se define por características fenotípicas como el color de los ojos, el color de piel y el pelo, y se

les reconoce como casi igual a los negros, o como la unión de lo fuerte del negro con lo inteligente del blanco, por 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. Asimismo, algunas de las creencias que circulan estereotipando a este grupo racial se asocian al esfuerzo que realizan para parecerse a los blancos, a la preferencia de parejas blancas, y a su fama negativa.

	Creencias compartidas configuradas como estereotipo	Creencias que emergieron en los dueños de negocios cuentapropistas y circulan estereotipando grupos raciales
Grupo racial blanco	inteligentes trabajadores características fenotípicas diferentes -tipo de pelo, color y textura de la piel	Emergieron en uno o dos negocios cuentapropistas buenos gustos estéticos, educados, tienen cultura honestos, sinceros, pulcros, engréidos, dan más propinas, divertidos, los empleados blancos, un poquito mejor que los negros
Grupo racial negro	características fenotípicas diferentes -color y textura de la piel, tipo de pelo, olor y rasgos faciales	tienen aptitudes para la música, el baile, y para el deporte, malcriados, deben mejorar su educación formal, fuertes osados, baja capacidad intelectual, problemáticos, vagos, egocéntricos, chapuceros, ladrones, borrachos, jugadores, honestos, sinceros, trabajadores
Grupo racial mestizo	-casi igual a los negros características fenotípicas diferentes -la unión de lo fuerte del negro con lo inteligente del blanco -color de ojos, tipo de pelo, color de la piel	honestos, sinceros ,trabajadores , se esfuerzan mucho para parecerse a los blancos , prefieren parejas blancas , tienen fama negativa ,es la unión de lo fuerte del negro y lo inteligente del blanco

Tabla 2. Creencias que estereotipan a los grupos raciales según la percepción de los grupos raciales

Núcleo de sentido diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial

La diferenciación emergente de la pertenencia a un grupo racial como núcleo de sentido expresa la configuración de sentidos a través de estereotipos y prejuicios, los cuales se articulan a partir de un grupo de indicadores que fueron construidos, en este caso las oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial, comportamientos según la pertenencia a un grupo racial, y las diferencias atendiendo al mismo criterio.

Como oportunidades y limitaciones atendiendo a la pertenencia a un grupo racial (Ver tabla 3) se presentó como estereotipo la igualdad para negros, blancos y mestizos, emergiendo como oportunidad para el grupo racial negro, mayores posibilidades en el sector del deporte. La ambigüedad del grupo racial mestizo se expresó también en este

indicador, en tanto emerge el estereotipo que poseen igualdad de oportunidades y limitaciones que el grupo racial negro.

Las creencias que se identificaron muestran que los blancos tienen 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. 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 para estos grupos raciales, 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.

Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial	Creencias compartidas configuradas como estereotipo	Creencias que emergieron en los propietarios de negocios cuentapropistas y circulan estereotipando grupos raciales	
		Emergieron en uno o dos propietarios de negocios cuentapropistas	
		Oportunidades	Limitaciones
	Los blancos, negros y mestizos tienen las mismas oportunidades y limitaciones	Los blancos tienen todas Los mestizos tienen muchas Los negros tienen algunas	Los blancos no tienen ninguna Los mestizos tienen alguna Los negros tienen algunas
	Los negros tienen oportunidades en el deporte Los mestizos tienen las mismas oportunidades y limitaciones que el grupo racial negro	Los blancos, en trabajos de adecuada presencia física. En los que se necesite gran capacidad intelectual (salud, trabajos de oficina. Los negros y mestizos en trabajos fuertes	Los blancos están limitados en el deporte Los negros y mestizos tienen escasas habilidades comunicativas, carecen de capacidad intelectual y apariencia física descuidada
	Para los negros y mestizos el Gobierno traza políticas para lograr su representación En la música	Es una limitación para los blancos que el Gobierno trace políticas para lograr la representación de los negros y mestizos Los negros tienen menor representación en la Universidad y, ocupando cargos importantes	
	Para negros y mestizos en trabajos de mucha explotación física	Para los blancos están dadas en trabajos de esfuerzo físico	

Tabla 3. Estereotipos que expresan su configuración en ventajas y limitaciones según la pertenencia racial

En cuanto al comportamiento según la pertenencia a un grupo racial (ver tabla 4) se develó como prejuicio racial el rechazo a establecer una relación íntima, por lo que aun cuando los sujetos tienen una concepción del mundo que dista de elementos de racialización, en situaciones de acción y relación, la subjetividad individual se revela en sentidos nuevos, y emergen estereotipos, prejuicios, que reconfiguran su concepción del mundo.

Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial	Configuración de prejuicios raciales	Prejuicios raciales que emergieron en los dueños de negocios cuentapropistas
	Rechazaría contraer una relación de pareja con personas negras y mestizas	<p style="text-align: center;"><u>Emergieron en uno o dos propietarios de negocios cuentapropistas</u></p> No aceptaría emprender un nuevo negocio, ni compartir el que tiene con personas negras, ni mestizas No aceptaría que personas de su familia tuvieran una relación de pareja con una persona negra Evitaría relacionarse con personas negras y mestizas
	Rechazaría contraer una relación de pareja solo con personas negras	No aceptaría ser empleado de una persona negra, ni mestiza Con los blancos soy sociable, con los negros desconfiado Con los negros soy igual que con los blancos Con los blancos soy igual que con los negros Yo como empleador lo mismo tengo trabajadores blancos que negros, no me fijo en ese detalle
	Configuración de estereotipos	
	El color de la piel no influye en el trato que ofrezco a mis clientes	

Tabla 4. Prejuicios y estereotipos que expresan en su configuración sentidos de diferenciación por la pertenencia a un grupo racial

En coherencia con ello se reconocieron otros prejuicios en torno al establecimiento de las relaciones de pareja interracial con personas de su familia. En el contexto laboral también emergieron prejuicios configurados en los propietarios, que se expresaron en la negativa a emprender un nuevo negocio o compartir el que 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.

Otro estereotipo que circuló como subjetividad social en los propietarios de negocios cuentapropistas constituyó la desestimación del color de la piel como criterio determinante en el trato ofrecido a blancos y negros. La perspectiva igualitarista asumida se corresponde con el rechazo a nivel social hacia los comportamientos discriminatorios y prejuicios raciales.

En el sector cuentapropista emergieron estereotipos (ver tabla 5) que sitúan al color de la piel como marcador de las diferencias entre los seres humanos en la sociedad cubana actual, así como creencias relacionadas con la representación de los grupos raciales en el sector, configurándose como estereotipo el predominio de blancos en el sector cuentapropista y de negros y mestizos en el rol de empleados, así como que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos.

Algunas creencias que se identificaron en esta dirección refieren que los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos, que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza, que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos, que el número de empleados mestizos en el sector cuentapropista supera al número de empleados negros y que a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables, entre otras.

Diferencias por la pertenencia a un grupo racial	Creencias compartidas configuradas como estereotipo	Creencias que emergieron en los dueños de negocios cuentapropistas y circulan estereotipando grupos raciales
<ul style="list-style-type: none"> -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 -Es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos -Los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos 		<p>Los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos</p> <p>Las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados</p> <p>El número de empleados mestizos en el sector cuentapropista supera al número de empleados negros</p> <p>Las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables</p> <p>Los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos</p> <p>La diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución</p> <p>Las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos</p> <p>Los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos</p> <p>Es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos.</p> <p>En mi negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos.</p> <p>En los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes.</p> <p>Es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza.</p>

Tabla 5. Estereotipos que expresan en su configuración diferencias por la pertenencia a un grupo racial

Núcleo de sentido comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial

Se constituyó como otro núcleo de sentido comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial, a partir de indicadores que permitieron su categorización, como el grupo racial que discrimina más, el grupo racial más discriminado, así como experiencias discriminatorias por la pertenencia a un grupo racial (ver tabla 6).

