Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Ciencias Sociales
Escuela Profesional de Sociología

Acceso al empleo decente en Lima Metropolitana: experiencias, dificultades y estrategias de profesionales afroperuanos

TESIS

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Sociología

AUTOR

Sandro Anthua BILBAO MAYORGA

ASESOR

Dra. Carmen Aurora Marcela VILDOSO CHIRINOS

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Bilbao, S. (2026). *Acceso al empleo decente en Lima Metropolitana: experiencias, dificultades y estrategias de profesionales afroperuanos*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Sociales, Escuela Profesional de Sociología]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Sandro Anthua Bilbao Mayorga
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73076952
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-8606-7537
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Carmen Aurora Marcela Vildoso Chirinos
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07247484
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8923-5751
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Sinesio López Jiménes
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07730302
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Jorge Luis Duarez Mendoza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42197531
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Elisabeth Juana Acha Kutscher
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06522477
Datos de investigación	

Línea de investigación	ODS 8: TRABAJO DECENTE
Grupo de investigación	NO APLICA
Agencia de financiamiento	NO APLICA
Ubicación geográfica de la investigación	PAÌS: PERÚ DEPARTAMENTO: LIMA PROVINCIA: LIMA DISTRITO: CERCADO DE LIMA LATITUD: -12.04318 LONGITUD: -77.02824
Año o rango de años en que se realizó la investigación	JULIO 2023 – ENERO 2024
URL de disciplinas OCDE	SOCIOLOGÍA https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.04.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
VICEDECANATO ACADÉMICO

ACTA PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA

En Lima a los treinta días del mes de junio del dos mil veintiseis, a las 9:30 a.m. del día, bajo la presidencia del Dr. Sinecio LÓPEZ JIMÉNEZ y con la asistencia de los miembros del Jurado, se dio inicio a la sustentación presencial de la Tesis presentado por el Bachiller **Sandro Anthua BILBAO MAYORGA**, para optar el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN SOCIOLOGÍA titulada:

"ACCESO AL EMPLEO DECENTE EN LIMA METROPOLITANA: EXPERIENCIAS, DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS DE PROFESIONALES AFROPERUANOS"

A continuación se formularon las preguntas y observaciones por parte de los miembros del Jurado. Luego de absueltas, el Jurado procedió a calificar la exposición de la Tesis obteniendo la nota:

20 (veinte) Sobresaliente con mención de publicación

El Jurado, de conformidad al Reglamento General de Grados y Títulos de la Facultad, acordó otorgar al Bachiller **Sandro Anthua BILBAO MAYORGA**, el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO en Sociología y para dar constancia se extendió la presente Acta y firmaron:

Dr. Sinecio López Jiménez
Presidente

Dra. Elisabeth Juana Acha Kutscher
Miembro

Dr. Jorge Luis Duarez Mendoza
Miembro

Dra. Carmen Aurora Marcela Vildoso Chirinos
Asesora

UNMSM
Firmado digitalmente por MELENDEZ DE LA CRUZ Juan Felipe FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.07.2026 13:27:39 -05:00

Dr. Juan Felipe Meléndez De La Cruz
Vicedecano Académico

Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú, Decana de América

Anexo 1

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Carmen Aurora Marcela Vildoso Chirinos, en mi condición de asesora acreditada con el Dictamen de la EP Nº 008-EPSOC-FCCSS-2025 de la tesis, cuyo título es: **"ACCESO AL EMPLEO DECENTE EN LIMA METROPOLITANA: EXPERIENCIAS, DIFICULTADES Y ESTRATEGIAS DE PROFESIONALES AFROPERUANOS"** presentado por el bachiller **Sandro Anthua Bilbao Mayorga** para optar el título profesional de Licenciado en Sociología.

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el **5%** de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del título profesional de Licenciado en Sociología.

Lima, 26 de junio del 2026.

Firma de la Asesora :

Nombres y Apellidos de la asesora : Carmen Aurora Marcela Vildoso Chirinos

DNI 07247484

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de emisión siempre que no hay observaciones con el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

Agradecimientos

Agradezco a mi mamá Lilia y papá Oswaldo por todo el apoyo y amor incondicional.

A mi hermano Renato, a mis tíos, tías, primos, amigxs y compañerxs por su cariño y soporte.

A la Dra. Carmen Vildoso Chirinos, por su guía, acompañamiento y sus valiosos consejos.

A la Decana de América, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por acogerme.

Finalmente, agradecido con aquellos profesionales afroperuanos que formaron parte de esta tesis y con los tantos otros que, a pesar de las grandes barreras que existen para ingresar y culminar su educación superior, siguen demostrando que los afroperuanos estamos, resistimos, permanecemos y continuamos.

Resumen

A pesar de que los profesionales afroperuanos han logrado culminar una educación superior universitaria, persisten profundas desigualdades étnico-raciales en su acceso al empleo decente en Lima Metropolitana: solo el 6% de la población afroperuana trabaja en condiciones decentes frente al 14,4% de blancos y mestizos (MTPE, 2021), y reciben hasta un 38% menos de respuestas de los empleadores al postular (Galarza, Zelada y Yamada, 2015). Ante este panorama, la presente investigación tiene como objetivo comprender las experiencias de los profesionales afroperuanos en su inserción a espacios de empleo decente en Lima Metropolitana, identificando las dificultades que enfrentan, las oportunidades que encuentran y las estrategias que emplean. Para ello, se adoptó un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico hermenéutico, realizando entrevistas semiestructuradas a diez profesionales afroperuanos en Lima. Los hallazgos muestran que las trayectorias laborales son heterogéneas y están condicionadas por variables como la profesión, la universidad de origen y el género; sin embargo, el racismo y la discriminación racial emergen como denominador común, manifestándose tanto en el acceso al empleo como dentro de los espacios laborales. Asimismo, los entrevistados construyen una noción de trabajo decente que prioriza el bienestar subjetivo —respeto, dignidad y remuneración justa— por encima de los parámetros formales del Índice de Trabajo Decente, y desarrollan diversas estrategias de gestión del estigma que van desde el encubrimiento hasta la reivindicación de su identidad étnico-racial.

Palabras clave: *empleo decente, profesionales afroperuanos, racismo estructural, discriminación racial, inserción laboral, estigma, interseccionalidad.*

Abstract

Despite having completed university-level education, Afro-Peruvian professionals continue to face deep ethno-racial inequalities in accessing decent employment in Lima Metropolitana: only 6% of the Afro-Peruvian population holds decent jobs, compared to 14.4% of white and mestizo workers (MTPE, 2021), and Afro-Peruvian applicants receive up to 38% fewer responses from employers (Galarza, Zelada, and Yamada, 2015). Against this backdrop, this study aims to understand the experiences of Afro-Peruvian professionals in their insertion into decent employment spaces in Lima Metropolitana, identifying the difficulties they face, the opportunities they find, and the strategies they employ. A qualitative with a hermeneutic phenomenological approach was adopted, conducting semi-structured interviews with ten Afro-Peruvian professionals in Lima Metropolitana. The findings show that labor trajectories are heterogeneous and shaped by variables such as profession, university of origin, and gender; however, racism and racial discrimination emerge as a common thread, manifesting both in access to employment and within workplace settings. Furthermore, participants construct a notion of decent work that prioritizes subjective well-being —respect, dignity, and fair remuneration— over the formal parameters of the Decent Work Index, and develop various stigma management strategies ranging from concealment to the assertion of their ethno-racial identity.

Keywords: *decent work, Afro-Peruvian professionals, structural racism, racial discrimination, labor market insertion, stigma, intersectionality.*

Índice

Agradecimientos 2

Resumen 3

Abstract 4

Índice 5

Índice de Tablas 7

Introducción 8

Formulación del Problema de Investigación 10

Preguntas de Investigación 15

Pregunta principal 15

Preguntas Específicas 16

Objetivos 16

Objetivo principal: 16

Objetivos específicos: 16

Justificación 16

Viabilidad 18

Marco Teórico 19

Estado de la Cuestión 19

Afrodescendientes y el Trabajo. 19

Mercados Laborales y Discriminación Racial. 22

Afrodescendientes y el Trabajo en el Perú. 25

Mercado Laboral Limeño y Discriminación Racial. 26

Perspectivas Teóricas 30

Enfoques de Investigación 30

Miradas Sociológicas del Trabajo 30

De la Noción del Trabajo al Trabajo Decente 36

Diferencias en el Trato 40

El Racismo 44

Definición Conceptual Operativa 47

Diseño Metodológico 52

¿Por qué un Diseño Fenomenológico? 52

Muestreo y Criterios de Selección de los Participantes 53

Análisis de Resultados 55

Detalles de la Muestra 55

Discusión De Resultados 57

¿Cuáles son las Experiencias de los Profesionales Afroperuanos en su Inserción a Espacios de Empleo Decente en Lima Metropolitana? 57

¿Qué Dificultades Encuentran los Profesionales Afroperuanos en su Inserción a Espacios de Empleo Decente en Lima Metropolitana? 69

¿Qué Oportunidades Encuentran los Profesionales Afroperuanos en su Inserción a Espacios de Empleo Decente en Lima Metropolitana? 77

¿Cuáles son las Estrategias que Emplean los Profesionales Afroperuanos para Insertarse en Espacios de Empleo Decente en Lima Metropolitana? 82

Conclusiones y Recomendaciones. 92

Conclusiones 92

Recomendaciones 94

Referencias 95

Anexos 98

Índice de Tablas

Tabla 1 Construcción del indicador del trabajo decente: Variables de la base de datos de la ENAHO…….38
Tabla 2 Construcción del Índice de Trabajo Decente (ITD): Variables dicotomizadas…..39
Tabla 3 Niveles del Índice de trabajo decente ……40
Tabla 4 Datos demográficos de la muestra……..56

Introducción

El pueblo afroperuano es producto de la diáspora africana involuntaria propiciada por la trata de personas en épocas de la conquista y posterior colonización. Se traficaron millones de personas cual mercancía, poseyéndolos y utilizándolos como servidumbre. Es así como a través de resistencia y resiliencia lograron conservar algunos vestigios culturales aportando a la creación de una identidad nacional y al desarrollo de la misma. Sin embargo, muchas de las ideas y pensamientos coloniales no se superaron con la creación de una república, resultando en la segregación e invisibilización de los descendientes de aquellos esclavizados.

Entonces, las desigualdades entre los afroperuanos y los demás grupos étnicos no racializados[1], si bien han disminuido, se pueden seguir percibiendo. Resultando que haya una relación asimétrica en el acceso a la salud, educación o empleo que impacta significativamente en sus oportunidades para acortar las brechas. (GRADE, 2016; Ministerio de Cultura, 2022).

En ese sentido, se entiende que ellos enfrentan diversas dificultades a lo largo de su vida. No obstante, abarcar todas aquellas problemáticas no es intención de la presente investigación, sino más bien centrarse en el mundo laboral, más específicamente el limeño, dado que el trabajo es uno de los medios más importantes para alcanzar el desarrollo. Asimismo, no se trata de ahondar en todo el mundo laboral debido a lo inconmensurable del mismo, sino de enfocarse en aquellos que lograron acabar una educación superior universitaria y se convirtieron en profesionales.

Las personas afroperuanas que tienen una profesión son un grupo escaso y con poca representación en el mundo laboral. Lograron superar las estadísticas, terminaron su educación

[1] Hay algunas discusiones entorno al concepto de persona racializada, pero para propósitos de esta tesis hace referencia a los individuos que por su condición étnica reciben un trato desfavorable o discriminatorio.

superior y entran al mercado laboral limeño buscando posiciones en las que generalmente no son requeridos. Por lo tanto, es interesante preguntarse ¿Cuáles son sus experiencias en su inserción a espacios de empleo decente? ¿Cuáles son sus oportunidades y dificultades que se encuentran en el mercado laboral limeño? Y ¿Qué estrategias utilizan para insertarse en este mercado? Responder estas preguntas nos permitirá entender mejor la situación laboral de este grupo.

Formulación del Problema de Investigación

El trabajo es uno de los medios más importantes para cerrar las brechas de desigualdad y supone, en gran medida, la manera de superar la pobreza, lograr la inclusión social, acceder a ciertos niveles de bienestar, entre otros (CEPAL[2]/UNFPA[3], 2020). En ese sentido, el trabajo es sumamente importante en la vida de las personas, especialmente las que se ven atravesadas por diferentes intersecciones (étnicas, de género, de clase, etc.) dado que a través de él pueden alcanzar el desarrollo. Sin embargo, esto no es garantizado por cualquier trabajo, sino por uno decente que cumpla con estándares que propicien dicho desarrollo (CEPAL/UNFPA, 2020).

El trabajo decente es crucial, dado que los mercados laborales -especialmente los latinoamericanos que están repletos de trabajos que no cumplen criterios básicos- suelen servir como evidencia y reproductores de desigualdades (CEPAL, 2017). Dentro del mundo laboral, estas desigualdades se ven reflejadas desde las dificultades para acceder a un empleo, hasta la calidad de los mismos, pasando por las condiciones de trabajo, remuneraciones, etc. (CEPAL/UNFPA, 2020).

América Latina está marcada estructuralmente por una desigualdad étnico-racial originada en el periodo colonial debido a la fuerte segregación y jerarquización basada en el concepto de "raza" (Holz, Huepe y Rangel, 2022). Ello implicó que todo lo diferente de lo "blanco" (indígenas, afrodescendientes, etc.) fuera puesto en una posición inferior, sometido a barreras y brechas que, hasta el día de hoy, siguen teniendo implicaciones en las realidades de las y los latinoamericanos (Holz, Huepe, y Rangel, 2022).

[2] CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
[3] UNFPA: Fondo de Población de las Naciones Unidas.

Todo lo que no era “blanco” era considerado inferior y los afrodescendientes estuvieron dentro de los grupos étnicos más desfavorecidos por la situación colonial. Ellos fueron traídos a América hace más de quinientos años, desde diferentes pueblos africanos, en condición de esclavizados. Se les arrebató su idioma, costumbres y cultura obligándolos a asumir una ajena, en la cual no eran mucho más que propiedad del amo conquistador. Dicho comercio de esclavos duró aproximadamente cuatro siglos donde, en cifras optimistas que no toman en cuenta las muertes en la travesía hacia América, se traficaron cuarenta millones de personas (Martínez, 2005). Otras cifras más cruentas, y teniendo en cuenta que un tercio de ellos murieron en el camino, ascienden a 90 millones de personas traficadas (Luciano, 2012).

Las sociedades latinoamericanas asumieron el rol del “negro” como esclavizado o servidumbre. Apelaron al racismo o la “superioridad de la raza” para justificar sus posiciones y perpetuaciones contra los esclavizados, y posteriormente contra sus descendientes libres (Luciano, 2012). Así, se evidencia la naturaleza estructural del racismo, que deja de ser interpersonal y pasa a ser el soporte y reproductor de desigualdades (Luciano, 2012; Holz, Huepe y Rangel, 2022). El racismo estructural permea en las vidas de los afrodescendientes de la región desembocando en desigualdades evidenciadas en grandes brechas de salud, educativas y, en especial para este trabajo de investigación, laborales.

En Latinoamérica es más difícil para una persona afrodescendiente encontrar empleo y esto se refleja en la tasa de desocupación. Por ejemplo, según Holz, Huepe y Rangel (2022) en países como Brasil o Ecuador, la tasa de desocupación de los hombres afrodescendientes es de 11,3% y 8,4% respectivamente. Estas son cifras alarmantes y más si se las compara con las de sus contrapartes hombres no afrodescendientes -tomando en cuenta solo población que no está racializada- que son Brasil el 7,9% y Ecuador el 3,2%. Sin embargo, las mujeres afrodescendientes

son las que se ven más afectadas por este acceso asimétrico a puestos de trabajo, en Brasil tienen una tasa de desocupación del 16,9% frente al 11,1% de sus contrapartes no afrodescendientes. Lo mismo en Ecuador, donde las mujeres afrodescendientes tienen un 11,2 % frente al 4,4% del resto de la población no racializada. Si bien se toman las cifras de dos países, esto se puede ver reflejado en la gran mayoría de los estados latinoamericanos; demostrando que hay una clara diferencia en las posibilidades, para las personas afrodescendientes, de encontrar empleo en la región afectando principalmente a las mujeres.

Ahora, no solo se encuentran problemas para entrar en el mercado laboral, sino que una vez dentro, se siguen percibiendo grandes diferencias que impactan negativamente en las vidas de las personas afrodescendientes. Holz, Huepe y Rangel (2022) mencionan que en la región hay una sobrerrepresentación de este grupo étnico en trabajos no calificados y que paulatinamente va descendiendo su representación en tanto la "dificultad" o profesionalidad del trabajo aumenta. Es decir, hay una relación inversa entre la calidad o cantidad de calificaciones requeridas y el porcentaje de personas afrodescendientes accediendo a esos trabajos. Por ejemplo, mientras que los hombres y mujeres afrodescendientes de América Latina tienen un 26,4% y 32,4% de participación en trabajos no calificados, en trabajos profesionales de nivel medio solo se encuentran participando un 5,6% de hombres y 5,1% de mujeres afrodescendientes, encontrándose subrepresentados (Holz, Huepe y Rangel, 2022).

El Perú sigue un patrón similar al resto de América Latina, pero con sus particularidades. Según Luciano (2012) al Perú llegaron principalmente negros ladinos, los cuales tenían una larga tradición de contacto con los conquistadores europeos, así como con su cultura. Esto propició una rápida asimilación de las costumbres occidentales, así como de las estructuras económicas y sociales. Sin embargo, está veloz adaptación, que fue totalmente asimétrica y desigual (Luciano,

2012), no significó ningún trato preferencial o mejores condiciones para los esclavizados. La tenencia de esclavos no paró hasta su abolición por Ramon Castilla en 1854. Sin embargo, esta supuesta abolición de la esclavitud en el Perú se puede considerar más como una compra masiva de esclavos a los amos -a los cuales se indemnizó- donde no se tomó en cuenta las diferentes repercusiones negativas que esto traería (Rodríguez, 2010). Asimismo, Rodríguez (2008) menciona que a pesar de que este fue un paso importante hacia la reivindicación, esto no vino con un verdadero cambio en la sociedad peruana y seguía habiendo grandes brechas en cuanto a lo económico, social, cultural y político.

La república también asumió el rol del negro como esclavo, de la noche a la mañana no podría cambiar u olvidar concepciones históricamente construidas. Entonces, fueron lanzados a su suerte en un país que los veía como inferiores, salvajes, peligrosos e incluso repudiaban sus expresiones culturales (Rodríguez, 2008). Se vieron obligados a vivir en una sociedad que los discriminaba, excluía y posteriormente invisibilizara sus aportes y situación. Hoy en día, a más de 170 años de la abolición de la esclavitud, se sigue percibiendo ese trato diferenciado que permea en el acceso a la salud, educación y al empleo. En ese sentido, se puede evidenciar las desigualdades que sufren los afroperuanos en varios ámbitos, pero esta investigación se centrará en el trabajo, que repercute recíprocamente en los otros.

A diferencia del resto de América Latina, según Holz, Huepe y Rangel (2022) el Perú no es uno de los países donde los afrodescendientes tienen menor acceso al empleo en comparación de sus contrapartes no racializadas. Sin embargo, esto no necesariamente significa algo bueno. Si bien, la tasa de participación laboral de la población afroperuana es mayor que la de la población blanca y mestiza 74,1% y 69,3% respectivamente (MTPE, 2021), esto. Por ejemplo, según el MTPE (2021) la tasa de subempleo de las personas afroperuanas es de 51,9%, teniendo diez puntos

porcentuales más que sus contrapartes blancos y mestizos con 41,8%. Esto quiere decir que por más que haya, porcentualmente, más trabajadores afrodescendientes participando en el mercado laboral peruano, hay un gran desequilibrio en las condiciones en las que se participa. Asimismo, el MTPE (2021) nos dice que los afroperuanos son más propensos a tener trabajos vulnerables con un 53,4% frente al 43% de los blancos y mestizos; y a que por más que estén trabajando, esto no alcance para salir de la pobreza monetaria (27% y 18% respectivamente).

Siguiendo la misma línea, se entiende que no basta con tener trabajo para lograr el desarrollo, este generalmente tiene que ser uno con estándares mínimos para ser considerado decente. Sin embargo, el porcentaje de trabajadores que se auto perciben como afroperuanos y que realizan sus labores en espacios de empleo decente, bajo los parámetros del Ministerio de Trabajo, son muy bajos, alrededor del 6% (MTPE, 2021). Esto, considerando la gran cantidad de trabajo informal que hay en el Perú, no pareciera muy destacable; pero si los blancos y mestizos llegan al 14,4% (MTPE, 2021) de participación en trabajos decentes ya se advierte un problema.

Las personas que se auto perciben como afroperuanas se concentran principalmente en el departamento de Lima y más específicamente en Lima Metropolitana (INEI, 2018), es ahí donde se encuentra el gran grueso de trabajadores (MTPE, 2021). Por lo tanto, el mercado laboral limeño es uno de los focos más grandes en donde se reproducen las desigualdades étnico-raciales para con la población afroperuana; desembocando así en las grandes brechas en cuanto empleo anteriormente mencionadas. Asimismo, Kogan (2014a) concluye que, en el mercado laboral limeño, al momento de reclutar trabajadores, evidencia prácticas de discriminación racial lo que dificulta su participación en este.

En ese sentido, ni siquiera el hecho de utilizar la educación como uno de los métodos más efectivos para lograr la movilidad social sirve para sobreponerse a la discriminación, es más, lo

hace incluso más complicado (Galarza, Zelada y Yamada, 2015). Según MTPE (2021) no solo se diferencian los porcentajes de trabajadores con educación superior, el cual el de los blancos y mestizos prácticamente duplica al de afroperuanos; sino que también hay diferencias en los porcentajes de aquellos que están inadecuadamente ocupados (blancos y mestizos 56,7% y afroperuanos 60,2%). Esto último puede explicarse porque, a pesar de que las personas afrodescendientes superen cualquier estadística y logren culminar una educación superior universitaria, al postular a un empleo en el mercado laboral limeño tienden a recibir un 38% menos de respuestas que peruanos de origen blanco (Galarza, Zelada y Yamada, 2015). Siendo así también, una de las explicaciones a la sobrerrepresentación de los afroperuanos en empleos de baja calidad y su poca presencia en empleos calificados (Holz, Huepe y Rangel, 2022).

Entonces, el ser afroperuano en Lima significa, muy posiblemente, enfrentarse a situaciones de desigualdad al tratar y ser parte del mercado laboral. Esto, al contrario de lo que la lógica pueda decir, se agrava en cuanto más educado este el trabajador y más cualificaciones pida el puesto (Galarza, Zelada y Yamada, 2015). Por lo tanto, se percibe que la discriminación étnico-racial en el mundo laboral limeño relega al trabajador profesional afroperuano a| trabajos poco cualificados y evita que accedan a espacios más especializados. Es por ello, que la presente tesis trata de indagar esta problemática desde el punto de vista de las personas afectadas y se pregunta ¿Cuáles son las experiencias de los profesionales afroperuanos en su inserción a espacios de empleo decente en Lima Metropolitana en el año 2023?

Preguntas de Investigación

Pregunta principal

¿Cuáles son las experiencias de los profesionales afroperuanos en su inserción a espacios de empleo decente en Lima Metropolitana?

Preguntas Específicas

a) ¿Qué dificultades encuentran los profesionales afroperuanos en su inserción a espacios de empleo decente en Lima Metropolitana?
b) ¿Qué oportunidades encuentran los profesionales afroperuanos en su inserción a espacios de empleo decente en Lima Metropolitana?
c) ¿Cuáles son las estrategias que emplean los profesionales afroperuanos para insertarse en espacios de empleo decente en Lima Metropolitana?

Objetivos

Objetivo principal:

Comprender las experiencias de los profesionales afroperuanos en su inserción laboral a espacios de empleo decente en Lima Metropolitana.

Objetivos específicos:

d) Conocer las dificultades que encuentran los profesionales afroperuanos en su inserción a espacios de empleo decente en Lima Metropolitana.
e) Conocer las oportunidades que encuentran los profesionales afroperuanos en su inserción a espacios de empleo decente en Lima Metropolitana.
f) Identificar las estrategias que emplean los profesionales afroperuanos para insertarse a espacios de empleo decente en Lima Metropolitana.
g) Aportar a expandir el tema afrodescendiente dentro del ámbito académico.

Justificación

La marcada desigualdad en el acceso a educación, salud y sobre todo en el empleo que enfrenta la población afroperuana, evidenciada en el planteamiento del problema, explica la

relevancia de esta investigación. Esta disparidad no es solo un reflejo de la histórica invisibilización de esta comunidad, sino también de una persistente negligencia. Tanto el Estado, al no reconocer sus necesidades específicas como grupo vulnerable, como la comunidad científica, al relegarla a estudios históricos sobre la esclavitud, perpetúan su situación. Esta investigación busca abordar ese vacío, dando visibilidad a las realidades contemporáneas de la población afroperuana y promoviendo un análisis que trascienda el pasado colonial.

La sociología no se escapa a esta problemática. Desde sus inicios, estuvo marcada por teorías y perspectivas eurocéntricas que, por lo general, marginaron las diferencias étnico-raciales como parte importante en la estructuración de las sociedades. Es más, según Pineda (2016) autores como August Comte o Emile Durkheim, quienes, si abordaron el tema, lo hicieron desde una visión biologicista perpetuando las concepciones racistas de la época y contribuyendo a la vulneración de los sujetos racializados. En ese sentido la autora considera que la sociología no solo participó en la reproducción del racismo y la discriminación racial en sus albores, sino que también relegó sistemáticamente las investigaciones y propuestas teóricas que exploraban la dimensión racial.

Es por ello que, siguiendo la visión de Du Bois que tenía la intención de utilizar el pensamiento sociológico y sus metodologías de investigación para estudiar las condiciones de vida de la población afronorteamericana (Pineda, 2016, p. 112), este estudio se propone examinar una problemática crucial para la comunidad afroperuana: el acceso al empleo, desde una perspectiva sociológica. A pesar de que las cuestiones étnico-raciales han sido históricamente marginadas en la sociología, resulta imperativo abordar un problema que afecta a miles de personas y que es fundamental para comprender cómo se perpetúan algunas relaciones de poder en las sociedades contemporáneas.

Por lo tanto, esta investigación reviste una doble importancia: no solo por abarcar las experiencias de los profesionales afroperuanos en su inserción a espacios de empleo decente; sino también como parte de una respuesta a la exclusión de las personas afroperuanas de lo académico-científico en general y de la sociología en particular.

Viabilidad

Al comenzar la construcción de esta tesis, se exploraron diversas metodologías para abordar las preguntas y objetivos planteados. Se evaluaron minuciosamente las ventajas y desventajas de cada enfoque. Tras un análisis exhaustivo, se descartaron aquellas metodologías que excedían las posibilidades y las intenciones de la investigación, permitiendo así una selección más precisa y viable.

En ese sentido, la viabilidad de esta investigación reside, en primer lugar, en su riguroso diseño metodológico cualitativo, que emplea una muestra por conveniencia cuidadosamente seleccionada. Este enfoque garantiza la inclusión de participantes que cumplen los criterios de inclusión desarrollados más adelante, enriqueciendo la profundidad y relevancia de los datos recopilados. En segundo lugar, el invaluable apoyo del Centro de Desarrollo Étnico (CEDET) ha sido fundamental. Con 25 años de trayectoria en la promoción y defensa de los derechos de la población afroperuana, el CEDET ha facilitado el acceso a una red de profesionales afroperuanos, permitiendo la identificación y participación de entrevistados claves para esta tesis.

Marco Teórico

Estado de la Cuestión

Afrodescendientes y el Trabajo.

En primera instancia se buscó la situación general de los afrodescendientes en relación al empleo. Para ello, la búsqueda se centró en investigaciones que tomaran en cuenta a algunos países de la región y que abordaran las problemáticas de este grupo poblacional en el mundo del trabajo.

La investigación de CEPAL (2017) a propósito del decenio de los afrodescendientes (2015 – 2024) declarado por Naciones Unidas, tenía la intención de recopilar información de la situación de los afrodescendientes en América Latina y el Caribe. Asimismo, de construir un documento que pueda servir de instrumento para los Estados en materia de lucha contra el racismo, creación y difusión de acciones afirmativas, acortamiento de brechas, entre otros. Para ello, utilizaron principalmente censos nacionales y encuestas de hogares. Sin embargo, esto supone un gran problema, debido a que no todos los países cuentan con la variable étnica dentro de sus instrumentos; por lo tanto, es imposible obtener información desagregada por condición étnico racial y comprender la verdadera situación de las personas afrodescendientes en esos países. Teniendo esto en cuenta, este trabajo supone un gran aporte para comprender las diferencias estructurales que sufre esta población en los distintos ámbitos de sus vidas tales como educación, salud o trabajo.

Esta investigación aborda muchos parámetros de las vidas de las personas afrodescendientes, pero para los propósitos de esta tesis se tomará principalmente el apartado que expresa las desigualdades que sufre esta población en los mercados laborales. Concluyen, entre otras cosas, que la participación de las personas afrodescendientes en el mercado laboral es

desventajosa. Esto se debe a diferentes factores entre los que están la mayor tasa de desempleo en comparación de otros grupos étnicos (afectando principalmente a las mujeres), la diferencia en la percepción de ingresos (otra vez afectando más a las mujeres), así como en los logros educativos.

Seguidamente la CEPAL junto con UNFPA (2020) realizan una investigación con la intención de proporcionar información sobre las desigualdades que vive la población afrodescendiente en América Latina y el Caribe. Este estudio se centra principalmente en el concepto de las desigualdades étnico-raciales[4] como eje estructurante de las sociedades latinoamericanas y caribeñas, dando información pertinente sobre la situación de los afrodescendientes en materias como protección social, trabajo, salud, entre otros.

Dedica un capítulo especial al trabajo aludiendo que las desigualdades que existen en los mercados laborales "se caracterizan por diversos ejes estructurantes que se entrecruzan, se potencian y se encadenan a lo largo de las trayectorias laborales de las personas: las desigualdades socioeconómicas, de género, étnico-raciales, territoriales y de edad" (CEPAL/UNFPA, 2020, p. 178). Para ello, utilizaron censos nacionales, encuestas de hogares y encuestas del uso del tiempo.

Llegan a algunas conclusiones tales como: las desigualdades de género que ponen en una posición de desventaja a las mujeres se entrecruzan y potencian con las condiciones étnico-raciales, que las brechas educativas afectan particularmente a la población afrodescendiente y que las desigualdades étnico-raciales afectan directamente al acceso y permanencia en el mercado laboral.

[4] En CEPA/UNFPA (2020) se entiende por desigualdades étnico-raciales como aquellos mecanismos contemporáneos que se reproducen así mismos para mantener a las personas racializadas en una situación de exclusión y subordinación a través de las generaciones.

En la misma línea, Holz, Huepe y Rangel (2022), a raíz de la pandemia del COVID 19, realizan una investigación con el objetivo de encontrar los efectos, en las personas afrodescendientes de la región, de lo que llaman la cuarta revolución industrial. Abordan el tema de las desigualdades estructurales que existen en el mercado laboral latinoamericano, el impacto tecnológico en los trabajos incrementado por las medidas adoptadas en la pandemia y finalmente esbozan algunos lineamientos de política para acortar brechas en los mercados laborales. Para vislumbrar las desigualdades, utilizan principalmente encuestas nacionales de hogares llegando a diferentes conclusiones tales como: las personas afrodescendientes están sobrerrepresentadas en trabajos que no requieren mayor cualificación; las condiciones laborales de las mujeres afrodescendientes son más precarias que la de los hombres, a pesar de sus mayores niveles de escolaridad; el acceso a los mercados laborales está fuertemente marcado por las desigualdades.

En este apartado se recogieron investigaciones que abordan la situación de los afrodescendientes en general y, en particular, en el mundo del trabajo. Los estudios revisados coinciden en que las personas afrodescendientes en América Latina y el Caribe viven en una situación desventajosa debido al racismo y la discriminación racial, que afecta a sus posibilidades de participar de manera igualitaria en los mercados laborales. Asimismo, esta situación es especialmente preocupante para las mujeres afrodescendientes, encontrándose en una posición de mayor vulnerabilidad que sus contrapartes masculinas, aun cuando muchas veces cuentan con un mayor nivel de escolaridad. Estos aportes servirán no solo para contextualizar la asimetría que viven las personas afrodescendientes en el Perú y la región, sino también para aplicar una mirada interseccional que dé cuenta de la situación particular de las mujeres en el mercado laboral.

Mercados Laborales y Discriminación Racial.

Siguiendo con la línea de investigación, la revisión de literatura se centró en buscar diferentes trabajos sobre discriminación racial en los mercados laborales de la región.

Abramo (2008) pretende entender las trayectorias y los desafíos que había para la promoción de la igualdad de género y raza en Brasil. Para ello, presenta una discusión sobre la importancia de interrelacionar género y raza para entender la matriz de desigualdad social en el mercado laboral brasileño. Después, analizó la evolución de estas desigualdades en un periodo de 15 años. Finalmente, presentó los principales avances y los desafíos para poder abordarlos desde las políticas públicas. Abramo menciona que las desigualdades de género y raza no solo se suman, sino que también se potencian entre sí, lo que afecta especialmente a las mujeres negras de Brasil. También que, en tanto el desempleo, la seguridad social, las remuneraciones y otras categorías necesarias para medir el trabajo decente, había diferencias marcadas entre las personas blancas y las personas negras, dejando a estas últimas bastante por debajo y afectando especialmente a las mujeres. Finalmente concluye que ha habido avances institucionales que han logrado acortar estas brechas, no solo en el mundo del trabajo, sino también en sectores como la salud, la educación, etc. Sin embargo, la magnitud que tienen las desigualdades de género y raza es tan grande que es necesario seguir reforzando y transformando los programas y las políticas públicas.

El trabajo de Andrés (2017) realiza una aproximación a la relación entre discriminación laboral y el racismo analizando la situación de la población afroecuatoriana de Quito. Señala que al momento de hacer esta investigación había una gran falta de información estadística que relacione lo laboral con lo étnico, lo que supone una gran dificultad al momento de visibilizar las problemáticas. Por ello, revisó tanto literatura cuantitativa como cualitativa, se hicieron entrevistas y un grupo focal. Concluye que la formación del Estado ecuatoriano estuvo marcada por dinámicas

racistas que hoy se siguen percibiendo y por lo tanto influyendo en la vida de hombres y mujeres afroecuatorianos. Esto permea en el mundo del trabajo, por lo cual la población afroecuatoriana se ve afectada en el acceso al empleo y en las posibilidades de acenso dentro de este. También, esto implica que sean relegados a trabajos poco prestigiosos, sin seguridad, informales y mal remunerados. Sin embargo, destaca algunos cambios positivos de los últimos años alcanzados por los movimientos de reivindicación étnica, como lo son el lograr el reconocimiento de estos actos discriminatorios. De igual manera, recalca que, si bien es un avance, esto no es suficiente.

Castrillón (2020) realizó una investigación sobre discriminación laboral hacia mujeres afrocolombianas en Medellín. A diferencia de los trabajos anteriormente mencionados, esta es una visión desde el derecho que tiene una metodología cualitativa hermenéutica con un análisis normativo y jurisprudencial. Castrillón (2020) menciona que las desigualdades por el origen étnico que afecta a las mujeres afrocolombianas suponen un "desequilibrio económico, social y normativo, vulnerando principalmente el derecho constitucional a la igualdad, desde el momento de la contratación en un trabajo formal, hasta incluso tener una brecha salarial muy amplia" (p. 23). Asimismo, considera que hay una desprotección normativa/judicial por parte de las autoridades al no pronunciarse en más de un caso específico de discriminación y no sentar un precedente.

Bermudez y Caicedo (2022) también se preguntan por las condiciones laborales de los afrocolombianos, más específicamente sobre las trayectorias laborales y experiencias de profesionales afrocolombianos que accedieron a la educación superior mediante cupos en la Universidad del Valle en Cali, Colombia. Para entender sus experiencias les preguntaron a 22 profesionales afrocolombianos egresados de la Universidad del Valle entre 2008 y 2018. Concluyen que las acciones afirmativas lograron un cambio significativo en las vidas de las

personas entrevistadas. El acceso a una educación superior logró que sus trayectorias y experiencias en el mercado laboral cambie favorablemente respecto a las personas no profesionales.