Las creencias que se configuran como estereotipos estigmatizan al negro, pues lo ubican como el que más discrimina, y como creencia compartida por los propietarios empleadores se distinguió los negros discriminan a los miembros del endogrupo, además son quienes se sienten excluidos. Otro estereotipo que se expresó es que los blancos no discriminan, atribuyendo al grupo racial de pertenencia comportamientos ampliamente aceptados socialmente.

Comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial	Creencias compartidas configuradas como estereotipo	Creencias que circulan estereotipando grupos raciales
Los negros se discriminan a sí mismos	Los negros no discriminan	Los mestizos no discriminan
Los blancos no discriminan	Los mestizos discriminan solo a los negros	Los mestizos discriminan a los negros y a los blancos
Los que más discriminan son los negros	Los que más discriminan son los blancos	Los blancos solo discriminan a los negros
Los negros se sienten excluidos	Los blancos discriminan a los negros y a los mestizos	Los negros discriminan a los blancos y a los mestizos
	Los mestizos discriminan a negros, mestizos y blancos	El negro es el más discriminado
	Las personas negras son discriminadas	Los mestizos y negros son más marginados
	Los mestizos y negros son más marginados	Las personas discriminan al color contrario de su piel
	Las personas discriminan al color contrario de su piel	Los blancos discriminan a los negros, a los mestizos, a los blancos
	Yo como propietario empleador suelo emplear blancos	
	A los negros se les discrimina por su olor y para evitar problemas	
	Se les discrimina porque son ladrones	
	Se les discrimina porque son feos	

Tabla 6. Nivel de presencia de las creencias que articulan el núcleo de sentido comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial

Se revelan manifestaciones comportamentales discriminatorias, en cuanto se expresan privilegios en la contratación teniendo en cuenta el grupo racial de pertenencia, favoreciendo a los blancos, lo cual es evidenciable a través de la observación, pues en todos

los negocios cuentapropistas la representación de negros y mestizos es mucho menor con respecto a los blancos, ya que de un total de 31 empleados, solo 8 pertenecen al grupo racial negro, a pesar que en su mayoría (5 de 7 propietario empleadores) consideran que no tienen en cuenta el criterio color de la piel. Por otra parte, hubo manifestaciones de privilegios para los negros y mestizos en cuanto a la contratación, debido a que se expresa un estereotipo con un sentido utilitario con respecto 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. Emergen también manifestaciones de comportamientos discriminatorios presenciados por los propietarios, que tienen su base en creencias enraizadas en la subjetividad social de la población y que estereotipan a los negros como problemáticos, ladrones y con mal olor, los cuales se configuran a su vez como prejuicio, pues implica que en situaciones de la vida cotidiana las personas se alejen de ellos.

A partir de la presente investigación se construyó un modelo teórico (ver tabla 7 página siguiente) de la configuración subjetiva de la racialidad en propietarios de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara, considerándolo como una opción de inteligibilidad, concibiéndose este como la herramienta de acceso a lo empírico (Cabrera, Rodríguez & Rodríguez, 2016). Se basa en la relación entre el marco teórico como fuente de inteligibilidad en el que quedan recogidas ideas, convergen resultados de los diferentes instrumentos y aquellas situaciones que se originaron en el proceso investigativo con las ideas del investigador.

Núcleos de sentido	Indicadores
Percepción de los grupos raciales	Percepción del nosotros como grupo racial
	Percepción del otro como grupo racial
	Percepción de los grupos raciales en el sector cuentapropista
Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial	Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial
	Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial
	Diferencias según la pertenencia a un grupo racial
Comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial	Grupos raciales que más discriminan
	Grupos raciales más discriminados
	Experiencias de discriminación

Tabla 7. Modelo teórico comprensivo de la configuración subjetiva de la racialidad en propietarios de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara.

Conclusiones

1. La configuración subjetiva de la racialidad en dueños de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara se develó a través de sentidos que se organizaron de forma dinámica en estereotipos, prejuicios y comportamientos discriminatorios.

-El grupo racial blanco fue estereotipado a partir de rasgos fenotípicos asociados al tipo de pelo, color y textura de la piel, y a cualidades personales como inteligentes, que no discriminan a otros por su pertenencia racial y que resultan el grupo racial con más representación en negocios exitosos y en el sector cuentapropista de forma general.

-El grupo racial negro fue estereotipado por sus características fenotípicas y fisiológicas distintivas, específicamente el tipo de pelo, color de la piel y olor, con mayores posibilidades en el deporte y en el sector cuentapropista, representados en el rol de empleados, no de propietarios. Se estereotipó al negro como el sujeto que más discrimina y, a su vez, que discrimina a los miembros del endogrupo, circulando la creencia de que son los miembros de este grupo racial los que se sienten excluidos por otros.

-El grupo racial mestizo fue estereotipado de acuerdo a características fenotípicas como el color de la piel, color de ojos y tipo de pelo y en el sector cuentapropista fueron reconocidos en el rol de empleados, no de propietarios. Los estereotipos que ofrecen una valoración de este grupo racial expresan límites difusos en relación a la categoría racial negro, en tanto se le atribuyen características iguales o similares a este.

-Los prejuicios se manifestaron en cuanto al rechazo a establecer una relación íntima para sí mismo y para familiares y en la negativa a emprender un nuevo negocio o compartir el propio con personas negras o mestizas.

-Los comportamientos discriminatorios están relacionados con la contratación, pues en los negocios se apreció una presencia minoritaria de negros y mestizos, existiendo mayor representación de blancos en el sector.

2. Los sentidos en la configuración subjetiva de la racialidad en dueños de negocios cuentapropistas exitosos de Santa Clara se organizaron de forma compleja a través de núcleos e indicadores de sentido como modelo teórico de acceso a lo empírico

- La percepción de los grupos raciales como núcleo de sentido se construyó sobre los indicadores percepción del nosotros como grupo racial, percepción del otro como grupo racial y percepción de los grupos raciales en el sector cuentapropista.

- La diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial como núcleo de sentido se construyó a partir de los indicadores ventajas y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial, comportamiento según la pertenencia a un grupo racial y diferencias por la pertenencia a un grupo racial.

- Los comportamientos discriminatorios emergentes por la pertenencia a un grupo racial como núcleo de sentido se construyeron a partir de los indicadores grupo racial que más discrimina, grupo racial más discriminado y experiencias de discriminación.

Recomendaciones

- Extender la investigación a los empleados y clientes de los negocios cuentapropistas exitosos, de modo que se logre la heterogeneidad ocupacional dentro del propio sector, y así llegar a niveles más profundos de comprensión del fenómeno.
- Extender la investigación a otros grupos socio-ocupacionales de la estructura socioclasista, en función de poder acceder a la configuración subjetiva de la racialidad y ampliar la mirada en esta dirección.
- Proponer programas de intervención psicosocial para producir alternativas de subjetivación en los cuentapropistas respecto al fenómeno de la racialidad.

Referencias bibliográficas

- Allport, G. (1954). *The nature of the prejudice*. Boston: Houghton Mifflin.
- Alvarado, J.A. (1996). Relaciones raciales en Cuba. Notas de investigación. *Temas*, 7, 37-43.
- Bogardus, E.S. (1925). Measuring Social Distances. *Journal of Applied Sociology*, 9,299-308.
- Cabrera, I. I., Rodríguez-González, D. y Rodríguez-Fleites, L. (2016). Estereotipos en las relaciones interculturales. Hacia la construcción de un modelo comprensivo desde una concepción histórico cultural de la subjetividad. Villa Clara: Feijóo.
- Cabrera, I. I., y Alvarez, R. (2017). El enfoque histórico cultural en la comprensión de las actitudes. (Inédito).
- Campos, A. (2012). Racialización, racialismo y racismo. Un discernimiento necesario. Universidad de La Habana, 273,184-198.
- Caño, M.C. (1996). Relaciones raciales, proceso de ajuste y política social. *Temas*, 7.
- Carranza, L., Espina, R., García, A.J., González, E., Núñez-González, N., Pérez-Álvarez, M.M., Rodríguez, P., Tirado, H y Buscarón, O. (2011). *Las relaciones raciales en Cuba. Estudios contemporáneos*. La Habana: Fundación Fernando Ortiz.
- Chaparro, J.A. (2007). “Es que tenía que ser negro”: estereotipos y relaciones sociales.
- Curbelo, L. (2012). Ser cuentapropista hoy: Relación entre identidad y movilidad social. (Tesis de Diploma). Universidad de La Habana.
- De Lahaye (2010). *¿Existen o no las razas humanas? Entrevista a Antonio Julián Martínez Fuentes*. Recuperado de <http://www.cubadebate.cu/noticias/2011/11/17/existen-o-no-las-razas-humanas-ii/#>.
- Del Llano, L. (2012). Percepción Social del poder en cuentapropistas. (Tesis de Diploma). Universidad de La Habana. La Habana.