Frattini y Lammic (2023) se preguntan sobre la discriminación, opresión y explotación laboral de las mujeres afrodescendientes en Argentina. Buscan evaluar su impacto sobre la vida de estas mujeres, señalar las brechas salariales, la sobrerrepresentación en trabajos domésticos, entre otros. Es una investigación descriptiva de tipo documental. Reflexionan que las mujeres afrodescendientes en Argentina sufren una doble discriminación por ser mujeres y su origen étnico. Esto afecta directamente en sus capacidades de obtener empleo y de ocupar cargos directivos. Finalmente, mencionan que es sumamente necesario la elaboración y aplicación de acciones afirmativas que permitan acortar las brechas.

En esta sección se revisaron investigaciones que abordaran la situación del trabajo afrodescendiente en relación al racismo y la discriminación racial en países de la región. Los autores coinciden en que estas cuestiones han permeado el mercado laboral de los distintos países y han reproducido dinámicas de exclusión que ponen en una situación de desventaja a las personas afrodescendientes. Esta población, especialmente las mujeres, enfrenta más problemas que las personas no racializadas para acceder al trabajo decente, a remuneraciones adecuadas, a oportunidades de crecimiento o a la seguridad. Asimismo, concuerdan en que algunos países han realizado acciones afirmativas para mejorar esta situación; sin embargo, también convergen en que esto aún no es suficiente y es necesario fortalecer estas políticas para lograr eliminar las profundas brechas existentes.

Estos estudios permitirán entender cómo el racismo y la discriminación racial han afectado a las personas afrodescendientes en los mercados laborales de la región. Asimismo, son

importantes porque proponen perspectivas en donde las acciones afirmativas con enfoque étnico-racial, si bien aún insuficientes, han logrado cambios en la situación de algunas personas afrodescendientes.

Afrodescendientes y el Trabajo en el Perú.

Seguidamente se pasó a buscar estudios sobre la situación de los afroperuanos y más concretamente sobre el empleo. En relación a ello se llegó a dos estudios particulares, el Estudio Especializado para Población Afroperuana (2015) -desde ahora EEPA- y el Informe Anual de Empleo de la Población Indígena y Afroperuana en el Perú (2021). Estos trabajos de investigación denotan un interés por parte del Estado y otras grandes organizaciones, de visibilizar la problemática afrodescendiente. Son un conjunto de datos sumamente relevantes sobre la población afroperuana que son sumamente útiles para evidenciar la situación en la que se encuentran los afroperuanos en general y en particular en los temas de empleo.

Con el EEPPA (2015), se pretendía hacer una revisión de la situación general de la población afrodescendiente en el Perú. De los resultados del estudio se destacaron principalmente los puntos de pobreza, educación, empleo, violencia y discriminación. Cabe recalcar que esta investigación se realizó debido a la falta de información alrededor de esta población, pues en el Censo del 2007 no se utilizó la variable étnica. Se obtuvieron diferentes resultados, pero a esta tesis le interesa principalmente los temas de empleo. En relación a ello, se destaca, por ejemplo, que en cuanto a la población económicamente activa (PEA), los afroperuanos se encuentran en una gran desventaja en comparación a los niveles nacionales, 58,6% y 72,9% respectivamente. Se demostró también que hubo una ligera mejoría en cuanto a la categoría ocupacional de esta población respecto a la ENAHO 2004, el porcentaje de trabajadores no calificados era de 38,5% y al 2004 es de 32%.

Por otro lado, está el Informe Anual de Empleo de la Población Indígena y Afroperuana en el Perú (2021) que es un trabajo centrado en la situación del empleo. Más específicamente, aquí se indica la estructura y tendencias de la fuerza laboral de la población indígena y afroperuana en el Perú al 2021. Se realizó con la intención de saber las situaciones particulares que atraviesan estos grupos étnicos y así, desarrollar diversas políticas públicas para mejorar su situación. Al realizar el estudio, se llegaron a diversas conclusiones, por ejemplo, hubo una mejora considerable en las condiciones laborales de los indígenas y afroperuanos entre 2012 y 2019. También, hay una brecha del 28% en los ingresos percibidos por los indígenas y afroperuanos, respecto a los blancos y mestizos. Asimismo, para el 2021, el empleo informal afectó a casi 9 de cada 10 trabajadores indígenas y afroperuanos (85,0% y 85,7% respectivamente) (Ministerio de trabajo y promoción de empleo MTPE, 2021).

Esta sección permite contextualizar, a través de datos cuantitativos, la situación laboral de los afroperuanos. Las investigaciones utilizadas reafirman cómo el racismo y la discriminación racial se expresan en las oportunidades de la población afrodescendiente para participar en igualdad de condiciones en el mercado laboral. Asimismo, estos estudios sirven de sustento para la presente investigación al respaldar, con evidencia estadística, las afirmaciones sobre las asimetrías basadas en variables étnico-raciales.

Mercado Laboral Limeño y Discriminación Racial.

Por último, se procedió a buscar investigaciones sobre el mercado laboral limeño alrededor de la problemática planteada.

Kogan, Fuchs y Lay (2013) realizaron una investigación a las pequeñas, medianas y grandes empresas del mercado laboral limeño con la intención de indagar sobre la discriminación

de todo tipo: origen étnico, orientación sexual, sexo o género, socioeconómica, entre otros. Se preguntaron cosas como: ¿Acaso varían las formas de discriminación según el tamaño de la empresa? Y ¿Qué formas de discriminación identificaban los miembros de la empresa? (Kogan, Fuchs y Lay, 2013, p. 21). Para responder a ello, se dividió el trabajo en 3 unidades de análisis: grandes, medianas y pequeñas empresas. En cada una se realizaron diversas entrevistas a miembros de las empresas seleccionadas.

Las autoras evidencian poca discriminación al momento de contratar en las grandes empresas, pero mucha al momento de ascender. Al contrario que en las pequeñas y medianas que es todo lo contrario. Asimismo, otra reflexión importante es acerca de que los aspectos raciales y socioeconómicos son bastante importantes dentro de las grandes empresas (el ir a los mismos clubs, por ejemplo). Por último, se observó que los trabajadores de estas empresas son ligeramente consientes de los actos discriminatorios, pero dependiendo las circunstancias no las tomaban en cuenta.

Después, Kogan (2014a; 2014b) a diferencia de la anterior investigación, se centra en la discriminación racial, más específicamente hacia los afroperuanos. Kogan (2014a) entr evistó a reclutadores de medianas y grandes empresas y a head-hunters independientes sobre sus procesos de contratación con relación a profesionales afroperuanos. Entonces, en esta primera investigación Kogan se hace las siguientes preguntas: "¿Tienen los afroperuanos las mismas posibilidades de ascender? ¿Cuáles son los prejuicios, positivos y negativos, que elaboran los empleadores frente a la figura del empleado afroperuano?" (Kogan, 2014a, p. 20). Para responder a ello, se analizó lo que decían los reclutadores y head-hunters en entrevistas semiestructuradas realizadas en torno a cuatro CV con características muy similares en cuanto a estudios y calificaciones personales, pero que se diferenciaban en las fotos que los coronaban. La diferencia se encontraba en las

características raciales, había uno blanco, un asiático, un mestizo y un afroperuano. Con esto se buscaba que los entrevistados evaluaran los CV exclusivamente por la fotografía. Kogan (2014a) llega a la conclusión de que los afroperuanos siguen sufriendo exclusión estructural, que los procesos de reclutamiento en el mercado laboral limeño están marcados por prácticas racistas y señala que se están generando ciertos cambios.

En Kogan (2014b) se pretendió buscar profesionales afroperuanos y preguntarles sobre sus experiencias del cómo llegaron a ser profesionales y que retos enfrentaron para encontrar empleo. Para ello, se entrevistaron 28 profesionales afroperuanos entre los 20 y 70 años, utilizando la técnica de la bola de nieve. La muestra final no pretende ser representativa de toda la población, si no que entender, por saturación, las experiencias de los entrevistados. Concluye que los afroperuanos están sumidos en un "círculo vicioso de la pobreza y discriminación racial que les impide desarrollarse más fácilmente en carreras que requieren habilidades intelectuales" (Kogan, 2014b, p. 96) y que la discriminación vivida a lo largo de su vida y al insertarse en el mercado laboral los ha obligado a reducir sus expectativas laborales.

Estas investigaciones dan un gran aporte para entender el mercado laboral limeño y sus dinámicas racistas, tanto desde el punto de vista del empleado como del empleador. Asimismo, estos trabajos se complementan perfectamente con Galarza, Zelada y Yamada (2015) en donde se hacen la siguiente pregunta: "¿Existe evidencia objetiva y sistemática de una marcada discriminación en el acceso al mercado laboral en contra de los peruanos afrodescendientes, más allá de casos individuales denunciados y propalados, pero difícilmente probados, en los medios de comunicación local?" (Galarza, Yamada, Zelada, 2015, p.7).

Para hallar las evidencias se realizó un experimento a diversas empresas en el mercado laboral limeño. Seleccionaron 958 vacantes de empleo, para las cuales enviaron 3.828 CV ficticios:

808 para trabajos profesionales, 1.500 para trabajos técnicos, y 1.520 para trabajos no calificados. Se enviaron grupos de 4 CV, dos de personas blancas (hombre y mujer) y 2 afroperuanas (hombre y mujer). Todos estaban completamente calificados para el tipo de trabajo solicitado y también poseían similar capital humano. La única gran diferencia palpable es el origen étnico de los postulantes y el tener un rosto más o menos agraciado.

El análisis de los resultados se centró en la tasa de respuestas, obteniendo resultados diversos en cuanto a la belleza, género y origen étnico. Lo que compete principalmente a esta tesis es el último de estos, sin demeritar la incidencia de los otros factores en las dificultades de encontrar un empleo. Los autores hallaron que, en cuanto a empleos profesionales y técnicos, los afroperuanos recibían significativamente menos llamadas por parte de los empleadores. Por ejemplo, concluyen que para que un afroperuano consiga una respuesta para un empleo profesional, tendría que enviar 16 CV a comparación de los 10 que tendría que enviar una persona blanca (Galarza, Zelada y Yamada, 2015).

Siguiendo la línea de la sección anterior, se seleccionaron investigaciones que relaciona el racismo y la discriminación racial con el mercado laboral limeño. Estos autores coinciden en que existen dinámicas de exclusión hacia la población afroperuana al intentar insertarse en el sistema laboral. No solo enfrentan barreras en el acceso, sino que, una vez dentro, las oportunidades para ascender, percibir remuneraciones competitivas y desarrollarse en espacios de igualdad son escasas. Asimismo, estos estudios permiten comprender cómo las lógicas racistas se instauran y reproducen en los entornos laborales, condicionando las trayectorias de los profesionales afroperuanos.

Las investigaciones mencionadas son de suma importancia para el desarrollo de esta tesis, dado que vinculan directamente la situación laboral con dinámicas históricas de racismo y

discriminación que se manifiestan en la práctica cotidiana de las empresas. Esta evidencia constituye el marco contextual necesario para analizar los desafíos que enfrentan los profesionales afroperuanos entrevistados en este estudio, tanto al buscar un empleo decente como al intentar mantenerse en el.

Perspectivas Teóricas

Enfoques de Investigación

La presente investigación se realizará bajo los enfoques étnico-racial e interseccional. El primero hace referencia a que los orígenes étnicos-raciales de las personas configuran formas de subordinación y exclusión; por lo tanto, es pertinente visibilizarlas, reconocerlas, comprenderlas y transformarlas para poder acortar las brechas (Ministerio de Cultura del Perú, 2022). El segundo pone énfasis en el reconocimiento de la diferencia, entendiendo que una persona -o grupo- puede estar afectada por varios tipos de vulnerabilidades a la vez (Ministerio de Cultura del Perú, 2022). Por ejemplo, el ser mujer en contextos como el mercado laboral limeño, puede resultar una desventaja para conseguir empleo; sin embargo, si además de ser mujer es afroperuana, puede configurar otras desventajas que la mujer no afroperuana no percibe. Teniendo esto en cuenta se tendrá presente estos dos enfoques durante la revisión de literatura, la redacción, la recolección de información y análisis de resultados con la intención de desarrollar una investigación pertinente que refleje las particularidades mencionadas.

Miradas Sociológicas del Trabajo

El trabajo ha sido muy importante en el desarrollo de las ciencias sociales a lo largo de la historia, es así que incluso “ha llevado a no pocos a considerarlo algo antropológicamente propio de la naturaleza humana” (Kohler y Martín, 2021, p. 4). Lógicamente, la sociología no escapa a

ello y tiene sus propias miradas de lo que es el trabajo y cómo influye y moldea las sociedades. Esto se debe a que el trabajo es un elemento de cohesión, de integración y una manera de alcanzar el desarrollo acortando brechas (Kohler y Martín, 2021; CEPAL, 2017).

Por ejemplo, Marx aborda el trabajo en su obra "El Capital", donde la teoría del "valor-trabajo" sirve como base de su modelo teórico para entender los sistemas de producción capitalistas (Mejía, 2018). La relevancia del trabajo en Marx se encuentra en la relación entre el valor de uso (capacidad de los bienes de satisfacer necesidades) y el valor de cambio (valor de la mercancía en intercambio). El trabajo "es la cantidad de sustancia generadora de valor [...] contenida en ese valor de uso" (Marx, 1985 en Mejía, 2018) por lo tanto, el valor de los objetos depende del trabajo realizado sobre ellos.

Se desprende de Marx que el trabajo es el esfuerzo realizado sobre la naturaleza para crear bienes que satisfacen necesidades. Pero al estar envueltos en sistemas capitalistas, este se ha alienado deviniendo en un trabajo concreto (esfuerzo útil que produce los bienes) y un trabajo abstracto (el valor de cambio que se desprende del esfuerzo necesario para producir la mercancía) (Mejía, 2018). Es está lógica la que sostiene el sistema, dado que el capital es la acumulación del trabajo, la acumulación de capital es lo que aumenta la división del trabajo incrementando el número de obreros; el aumento en el número de obreros, a su vez, aumenta la división del trabajo y por lo tanto el capital (Hopenhayn, 2001).

Marx analiza el trabajo estrictamente en relación a las lógicas capitalistas, lo que produce que se obvien otras formas de trabajo no asalariado, no remunerado y no reconocido. Sin embargo, sus aportes han influenciado en gran parte de los sociólogos del trabajo recibiendo críticas, continuando con su línea teórica o simplemente tomando alguno de sus elementos.

Marie Dominique Chenu es uno de los autores que concuerdan en que el trabajo se ha alienado (Hopenhayn, 2001). Entiende que la sociedad contemporánea, que está sumida en el capitalismo, ha desconectado al trabajo de su propósito inicial de ser fuente de dignidad y liberación, y lo ha convertido en un causante de alienación, despersonalización y esclavitud.

Hopenhayn (2001) menciona que Chenu conjuga los aportes de Marx y Heidegger y le añade una visión ecológica para elaborar su "teología del trabajo", la cual, lógicamente, estaba ligada a su vocación cristiana. Asimismo, considera que el trabajo tiene seis rasgos fundamentales: a) hay una "intimidad dinámica" entre hombre y naturaleza, sin embargo, la destrucción de la naturaleza en aras de la producción contradice esta intimidad; b) el trabajo es la fuente de crecimiento personal del hombre, este se desarrolla personalmente influyendo en la productividad del trabajo mismo y otros ámbitos de su vida personal; c) el hombre con su trabajo transforma al mundo; d) la "techné"[5] hace posible la relación hombre-naturaleza y, por lo tanto, la transformación del mundo; e) el trabajo entonces implica una racionalización del mundo y una develación de la verdad; f) la racionalización hace imprescindible una socialización, al ser seres sociales, ya no es el individuo, sino la sociedad en su conjunto la que se hace sujeto del trabajo.

Se destaca de la postura de Chenu, que no solamente toma en cuenta la parte de la relación-transformación de la naturaleza que se da en el trabajo. Sino también, pone en consideración la parte de la interacción social en tanto el hombre se desarrolla (física y mentalmente) dentro de los espacios de trabajo y afecta sus relaciones interpersonales dentro y fuera de estos.

Otra autora que aborda el tema del trabajo es Hannah Arendt (2009). Ella analiza el trabajo dentro del concepto de vida activa, distinguiendo en estas tres actividades fundamentales: la labor,

[5] "el vocablo griego alude a la aplicación práctica de conocimientos, a la utilización de las facultades cognoscitivas del ser humano en la transformación de su entorno" (Hopenhayn, 2001, p. 193)

el trabajo y la acción. Según Arendt, la labor es la actividad que corresponde a lo biológico y que está ligada al mantenimiento de la vida, es decir, a la satisfacción de las necesidades básicas e indispensables para mantenerse con vida. Estas no perduran en el tiempo y se agotan en el mismo momento en las que son realizadas. Por otro lado, el trabajo es el proceso de transformación del mundo e implica la separación del hombre con la naturaleza, su dominación y control. Es la actividad que corresponde a lo "no natural" de la exigencia del hombre, diferenciándose de la labor principalmente por su duración y en que sus productos están hechos para ser usados y no para ser consumidos. Por último, la tercera actividad es la acción, la cual es la única que se produce entre humanos sin ninguna mediación de algún objeto material. Hace referencia a las interacciones entre las personas y se da en el espacio artificial creado por el trabajo.

Esta concepción del trabajo se distingue principalmente por su clara diferenciación entre labor y trabajo, términos que suelen emplearse como sinónimos, cuyas diferencias no son tan evidentes como las plantea la autora. En este sentido, Arendt (2009) sostiene que actualmente vivimos en una sociedad de laborantes, y que "esta sociedad no ha surgido de la emancipación de las clases laborales, sino de la emancipación de la propia actividad laboral que precedió en varios siglos a la emancipación política de los laborantes" (p.136). Esto implica que, a diferencia de sociedades antiguas como la griega, donde solo se valoraban las actividades vinculadas a la vida política, en la sociedad de laborantes toda actividad es considerada como medio para ganarse la vida. Como resultado, la labor ha adquirido una posición predominante, mientras que se ha perdido el significado de trabajo.

Marx, Arendt y Chenu tenían la intención de conceptualizar el trabajo de una manera genérica el cual pudiese aplicarse a la totalidad o a gran parte de las sociedades (principalmente occidentales y capitalistas). Sin embargo, hay otras visiones por las cuales abordar este concepto.