- Devine. P.G. (1989). Stereotypes and Prejudice: Their Automatic and Controlled Components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.
- Díaz-Pérez, S. y Arias, Y. (2013). El problema de la racialidad en la estructura socioclasista de la sociedad cubana en el contexto actual. *Innovación Tecnológica*, 19, 1-10.
- Doise. W. (1976). L'articulation psychosociologique et les relations entre groupes. Bruxelles: De Boeck.
- Doise, W. (1986). Las relaciones sociales entre grupos. En S. Moscovici. *Psicología Social. Pensamiento, vida social. Psicología social y problemas sociales*. Barcelona: Paidós.
- Duncan, Q. (2015). *Contra el silencio. Los afrodescendientes y el racismo en el Caribe continental hispanico*. Santiago de Cuba: Editorial Oriente.
- Espina, R. (2009). Relaciones raciales y juventud en Cuba. Congreso 2009 de la Asociación de Estudios Latinoamericanos, Río de Janeiro, Brasil, del 11 al 14 de junio del 2009.
- Espinosa, A. y Cueto, R.M. (2014). Estereotipos raciales, racismo y discriminación en América Latina. En E. Zubieta, J.F. Valencia y G. Delfino (Coords.). *Psicología social y política. Procesos teóricos y estudios aplicados* (431-442). Buenos Aires: EUDEBA.
- Figuerola, V. (2009). Economía política en la transición socialista. Experiencia cubana. La Habana: Ciencias Sociales.
- Feraudy, H. (2015). *¿Racismo en Cuba?* La Habana: Ciencias Sociales.
- Ferrer, A. (2002). Cuba insurgente: raza, nación y revolución, 1868-1898, en Caminos *Revista Cubana de Pensamiento Socioteológico*, 24-25.
- Fuentes, M. (1993). *Psicología Social del Grupo. Investigación y Desarrollo de Teorías*. Puebla: Universidad Autónoma de Puebla.
- García, Y. (2014). Las desigualdades socio-estructurales y el cuentapropismo en Santa Clara: una aproximación sociológica. (Tesis de Diploma). Universidad Central de Las Villas. Santa Clara.

- García, Y y Mederos, A. (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.
- Gil, F. (2010). Vivir en un mundo de blancos. Experiencias, reflexiones y representaciones de "raza" y clase de personas negras de sectores medios en Bogotá. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- González-Rey, F.L. (1993). Psicología social, teoría marxista y el aporte de Vigotsky. *Revista Cubana de Psicología*, 10(2-3), 164-169.
- González-Rey, F.L. (1997). *Epistemología cualitativa y subjetividad*. La Habana: Pueblo y Educación.
- González-Rey, F.L. (1999). Subjetividad, sujeto y construcción del conocimiento: el aprendizaje desde otra óptica. *Linhas críticas*, 4(7-8), 17-22.
- González-Rey, F.L. (2000). *Investigación cualitativa en psicología. Rumbos y desafíos*. México, D.F.: International Thomson.
- González-Rey, F.L. (2006). *Investigación cualitativa y subjetividad*. Guatemala: Oficina de Derechos Humanos del Arzobispado de Guatemala.
- González-Rey, F.L. (2007). Posmodernidad y subjetividad: distorsiones y mitos. *Revista de Ciencias Humanas*, 37, 17-25.
- González-Rey, F.L. (2009). Epistemología y Ontología: un debate necesario para la Psicología hoy. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 5(2), 205-224.
- González-Rey, F.L. y Mori, V.D. (2010). Investigaciones en Psicología Social Clínica. Las representaciones sociales como proceso subjetivo: un estudio de caso de hipertensión. *Ciencias Sociales*, 5, 221-240.
- González-Rey, F. y Mitjanz, A. (2015). Una epistemología para el estudio de la subjetividad: Sus implicaciones metodológicas. *Psicoperspectivas*, 15, 5-16.

- González-Rey, Mitjás y Bezerra. (2016). Psicología en la educación: implicaciones de la subjetividad en una perspectiva cultural- histórica. *Revista puertorriqueña de Psicología*, 27(2), 260 – 274.
- González-Rey, F. (2017a). La Epistemología Cualitativa y el estudio de la subjetividad en una perspectiva cultural-histórica. Conversación con| Fernando González Rey. En Entrevista realizada por Patiño Torres, J. F. *Debate*, 120-127.
- González-Rey, F. (2017b). Pensar el método en los procesos de investigación en subjetividad. En entrevista realizada por Díaz-Gómez, A y Arias-Cardona, A.M. *Revista CES Psicología*, 10, 129-145.
- Gómez, A. (2007) Estereotipos. En J.F. Morales, M. Moya, E. Gaviria, y I. Cuadrado (comp.). *Psicología Social* (3ª ed.) (213-241). Madrid: McGraw-Hill.
- Guanche, J. (1996). Etnicidad y racialidad en la Cuba actual. *Temas*, 7.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw- Hill.
- Holt, J. (1995). Skin-deep science. En R. Jacoby y N. Grauberman (Eds.). *The Bell Curve Debate*, pp. 57-60. Nueva York: Random House.
- Huici, C. (1996). La Psicología Social de las relaciones intergrupales y el prejuicio. En F. Morales, y S. Yubero, *Del prejuicio al racismo: perspectivas psicosociales*. Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha
- Ibáñez, J. (1994). *El regreso del sujeto: La investigación social de segundo orden*. Madrid: Siglo XXI.
- Informe de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia. (2001)
- Kitroeff, N. (2010). *La desigualdad en Cuba: el color cuenta*. En Cuba en transición. Recuperado de <http://www.ascecuba.org/c/wp-content/uploads/2014/09/v20-kitroeff.pdf>

- Katz, D. & Braly, K. (1935). Racial prejudice and racial stereotypes. *Journal of Anormal and Social Psychology*, 30, 175-193.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22, 1-55.
- Lepervanche, M. de y Bottomley, G. (Eds.) (1988). *The cultural construction of race*. Sidney: Sidney Association for Studies in Society and Culture.
- Lewontin, R.C., Rose, S. y Kamin, L.J. (1987). *No está en los genes: Racismo, genética e ideología*. Barcelona: Crítica.
- López, C. (2004). El sesgo hereditario. Universidad Nacional Autónoma de México. México D.F.
- 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.
- Martín-Baró, I. (2000). *Acción e Ideología: Psicología Social desde Centroamérica I*. San Salvador: UCA.
- Martínez, L. y Tuts, M. (2003). *Racismo e inmigración*. Recuperado de <http://www.aulaintericultural.org>
- Martínez-Heredia, F. (2002). La cuestión racial en Cuba y este número de Caminos”, en *Caminos. Revista Cubana de Pensamiento Socioteológico*, 24-25.
- Martínez-Fuentes, A. (2002). Siglo XXI: antropología, ‘razas’ y ‘racismo’, en *Catauro. Revista Cubana de Antropología*, 4(6).
- Mederos, A y Zabala, M.C. (2015). Las percepciones de las desigualdades sociales de los actores locales de desarrollo. En Cuba: los correlatos socioculturales del cambio económico. La Habana: Ciencias Sociales y Ruth Casa Editorial.
- Mejía, J. (2002). Perspectiva de la investigación social de segundo orden. *Cinta moebio*, 14,200-225.

- Morales-Domínguez, E. (2009). *Cuba: estadísticas y color de la piel*. Recuperado de <http://estebanmoralesdominguez.blogspot.com/2009/05/cuba-estadisticas-y-color-de-la-piel.html>
- Morales, J.F (1996). El prejuicio racial como actitud negativa. En F. Morales y S. Yubero, (comp.). *Del prejuicio al racismo: perspectivas psicosociales*. Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha
- Morales, F. y Yubero, S. (1996). *Del prejuicio al racismo: perspectivas psicosociales*. Publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha
- Muñoz, R y Pino, A. (2015). Fundamentos teórico-metodológicos en torno a la economía informal y al llamado trabajo por cuenta propia. En Figueras, D y Muñoz, R (comp.) *Sector individual cuentapropista. Enfoques y perspectivas en Villa Clara*. La Habana: Caminos.
- Murphy, G., Murphy, L. & Newcomb, T. (1937). *Experimental social psychology: an interpretation of research upon the socialization of the individual*. New York: Harper & Brothers.
- Myers, D. (1995). *Psicología Social*. Madrid: McGraw-Hill.
- Núñez-Moreno, L. (2016). Las nuevas formas de gestión económica en Cuba y su contribución a las políticas a escala local y la equidad. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 4.
- Núñez-González. (2015). Inequidades raciales ente 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.
- Ortiz, F. (2011). *El engaño de las razas*. (3ªed.). La Habana: Fundación Fernando Ortiz.
- Ossorio, P. (2009). Race, genes and intelligence. *Genewatch*, 22, 11-14.
- 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.
- Pañellas, D. (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.
- Pérez-Acosta, B. J. (2011). La representación social de los negros de un grupo de residentes de la Comunidad de Leguina, municipio Güines. (Tesis de Maestría). Universidad de La Habana. La Habana.
- Pettigrew, T. F. & Meertens, R. W. (1995). Subtle and blatant prejudice in Western Europe. *European Journal of Social Psychology*, 25, 57-75.
- 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, G., Gil, J. y García, E. (2002). *Metodología de la investigación cualitativa*. La Habana: Félix Varela.
- Rodríguez, P. y Carrazana, L.Y. (2004). Un acercamiento a las desigualdades raciales en Cuba. Métodos y resultados de una investigación. La Habana.
- Rodríguez, P., Carranza, L.Y y García, A.J. (2011). Relaciones en la esfera laboral. En las relaciones raciales en Cuba. Estudios contemporáneos. La Habana: Fundación Fernando Ortiz.
- Rodríguez, D. (2015). Estereotipos en las relaciones interculturales: una mirada desde estudiantes cubanos de la Universidad Central Marta Abreu de Las Villas. (Tesis de Diploma). Santa Clara.
- Romay, Z. (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.
- Segato, R. L (2006). Racismo, Discriminación y Acciones Afirmativas: Herramientas Conceptuales. Recuperado de [http:// www.unb.br/ics/dan/Serie404empdf.pdf](http://www.unb.br/ics/dan/Serie404empdf.pdf).
- Sotolongo, P y Delgado, C. (2006). Las ciencias sociales de nuevo tipo. En P. Sotolongo y C. Delgado, *La revolución contemporánea del saber y la complejidad social. Hacia unas ciencias sociales de nuevo tipo*. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/soto/soto.html>
- Tajfel, H., & Wilkes, H. (1963). Classification and Quantitative Judgment. *British Journal of Psychology*, 54, 101-114.
- Tajfel, H. (1969). Cognitive Aspects of Prejudice. *Journal of Social Issues*,15(4).
- Tajfel, H. (1972). La categorización social. En S. Moscovici. *Introducción a la Psicología Social*. París: Larousse.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos humanos y categorías sociales: Estudios de Psicología Social*. Barcelona: Herder
- Turner, J.; Hogg, M.; Oakes, P.; Reicher, S. & Wetherell. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Urrea, F., Ramírez, H.F y Viáfara, C. (2002). Perfiles sociodemográficos de la población afrocolombiana en contextos urbano-regionales del país a comienzos del siglo XXI. En Anuario de Investigaciones. Centro de Investigaciones y Documentación Socioeconómica, 55-103.
- UNESCO (1978). *Declaración Sobre la Raza y los Prejuicios Raciales*. Recuperado de http://portal.unesco.org/es/ev.phpURL_ID=13161&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

- Valdivieso, F. y Peña, L. (2007). Los enfoques metodológicos cualitativos en las ciencias sociales: una alternativa para investigar en educación física. *Revista Laurus*, 13(23), 381-412.
- Valdés J., Arandia, G., Barbón, M.R., Espina, M., Ferriol, A., Gattorno, M., González, E., Martín, J. L., Oliva, B., Sotolongo, P. L., Zabala., M.C. (2001). ¿Entendemos la marginalidad? *Temas*, 27, 69-96.
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica social*. Madrid: Síntesis.
- Van Dijk, T. (2003). *Ideología y Discurso*. Barcelona: Ariel Lingüística.
- Van Dijk, T. (2007). Racismo y discurso en América Latina: una introducción. En *Racismo y discurso en América Latina*, 21-34. Barcelona: Gedisa.
- Vásquez, C.C. (2005). Verás que aquí ellos también son iguales. Las diferentes manifestaciones de la discriminación racial en dos escuelas de Soacha. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.
- Zabala, M.C. (2008). Análisis de la dimensión racial en los procesos de reproducción de la pobreza. El rol de las políticas sociales para favorecer la equidad social en Cuba. En M.C. Zabala (comp.). *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores y Clacso.
- Zabala, M., Pleyán, C., Pérez, V., Íñiguez, L., Espina, M., Padrón, M. et al. (2012). ¿Qué desarrollo?: un simposio. *Temas*, 71, 4-1.

Anexo 1: Completamiento de frases

Instrucciones: Complete o termine estas frases teniendo en consideración sus verdaderos sentimientos, ideas u opiniones, por favor, intente completarlas todas y sea sincero en sus respuestas:

La raza

Las personas blancas

El color de la piel

Las personas negras

Con los blancos soy

Negros y blancos se diferencian

Las personas mestizas

Con los negros soy

Las diferencias raciales

Yo como empleador

Los empleados negros

Los clientes blancos

Me siento discriminado cuando

Tienen más privilegios en mi negocio

Los empleados mestizos

Discrimino

Los empleados blancos

Es más discriminado

Los clientes negros

Los clientes mestizos

Los que más discriminan son

Se sienten excluidos

Datos generales

Edad	___
Sexo	___ Femenino ___ Masculino
Ocupación	___ Propietario empleador ___ Propietario no empleador

Anexo 2: Cuestionario cualitativo

Introducción

El siguiente cuestionario se realiza como parte de un estudio sobre racialidad desarrollado por la Facultad de Psicología de la Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas. No es necesario poner el nombre, solo le pedimos sinceridad en sus respuestas. De antemano le agradecemos por su colaboración, garantizando total confidencialidad. Muchas gracias.

Sobre los grupos raciales diga qué características considera que distinguen a las personas que lo integran:

Blanca _____

Negra _____

Mestiza _____

¿En qué grupo racial se ubica usted? ¿Por qué?

¿Desearía pertenecer a otro grupo racial? ¿Por qué?

¿Qué oportunidades y limitaciones considera que tienen las personas blancas, negras y mestizas en la sociedad cubana?

Grupo racial	Oportunidades	Limitaciones
Blancos		
Negros		
Mestizos		

¿Cómo influye el color de la piel en el trato que ofrece a sus clientes?

¿Cuáles desigualdades viven en Cuba las personas por el color de su piel?

¿Qué grupos raciales considera usted que discriminan a otros por su color de piel?

	Negros	Mestizos	Blancos	Ninguno	¿Por qué?
Los blancos discriminan a					
Los negros discriminan a					
Los mestizos discriminan a					

¿Cuáles experiencias de discriminación o exclusión por el color de la piel usted ha vivido o presenciado?

¿Cómo visualiza usted la sociedad cubana dentro de 10 años con respecto al color de la piel?

Anexo 3: Escala de Likert

Instrucciones: A continuación, se le presentan un conjunto de afirmaciones relacionadas con el tema de la racialidad y su expresión en el sector cuentapropista. Marque con una X su nivel de acuerdo con cada afirmación considerando la escala que se le brinda. No es necesario poner el nombre, solo le pedimos sinceridad en sus respuestas. De antemano le agradecemos por su colaboración, garantizando total confidencialidad. Muchas gracias.