En ese sentido, está la visión fenomenológica del concepto del trabajo. Hopenhayn en su libro Repensar el trabajo (2001), habla sobre ello y menciona que, desde una visión fenomenológica, el concepto del trabajo es definido estrictamente desde la visión personal de cada trabajador, del sentido que este le da y no por concepciones anteriormente planteadas. Naturalmente, esto significaría que lo que es el trabajo, y las implicancias que este tiene, variaría de sociedad en sociedad e incluso de sujeto a sujeto. Esta visión del trabajo presenta dificultades al tratar de obtener una definición teórica y genérica; sin embargo, enriquece el debate, puesto que toma en cuenta las realidades particulares de los sujetos y el cómo entienden su propio trabajo.

Uno de los exponentes de la visión fenomenológica del concepto del trabajo es Herbert Marcuse. Él también sigue la línea marxista, pero la combina con la fenomenología definiendo el trabajo como "el hacer del hombre como modo suyo de ser en el mundo" (Hopenhayn, 2001, p. 195). Este hacer no implica una construcción en si misma del sujeto, sino la de situarlo en un mundo donde se constituya como tal. Así también, Hopenhayn agrega que Marcuse no le quita la importancia a la individualidad de los sujetos dado que el trabajo no se define por la finalidad de los objetos, la calidad de los mismos ni por nada parecido, sino por lo que implica para las realidades humanas dentro de él.

Para finalizar, De la Garza Toledo tiene una visión integradora de lo que es el trabajo. Según Ghiotto (2015) De la Garza considera que, en la teorización del concepto de trabajo, este se ha visto de una manera objetivista (la transformación consciente de la naturaleza y de los propios hombres) o subjetivista (el trabajo se construye culturalmente y desde las relaciones de poder) y que esta división es muy tajante. Él piensa el trabajo como una actividad objetiva-subjetiva en tanto:

> es actividad transformadora de la naturaleza, que se extiende al hombre mismo en su físico, pero sobre todo en su conciencia; es creador o circulador de riqueza y de objetos que satisfacen necesidades humanas, sean éstas materiales o inmateriales. El trabajo, como las propias necesidades, puede tener un sustrato objetivo (alimentarse) pero es también construcción social. (De la Garza, 2000, p. 32)

De la Garza entiende el trabajo, cuando es actividad, como el esfuerzo físico y mental que se hace sobre la naturaleza para satisfacer las necesidades. Sin embargo, esta no se limita a afectar las mentes y los cuerpos, el trabajo también implica una interacción con otros, es relación social (Ghiotto, 2015). Asimismo, hace este énfasis en el trabajo cuando es actividad, porque considera que el trabajo en el capitalismo es:

> creación o circulación de valor, pero también es poder y dominación, consenso o coerción, autoritarismo o convencimiento, fuerza o legitimidad, instrumentalismo o involucramiento, individualismo o identidad colectiva. Pero el trabajo es también mercado de trabajo, es decir el encuentro entre una oferta y una demanda de trabajo que no necesariamente llegan a coincidir; y, relacionado con el proceso de trabajo, instituciones y relaciones de fuerza, es salario y empleo. Es decir, en otro nivel el trabajo es también instituciones de regulación del conflicto obrero patronal; y, en un caso extremo, el trabajo es movimiento obrero y sujeto social. (De la Garza, 2000, p. 33)

El trabajo en el capitalismo tiene unas características particulares propias del contexto en el que se desarrolla. Si bien parte de ser una actividad de transformación de objetos de trabajo, no se le puede reducir a eso. En cada nivel, el trabajo se complejiza y adquiere diferentes formas hasta llegar a movimiento obrero.

Del mismo modo, De la Garza (2000) reflexiona sobre la multidimensionalidad del concepto. Al hacerlo, alude que el trabajo no es solo el industrial o asalariado y que hay otros tipos de trabajo ajenos a este. Además, destaca que, al ser atravesados y entremezclados por el género y la etnicidad, forman particularidades que deben tomarse en cuenta.

De la Noción del Trabajo al Trabajo Decente

Teniendo en cuenta las diferentes nociones de lo que es el trabajo para la sociología y su presentación como empleo en las dinámicas capitalistas, es pertinente abordar de qué manera puede cumplir con condiciones básicas para ser considerado como decente.

El trabajo es la manera perfecta en que los individuos o grupos más desfavorecidos pueden acercarse a la idea de igualdad (CEPAL, 2017). Trabajar, abre las puertas al disfrute de espacios de bienestar, sin embargo, no cualquier tipo de trabajo cumple esta función. Para que un trabajo o empleo puede funcionar como garante de derechos o acortador de brechas, este debe ser un trabajo decente. No obstante, lo que es decente o no, puede variar dependiendo a quien se le pregunte y en el contexto en el que se encuentra.

Entonces, para abordar lo que es trabajo decente es necesario entender lo que es un trabajo precario. Para Guerra (1994) es simplemente un empleo inestable o inseguro, lo mismo para la OIT (1998) que designa la precariedad laboral como falta de seguridad. No obstante, esta definición omite muchos beneficios laborales que un trabajador necesita para su correcto desarrollo y alcance del bienestar.

Por otro lado, está De Diego (1985) que denomina precarización del trabajo a todas las maneras en que se le quitan o reducen derechos laborales a los trabajadores. El concepto de De Diego ya empieza a englobar la omisión, arbitraria, consciente o inconsciente, de derechos por

parte del empleador. Sin embargo, un concepto más completo lo encontramos en Rodgers (1998) que menciona que son varios los factores que influyen en la precarización del empleo y lo divide en cuatro criterios fundamentales: inestabilidad, carencia de protección, inseguridad y las debilidades sociales y económicas. Aquí se puede entender que lo que propicia un empleo precario, además de una inseguridad en la duración de la contratación, son la poca protección de los trabajadores, los bajos salarios que propician la pobreza y la poca, o nula, capacidad de que los trabajadores influyan en las condiciones del empleo.

Entonces, teniendo claro lo que es el empleo precario, cabe abordar el empleo decente. Según Gamero (2011) el trabajo decente "es presentado como una noción en la que se estructuran las siguientes dimensiones: trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son respetados y cuenta con remuneración adecuada y protección social". (p. 2) Esta definición del empleo decente abarca todas las aristas que un trabajador pueda necesitar para su completo desarrollo y, que, al conseguirlo, poder ir cerrando brechas de desigualdad. Asimismo, Gamero (2011) menciona que hubo intentos de interpretación de este término. Por ejemplo, está Godfrey (en Gamero, 2011) que desestima lo anterior expuesto argumentado que existe el trabajo decente siempre y cuando todos tengan oportunidades de encontrar empleo. Esta posición es bastante interesante, dado que cuestiona las definiciones de trabajo decente que no toman en cuenta las grandes brechas en las posibilidades de encontrar uno, ya sea precario o decente. Si bien es una visión valida, se considera que la definición de trabajo decente dada anteriormente cumple con las necesidades teóricas del presente trabajo de investigación.

Asimismo, Gamero (2011) propone el Índice de Trabajo Decente (ITD) el cual permite analizar el trabajo decente desde una perspectiva del trabajador individual (nivel micro). Gamero

se basa en lo propuesto por la OIT y escoge 5 indicadores que pueden ser fácilmente encontrados en la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). Este índice cuenta con indicadores básicos y complementarios para trabajadores asalariados y no asalariados. Sin embargo, también menciona que los indicadores sacados de dicha encuesta no son suficientes para abarcar todas las dimensiones del trabajo decente.

Tabla 1

Construcción del indicador del trabajo decente: Variables de la base de datos de la ENAHO

Índice de Trabajo Decente		
Indicadores	Asalariados	No Asalariados
Básicos	Tipo de contrato	Registro del negocio o actividad en la SUNAT (RUC, RUS, otro)
	Ingreso laboral	Ingreso laboral
Complementarios	Jornada de trabajo	Jornada de trabajo
	Seguro de salud	Seguro de salud
	Afiliación al sistema de pensiones	Afiliación al sistema de pensiones

Fuente: Gamero (2011)

Asimismo, en el siguiente cuadro se definen los criterios utilizados en el Índice de Trabajo Decente:

Tabla 2
Construcción del Índice de Trabajo Decente (ITD): Variables dicotomizadas

Indicador		Cumple	No cumple
Básico	Modalidad de contratación	-Asalariado: Tiene algún tipo de contrato (indefinido, modal, recibo por honorarios, etc.). -No asalariado: su negocio o actividad está registrado en la SUNAT (persona jurídica o natural).	-Asalariado: sin contrato. -No asalariado: el negocio o actividad no está registrado.
	Ingresos	El ingreso es mayor o igual a la remuneración mínima vigente.	El ingreso es menor a la remuneración mínima vigente.
Complementario	Jornada laboral	Trabaja hasta 48 horas semanales.	Trabaja más de 48 horas semanales.
	Seguro de salud	Tiene algún tipo de seguro de salud.	No tiene seguro de salud.
	Sistema de pensiones	Afiliado a algún sistema de pensiones.	No está afiliado al sistema de pensiones.

Fuente: Gamero (2011)

Entonces, se le asigna un valor de “1” si cumple con el indicador establecido y uno de “0” si no cumple. A partir de ello se hace una escala del nivel 1 al 5 donde, en el primer nivel se cumplen todos los parámetros de un trabajo decente y en el último no se cumple ninguno.

Tabla 3

Niveles del Índice de trabajo decente

Índice de Trabajo Decente	
Nivel 1	Cumplen todos los estándares básicos y complementarios
Nivel 2	Cumplen todos los estándares básicos, pero no los complementarios
Nivel 3	Cumple, al menos, uno de los estándares básicos.
Nivel 4	No se cumplen los estándares básicos, pero al menos sí uno de los complementarios.
Nivel 5	No cumple con ningún estándar.

Fuente: Gamero (2011)

Esta herramienta es muy útil para este trabajo de investigación dado que brinda indicadores claros del cómo analizar si los profesionales afroperuanos entrevistados han tenido, o no, trabajos decentes. Sin embargo, se considera sumamente importante la percepción particular de los participantes y se tomará en cuenta, no solo sus conceptos de lo que es un empleo decente, sino también, si consideran que el trabajo que han narrado es, o no, decente.

Diferencias en el Trato

La manera en que las personas interactúan puede variar dependiendo con quien se efectúa esa interacción. Si se considera al otro como igual o como alguien merecedor de respeto, los intercambios pueden fluir de buena manera. Sin embargo, si se considera al otro como inferior, diferente o alguien que no merece respeto, se le discriminará o marginalizará. Algunos autores han buscado comprender el porqué de estas diferencias.

Por ejemplo, Erving Goffman habla del estigma y como este provoca una marginalización y separación de los individuos que son poseedores, o señalados como tal, de características indeseables o incomodas para una sociedad. El termino estigma puede verse, en primera instancia, como “un atributo profundamente desacreditador” (Goffman, 2006, p. 13). Sin embargo, Goffman (2006) refiere que para que este tome sentido dentro de las relaciones sociales supondría definirlo como “una clase especial de relación entre atributo y estereotipo” (p.14). Aun así, lo considera insuficiente dado que hay algunas características o atributos que pueden ser marginalizados en casi todas las sociedades.

Entonces, según Medina (2023) el estigma se presenta como el atributo (físico o mental) o el conjunto de ellos, que es típicamente considerado como negativo, indeseable o incomodo frente a un concepto de normalidad que ha sido construido en una sociedad determinada. Esto quiere decir que los estigmas no son inherentes a las personas o a alguna característica en particular, sino que se construyen socialmente a lo largo del tiempo, a través de las interacciones ente los individuos y en contextos determinados. Cabe recalcar que esto sigue una lógica de poder, dado que para que en estas interacciones entre individuos surja un estigma, debe haber uno capaz de estigmatizar al otro.

Goffman (2006) engloba a los estigmas en tres tipos. En primer lugar, las deformaciones corporales (ceguera, obesidad, invalidez, etc.). En segundo lugar, los defectos de carácter, los cuales son los trastornos mentales, la homosexualidad, las adicciones, entre otros. En tercer lugar, se encuentran los estigmas tribales que tienen que ver con la raza, la nacionalidad o la religión; y donde se encuentran los individuos de principal interés de esta investigación.

Esta clasificación anterior puede entenderse más como la perspectiva de los llamados “normales”. Sin embargo, Goffman (2006) señala que dentro de los estigmatizados pueden

clasificarse como desacreditados y desacreditables. El primero hace referencia a aquellas personas con estigmas que se ponen en manifiesto desde el primer contacto o por el conocimiento previo de este, por lo tanto, son estigmatizados. Por ejemplo, una persona afrodescendiente con los rasgos fenotípicos bien marcados (cabello afro, labios gruesos, piel oscura), no quiere, no puede, o se le es muy complicado, esconder esas características estigmatizadas. El segundo refiere a aquellos estigmas menos evidentes y que pueden no ser percibidos a simple vista, una persona homosexual, por ejemplo.

Así, según Goffman (2006), los individuos estigmatizados no son sujetos pasivos marginalizados en los diferentes espacios. Ellos reaccionan activamente para gestionar o resistirse a la estigmatización. Una de ellas es el encubrimiento, si los individuos son desacreditables, personas con estigmas no visibles en primera instancia, muchas veces pueden optar por ocultar esa característica estigmatizada para evitar ser discriminados y poder ser vistos como "normales". Un ejemplo de ello es cuando las personas afrodescendientes, principalmente las mujeres, lacean su cabello.

Por otro lado, Goffman (2006) dice "el individuo estigmatizado puede llegar a sentir que debería estar por encima del encubrimiento, que si se acepta y respeta a sí mismo no sentirá necesidad de ocultar su defecto. "Después de haber aprendido laboriosamente a ocultar, el individuo puede entonces desear olvidar todo lo aprendido." (p. 122). Esto quiere decir, que otra herramienta que tienen los individuos estigmatizados es la reivindicación de su diferencia, estos son conscientes de que son objetos de marginalización, pero deciden enfrentarse a ello resaltando esas características y dotándolas de significados positivos.

Finalmente, cuando no se puede ocultar el estigma o la revelación no es suficiente, los individuos pueden reaccionar buscando personas que no lo marginalizarían. Estos pueden ser otras

personas con el mismo estigma, las relaciones cercanas (familia, amigos, pareja) y aquellos individuos u organizaciones que trabajan en la defensa de las personas con dicho estigma (ONG, trabajadores sociales).

Por otro lado, Richard Sennet habla del respeto y como la falta de este perpetúa las desigualdades. Menciona que "Con la falta de respeto no se insulta a otra persona, pero tampoco se le concede reconocimiento; simplemente no se la ve como un ser humano integral cuya presencia importa" (p. 17). Esto implica un trato diferenciado a quienes no se les considera merecedores de respeto. Sin embargo, este merecimiento, o no, de respeto no es necesariamente obtenido por las acciones o actitudes individuales, sino que generalmente están basados en concepciones previas que ponen las condiciones de clase, raza y género por delante.

Pero ¿Qué es el respeto? Podría parecer algo simple de responder, pero para Sennet (2003) el significado de respeto "es social y psicológicamente complejo" (p. 70). Él presenta diferentes palabras que se usan comúnmente como sinónimos de respeto: estatus, prestigio, dignidad, honor y reconocimiento. Sin embargo, argumenta que el estatus, el prestigio o el honor no nos acercan a la igualdad; tampoco el respeto de uno mismo puede acercarnos a ella. En toda falta la reciprocidad, indispensable en una sociedad basada en el respeto. El reconocimiento abarca lo recíproco, pero sigue sin ser suficiente.

Por su experiencia en la música, Sennet presenta una analogía en el cómo, al tocar una pieza musical, el cantante respeta las necesidades del pianista teniendo en cuenta su tiempo y el ritmo. Asimismo, afirma que ese respeto no se da solo por las afinidades personales entre los artistas, sino que es por "obedecer estrictamente a las exigencias de la música misma" (Sennet, 2003, p. 61). Esta analogía es muy útil para poder abordar el respeto y traspasarlo a otras instancias del mundo social como el trabajo.

El respeto parte desde tomar en serio las necesidades de los demás. Implica tener en cuenta que es lo que necesitan los otros para poder actuar en armonía, conseguir consensos y lograr una sociedad de respeto. Esto no se reduce solo a los iguales o con los que se tiene simpatía, se debe alcanzar a todos los demás. Como en las actuaciones musicales armonizando para obedecer a la música, en los otros espacios se debe respetarse para alcanzar las exigencias de una sociedad igualitaria. No obstante, Sennet remarca que no es suficiente con desear hacerlo, hay que saber hacerlo.

Así también, bajo la cuestión del respeto por los iguales, Sennet remarca que el estar en una sociedad donde todos sean iguales no es la única opción, es más, cuestiona el si de verdad habría respeto si es que todos fuesen iguales. Con esto no pretende perpetuar con las desigualdades, sino que considera que se deben respetar a las personas; es decir, tomar en cuenta sus necesidades y situaciones, por más diferentes que sean de nosotros.

Como se mencionó anteriormente, el trabajo es relación social y al serlo implica interacción con los otros bajo reglas preestablecidas y aprehendidas en la sociedad. Por lo tanto, la estigmatización y las faltas de respeto se pueden percibir dentro del mundo laboral como parte común en las interacciones de los que participan de este. Si bien, lo que es estigma o lo que no merece respeto pueden variar y presentar patrones diferentes según el contexto, tienen la misma consecuencia, la discriminación.

El Racismo

Es especialmente importante resaltar el racismo cuando se habla de las diferencias en el trato en cualquier instancia de la vida social y en específico del mundo laboral si es que se habla de algún grupo étnico.

Para abordar el racismo, Rita Segato (2006) toma la definición formulada por la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (CERD), alegando que la discriminación racial es:

> Cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en raza, color, descendencia u origen nacional o étnica que tenga el propósito o el efecto de anular o perjudicar el reconocimiento, gozo o ejercicio en pie de igualdad de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (p.2)

Sin embargo, al leer este concepto, si bien es contundente hablando desde un marco legal, se puede sentir que hay cosas importantes que se quedan fuera. Segato es consciente de ello y no se queda solo en esta definición y recalca que, para poder proteger a las minorías racializadas por medios separados de lo jurídico, es preciso esbozar otras definiciones de racismo (Segato, 2006). Para ello, dice que hay ligeras diferencias cuando se habla de racismo como prejuicio y como discriminación. El primero es aquel que se da cuando a partir de características visibles, -fenotípicas, por ejemplo-, se asumen como indicadores de características no visibles. El segundo hace referencia a las diferencias estructurales que caen sobre las personas racializadas (Segato, 2006). Ya con esta diferenciación se puede ir vislumbrando un concepto del racismo más completo que no solo tome en cuenta las diferencias más estructurales, sino que también englobe aquellos prejuicios, que en palabras de Segato (2006) "se alimenta de la constante otrificación del otro". (p.3)

Teniendo una idea de lo que es el racismo, es necesario hablar de "ese" quien lo vive y sufre en su cotidianeidad. Se podría ensayar una respuesta nombrando a los "negros" o "indígenas" pero esta no es una respuesta contundente y que pueda englobar a todas las minorías étnicas racializadas. Segato (2006) identifica tres tipos. Primero el que presenta características fenotípicas

e idiosincráticas diferentes del grupo étnico hegemónico. Seguidamente se tiene al que, a pesar de compartir un patrimonio cultural diferente, sigue presentando todas o algunas características fenotípicas. Y por último aquel que, a pesar de no poseer el cabello, el color de piel u otros rasgos físicos generalmente asignados a un grupo racializado, sí conserva el bagaje cultural perteneciente a esa minoría. Esta especie de tipificación que hace Segato es sumamente importante debido a que gracias a ello se pude identificar a las personas que son racializadas y, a su vez, porque permite dar cuenta que el racismo no solo se presenta por diferencias en algún rasgo físico y que las diferencias culturales también son relevantes.

Para finalizar, es indispensable abordar las formas o las modalidades en que el racismo se presenta en las diferentes estancias de las vidas de las minorías étnicas. Aquí Segato (2006) menciona que hay al menos cuatro actitudes racistas comunes: el axiológico, el político-partidario-pragmático, el emotivo y el de costumbre. El axiológico engloba a los estereotipos -positivos y negativos- que se le atribuyen a determinado grupo étnico (los negros saben bailar). El racismo político-partidario-pragmático se da cuando una organización rechaza abiertamente a sectores de la población racializados (el KKK). El emotivo que referencia a los miedos o rencores hacia ciertos grupos minoritarios (miedo al ver una persona negra subir al carro). Y por último el que se da por estar acostumbrados, tener interiorizadas y normalizadas algunas concepciones sobre algunos grupos étnicos (cuando el profesor no cree que el niño afrodescendiente pueda tener mejor nota que uno blanco). De estos cuatro los que más competen al desarrollo de esta tesis son el axiológico y el de costumbre porque son los que más comúnmente se pueden presentar en la vida de los profesionales.

Callirgos (2015) continúa en la misma línea añadiendo que el racismo es algo que se sufre, es decir que afecta fuertemente en las personas. Pero no se queda ahí, menciona que el racismo

está construido sobre interacciones clasistas, de género, étnicas y de poder que son legitimados al tener efectos en la institucionalidad. Este autor pone énfasis en que el racismo no solo afecta las relaciones particulares de los individuos, sino, que es una problemática estructural que se reproduce y agrede a todas las personas racializadas de una u otra manera. Cabe resaltar que el que se haya institucionalizado, también implica su reproducción.

Oboler (2015) problematiza la diferencia de experiencias racistas en distintos espacios geográficos. Alega que algunas personas tienden a negar el racismo en el Perú porque tienen como ejemplo de prácticas racistas, las que se dan en Estados Unidos. Sin embargo, las distancias históricas y culturales que hay entre estos dos países es demasiado grande y esperar que las dinámicas sean las mismas sería ingenuo. El mestizaje, el famoso "el que no tiene de inga tiene de mandinga", entre otras, solapan las formas de discriminación que imperan en el país y no toma en cuenta las desigualdades estructurales que generan.

Asimismo, Callirgos (2015) menciona otra forma de ver el racismo, desde una mirada subjetiva. Donde explica que el racismo es "una forma de mirar a otro, pero también a uno mismo" (p.95). Esto quiere decir que se aborda al racismo desde las perspectivas particulares de los individuos, véase la manera en que lo sufren, lo utilizan, lo evitan o lo enfrentan. Esta forma de verlo resulta bastante interesante para el desarrollo del tema en cuestión, ya que se pregunta sobre las experiencias y las trayectorias laborales de personas comúnmente racializadas.

Definición Conceptual Operativa

El apartado anterior se propuso realizar una revisión de literatura para la construcción de un marco teórico robusto que pudiera ser utilizado como base para responder las inquietudes de la presente tesis. En se sentido, tras recoger las perspectivas de distintos autores sobre el trabajo, el

trabajo decente, el racismo y la discriminación; resulta necesario plasmar las categorías de análisis que guiarán esta investigación.

En primer lugar, uno de los ejes centrales y estructurantes de esta investigación es el trabajo. Debido a ello, en la construcción del marco teórico se trató de concentrar diferentes perspectivas que permitieran una comprensión de lo que es y que implicaciones tiene. Karl Marx, por ejemplo, habló del trabajo dentro del sistema capitalista, en donde deja de ser el esfuerzo para transformar la naturaleza en función de la satisfacción de necesidades primarias, a un trabajo alienado que responde a las lógicas del capital. Arendt (2009), por su parte, comprende el trabajo dentro del concepto de vida activa, en donde separa labor, trabajo y acción como "las condiciones básicas bajo las que se ha dado al hombre la vida en la tierra" (p.21).

Sin embargo, la intención principal de este trabajo de investigación es la de indagar en las experiencias que tienen los profesionales afroperuanos dentro de sus espacios de trabajo. Bajo esta premisa, es pertinente tomar la visión fenomenológica del trabajo, donde este se configura estrictamente desde la subjetividad de cada trabajador, quien lo dota de un sentido particular debido a sus experiencias personales y no por concepciones anteriormente determinadas (Hopenhayn, 2001). Si bien esta visión dificulta la construcción genérica del trabajo, "permite enriquecer la comprensión del problema, pues obliga a considerar, en la situación del trabajador, su propia percepción de lo que hace y qué sentido encuentra en su actividad" (pp.194-195).

Tomar una mirada fenomenológica del trabajo permitirá comprender las experiencias de los profesionales afroperuanos al interpretar este fenómeno desde sus propias subjetividades. Sin embargo, se tendrá en cuenta que en los espacios de trabajo se configuran y reproducen costumbres del entorno social en el que se desarrolla, lo que afecta directamente en las interacciones que se dan dentro de los espacios y, por consiguiente, en la experiencia de los sujetos.

Siguiendo la misma línea, Gamero (2011) engloba el trabajo decente bajo unas cuestiones que deben cumplirse para ser considerado como tal: condiciones de libertada, equidad, seguridad, entre otros. Asimismo, propone el Índice de Trabajo Decente, el cual contiene indicadores prácticos para categorizar los empleos. No obstante, al seguir una lógica fenomenológica del concepto del trabajo, englobar lo decente en unos parámetros estrictos puede llevar a invalidar las experiencias de los sujetos implicados. Por ejemplo, algunos podrían describir un empleo que no cumpla alguna o ninguna de las condiciones expuestas anteriormente y, sin embargo, debido a sus experiencias, considerarlo decente. Lo mismo podría pasar al revés, un trabajo con todos los parámetros básicos podría no ser considerado decente por alguna mala experiencia vivida en el periodo de trabajo.

En consecuencia, se tomará lo expuesto en Gamero (2011) como marco para la comprensión del trabajo decente, pero se priorizará la percepción particular de los participantes donde se tomará en cuenta, no solo sus conceptos de lo que es un empleo decente, sino también, si consideran que el trabajo que han narrado es, o no, uno decente.

Por otro lado, el racismo es el acto de exclusión o rechazo hacia el otro por temas de raza, origen étnico o color que tenga la intención y/o el efecto de perjudicar el ejercicio y goce de los derechos humanos (Segato, 2006). Es una estructura de dominación utilizada para justificar la subordinación de grupos considerados “inferiores” –como Afrodescendientes e Indígenas- frente a grupos supuestamente “superiores” –los Blancos y mestizos-. Esta estructura se ha ido transformando desde la justificación de modelos económicos como la esclavización, a formas más sutiles pero que continúan perpetuando las desigualdades en el acceso al empleo, la educación o la salud. Callirgos (2015) afirma que el racismo no se agota en las interacciones interpersonales entre individuos, sino que son una cuestión estructural, que se reproduce e impacta directa o

indirectamente en la vida de las personas racializadas. Bajo esta premisa, el racismo se presenta como un eje estructurante de las relaciones sociales y, por lo tanto, está presente en el mundo del trabajo. (Holz , Huepe , & Rangel , 2022)

En ese sentido, las personas que según Goffman (2006) son desacreditados, porque poseen rasgos fenotípicos característicos o expresiones culturales de un grupo estigmatizado, van a ser objeto de rechazo o exclusión cuando pretendan encontrar o desempeñarse en un empleo. Dentro de estos espacios, según Segato (2006) hay dos modalidades de racismo que se pueden presentar más comúnmente. En primer lugar, el racismo axiológico, es decir, la acción de rechazo o exclusión por estereotipos atribuidos a un determinado grupo étnico. En segundo lugar, el racismo por costumbre hace referencia a las ideas preconcebidas, interiorizadas, normalizadas y reproducidas sobre los grupos étnicos.

Entonces, si bien es difícil atribuir las dificultades que las personas racializadas encuentran en los espacios de trabajo únicamente al tema étnico-racial, dado que sería obviar e invisibilizar cuestiones de género o clase, se pueden identificar si siguen los patrones mencionados anteriormente. Por lo tanto, el presente trabajo entenderá a las dificultades como aquellas situaciones que se presentan en la vida de las personas racializadas y obstaculizan su acceso a un empleo por temas esencialmente raciales. Asimismo, en la medida que sea necesario, se destacará si las dificultades encontradas responden a algún otro tipo de discriminación en sí misma o por una serie de intersecciones. En contraparte, para hablar de oportunidades se tomará aquellas posibilidades de insertarse en un empleo que, desde su perspectiva, es considerado decente.

En consonancia con lo anterior, Goffman (2006), menciona que los desacreditados o desacreditables no son sujetos pasivos ante las estigmatización y reaccionan ante ella. En el mundo del trabajo, las personas racializadas enfrentan problemáticas estructurales que muchas veces

dificultan su acceso al empleo. Debido a ello, tienen que elaborar estrategias para sobrellevar esta situación, como el ocultamiento, la reinvindicación y la búsqueda de apoyo en pares u organizaciones especializadas. Entonces, para el desarrollo de esta tesis, se entenderá por estrategia al conjunto de acciones que las personas racializadas emplean para poder, no solo encontrar un empleo, sino también, sobrellevar las implicaciones emocionales que implica enfrentarse a situaciones de racismo y discriminación racial.

Diseño Metodológico

Esta tesis es cualitativa porque se busca comprender un fenómeno, la inserción de profesionales afroperuanos en empleos decentes, desde la perspectiva de los sujetos que lo experimentan, dentro de sus propios espacios y con sus contextos particulares (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Más específicamente, se pretende analizar la manera en que los afroperuanos perciben este fenómeno, enfocándose en sus puntos de vista, la manera en que lo interpretan y el significado que le dan. Por ello, que el presente trabajo de investigación consiste de un diseño fenomenológico hermenéutico que utiliza una entrevista semiestructurada para la obtención de información.

Asimismo, es importante recalcar el carácter exploratorio de este trabajo de investigación. Si bien no es el primer estudio centrado en las experiencias de profesionales en el mercado laboral limeño, la literatura al respecto es limitada y persisten vacíos significativos que deben ser abordados. En ese sentido, el diseño de esta investigación permite explorar cómo los profesionales afroperuanos interpretan su inserción laboral y sus oportunidades de acceso a un empleo decente, sentando así las bases para futuras investigaciones que profundicen en esta temática.

¿Por qué un Diseño Fenomenológico?

El diseño fenomenológico es aquel que, desde las perspectivas de los participantes, describe y analiza las convergencias que tienen de acuerdo a un determinado fenómeno (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Es decir, el investigador trata de encontrar los puntos en común que tienen los individuos frente a un suceso o experiencia. Asimismo, no se limita a eso, el diseño fenomenológico tiene la intención de buscar la esencia, los significados o estructuras de las experiencias sobre un fenómeno. Por ello, se escogió para esta investigación; el entender las perspectivas particulares y encontrar los puntos en común que tienen los profesionales

afroperuanos frente a su inserción en empleos decentes, servirá para entender sus trayectorias laborales y ver el por qué no acceden, generalmente, a empleos decentes (Galarza, Yamada y Zelada, 2015).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan dos enfoques dentro de la fenomenología, la hermenéutica y la empírica. La principal diferencia entre estas es que la hermenéutica se centra bastante en la interpretación del investigado y la empírica en la descripción de los puntos de vista. Esta tesis es fenomenológica hermenéutica y se analiza e interpretará los diferentes puntos de vista de los entrevistados.

Asimismo, se pretende seguir la influencia de Paul Ricoeur y su teoría de interpretación de textos. Juan Pardo (2013) sobre Ricoeur, nos dice que este propone llegar a lo más profundo de un fenómeno a través de una interpretación y análisis exhaustivo de lo dicho por los entrevistados. También, menciona que se pasa de algo superficial o banal, a unas interpretaciones profundas e integrales a través de un proceso explicativo. Por último, nos dice que este proceso explicativo sigue una metodología sistemática y en ella poco a poco se van probando las hipótesis que se plantearon sobre el significado del fenómeno. En conclusión, se considera pertinente para la realización de esta tesis usar la perspectiva de Ricoeur, dado que esta nos permite, a través de una rigurosa metodología, llegar a lo profundo de las interpretaciones de lo expuesto por los entrevistados. Así, se podrá entender a profundidad el fenómeno de la inserción laboral de profesionales afroperuanos.

Muestreo y Criterios de Selección de los Participantes

La muestra será de casos tipo, de conveniencia y de tipo intencional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), las muestras de casos tipo son perfectos para estudios fenomenológicos donde se busca la calidad de la información recogida de los participantes y no

de la cantidad. Para ello, se contactará con personas que cumplan con los criterios de selección y se variará de acuerdo con la edad, sexo, profesión, etc.

El público objetivo de esta investigación son los profesionales afroperuanos de lima metropolitana. Y los criterios para la selección de los participantes son los siguientes:

- Autoidentificarse como afrodescendiente o afroperuano.
- Tener una profesión, es decir, haber estudiado una carrera universitaria.
- Encontrarse trabajando o estar buscando trabajo dentro del mercado laboral limeño.
- Ser mayor de 18 años.
- No se establece un límite de edad debido a que se considera valiosa la experiencia de todas las personas, incluso de los adultos mayores profesionales que haya o estén trabajando dentro del mercado laboral limeño.
- Que voluntariamente deseen participar en el estudio.

Se garantiza el anonimato de los participantes en este estudio. No se recopilará información personal y se eliminarán los datos que puedan comprometer su identidad. Para preservar la confidencialidad, los nombres de los entrevistados serán sustituidos por su carrera profesional. En caso de repetición, se utilizará su segunda carrera, si la tienen, o se les asignará un número de identificación según el orden de la entrevista.

Análisis de Resultados

Detalles de la Muestra

Se llevaron a cabo entrevistas a 10 profesionales afroperuanos en Lima Metropolitana, seleccionados en colaboración con el Centro de Desarrollo Étnico, institución que facilitó los contactos iniciales. Los participantes fueron contactados individualmente, y a medida que aceptaban y coordinaban su disponibilidad, se evaluó la saturación de la información recopilada garantizando la paridad de género en la muestra. Inicialmente, la mayoría de los entrevistados contaban con estudios de posgrado, lo que motivó a ampliar el criterio de selección para incluir a profesionales sin este nivel de formación, con el fin de enriquecer la diversidad de perspectivas.

Cabe recalcar que, aunque el universo de profesionales afroperuanos en Lima es amplio, se consideró que con 10 entrevistas se alcanzó la saturación de la información, ya que las experiencias compartidas convergieron en temas clave como la definición de empleo decente y las vivencias de racismo y discriminación racial.

Tabla 4

Datos demográficos de la muestra

Alias	Edad	Sexo	Lugar de Nacimiento	Profesión	Universidad	Grado académico alcanzado
Sociólogo 1	33	M	Chiclayo	Sociología	Pontificia Universidad Católica del Perú	Licenciatura
Abogada	39	F	Lima (Jesús María)	Derecho	Pontificia Universidad Católica del Perú	Posgrado
Bibliotecóloga	70	F	Lima (Rímac)	Sociología/ Bibliotecología	Pontificia Universidad Católica del Perú	Posgrado
Profesora	43	F	Lima (Miraflores)	Educación	Instituto Pedagógico Manuel Gonzales Prada	Posgrado
Periodista	45	F	Lima (San Martin de Porres)	Periodismo	Jaime Bausate y Meza	Posgrado
Tecnólogo médico	66	M	San Luis de Cañete	Tecnología Médica y Rehabilitación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Posgrado
Sociólogo 2	27	M	Lima (San Juan de Miraflores)	Sociología	Universidad Federico Villareal	Bachiller
Productor musical	29	M	Lima (Centro de Lima)	Música y Producción Musical	Universidad de Ciencias Aplicadas	Egresado
Comunicadora	27	F	Callao	Ciencias de la Comunicación	Universidad Alas Peruanas	Bachiller
Economista	35	M	Lima (Jesús María)	Economía	Universidad San Martín de Porres	Bachiller

Fuente: Elaboración propia.

Discusión De Resultados

¿Cuáles son las Experiencias de los Profesionales Afroperuanos en su Inserción a Espacios de Empleo Decente en Lima Metropolitana?

Para responder esta pregunta, y con la intención de abarcar las perspectivas y experiencias de cada profesional entrevistado, resulta pertinente hacer una aproximación de sus experiencias a través de una síntesis general de sus trayectorias laborales, así como de sus perspectivas sobre las cuestiones planteadas.