Afirmaciones	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
El color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual.					
Las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos. 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. En el cuentapropismo el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros. Los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos.					
A los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio. Los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos. A las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables.					
Las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados.					
En el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos.					
En mi negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos.					
Es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza. Los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos.					
Los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos.					
Negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes. La diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución.					

Anexo 4: Escala de distancia social

Instrucciones: A continuación, se le presentan diferentes comportamientos que usted puede compartir con otras personas, las que aparecen agrupadas según la categoría color de la piel. Marque con una X en las categorías persona blanca, persona negra y persona mestiza cuando considere que usted realizaría ese comportamiento con respecto a ellos. No existen respuestas correctas ni incorrectas, solo sea sincero. Le agradecemos por su colaboración, la cual será totalmente anónima y se utilizará solo con fines investigativos.

	Persona blanca	Persona negra	Persona mestiza
Aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad			
Podría ser su pareja			
Compartiría con estas personas en situaciones cotidianas			
Aceptaría que fuera su cliente			
Emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene como socio si fuera necesario			
Aceptaría ser usted empleado de ellos			
Evitaría relacionarme con ellos			
Aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja			
Les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio			
Lo seleccionaría como su empleado			

Propietario empleador 1		
Núcleos de sentido	Indicadores	Unidades de registro
Percepción de los grupos raciales	Percepción del nosotros como grupo racial	Blancos: honestos, sinceros, trabajadores Las personas blancas pueden ser honestas o deshonestas
	Percepción del otro como grupo racial	Negros y Mestizos: honestos, sinceros, trabajadores Las personas negras son iguales que las demás personas Las personas mestizas, según sus sentimientos y valores
	Percepción de los grupos raciales en el sector cuentapropista	Los empleados blancos son igual que los demás Los clientes blancos igual que los negros, a veces más malcriados
		Los empleados negros son igual que los blancos Los empleados mestizos son igual que los demás Los clientes negros y mestizos son todos iguales, siempre hay sus Excepciones
Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial	Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial	Las mismas oportunidades y limitaciones para todos
	Desigualdades por la pertenencia a un grupo racial	Pienso que en Cuba no se viven desigualdades por el color de la piel
	Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial	Con los blancos soy igual que con los negros Con los negros soy igual que con los blancos Refiriéndose a comportamientos que realizaría con blancos, negros y mestizos: No aceptaría que una persona negra fuera su pareja No evitaría relacionarse con ninguno de ellos Sí aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad Sí compartiría con estas personas en situaciones cotidianas Sí aceptaría que fuera su cliente Sí emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene

Sí aceptaría ser empleado de ellos
Sí aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja
Sí les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio
Sí lo seleccionaría como su empleado

Diferencias según la pertenencia a un grupo racial

Las diferencias raciales para mí no existen
-Está totalmente en desacuerdo con que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual.
-Está totalmente en desacuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos.
-Está totalmente en desacuerdo con que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes
-Está totalmente en desacuerdo con que en su negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos
-Está totalmente en desacuerdo con que los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos
-Está totalmente en desacuerdo con que la diferenciación por el color de la piel es un problema que siempre ha existido y que no tiene solución
-Está totalmente en desacuerdo con que los empleados blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos
-Está totalmente en desacuerdo con que a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables
-Está totalmente en desacuerdo con que los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos
-Está en desacuerdo con que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos
-Está en desacuerdo con que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza
-Está en desacuerdo con que a los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio
-Está en desacuerdo con que las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados
-Está en desacuerdo con que negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes
-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos
-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que en el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos
-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros

Comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial	Grupos raciales que más discriminan	Los blancos no discriminan Los negros no discriminan Los mestizos no discriminan Los que más discriminan son los que menos capacidad tienen y los que más capacidad tienen también
	Grupos raciales más discriminados	Es más discriminado aquel que no quiere trabajar y no cumple con sus obligaciones
	Experiencia de discriminación	No tengo experiencias de este tipo

Propietario empleador 2		
Núcleos de sentido	Indicadores	Unidades de registro
Percepción de los grupos raciales	Percepción del no-sotros como grupo racial	Blancos: inteligentes, formales, emprendedores, educados
	Percepción del otro como grupo racial	Negros: fuertes, osados, chabacanos, decididos Mestizos: dedicados, soñadores, amables. ¿Desearía pertenecer a otro grupo racial? .Sí, mestizo, creo que es la raza perfecta, se unen en una sola persona lo inteligente del blanco y lo fuerte del negro, además de un hermoso color de piel. Las personas negras deben mejorar su educación formal Las personas mestizas tienen una piel hermosa
	Percepción de los grupos raciales en el sector cuenta-propista	Los empleados blancos para mí son iguales todos Los clientes blancos a veces son más negros que los negros
		Los empleados negros, si son buenos, son buenos. Los clientes negros a veces son buenos clientes Los empleados mestizos, son divinos Los clientes mestizos son normales
Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial	Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial	Los blancos tienen todas las oportunidades y limitaciones ninguna Los negros tienen algunas oportunidades y algunas limitaciones Los mestizos tienen muchas oportunidades y algunas limitaciones
	Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial	Con los blancos soy, tan normal como soy Con los negros soy amigo, nunca una relación sentimental Aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad sin tener en cuenta la pertenencia racial No aceptaría que una persona negra fuera su pareja No compartiría con una persona negra en situaciones cotidianas Aceptaría que fuera su cliente

	<p>No emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene como socio si fuera necesario con una persona negra, ni mestiza</p> <p>Aceptaría ser empleado de ellos</p> <p>No evitaría relacionarse con ellos</p> <p>No aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja con una persona negra</p> <p>Les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio</p> <p>Lo seleccionaría como su empleado</p>
<p>Diferencias por la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Las diferencias raciales traen descontento a la sociedad</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos.</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que en su negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos</p> <p>- Está totalmente en desacuerdo con que la diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y que no tiene solución</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza</p> <p>-Está en desacuerdo con que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual</p> <p>-Está en desacuerdo con que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes</p> <p>-Está en desacuerdo con que negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes</p> <p>-Está en ni de acuerdo ni en desacuerdo con que a los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio</p> <p>-Está de acuerdo con que las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados</p> <p>-Está de acuerdo con que es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos</p> <p>-Está de acuerdo con que en el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos</p> <p>.-Está de acuerdo con que el número de empleados mestizos en el Sector cuentapropista supera al número de empleados negros</p> <p>-Está de acuerdo con que a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables</p> <p>-Está de acuerdo con que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos</p>

		<p>-Está de acuerdo con que los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos</p> <p>-Está totalmente de acuerdo con que los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos</p>
Comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial	Grupos raciales que más discriminan	<p>Los blancos discriminan a los negros</p> <p>Los negros discriminan a los negros</p> <p>Los mestizos discriminan a los negros</p> <p>Los que más discriminan son los mismos negros</p>
	Grupos raciales más discriminados	Es más discriminado por ser malo que por ser negro
	Experiencia de discriminación	Varias. Sobre todo en las relaciones de pareja