Sociólogo 1. Hombre afroperuano de 33 años que, si bien nació en Chiclayo, su familia es de Lima y se crio aquí. Es licenciado en Sociología por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tiene aproximadamente 12 años en el marcado laboral como profesional, aunque su título lo obtuvo un par de años después a través de la suficiencia profesional. Su vida laboral ha sido bastante extensa, ha pasado como asistente de investigación en prácticas preprofesionales tanto en la universidad como en una ONG. Estas experiencias lo formaron y le dieron la oportunidad de conocer personas que lo encaminaron en su eventual trabajo en el Ministerio de cultura donde aprendió mucho y realizó diferentes labores. Estuvo saltando entre algunos otros trabajos como en un proyecto en el Ministerio de Educación. El trabajar en el Estado ha sido lo primordial en su trayectoria laboral, lo que muchas veces le ha causado problemas debido a la incertidumbre de la permanencia, la remuneración o el trato. Actualmente, después de idas y venidas, continúa trabajando en el Ministerio de Cultura. Sin embargo, en unos meses viaja al extranjero a realizar una maestría.

Aproximación: como trabajo decente entiende que es un lugar donde se remunera justamente a las personas y se les respeta sus derechos. Asimismo, es donde te encargan hacer cosas por las que te contrataron y en donde tienes una estabilidad. No ha tenido grandes problemas

buscando y encontrando empleo y su estrategia principal para hacerlo era a través de conocidos. Su origen étnico no ha jugado un papel importante en su desarrollo laboral, lo que puede tener diversas explicaciones.

Abogada. Mujer afroperuana de 39 años nacida en Lima. Licenciada en Derecho por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Magíster en Derecho por la Universidad de Pensilvania y otra maestría en Estudios Latinoamericanos y Ciencia Política en la Universidad del Sur de Florida. Dentro de su formación universitaria sintió que lo corporativo no era lo suyo por lo tanto tuvo prácticas en el Poder Judicial, donde le recordaban constantemente que no era común de ver a los de Católica ahí. Después se fue a realizar sus estudios de posgrado y al regresar entró al Ministerio de la Mujer. Se volvió a ir a su segunda maestría y al regresar se desempeñaba haciendo algunas consultorías para distintos ministerios. Finalmente entra a trabajar a la Universidad Pacifico primero como profesora a tiempo parcial y actualmente a tiempo completo. Menciona que ha sido una muy buena experiencia pero que si ha tenido algún altercado relacionado con su origen étnico.

Aproximación: Entiende por trabajo decente uno que respete la dignidad de las personas y donde uno utiliza sus habilidades sin llegar al abuso o la explotación. Asimismo, es donde finalmente uno se siente respetado y cómodo. No ha tenido muchos problemas encontrando y buscando empleo y considera que todos los trabajos, a excepción de su etapa en el Poder Judicial, son considerados decentes. Su origen étnico primero la ha llevado a enfrentarse a acciones racistas y después a orillarla, muchas veces involuntariamente, a una línea de trabajo en torno al tema antirracista.

Bibliotecóloga. Mujer afroperuana de 70 años nacida en Lima. Bachiller en Ciencias Sociales, Bibliotecóloga por la Escuela Nacional de Bibliotecarios, Licenciada en Sociología por

la Pontificia Universidad Católica del Perú y Magister en Ciencias de la Información por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Su experiencia laboral se centra alrededor de su vocación por la bibliotecología y las ciencias de la información. Se encargó de la biblioteca de su colegio y posteriormente fue personal de apoyo en la biblioteca de la Universidad Católica. Después la Organización Internacional de Inmigración la invitó a trabajar en República Dominicana en una universidad especializada en medicina. Al regresar estuvo en diversos trabajos como en la Academia de la Magistratura, en algún colegio y en la Biblioteca Nacional como directora del Centro Bibliográfico. Actualmente es directora de la biblioteca en la Universidad Pacifico.

Aproximación: Entiende por empleo decente aquel que permite a la persona ganar un sustento diario y que permite el desarrollo personal. No ha percibido ningún problema al encontrar trabajo, es más, entiende que el ser de la universidad Católica la "blanquea" y le da un montón de oportunidades en el mundo laboral. Asimismo, el ser afroperuana no ha tenido ningún impacto en su trayectoria laboral, pero recuerda algún episodio racista.

Profesora. Mujer afroperuana de 43 años nacida en Lima. Educadora del Instituto Pedagógico Manuel Gonzales Prada, licenciada en San Marcos. Una primera maestría en San Marcos y después Magister en educación inclusiva en la Universidad Católica de Trujillo. Toda su carrera profesional ha trabajado como profesora en diferentes colegios tanto públicos como privados. También ha sido directora por algunos años y va a empezar su segunda carrera en psicología en la Universidad Autónoma.

Aproximación: Entiende por trabajo decente el cual sea del agrado de la persona y el cual lo haga sentirse realizado, es decir que se sienta contenta y tranquila. Considera que al menos una vez el ser afroperuana si le impidió acceder un empleo, que por más calificada que ella estaba

escogieron a otra persona menos apta solo por su origen étnico. Así también, tuvo algún problema con un profesor por "bromas" o apodos por su color de piel.

Periodista. Mujer negra y mujer afroperuana de 45 años nacida en Lima. Periodista de la Universidad Jaime Bausate y Mesa y Magister en la Pontificia Universidad Católica. Tiene alrededor de 25 años como profesional y empezó haciendo practicas preprofesionales a los 17 o 18 en una radio de música. Si bien ella quería hacer periodismo político, nunca se le abrieron las puertas. Fue la primera mujer narradora de futbol en el Perú. Para ella fue muy difícil el mundo periodístico y a pesar de que siempre fue primeros puestos y estaba becada le cerraron muchas puertas. Estuvo desenvolviéndose en muchos trabajos como en IMPARES, SENAJU, entre otros. Condujo algunos programas en televisión nacional y actualmente trabaja en radio.

Aproximación: Entiende por trabajo decente uno que te permite disfrutar y tener coherencia entre lo que piensas y lo que realizas. Considera que si ha tenido oportunidad de trabajar en empleos decentes. En su vida el ser afroperuana ha significado diversas formas de discriminación en el ámbito laboral y le causó muchos problemas.

Tecnólogo Médico. Hombre afroperuano de 66 años nacido en San Luis de Cañete. Egresado de la Facultad de Medicina del Programa Académico de Tecnología Médica en la universidad San Marcos y abogado con maestría en Derecho Constitucional. Su experiencia laboral es muy extensa, ha trabajado muchos años en diversos hospitales nacionales y participó activamente en sindicatos y luchas sociales. Fue alcalde de su ciudad natal y ha trabajado en diversos espacios político-administrativos. Finalmente, después de estudiar derecho y realizar su maestría se desempeña como docente en la Universidad Tecnología del Perú.

Aproximación: Prefiere hablar en lugar de trabajo decente sobre trabajo digno dado que de eso se hablaba en sus épocas sindicales. Menciona que es uno donde se puede llegar a la realización personal, familiar y que esto se llega principalmente a través de una remuneración decente. Asimismo, considera que su condición étnica no tuvo un impacto en su desarrollo laboral.

Economista. Hombre afroperuano de 35 años nacido en Lima. Bachiller en economía por la Universidad San Martin de Porres. En sus 10 años de experiencia como profesional, ha pasado por diversos empleos y ha enfrentado algunas dificultades. Actualmente, después de trabajar como locador de servicios en un ministerio, se desempeña como consultor y está buscando emprender.

Aproximación: Entiende por trabajo decente a los espacios en donde se aseguren los derechos mínimos e indispensables de los trabajadores. Si bien, las labores que realiza actualmente no entran en esa definición, se siente cómodo en su posición. Asegura que después de pensarlo, al menos una vez no fue escogido para un puesto laboral solo por ser "negro".

Productor. Hombre afroperuano de 29 años nacido en Lima. Egresado de la carrera de Música y Producción Musical por la Universidad de Ciencias Aplicadas. No piensa titularse ni seguir estudios superiores porque considera que no es necesario para hacer lo que le gusta. Antes y después de ser profesional, su experiencia se ha centrado en trabajos independientes. Sin embargo, sí ha tenido experiencias en trabajos más "formales" como profesor.

Aproximación: Entiende por trabajo decente principalmente por un trabajo bien pagado. Pero también uno donde se respeten a las personas y donde no se vulneren sus derechos. Considera que, en su rubro, el mundo del arte, la formalidad no es lo que prima y se siente cómodo con ello. Le gusta hacer trabajos para y con personas afroperuanas y ha tenido, por lo menos una vez, experiencias racistas.

Comunicadora. Mujer afroperuana de 27 años nacida en Callao. Bachiller en Ciencias de la Comunicación por la Universidad Alas Peruanas. Durante su carrera profesional se ha desempleado en diferentes empleos destacando que le gusta trabajar para ONG. Actualmente está buscando trabajo y menciona que es difícil principalmente por no tener el título profesional.

Aproximación: Entiende trabajo decente como el lugar donde se le reconozca bien económicamente, así como, donde se respeten a los jóvenes. Sus problemas laborales están relacionados principalmente a su falta del título profesional. Así también, la discriminación, ha jugado un papel importante.

Sociólogo 2. Hombre afroperuano de 28 años nacido en Lima. Bachiller en sociología por la Universidad Federico Villareal. Por necesidad, trabajó desde muy joven en diferentes oficios. Ha tenido diferentes empleos como profesional; sin embargo, considera que su carrera no tiene muchas salidas laborales lo que lo ha orillado a estar sin empleo y, de vez en cuando, trabajar como taxista.

Aproximación: Entiende por trabajo decente a aquel en donde se respeten los derechos laborales, un horario fijo y donde la paga, por lo menos, cubra las necesidades básicas del trabajador. El ser afroperuano no ha supuesto ninguna dificultad en su vida laboral. Asimismo, sus problemas laborales están relacionados principalmente a la falta de oferta y a las plazas vendidas.

Como se puede evidenciar, las experiencias son muy variadas debido a las particularidades de cada uno. Las diferencias en la carrera que escogieron, su condición socioeconómica, la casa de estudio, su género, el colorismo y otras intersecciones hacen que las experiencias dentro del mundo laboral limeño sean diversas. Por ejemplo, mientras que a algunos el encontrar empleo no supone un esfuerzo mayor, otros consideran que es muy complicado.

Esto también se debe a que lo que es, o no, un empleo decente es distinto entre uno u otro. En este trabajo de investigación se tomó lo establecido en Gamero (2011) como base para comprender lo que la academia y el estado peruano, expresado a través el Índice de Trabajo Decente (ITD), entienden por trabajo decente. Sin embargo, al buscar las experiencias particulares de profesionales afroperuanos, se les preguntó directamente a ellos ¿Qué entienden por trabajo decente?

A la mayoría de los participantes, lo primero que se le venía a la mente era aquel espacio donde la remuneración sea atractiva. Por ejemplo, la Comunicadora de 27 años considera que debe ser "un lugar donde sea bien reconocida económicamente"; y el Tecnólogo médico de 66 años menciona que "si el sustrato económico es el que falla, no puede haber un trabajo digno, ni decente".

Para ellos, no basta con que esa remuneración económica cumpla con los requisitos de la ley[6] (RMV); sino que tiene que estar acorde a las labores ofrecidas, cubrir las necesidades básicas y que, a su vez, permita el desarrollo de otras capacidades.

> Un trabajo bien pagado. (Productor musical, 29 años)

> Empleo decente es aquel que te permite no solamente ganar para el sustento diario, ¿no?, te da la posibilidad de que te desarrolles como persona. (Bibliotecóloga, 70 años)

Si bien todos resaltaban lo económico como imprescindible, algunos entrevistados priorizan cosas diferentes aparte del salario:

[6]Remuneración mínima vital: 1,130 soles a marzo del 2026.

> Un empleo que me permita disfrutar también ¿no? […] Un trabajo primero debe llenarte, en cuanto a sumar los objetivos que tienes en la vida, para poder alcanzar un disfrute. (Periodista, 45 años)

> Trabajar en algo que te guste y que te haga sentir realizado. (Profesora, 43 años)

> Es un tipo de empleo que va a permitir varias cosas. Uno, respetar y garantizar tu propia dignidad en el trabajo. (Abogada, 39 años)

Más allá de una buena paga, consideran que los trabajos tienen que respetar su dignidad y servir de espacio en donde puedan desarrollarse y disfrutar. Cubrir las necesidades básicas es importante, pero la comodidad y las posibilidades de crecimiento también lo son. Incluso dependiendo las condiciones, pueden prescindir de espacios con buena paga, pero malos tratos.

> Un empleo decente no es un lugar donde te explotan, a pesar de que te paguen un montón de plata. (Productor musical, 29 años)

> Yo podría estar en tv y tener muchas otras cosas, pero eso no sería ser coherente (Periodista, 45 años)

La necesidad de respeto y comodidad son imprescindibles para los entrevistados, muchas veces por encima de un buen salario. Algunos indicaron que dejaron o evitaron empleos estables con buena paga por no sentirse cómodos o porque les faltaron el respeto; sin embargo, esto se abordara más adelante.

En la misma línea, los participantes también señalaron que es necesario que sea un espacio donde realicen las labores para las que se han preparado y por lo que los contrataron.

> Las empresas piden un montón de tareas a los comunicadores que no tienen necesariamente que ver con el trabajo de comunicación social y pagan el mínimo. (Comunicadora, 27 años)

> Que se te encarguen cosas para las que has sido contratado principalmente. (Sociólogo 1, 33 años)

El que les pidan realizar labores para las que no han sido contratados puede, a primera vista, no parecer un tema tan complicado. Sin embargo, esto puede generar una sobrecarga de trabajo, a menudo no remunerado, y, además, dar la impresión de que se subestiman sus esfuerzos. Por lo tanto, esta consideración va estrechamente relacionada a la necesidad de comodidad y respeto en un trabajo decente.

Entonces, los profesionales afroperuanos entrevistados entienden por trabajo decente a aquel espacio en donde sean bien remunerados, su trabajo sea reconocido se les respete y se sientan cómodos. También, consideran importante los derechos laborales establecidos por ley, sin embargo, dependiendo la situación, pueden prescindir de ellos y, aun así, considerar ese empleo como decente.

Esto último implica una discrepancia ¿Acaso un trabajo que no cuenta con todas las prestaciones de ley puede ser considerado decente? Y también ¿Un trabajo decente, según el Índice de Trabajo Decente, es siempre deseable? Todos los entrevistados aseguran que, por lo menos alguna vez, han trabajado en empleos decentes. No obstante, algunos cuestionan lo que es decente o no.

> En teoría el cumplimiento de las prestaciones laborales debería ser indispensable. Si esperamos llegar al trabajo formal para considerarlo decente estaríamos hablando

> de un pequeño porcentaje de la fuerza laboral. Debemos empezar a buscar puntos de decencia en el trabajo informal. (Abogada, 39 años)

> Es muy controversial, porque un trabajo decente es esto, esto y el otro, pero sin embargo hace años que no lo vengo teniendo. Solo me está satisfaciendo el ingreso, que es parte de, pero no es todo. (Economista, 35 años)

Ambos cuestionan lo decente principalmente por dos motivos. Primero porque lo decente muchas veces se reduce a la formalidad (ITD) y en el Perú, donde la informalidad se desborda, sería dejar fuera de la lupa a la gran mayoría de empleos. Segundo, porque se encuentran algunas discrepancias entre lo que entienden sobre trabajo decente y los trabajos en los que se desenvolvieron y consideran decentes.

Esto último se debe a que cuando se les pregunta sobre la idea de decente, no se ponen necesariamente a pensar en sus experiencias personales y dicen lo que creen que es, o debe ser, un trabajo decente. Pero cuando se les pregunta ¿Qué oportunidades han tenido de trabajar en empleos decentes? Y caen en cuenta que algunos de los trabajos que realizaron, y que consideraban buenos trabajos, en realidad no entran dentro de su propia definición; no reaccionan quitándole la etiqueta de decente a esos trabajos, sino cuestionando la idea de lo que es, o no, decente. Por ejemplo, la Abogada de 39 años, mencionó que escribe regularmente en una revista virtual y cuando se le preguntó si consideraba que era un trabajo decente respondió:

> Ya, es un trabajo que para mí calificaría como trabajo decente, aun cuando, no hay sueldo […] obviamente no hay beneficios laborales. Pero tienen un bien social más allá de mí.

Ella, por más carencia de sueldo o prestaciones laborales, considera que es un empleo decente por el hecho que esa labor tiene un fin que puede ayudar a los demás.

Por otro lado, en cuanto a la pregunta de si en verdad es deseable un empleo que cumpla con todos los parámetros del Índice de Trabajo Decente. Los entrevistados, en general, no están de acuerdo. Por un lado, por la discrepancia anteriormente mencionada; después, porque otras modalidades no contempladas en primera instancia por ese índice son más atractivas para los participantes. El Productor musical, 27 años, considera que, en el mundo del arte, la formalidad no es lo que prima y se siente muy cómodo con ello. La Periodista de 45 años dice:

> Prefiero ser locadora últimamente, porque en realidad la radio no me cubriría todo lo que yo necesito económicamente. Estar estable en un espacio donde el ingreso no va a ser garantía de que yo este tranquila, pues no.

Lo mismo el Economista de 35 años:

> En realidad […] se me ha acomodado ser mejor locador de servicios porque eso me permite tener muñeca para hacer otras actividades en paralelo y generar un poco más de ingresos. Descuidando, sí, efectivamente, el tema de los derechos laborales mínimos. Pero sí, o sea yo, me siento más cómodo teniendo más ingresos que menos.

Ellos entienden que los trabajos que están realizando no se encuentran bajo el paraguas del ITD, o al menos no en su totalidad. Sin embargo, son conscientes de ello y lo escogen de igual manera. Entonces, los profesionales afroperuanos entrevistados, no solo cuestionan lo que se considera trabajo decente porque deja afuera empleos que les gustaron o se sintieron cómodos;

sino también no consideran deseable un “trabajo decente” por su situación laboral particular, su experiencia o sus pretensiones.

Entender las visiones particulares que tienen los entrevistados sobre el trabajo decente, permite comprender mejor sus experiencias al integrarse al mercado laboral limeño. Cada uno configura lo que es decente de acuerdo a sus experiencias personales; por lo que, si bien se pueden encontrar algunas convergencias, no siempre priorizan los mismos componentes al momento de ponderar lo que para ellos es un trabajo decente. Del mismo modo, si bien en una primera instancia suelen acercarse a lo expuesto por Gamero en el ITD, se van alejando de ello a medida que describen sus experiencias personales.

Como se puede observar, las experiencias de los entrevistados son distintas entre sí y están condicionadas por su propia definición de trabajo decente, así como por las diversas intersecciones que los atraviesan (la edad o el género). Sin embargo, es importante mencionar que el (re)conocimiento de lo que es, o no, racista o discriminatorio también impacta en las experiencias de los profesionales afroperuanos y hace que varíen drásticamente. Es decir, que el poder identificar una situación racista, cambia la manera de interpretar y afrontar estas situaciones y, por lo tanto, afecta el cómo los entrevistados lo experimentan.

Pese a ello, de los diez entrevistados, ocho afirmaron haber sido víctimas de racismo o discriminación racial en algún momento de sus trayectorias laborales. Mientras que algunos consideraron que estas problemáticas los acompañaron a lo largo de toda su vida profesional, otros las describieron como situaciones esporádicas. No obstante, la recurrencia de estos relatos sugiere que el racismo y la discriminación racial son problemas persistentes en sus experiencias laborales. Por consiguiente, si bien las experiencias varían por las razones antes mencionadas, es sensato afirmar que las vivencias de los profesionales afroperuanos están marcadas también por el racismo

y la discriminación racial, lo que, a su vez, limita su desarrollo dentro de los espacios laborales y perpetúa las condiciones de desigualdad que afectan a esta población. Asimismo, cabe recalcar que las dificultades, oportunidades y estrategias son parte fundamental en la revisión de estos testimonios y se profundizará en ello más adelante.

¿Qué Dificultades Encuentran los Profesionales Afroperuanos en su Inserción a Espacios de Empleo Decente en Lima Metropolitana?

Cuando se habla de dificultades se puede decir que exceden a las problemáticas de empleo que tiene el país e inician antes de tratar de insertarse en el mundo laboral como profesionales. En primer lugar, si bien la CEPAL/UNFPA (2020) menciona que la educación es uno de los principales caminos para la movilidad social, la realidad de los profesionales afroperuanos es un tanto distinta. El acceso y la culminación de la educación superior ya representan un desafío; sin embargo, incluso aquellos que logran culminar sus estudios se enfrentan a un mercado laboral limeño donde la discriminación por su origen étnico y los estereotipos relacionados dificultan la obtención de empleo. Esto se traduce en un esfuerzo significativamente mayor para alcanzar las mismas oportunidades laborales que sus pares no racializados (Kogan 2014a; 2014b; Galarza, Zelada y Yamada, 2015).

La búsqueda de empleo es uno de los momentos en donde fácilmente se pueden ver reflejadas las estructuras raciales. Tanto en Galarza, Zelada y Yamada (2015), como en Kogan (2014a) se evidencia que las empresas y los reclutadores en Lima utilizan criterios raciales para contratar personal, haciendo más difícil la inclusión de las y los afroperuanos. Así también, se ve reflejado que el ser profesional no asegura una mayor inclusión en el mundo laboral, dado que los prejuicios raciales relacionan a las personas afroperuanas con “características no deseadas” en el mercado laboral limeño.

Algunos de los entrevistados relataron haber enfrentado discriminación al buscar empleo en Lima. La Profesora, de 43 años, por ejemplo, compartió su experiencia al postular a un puesto de trabajo en un colegio. Al llegar a la oficina de la directora, fue inicialmente confundida con una madre de familia. Posteriormente, cuando aclaró su intención de postular, no la recibieron y le dijeron que la iban a llamar. Sin embargo, cuando su compañera, blanca, entró, sí la recibieron:

> Yo sentí que de repente, por ser negra, me dijo: 'Te vamos a llamar'. Y luego, una amiga, que hasta el día de hoy no tiene título, que también trabajaba conmigo, a ella sí la recibió. Solo porque mi amiga era blanca y eso. (Profesora, 43 años)

El Economista, de 35 años, relata que en una entrevista de trabajo donde todos los demás candidatos eran blancos, sintió que el ser afroperuano, influyó en la decisión de no contratarlo, más allá de su desempeño:

> Entrando en razón años después, yo no entré porque era negro… Yo me desarrollé tan o mejor que muchos en ese espacio y no me llamaron. (Economista, 35 años)

La Periodista, de 45 años, cuenta como siempre creyó que sus buenas calificaciones le garantizarían un empleo rápidamente. No obstante, la realidad del mercado laboral limeño la golpeó con fuerza. “Ni siquiera me recibían el currículum”, recuerda con amargura. Según ella, en sus primeros años como profesional, la "buena presencia" era un requisito abiertamente aceptado para conseguir trabajo. Al no ajustarse a esos estándares estéticos, debido a que estaban basados en criterios hegemónicos y racistas, se le hizo difícil encontrar empleo. Incluso, recuerda cómo América TV estaba buscando practicantes y ni siquiera le dejaron entregar sus documentos:

> Me acuerdo mucho de una chica que fue, que era blanca, alta, de pelo negro ¿no? Era una chica con esas características. Entonces ella llegó, le sonrieron, le

> recibieron, todo. Llegué yo, yo seguía, le di y me dijo que no que ya no aceptaban. (Periodista, 45 años)

Estos entrevistados coincidieron en que enfrentaron dificultades para encontrar empleo debido razones meramente raciales. Esta situación no solo tiene un fuerte impacto emocional, sino que también contribuye a perpetuar un ciclo vicioso: la falta de oportunidades laborales agrava la pobreza y la desigualdad, lo que a su vez refuerza los prejuicios raciales y la discriminación.

Por otro lado, incluso después de superar las primeras barreras de entrada, muchos profesionales afroperuanos se enfrentan a un ambiente laboral hostil y discriminatorio. Esta situación no solo afecta su salud mental y emocional, sino que, a menudo, los impulsa a abandonar trabajos, por muy prometedores que sean. Los entrevistados han compartido experiencias de discriminación en sus lugares de trabajo, desde comentarios ofensivos hasta manifestaciones de racismo estructural. Por lo tanto, si bien el desempleo y la dificultad para encontrar trabajo son problemas complejos con múltiples factores, el racismo y la discriminación racial se erigen como obstáculos particularmente significativos para los profesionales afroperuanos, quienes, incluso al superar las barreras iniciales, se insertan en espacios violentos en donde lograr el desarrollo se hace más difícil.

En ese sentido, las dificultades derivadas del racismo y la discriminación racial no se limitan al momento de buscar empleo. Muchas veces, incluso después de superar esta primera barrera, las personas afroperuanas se enfrentan a agresiones o microagresiones en el lugar de trabajo. Estas experiencias negativas pueden generar un ambiente hostil y, en muchos casos, llevarlas a abandonar sus empleos.

Por ejemplo, la Profesora relata que, durante una excursión escolar, mientras los profesores conversaban, uno de ellos la llamó 'negra' delante de todos. Sus compañeros se rieron, pero a la Profesora no le pareció una broma y lo enfrentó. A pesar de que el profesor trató de minimizar el incidente, calificándolo de broma, su comentario fue claramente discriminatorio.

> "Todo el mundo se empezó a reír, o sea, fastidian a un negro y todos se ríen, ¿no? Y el negro que sigue el juego será porque no se quiere creo yo ¿no? Porque no puedes permitir que nadie te humille así" (Profesora, 43 años)

La Abogada, por su parte, compartió algunas experiencias discriminatorias en la Universidad Pacífico. Recuerda cómo un guardia de seguridad, a pesar de verla con frecuencia vestida formalmente, la confundió con una trabajadora de la cafetería, reforzando así un estereotipo racial. Este tipo de discriminación entra dentro de lo que Segato (2006) llamó racismo por costumbre. En el Perú, se suele encasillar a las personas afroperuanas en empleos que no requieren conocimientos complejos, no se espera de ellos que obtengan un título profesional y mucho menos que pueden ser profesores universitarios. Debido a ello, el guardia de seguridad asumió la situación de la Abogada como una trabajadora de la cafetería (empleo comúnmente relacionado a las mujeres negras). Este tipo de microagresiones impacta significativamente en la vida de las personas afroperuanas dado que no importa que tantas barreras han tenido que sobrepasar para llegar donde están, se pueden encontrar con situaciones en donde se las juzgará primero, y antes que todo, por su color de piel y origen étnico.

En otra ocasión, al iniciar una dinámica en clase preguntando cómo la habían descrito sus alumnos a sus padres o amigos, un estudiante la comparó con "Doña Pepa".

> Entonces levanta la mano un tercer chico que dice: no se ofenda ¿ya?... pero yo le dije a mis compañeros que usted se veía como Doña Pepa. (Abogada, 39 años)

En ambos casos, se evidencian claros ejemplos de discriminación racial, los cuales incomodaron e incluso dañaron emocionalmente a las que lo sufrieron. Sin embargo, ya sea porque lo enfrentaron o porque lo gestionaron de otra manera, la situación no escaló a más. Aun así, la discriminación racial sí puede afectar a las personas de tal manera que las orille a dejar el empleo.

En ese sentido, el Productor musical cuenta el cómo en un rodaje, el director, al saber que él se afirma como afroperuano, lo puso en el centro de atención y le cuestionó su identidad. Menciona que le hicieron preguntas para, desde su punto de vista, decidir si era, o no, afroperuano. Esto le afectó bastante y, por más que aún quedaban varios días de trabajo, decidió renunciar.

> Él, en su poder de director, como que dirigió todo eso, un escrutinio hacia mi identidad y… cuestionando cosas que no entiende, no sé, muchas cosas mal en ese contexto ¿no? Entonces, no sé, simplemente le dije que ya no iba a trabajar. Eso fue lo más fuerte que he vivido (Productor musical, 29 años)

La Comunicadora, por su parte, manifiesta que el afirmar su identidad como afroperuana la hizo empoderase, sentirse mejor y demostrarlo orgullosamente en su trabajo. No obstante, a pesar de trabajar en lo que consideraba un empleo decente, su jefe directo le hizo un comentario racista que le afectó profundamente y la llevaron a renunciar.

> “Yo me fui, al mes no más terminó mi contrato y me dijeron que me iban a renovar y yo no quise renovar… Y dije que ya tenía otras oportunidades laborales, mentira no tenía nada solo quería irme”. (Comunicadora, 27 años)

En estos casos se refleja el cómo, incluso en un empleo que cumple con las expectativas materiales, las dificultades derivadas de la discriminación racial pueden causar una incomodidad que lleva a las personas a priorizar su bienestar psicológico y emocional por encima de cualquier otra consideración. El necesitar el empleo, que la paga sea buena o la falta de otras oportunidades, no siempre son suficientes para justificar o soportar la discriminación racial.

Por otro lado, hay una situación particular que se repitió en dos entrevistados extrabajadores de la Dirección de Políticas para Población Afroperuana. El Economista de 35 años, asegura que en sus trabajos no ha sentido algún tipo de discriminación racial, pero que sí fue testigo de racismo estructural. Menciona que al trabajar ahí se dio cuenta que, por alguna razón que no se sustentaba en la ejecución, esta oficina era la que recibía menor presupuesto; que el trato diferenciado se debía implícitamente en el racismo estructural que sufre el pueblo afroperuano.

Asimismo, El Sociólogo 1, de 33 años, experimentó sensaciones similares. Señaló que el racismo estructural dentro del aparato estatal se manifiesta incluso en las condiciones laborales. En primer lugar, los sueldos eran considerablemente más bajos en comparación con otras direcciones del apartado intercultural. Además, se evidenciaba una falta de reconocimiento hacia la importancia de su trabajo, como en los comités técnicos donde, a menudo, debían luchar por mantenerse informados sobre las sesiones y las novedades. Debido a estas experiencias, Sociólogo 1 se vio obligado a considerar otras opciones laborales. Sin embargo, la situación se tornó tan insostenible que decidió renunciar sin tener un nuevo empleo asegurado:

> (Yo) Renuncio porque… me fue creciendo dentro la percepción o la sensación -que de hecho había cosas materiales para decir: sí pues es así- de que a la dirección en la que nosotros estábamos de alguna manera la tenían como relegada. Si de por si

> el asunto desde la interculturalidad es relegado en el aparato estatal, el caso de esta dirección era el patito feo del patito feo. (Sociólogo 1, 33 años)

En este caso, el racismo se manifiesta de forma sutil, pero sus efectos en la salud mental de las personas afroperuanas son profundos. El trato diferenciado y la constante invisibilización erosionan su bienestar emocional, llegando a tal punto que prefieren renunciar a trabajos estables y bien remunerados con tal de evitar un entorno laboral hostil.

Finalmente, dos entrevistadas mencionaron una manera sutil de discriminación y que generalmente pasa desapercibida. Esta situación es muy particular y se presenta, principalmente, en profesionales que de alguna manera u otra durante su vida laboral tienen contacto con el tema afroperuano. Asimismo, cabe recordar que la muestra de este trabajo de investigación es por conveniencia y la gran mayoría de los entrevistados están, o estuvieron, ligados al activismo afroperuano o antirracista en algunas de sus formas.

La Periodista menciona dos cuestiones que están estrechamente ligadas. Primero, que el hecho de ser una persona racializada y con algunos conocimientos en el tema antirracista, hace que los encasillen en ese tema.

> "No salgo hace tiempo hablando de racismo, porque también… quiero hablar y les digo: Yo también puedo hablar de otras cosas. Pero la gente sigue creyendo y sigue asociándome con todo lo que pasa en torno al racismo". (Periodista, 45 años)

Ella expresa que, por más que sea una profesional con experiencia en muchas áreas, la encierran en un casillero donde su opinión o conocimientos solo son válidos o importantes cuando es alrededor del tema racial. El problema no necesariamente es que le pidan que hable de racismo, sino que, la subestimen y crean que solo puede hablar de ello y nada más.

Algo similar pasó con la Abogada, a ella no la encasillaron en un solo campo, pero sí la "obligaron" a ser referente en lo racial, sin necesariamente ella desearlo. Describe como en la universidad que ella trabaja los profesores están expuestos a los medios y emiten opinión. Entonces, comenta como cada vez que había algo relacionado al tema racial acudían a ella.

> "Como a los profesores nos exponen a los medios o a dar opiniones o ¿qué sé yo? Cada vez que pasaba algo sobre racismo era "Pepita"[7], ¿qué opinas? O sea, yo me volví la racistólga de la universidad, ¿no? Entonces hay un caso de racismo y la universidad tiene que decir algo: Pepita, ¿Está bien?" (Abogada, 39 años)

En ambos casos se evidenció el racismo axiológico que menciona Segato (2006), con la particularidad de que se sustituyen estereotipos como "los negros juegan fútbol o saben bailar" por otros como "los negros (profesionales) solo hablan de racismo".

La segunda cuestión que menciona la Periodista es que el racismo y la discriminación racial la orillaron a tener que hablar sobre estos temas de manera involuntaria. Es decir, que los malos tratos, la exclusión y demás, hicieron que tuviera que hablar de ello para poder liberarse e intentar cambiar su situación. Y no solo ello, sino también, que tiene que demostrar a cada momento que ella sabe.

> "Es limitante como la gente te ve para tú encontrar el camino que realmente quieres. Es decir, yo quería ser periodista política ¿no? Y el racimo hizo, y hace, que yo tenga que siempre estar en una lucha constante de demostrar." (Periodista, 45 años)

Estas dos cuestiones representan una manera más "asolapada" de racismo y discriminación racial. No solo pueden despojarlos (a los profesionales afroperuanos) de su experiencia y

[7] Se le cambió de nombre debido a que la entrevistada mencionaba su nombre real.

conocimientos, solo dándoles valides en los temas relacionados al tema racial; sino también, que, a raíz de todos los daños que ocasiona la discriminación, los obligan a abordar estos temas y, quizás, olvidar otras aspiraciones laborales que puedan tener.

En consecuencia, al revisar las experiencias de los entrevistados, se encuentra que las barreras que enfrentan las personas afroperuanas —atribuibles a problemáticas de índole racial— atraviesan todo el proceso de inserción en el mercado laboral limeño. Los profesionales deben confrontar, superar y, en muchos casos, tolerar diversas manifestaciones de racismo y discriminación racial para acceder a un empleo que, a veces, logran considerar decente.

¿Qué Oportunidades Encuentran los Profesionales Afroperuanos en su Inserción a Espacios de Empleo Decente en Lima Metropolitana?

Como se mencionó anteriormente, lo que cada una de las personas entiende por trabajo decente, varía según sus perspectivas y experiencias personales. En consecuencia, lo que ellos consideran deseable está condicionado por dichas vivencias haciendo que cada uno pueda tener un parámetro diferente. Asimismo, es importante recalcar que lo que anteponen al tratar de (re)insertarse en el mercado laboral puede ir cambiando a medida que su situación (económica, emocional, etc.) vaya variando.

De esa manera, se encuentran algunas convergencias. Por ejemplo, algunos entrevistados consideran enriquecedor que el empleo les ofrezca oportunidades para capacitarse o, en su defecto, que el trato o la remuneración les aseguren los espacios para hacerlo.

> Que te permita desarrollarte educativa artísticamente o cualquier cosa que te guste. (Bibliotecóloga, 70 años)

> Un espacio también, donde se busque capacitarte ¿no? Constantemente. Digamos, si es que es un espacio donde si haces bien las cosas te puedes quedar y hacer carrera como le llaman, ascender ¿no? Que a la vez ese desarrollo este acompañado de capacitación ¿no? (Sociólogo 1, 33 años)

No obstante, el Sociólogo 1, por más que asegura que es deseable un espacio donde se capacite al personal, no considera que cualquier acción cumpla con este propósito.

> En los términos en los que el Estado te puede ofrecer eso, es cierto que no había acumulación de gratificaciones, no había capacitación prácticamente. A veces las capacitaciones que te ofrece el Estado son bien vagas: te enseñan cómo utilizar un extintor, algunos cursos que, no sé, por alguna razón no los percibo como cosas que necesitas.

Por otra parte, como se mencionó anteriormente, la abogada de 39 años entiende que un espacio que le permita satisfacer su interés por contribuir a la sociedad es deseable y considerado un trabajo decente. Algunos espacios de trabajo no necesitan cubrir todas las prerrogativas o requisitos impuestos por los entrevistados; a veces, es suficiente con que sea un lugar donde puedan abordar una inquietud que en otros empleos —con mejores prestaciones e incluso remuneraciones— no podrían. Lo mismo sucede con el economista y el sociólogo 2, quienes aseguran haberse sentido bien al saber que su labor ha impactado favorablemente en la vida de las personas.