Núcleos de sentido	Indicadores	Unidades de registro
<p>Percepción de los grupos raciales</p>	<p>Percepción del nosotros como grupo racial</p>	<p>Blancos: se distinguen por su forma de expresarse, música preferida, elegancia en el vestir. Aunque hay excepciones Las personas blancas tienen sus características</p>
	<p>Percepción del otro como grupo racial</p>	<p>Las personas negras son iguales que los blancos Negros: hay excepciones, pero la mayoría prefiere música salsa, son chabacanos para vestir y hablar y en muchos casos problemáticos. Mestizos: creo que tienen su fama negativa, sobre todos los que llamamos jabao's. Prefieren en muchos casos una pareja blanca Las personas mestizas son simplemente un grupo racial</p>
	<p>Percepción de los grupos raciales en el sector cuenta-propista</p>	<p>Los empleados blancos para mí son iguales todos Los clientes blancos pueden ser buenos y malos</p>
		<p>Los empleados negros, pueden ser mejores que los blancos Los empleados mestizos pueden ser buenos y malos Los clientes negros los hay muchos buenos Los clientes mestizos también pueden ser buenos, malos, regulares</p>
<p>Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Los blancos tienen oportunidades para trabajos de oficina, práctica de tenis. Salud. Se ven limitados en el deporte Los negros tienen oportunidades en el deporte y en los trabajos fuertes. Veo limitaciones para trabajar con público Los mestizos y los negros son razas fuertes que pueden lograr infinitas oportunidades. Tienen múltiples limitaciones según la forma en que se presentan para solicitar oportunidades de algo</p>
	<p>Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Con los blancos soy, igual que con los negros Con los negros soy, igual que con los blancos Yo como empleador no tengo en cuenta el color No aceptaría que una persona negra fuera su pareja No evitaría relacionarme con ninguno de ellos Sí aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad Sí compartiría con estas personas en situaciones cotidianas</p>

	<p>Sí aceptaría que fuera su cliente</p> <p>Sí emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene</p> <p>Sí aceptaría ser empleado de ellos</p> <p>Sí aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja</p> <p>Sí lo seleccionaría como su empleado</p> <p>Sí les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio</p>
<p>Diferencias por la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Las diferencias raciales siempre han existido y existirán</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos</p> <p>-Está en desacuerdo con que negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes</p> <p>-Está en desacuerdo con que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual</p> <p>-Está en desacuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos.</p> <p>-Está en desacuerdo con que a los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio</p> <p>-Está en desacuerdo con que a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables</p> <p>-Está de desacuerdo con que las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados</p> <p>-Está de desacuerdo con que los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados</p> <p>-Está en desacuerdo, con que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos</p> <p>.-Está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza</p>

		<p>-Está ni de acuerdo, ni en desacuerdo con que en su negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos</p> <p>-Está de acuerdo con que es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos</p> <p>-Está de acuerdo con que el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros</p> <p>-Está en desacuerdo con que la diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y que no tiene solución</p> <p>-Está totalmente de acuerdo con que en el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos</p>
Comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial	Grupos raciales que más discriminados	<p>Los blancos discriminan a los negros y mestizos</p> <p>Los negros discriminan a los negros</p> <p>Los mestizos discriminan a los negros y mestizos</p> <p>Los que más discriminan son los negros a los negros</p>
	Grupos raciales más discriminados	Se sienten excluidos a veces los negros por razones que no entiendo
	Experiencia de discriminación	Algunos han sido rechazados en determinados lugares por su color, a veces en una aglomeración de personas se alejan de ellos, a veces por su olor, otras por miedo a problemas
	Reproducción del racismo	Creo que hay muchas personas que enseñan a sus hijos el racismo por lo que puede que aumente

Núcleos de sentido	Indicadores	Unidades de registro
Percepción de los grupos raciales	Percepción del no-sotros como grupo racial	Blancos: desde antes tienen cultura y se mantiene hasta hoy
	Percepción del otro como grupo racial	Negros: se distinguen por sus rasgos fisiológicos, color, olores, rasgos físicos Mestizos: más o menos los mismos que los negros.
	Percepción de los grupos raciales en el sector cuenta-propista	Los empleados negros, igual que un blanco Los empleados mestizos igual todos Los clientes negros igual que los blancos
Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial	Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial	Los blancos tienen un poco más de oportunidades para ocupar algunos trabajos como de oficinas y como limitaciones en trabajos como Relaciones Internacionales definen plazas en dependencia del lugar Los negros tienen oportunidades en la música y el deporte por su preparación física y limitaciones en la universidad y ocupando cargos de importancia Los mestizos y los negros tienen la oportunidad que en el país se trazan políticas para lograr la igualdad
	Desigualdades por la pertenencia a un grupo racial	Aparentemente no hay desigualdades por el Gobierno, pero evidentemente siempre existen en las personas.
	Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial	Con los blancos soy, igual que con los negros Con los negros soy igual que con los blancos El color de la piel no influye en nada, yo trato lo mismo a una persona negra, a una blanca Los clientes blancos normal, yo trato a todos igual Los empleados blancos, el mismo trato que a todos Aceptaría que una persona negra fuera su pareja No evitaría relacionarme con ninguno de ellos Aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad Compartiría con estas personas en situaciones cotidianas Aceptaría que fuera su cliente Emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene Aceptaría ser empleado de ellos Aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja Les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio Lo seleccionaría como su empleado

Diferencias por la pertenencia a un grupo racial

Las diferencias raciales no deberían existir

Está en desacuerdo con que en el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos

-Está en desacuerdo con que los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos

- Está en desacuerdo con que la diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución

-Está en desacuerdo con que en su negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos

Está en desacuerdo con que negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes

-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes

-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que a los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio

-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza

-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables

-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados

-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros

-Está de acuerdo con que los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos

-Está de acuerdo con que los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos

-Está de acuerdo con que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos

		<p>-Está de acuerdo con que es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos</p> <p>-Está de acuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos.</p> <p>-Está de acuerdo con que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual.</p>
Comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial	Grupos raciales que más discriminan	<p>Los blancos discriminan a nadie</p> <p>Los negros discriminan a los negros</p> <p>Los mestizos discriminan a los negros y a los blancos</p> <p>Los que más discriminan son los negros</p>
	Grupos raciales más discriminados	<p>Los mestizos y negros son más marginados</p> <p>Es más discriminado la gente de color</p> <p>Se sienten excluidos los negros</p>
	Experiencia de discriminación	<p>En Relaciones Internacionales, eligieron a otro compañero en lugar de a una amiga, solo por su color de piel.</p> <p>En Santiago de Cuba hay un lugar que se llama blanco y negro, y donde tiene que haber la misma cantidad de empleados blancos y negros trabajando, y todo tiene que ser parejo</p>

Núcleos de sentido	Indicadores	Unidades de registro
Percepción de los grupos raciale	Percepción del nosotros como grupo racial	Blancos: pelo sedoso, la textura y el color de la piel Las personas blancas son diferentes
	Percepción del otro como grupo racial	Las personas negras son diferentes, igual que las blancas Negros: el pelo es diferente, crece poco, la piel también Mestizos: color de la piel, color de ojos
	Percepción de los grupos raciales en el sector cuenta-propista	Los empleados blancos son igual que los de cualquier otra raza Los clientes blancos son igual que los de cualquier otra raza
		Los empleados negros son igual que un empleado de otra raza Los empleados mestizos igual que cualquier otra raza
Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial	Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial	Los blancos tienen las mismas oportunidades y limitaciones
	Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial	El color de la piel no influye en nada, yo trato lo mismo a una persona negra, a una blanca Los clientes negros se tratan como los de cualquier otra raza Los clientes mestizos se tratan como los de cualquier otra raza Aceptaría que una persona negra fuera su pareja No evitaría relacionarme con ninguno de ellos Aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad Compartiría con estas personas en situaciones cotidianas Aceptaría que fuera su cliente Emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene Aceptaría ser empleado de ellos Aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja Les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio Lo seleccionaría como su empleado

<p>Diferencias por la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Las diferencias raciales todavía existen</p> <ul style="list-style-type: none"> -Está en desacuerdo con que negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes -Está en desacuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos. -Está en desacuerdo con que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes -Está en desacuerdo con que en mi negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos -Está en desacuerdo con que los empleados blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos -Está en desacuerdo con que a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables -Está en desacuerdo con que los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos -Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos -Está en desacuerdo con que es necesario exigir más a los Empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza -Está en ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos -Está en ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la diferenciación es por color de la piel es un problema que siempre ha existido y que no tiene solución -Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que a los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio. -Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados
---	---

		<p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que en el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos</p> <p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros</p> <p>-Está de acuerdo con que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual.</p> <p>-Está de acuerdo con que es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos</p>
Comportamiento discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial	Grupos raciales que más discriminan	<p>Los blancos discriminan a los negros y a los mestizos</p> <p>Los negros discriminan a los blancos y a los mestizos</p> <p>Los mestizos discriminan a los negros y a los blancos</p> <p>Las personas discriminan al color contrario de su piel</p>
	Experiencia de discriminación	<p>Cuando fuimos a Santiago, me decían con desprecio ¡oye blanca!, o no sé, yo lo sentía así.</p> <p>También, los policías, cuando pararon el carro en que íbamos, había incluso un extranjero, pero era indio y el chofer era negro, y le pidieron el carnet a mi esposo, que era el blanco.</p>

Núcleos de sentido	Indicadores	Unidades de registro
<p>Percepción de los grupos raciales</p>	<p>Percepción del nosotros como grupo racial</p>	<p>Blancos: pelo lacio, color de la piel, el cutis es distinto Las personas blancas son blancas</p>
	<p>Percepción del otro como grupo racial</p>	<p>Negros: el cutis es más graso, la nariz ñata, el pelo enmarañado Las personas negras son personas igual Mestizos: pelo jabao, ojos claros</p>
	<p>Percepción de los grupos raciales en el sector cuenta-propista</p>	<p>Los empleados blancos son buenos también Los clientes blancos son buenos clientes</p>
		<p>Los empleados negros son igual que un empleado de otra raza Los empleados mestizos son buenos empleados Los clientes blancos son buenos clientes</p>
<p>Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Igual de oportunidades y limitaciones para todos</p>
	<p>Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>El color de la piel no influye en nada, yo trato lo mismo a una persona negra, a una blanca Yo como empleador lo mismo tengo trabajadores blancos que negros, no me fijo en ese detalle Los clientes negros se tratan como los de cualquier otra raza Los clientes mestizos se tratan como los de cualquier otra raza Aceptaría que una persona negra fuera su pareja No evitaría relacionarme con ninguno de ellos Aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad Compartiría con estas personas en situaciones cotidianas Aceptaría que fuera su cliente Emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene Aceptaría ser empleado de ellos Aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja Les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio Lo seleccionaría como su empleado</p>

Diferencias por la pertenencia a un grupo racial

Las diferencias raciales son feas

- Está en desacuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos.
- Está en desacuerdo con que negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes
- Está en desacuerdo con que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes
- Está en desacuerdo con que en su negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos
- Está en desacuerdo con que los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos
- Está en desacuerdo con que a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables
- Está en desacuerdo con que los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos
- Está en desacuerdo con que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos hábitos de limpieza
- Está en desacuerdo con que los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos
- Está en desacuerdo con que la diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y que no tiene solución
- Está en desacuerdo con que a los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio
- Está en desacuerdo con que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual.

encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos

-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos

-Está de acuerdo con que en el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos

Propietario empleador 7

Núcleos de sentido	Indicadores	Unidades de registro
Percepción de los grupos raciales	Percepción del nosotros como grupo racial	Blancos: un poco más inteligentes, más pulcros, trabajadores Estoy contento con mi color de piel Las personas blancas, seguir su enfoque
	Percepción del otro como grupo racial	Negros: baja prominencia intelectual, egocéntricos, bajo ritmo de trabajo, suelen trabajar en trabajos de poca dedicación Las personas negras les deseo prosperidad y que no roben más Mestizos: algo similar a los negros Las personas mestizas, una liga
	Percepción de los grupos raciales en el sector cuentapropista	Los empleados blancos, un poquito mejor que los negros Los clientes blancos dan más propinas Los empleados negros, suelen ser chapuceros Los empleados mestizos, igual que los negros Los clientes negros, igual que los blancos, a veces Los clientes mestizos, igual que los negros
Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial	Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial	Los blancos tienen oportunidades en trabajos de excelencia y limitaciones en algunos trabajos de alto esfuerzo físico Los negros tienen oportunidades en trabajos de mucha explotación física y limitaciones donde lleve nivel intelectual Los mestizos similar a los negros
	Desigualdades según la pertenencia a un grupo racial	Hay muchas desigualdades porque no se han superado intelectualmente
	Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial	No influye el color de piel porque son clientes Con los blancos soy sociable Con los negros soy desconfiado Yo como empleador suelo contratar blancos Aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad sin tener en cuenta la pertenencia racial No aceptaría que una persona negra fuera su pareja

	<p>Compartiría con estas personas en situaciones cotidianas</p> <p>Aceptaría que fuera su cliente</p> <p>No emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene como socio si fuera necesario con una persona negra, ni mestiza</p> <p>Aceptaría ser empleado de ellos</p> <p>No evitaría relacionarse con ellos</p> <p>Aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja</p> <p>Les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio</p> <p>Lo seleccionaría como su empleado</p>
<p>Diferencias por la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Las diferencias raciales prevalecen</p> <p>El color de la piel debe evolucionar</p> <p>Negros y blancos se diferencian en la inteligencia</p> <p>-Está en desacuerdo con que negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes</p> <p>-Está en desacuerdo con que en el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos</p> <p>-Está en desacuerdo con que a los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio</p> <p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos</p> <p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros</p> <p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que en su negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos</p> <p>-Está de acuerdo con que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza</p> <p>-Está de acuerdo con que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes</p> <p>-Está de acuerdo con que las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados</p>

		<ul style="list-style-type: none"> -Está de acuerdo con que a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables -Está totalmente de acuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos. -Está totalmente de acuerdo con que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual -Está totalmente de acuerdo con que es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos - -Está totalmente de acuerdo con que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos -Está totalmente de acuerdo con que los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos - Está totalmente de acuerdo con que la diferenciación por color de la piel un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución -Está totalmente de acuerdo con que los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos
Comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial	Grupos raciales que más discriminan	Los blancos discriminan a los negros Los negros discriminan a los negros Los mestizos a ninguno
	Grupos raciales más discriminados	Es más discriminado por ser negro Se sienten excluidos los negros
	Experiencia de discriminación	Cuando te dicen ¡cuidado con la bicicleta que te la va a llevar un negro!

Núcleos de sentido	Indicadores	Unidades de registro
<p>Percepción de los grupos raciales</p>	<p>Percepción del nosotros como grupo racial</p>	<p>Blancos: las mismas características de una persona negra Las personas blancas igual que las negras</p>
	<p>Percepción del otro como grupo racial</p>	<p>Negros: distintas características faciales, pelo, piel Las personas negras son personas igual Mestizos: piel más clara que los negros, pelo malo igual Las personas mestizas se diferencian en la piel</p>
	<p>Percepción de los grupos raciales en el sector cuentapropista</p>	<p>Los empleados blancos igual que los negros Los clientes blancos igual que los negros</p>
		<p>Los empleados negros son igual que un empleado de otra raza Los empleados mestizos igual que los blancos Los clientes negros igual que los blancos</p>
<p>Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Igual de oportunidades y limitaciones para todos</p>
	<p>Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Yo como empleador no me importa que sea blanco o negro, sino que sea buen trabajador Con los blancos soy igual que con los negros Con los negros soy igual que con los blancos El color de la piel no influye en nada, no es necesario y no soy Refiriéndose a comportamientos que realizaría con blancos, negros y mestizos: Aceptaría que una persona negra fuera su pareja No evitaría relacionarme con ninguno de ellos Aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad Compartiría con estas personas en situaciones cotidianas Aceptaría que fuera su cliente Emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene Aceptaría ser empleado de ellos Aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja Les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio Lo seleccionaría como su empleado</p>
	<p>Diferencias por la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Negros y blancos se diferencian en la piel Las diferencias raciales para mí no existen -Está totalmente en desacuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos.</p>

- Está totalmente en desacuerdo con que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes
- Está totalmente en desacuerdo con que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza
- Está totalmente en desacuerdo con que la diferenciación por color de la piel es un problema que siempre ha existido y que no tiene solución
- Está totalmente en desacuerdo con que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual.
- Está en desacuerdo con que negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes
- Está en desacuerdo con que en su negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos
- Está en desacuerdo con que los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos
- Está en desacuerdo con que a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables
- Está en desacuerdo con que los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos
- Está en desacuerdo con que los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos
- Está en desacuerdo con que a los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio

		<p>-Está en desacuerdo con que las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados</p> <p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros</p> <p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos</p> <p>-Está de acuerdo con que es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos</p> <p>-Está totalmente de acuerdo con que en el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos</p>
Comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial	Grupos raciales que más discriminan	Los negros discriminan a los negros, los blancos discriminan a los negros y los mestizos a los negros, de siempre, por el pasado Los que más discriminan son los mismos negros
	Grupos raciales más discriminados	Es más discriminado el negro

Núcleos de sentido	Indicadores	Unidades de registro
<p>Percepción de los grupos raciales</p>	<p>Percepción del nosotros como grupo racial</p>	<p>Blancos: médicos, ingenieros. Las personas blancas algunas son engreídas</p>
	<p>Percepción del otro como grupo racial</p>	<p>Negros y Mestizos: pueden ser médicos e ingenieros, pero menos. Las personas negras son deportistas y músicos y bailarinas Las personas mestizas son deportistas y músicos y bailarinas Las personas mestizas son igual que todos, tienen los mismos derechos</p>
	<p>Percepción de los grupos raciales en el sector cuenta-propista</p>	<p>Los empleados blancos todos son iguales Los clientes blancos son iguales que los negros Los empleados negros son luchadores Los empleados mestizos son iguales a todos Los clientes negros y mestizos, todos son iguales</p>
<p>Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Todas las que se proponga el ser humano, no importa el color No hay ninguna limitación</p>
	<p>Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Con los blancos soy igual que con los negros No influye en nada el color de la piel, para mí todos los clientes sean blancos, mestizos o negros son tratados de la misma manera, lo mejor posible Refiriéndose a comportamientos que realizaría con blancos, negros y mestizos: No aceptaría que una persona negra fuera su pareja No evitaría relacionarme con ninguno de ellos Sí aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad Sí compartiría con estas personas en situaciones cotidianas Sí aceptaría que fuera su cliente Sí emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene Sí aceptaría ser empleado de ellos Sí aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja Sí les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio Sí lo seleccionaría como su empleado</p>

Diferencias por la pertenencia a un grupo racial

Negros y blancos no debe de haber ninguna diferencia

Está totalmente en desacuerdo con que negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes

-Está totalmente en desacuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos.

-Está totalmente en desacuerdo con que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes

-Está en desacuerdo con que en su negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos

-Está en desacuerdo con que los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos

-Está en desacuerdo con que los empleados blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos

-Está en desacuerdo con que a las personas negras y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables

-Está en desacuerdo con que los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos

-Está en desacuerdo con que el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros

-Está en desacuerdo con que es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos

-Está en desacuerdo con que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza

-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos

-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que a los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio

		<p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados</p> <p>-Está de acuerdo con que el color de la piel continúa marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual.</p> <p>-Está de acuerdo con que en el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos</p> <p>- Está de acuerdo con que la diferenciación por el color de la piel es un problema que siempre ha existido y que no tiene solución</p>
Comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial	Grupos raciales que más discriminan	<p>Los blancos no discriminan</p> <p>Los negros discriminan a negros, mestizos y blancos</p> <p>Los mestizos discriminan a negros, mestizos y blancos</p>
	Grupos raciales más discriminados	<p>Las personas negras, muchas son discriminadas</p>

Propietario empleador 10

Núcleos de sentido	Indicadores	Unidades de registro
Percepción de los grupos raciales	Percepción del nosotros como grupo racial	Blancos: son personas finas, guaracheras, divertidas, con buen gusto para todo
	Percepción del otro como grupo racial	Negros: son personas muchas veces fiesteros, que llevan la música y el folklor en las venas Mestizos: son personas que tienen costumbres parecidas a los negros pero a veces se esfuerzan mucho en parecerse a las blancas
	Percepción de los grupos raciales en el sector cuenta-propista	Los empleados blancos, son iguales que los demás Los clientes blancos son igual que los demás Los empleados negros, son más emprendedores y trabajadores Los empleados mestizos, son iguales que los demás
Diferenciación emergente por la pertenencia a un grupo racial	Oportunidades y limitaciones según la pertenencia a un grupo racial	Los blancos tienen oportunidades en la Universidad, viven en buenas condiciones, con dinero por lo general, y limitaciones las del país Los negros tienen oportunidades en el deporte, en el sector de la cultura, por sus tradiciones y limitaciones en el Ballet Nacional de Cuba Los mestizos tienen oportunidades como los blancos y limitaciones no sé, supongo que como los negros
	Comportamientos según la pertenencia a un grupo racial	El color de la piel no tiene por qué influir en el trato, lo que importa es el servicio que se le ofrece para que regresen Con los blancos soy igual que con todos Con los negros soy como mismo con los blancos y mestizos Yo como empleador acepto a todos sin importar la raza Aceptaría que sus familiares tuvieran relaciones de amistad sin tener en cuenta la pertenencia racial No aceptaría que una persona negra fuera su pareja

	<p>Compartiría con estas personas en situaciones cotidianas</p> <p>Aceptaría que fuera su cliente</p> <p>Emprendería un nuevo negocio o compartiría el que tiene como socio si fuera necesario con una persona negra, ni mestiza</p> <p>Aceptaría ser empleado de ellos</p> <p>No evitaría relacionarse con ellos</p> <p>Aceptaría que personas de su familia tuvieran relaciones de pareja</p> <p>Les atendería de manera esmerada como clientes de su negocio</p> <p>Lo seleccionaría como su empleado</p>
<p>Diferencias por pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Las diferencias raciales es un problema en todos los países</p> <p>El color de la piel no tiene nada que ver con las virtudes de las personas</p> <p>Negros y blancos se diferencian en nada</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que negros y mestizos tienen un bajo rendimiento en el trabajo porque no son competentes</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que a las personas negras y y mestizas no se les suele contratar porque no se les considera confiables</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que los empleados negros y mestizos tienen niveles de formación más bajos que los empleados blancos</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que los empleadores blancos están más capacitados intelectualmente para emprender negocios exitosos</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que las personas negras tienen un estatus de vida inferior a los blancos.</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que en su negocio, al igual que en todos, los clientes prefieren ser atendidos por empleados blancos</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que es necesario exigir más a los empleados de piel oscura que a los empleados blancos en cuanto a los hábitos de limpieza</p> <p>-Está totalmente en desacuerdo con que las personas de piel oscura no suelen ser empleadores, sino empleados</p> <p>-Está en desacuerdo con que es más común encontrar empleados blancos en el sector cuentapropista, que negros y mestizos</p> <p>-Está en desacuerdo con que los negocios más exitosos tienen mayor número de empleados blancos</p>

		<p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que en el sector cuentapropista es común encontrar empleados negros y mestizos</p> <p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que a los cuentapropistas les molesta contratar a una persona de piel oscura como empleado de su negocio</p> <p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que los clientes ofrecen mayores propinas a los empleados blancos que a empleados negros y mestizos</p> <p>-Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que el número de empleados mestizos supera al número de empleados negros</p> <p>Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que en los negocios cuentapropistas las diferencias por color de la piel están presentes</p> <p>- Está ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la diferenciación por color de la piel un problema que siempre ha existido y no creo que tenga solución</p> <p>-Está de acuerdo con que el color de la piel continúa marcando marcando la diferencia entre los seres humanos en la sociedad cubana actual</p>
<p>Comportamientos discriminatorios por la pertenencia a un grupo racial</p>	<p>Grupos raciales que más discriminan</p>	<p>Los blancos discriminan a los negros, a los mestizos, a los blancos</p> <p>Los negros discriminan a los negros, a los mestizos a los blancos</p> <p>Los mestizos discriminan a los negros, a los mestizos a los blancos</p> <p>Las personas blancas son mayoritariamente discriminantes</p> <p>Los que más discriminan son las personas blancas</p>
	<p>Grupos raciales que menos discriminan</p>	<p>Se sienten excluidos las personas de color</p> <p>Las personas negras no deben ser discriminadas</p>
	<p>Experiencia de discriminación</p>	<p>Es mulato, y aparte, feo</p>