> Obviamente no hay beneficios laborales. Pero tienen un bien social más allá de mí. (Abogada de 39 años)

Del mismo modo, la Comunicadora de 27 años considera que tuvo la experiencia de un empleo decente debido a que, entre otros factores, la organización le brindaba un espacio para dialogar —con el apoyo de una coach— sobre aquello que le generaba incomodidad con sus compañeros. También, destaca que se le ofrecieron oportunidades de crecimiento al proporcionarle estrategias para resolver dichos conflictos. Entonces, las herramientas como el coaching para manejar emociones y fortalecer al personal también aparecen como elementos destacables para que un entrevistado considere que tuvo la oportunidad de trabajar en un empleo decente.

> Teníamos momentos a solas también, ¿no? [con la coach] Cada dos meses nos juntábamos con esta persona y ella venía con una agenda ya, porque tenía escrito todas las cosas que nosotros le decíamos en algún momento. Entonces ella me decía: "Recuerdo que tú me dijiste hace algún tiempo que acá estabas fallando; cuéntame, ¿cómo has mejorado?, ¿has mejorado?, ¿has empeorado?". Entonces eso lo tenían bien, bien presente, ¿no? Y yo decía: "Qué chévere que en esta empresa te den esta oportunidad para poder soltar, pero para poder mejorar también, y que con ella busques estrategias para mejorar", ¿no? (Comunicadora, 27 años)

Asimismo, señalan que el contar con un empleo que asegure estabilidad por al menos un periodo determinado y, por lo tanto, que les brinde cierta capacidad de predictibilidad, es un factor clave para considerar que han tenido la oportunidad de insertarse en espacios de empleo decente.

> Sí, yo creo que todos han sido empleos decentes. Sobre todo, el tema es que he trabajado grandes periodos de tiempo en estas instituciones que te aseguran que todo va a estar ok. Entonces, sí, en casi todos. (Bibliotecóloga, 70 años)

> Pero lo que sí tenía, bueno, tenía un sueldo todos los meses. Si bien el CAS tiene estas "adendas de terror" —que son de un mes, de dos meses, de tres meses—, siento que se desarrolló un sentido de que podías prever que lo más probable era que continúes; entonces, eso estuvo bueno. Sí, creo que hablaría de eso. En esa época (ahora está un poco tugurizado el viceministerio), teníamos un espacio cómodo para trabajar. Creo que esas serían las mejores condiciones en las que he trabajado. No las óptimas. (Sociólogo 1, 33 años)

Por otro lado, algunos participantes señalaron que, gracias a sus logros académicos y a la reputación de las instituciones educativas de las que provienen, lograron alcanzar un estatus que no solo les facilitó encontrar empleo de manera relativamente sencilla, sino que también les permitió “blanquearse” y evitar el trato discriminatorio que otros afroperuanos suelen recibir en el mercado laboral. En este sentido, podría plantearse que los logros académicos y el haber estudiado en universidades prestigiosas les brindan a estos profesionales mayores oportunidades de inserción laboral, así como una mayor probabilidad de no ser víctimas de racismo o discriminación racial.

Sin embargo, esto entra en estricto conflicto con las respuestas obtenidas en la pregunta donde se abordan las dificultades, así como lo encontrado en Galarza, Zelada, & Yamada (2015). En ambos casos se menciona que, a pesar de haberse convertido en profesionales, los afroperuanos siguen enfrentando obstáculos debido al racismo y la discriminación racial, contradiciendo lo manifestado por estos entrevistados.

A primera vista, esto podría parecer una contradicción, pero no necesariamente lo es. En primer lugar, es importante destacar que lo mencionado en CEPAL/UNFPA (2020) es acertado, los logros educativos sí facilitan la movilidad social, y un profesional afroperuano generalmente tiene acceso a mejores y más diversas oportunidades laborales en comparación con sus pares sin

estudios superiores. Sin embargo, como demuestran Galarza, Zelada y Yamada (2015), es más difícil que contraten a un profesional afroperuano para empleos cualificados que a un afroperuano sin estudios superiores para puestos que no requieren mayor cualificación. Esto no significa que acceder a una educación superior sea irrelevante, sino que, dentro del mercado laboral limeño, persisten el racismo y la discriminación racial, propiciando que los profesionales afroperuanos sean menos elegibles para puestos que requieren formación y habilidades intelectuales.

Entonces, en el caso del Tecnólogo médico, la Bibliotecóloga y la Abogada, quienes experimentaron ciertos beneficios, sus experiencias no necesariamente contradicen lo mencionado anteriormente, sino que reflejan sus vivencias y perspectivas individuales. Si bien ellos atribuyen el acceso a estas oportunidades a sus logros personales y al prestigio de las universidades de las que provienen, existen otros casos, como el de la Periodista, que, a pesar de sus méritos y esfuerzos, ha enfrentado la pérdida de oportunidades laborales y ha sido víctima de discriminación de manera recurrente. Incluso la Bibliotecóloga y la Abogada, a pesar de reconocer que contaban con ciertas ventajas, relataron haber experimentado situaciones de discriminación en al menos en una ocasión.

Por lo tanto, si bien el acceder a una educación superior o venir de una casa de estudios prestigiosa sí implica un trato diferenciado y el acceso a oportunidades laborales y de desarrollo, el racismo y la discriminación racial siguen presentes en la vida de estos profesionales afroperuanos y siguen encontrándose en relaciones asimétricas frente a personas no racializadas que poseen los mismos logros académicos y provienen de universidades similares.

De este modo, aunque acceder a una educación superior o provenir de una institución prestigiosa puede implicar un trato diferenciado y facilitar el acceso a oportunidades laborales y de desarrollo, el racismo y la discriminación racial siguen siendo una realidad en la vida de estos profesionales afroperuanos. Esto los coloca en una posición de desventaja frente a personas no

racializadas que, a pesar de tener logros académicos similares y provenir de universidades equivalentes, no enfrentan las mismas barreras.

¿Cuáles son las Estrategias que Emplean los Profesionales Afroperuanos para Insertarse en Espacios de Empleo Decente en Lima Metropolitana?

Goffman (2006) entiende que las personas estigmatizadas tratan activamente de gestionar su estigma, y que la manera en cómo lo hacen puede variar dependiendo el individuo. Una de las formas de gestionar el estigma, en este caso el racismo y la discriminación racial, es el encubrimiento. Las personas estigmatizadas -racializadas- tratan, en la medida de lo posible, de ocultar aquellas características objetivo de estigmatización. Estas características suelen ser las fenotípicas, pero también pueden ser otras particularidades atribuidas a un grupo estigmatizado. El punto de encubrirse es pasar desapercibido y que sus características desacreditadas o desacreditables no sean expuestas y, por lo tanto, exponerse a situaciones incomodas donde se las discrimine.

La Abogada relata una situación donde decidió "encubrirse" en su trabajo en una universidad limeña. Al ser una de las pocas personas racializadas en un entorno predominantemente blanco, optó por vestir de manera formal para tratar de integrarse y evitar posibles reacciones negativas. A pesar de que sus colegas no compartían este estilo, ella creía que así podría pasar más desapercibida y evitar posibles situaciones incómodas.

> Ellos van con jean y zapatillas a dictar y yo iba con terno ¿Por qué? Porque ya me miran raro, no sé cuál va a ser la reacción si voy con jean y zapatillas yo también. (Abogada, 39 años)

Lo relatado por Abogada no necesariamente implicó un encubrimiento de sus características fenotípicas, pero sí tenía la intención de pasar desapercibida porque es consciente de su estigma. Aun así, pese a todos sus esfuerzos, como se mencionó anteriormente, un guardia la confundió como una trabajadora de la cafetería. Entonces, ella reconoce que se esforzó por no resaltar y por tratar de encajar en el espacio laboral e igual la señalaron como personal de cocina, uno de los estereotipos atribuidos a las mujeres afroperuanas.

Por otro lado, Goffman (2006) también refiere que algunos individuos estigmatizados pueden reaccionar "reivindicando su estigma" tratando de abrazar las características estigmatizadas y dotarlas de nuevos significados. Esto quiere decir que algunas personas eligen no esconderse y resaltan sus características enfrentándose a la estigmatización. Esta reacción implica, primero el reconocimiento del estigma y segundo el (re)conocimiento de su identidad racial como algo valioso e importante. Por ejemplo, la comunicadora menciona que el reconocerse como afroperuana la ayudó mucho y lo manifiesta orgullosamente.

> Me ha ayudado muchísimo el tener más conocimiento de mi identidad como afro porque he podido demostrarlo orgullosamente en mi chamba. (Comunicadora, 27 años)

Sin embargo, esta reacción no necesariamente evitará que se presenten situaciones donde se es víctima de discriminación racial, como se vio líneas arriba en el caso de la comunicadora.

En la misma línea se encuentra la Periodista, la cual su reacción también fue la reivindicación, no solo a nivel laboral o discursivo, sino también a nivel personal. Cuenta cómo iba a su trabajo con colores llamativos y con sus trenzas o afro. Ello entendiendo que una de sus opciones podría ser camuflarse, por más que en términos de Goffman ella sería un individuo

desacreditado (por sus características fenotípicas) ella manifiesta que de igual manera puede tratar de esconderse.

> Te puedes camuflar… a nosotros no porque tenemos piel oscura, es más difícil. Pero de todas maneras te puedes camuflar un poco más ¿no? Te alisas el cabello… tú te rapas…. Y es mucho más para ellos entenderte o aceptarte así. (Periodista, 45 años)

Sin embargo, ella escogió no encubrirse, abrazar sus características y resaltarlas. Esto le trajo algunos problemas en sus diferentes trabajos; por ejemplo, cuando trabajó en televisión, la insultaban mucho por su cabello. Por eso, intencionalmente iba con el cabello afro para enfrentar lo que decían.

> Cuando ya usé el afro… y además yo lo hice intencionalmente porque dije yo no me voy a ir -no sé cuánto voy a estar en televisión- entonces yo tengo que estar en televisión con mi cabello natural ¿no? Entonces lo hice a propósito totalmente ¿no?, con todo lo que eso significa. (Periodista, 45 años)

Así, Goffman (2006) señala que, ante el estigma, la otra posible reacción es la de acudir a aquellos grupos que supuestamente le ofrecerán un lugar seguro. Estos pueden ser otros estigmatizados, organizaciones de apoyo o incluso su círculo íntimo. En el caso del racismo, la familia generalmente también posee el rasgo estigmatizador, dado que este se basa en características fenotípicas y, por lo tanto, la primera y la última categoría podrían converger. De hecho, algunos entrevistados mencionaron que sus amigos y familiares fueron fundamentales para superar momentos difíciles relacionados con la discriminación.

Por otra parte, cabe recalcar que afrontar el racismo y la discriminación es complicado para las personas racializadas. En primer lugar, porque exige un reconocimiento de que se está frente, o en medio, de un acto racista o discriminatorio; en segundo lugar, porque después de reconocerlo como tal, implica tener, o construir, herramientas para enfrentarlo. Los entrevistados compartieron que, ante estas situaciones, han experimentado sentimientos de dolor, frustración e incluso llanto. Sin embargo, algunos también mencionaron haber confrontado directamente a sus agresores como mecanismo de defensa.

Por ejemplo, la Profesora ante la situación donde un compañero de trabajo la llamó negra en frente de sus otros compañeros, no se quedó callada y lo confrontó. Esto hizo que no le volviera a faltar el respeto.

> Y yo le dije ¿perdón? -Y todo el mundo se empezó a reír, pues- Y yo le dije ¿perdón? -no es que solo es una broma- Yo le digo: tú no eres mi amigo… no, no eres mi amigo y nunca serás nunca mi amigo. (Profesora, 43 años)

Así mismo el Productor musical, que después de su identidad verse cuestionada, habló con el director que ocasionó la situación y le dijo:

> Yo he estado en un montón de rodajes en mi vida, he trabajado con mucha gente y nunca había experimentado algo como lo que acabo de experimentar y simplemente no voy a permitir que esto pase. Creo que lo que has hecho está super mal y, nada pues, es racista. (Productor musical, 29 años)

Él lo enfrentó, pero menciona que su intención no era necesariamente que le pidiera perdón, sino que entendiera que lo que había hecho estaba mal y era un acto racista. Sin embargo, menciona que a pesar de que le explicó este no entendió ni reconoció que lo que había hecho estaba mal.

> Para mí lo importante es que el entendiera lo que había hecho mal. (Productor musical, 29 años).

Por otro lado, Sennet (2003) hay tres formas de ganar el respeto, la primera a través del esfuerzo y el desarrollo de habilidades; por ejemplo, alguien que estudia mucho y logra convertirse en médico puede construir una reputación y ser respetado. Después, cuidándose a uno mismo regulando placeres, ligado también a la autosuficiencia y el no molestar a los demás. Finalmente, al retribuir a los otros; recalcando que no hay manera más eficaz y que logre mover los sentimientos como el retribuir a los miembros de la comunidad.

En ese sentido, algunos entrevistados consideran que el desarrollar sus habilidades y alcanzar ciertos espacios, les permiten gozar de un estatus diferente al "común" del pueblo afroperuano. Esta condición diferenciada no solo consiste en tener acceso a oportunidades laborales; sino también, en alguna medida, dejar de ser vistos como afroperuanos.

Por ejemplo, el Tecnólogo médico, considera que nunca ha percibido discriminación racial hacia su persona. Él asegura que esta particularidad se debe al estatus que el ser egresado de San Marcos y ser alcalde le confirieron. "El haber accedido a la educación proviniendo del campesinado pobre, ya me ha dado un estatus especial". Asimismo, cuenta una anécdota donde caminaba por la plaza de su pueblo junto a su primo y alguien gritó: "¡Oye negro! piensas hasta las doce" refiriéndose a su primo. El Tecnólogo médico cuenta esta historia para recalcar que él no ha recibido un trato parecido por el estatus ganado a través de la educación y su pase por la alcaldía:

> Yo era el doctor, yo era el egresado de San Marcos, o sea yo era el profesional habiendo sido el campesino. Entonces ese recorrido a mí me dio siempre, ante la

> población, un estatus, que creo que no me miraban como negro. (Tecnólogo médico, 66 años)

Del mismo modo, la Bibliotecóloga, considera que ha tenido mucha suerte en su vida laboral y que siempre ha podido encontrar empleo de una manera relativamente sencilla. Ella manifiesta que el ser afroperuana no ha sido ningún inconveniente para su desarrollo laboral principalmente debido a que estudió en la Universidad Católica. "Decían católica y tú te conviertes en blanco con África".

> Nos blanqueamos por haber estudiado en la universidad católica. […] Me convertía en esa parte de la sociedad que forma parte de la elite de la Universidad Católica. (Bibliotecóloga, 70 años)

La Bibliotecóloga reflexiona que el estudiar en Católica confiere un estatus que los pone por encima del común de la fuerza laboral en el Perú, incluso por encima de su condición étnica. Desde su experiencia, solo por el hecho de ser de esta universidad, los entrevistadores no prestan atención al hecho de ser afroperuana y automáticamente se concentran en su experiencia y conocimientos.

Así también, la Abogada menciona que el estudiar en Católica y los grados académicos en el extranjero que alcanzó, han evitado que sea subestimada en el mundo laboral. Ella considera que todo ello la pone en una posición de privilegio diferenciada de la mayoría de las personas afroperuanas y le permitió tener una buena trayectoria laboral:

> Estudiar en la universidad que estudie y luego tener grados en el extranjero es un privilegio enorme pues ¿no? Digamos es un beneficio que, también tiene sus

> propias razones, pero que ciertamente me ha colocado o me aleja de la situación regular de un ciudadano afroperuano o afroperuana de a pie. (Abogada, 39 años)

Los entrevistados, al afirmar que la educación en instituciones de prestigio como San Marcos o la Católica les ha permitido ascender socialmente y diferenciarse de otros con características similares, hacen referencia a la primera forma de ganar respeto según Richard Sennet. Consideran que su esfuerzo y desarrollo de habilidades les ha otorgado un estatus que, a su vez, les ha permitido "blanquearse". De este modo, han podido evitar las formas de discriminación que suelen enfrentar las personas afroperuanas sin los mismos privilegios. En el caso del Tecnólogo médico, su experiencia como alcalde también se relaciona con la tercera forma de respeto propuesta por Sennet: la retribución.

Sin embargo, cabe recalcar que el esfuerzo y el desarrollo de habilidades no siempre desemboca en un alcance del respeto y por lo tanto una mitigación de las experiencias de discriminación. Si bien, los anteriormente mencionados tienen experiencias similares, no significa que esto se pueda traducir a todos los casos. Por ejemplo, el caso de la Periodista, que por más logros profesionales que haya acumulado, el racismo y la discriminación racial siguen marcando su vida. De la misma manera, en el caso de la Bibliotecóloga, que por más "blanqueada" que ella asume haber estado, en una ocasión no la dejaron participar en un evento por ser afroperuana: "entendí que ella no quería que entrara, me imagino porque era negra" (Bibliotecóloga, 70 años).

Entonces, algunos entrevistados aseguran que el alcanzar grados académicos les ha permitido gozar de privilegios, en el mundo laboral, que otras personas afroperuanas no tienen. Incluso, algunos aseguran que se les dejaba de ver como "negros" y se "blanqueaban" evitando así ser víctimas de racismo y discriminación racial. Sin embargo, es importante recalcar que esta situación no es común en todos los profesionales entrevistados, dado que, por más grados

académicos, prestigio o logros profesionales alcanzados, algunos siguen siendo víctimas de estas problemáticas.

Otras estrategias mencionadas se centraron en cómo enfrentar las dificultades dentro del ámbito laboral. Por ejemplo, la Periodista compartió que el racismo y la discriminación racial en su entorno de trabajo la afectaron profundamente. A través de sesiones con su psicóloga, descubrió que hablar abiertamente sobre sus experiencias era fundamental para procesarlas, por lo que su estrategia consistió en buscar grupos de mujeres donde pudiera compartir sus preocupaciones y encontrar una red de apoyo.

Por su parte, el Productor musical, explicó que una de sus metas es crear espacios laborales inclusivos para personas afroperuanas, promoviendo producciones en las que todos los participantes sean afrodescendientes. Esta iniciativa resulta particularmente relevante, ya que surge como una respuesta directa a la exclusión, con el objetivo de beneficiar a la comunidad afroperuana y fomentar entornos laborales seguros, libres de racismo y discriminación racial.

Además, una de las estrategias que adoptaron en situaciones específicas fue enfrentar directamente a quienes los discriminaron. Algunos lo hicieron con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales y prevenir futuros incidentes; otros, simplemente para que la persona responsable tomara conciencia de sus acciones. Sin embargo, en muchos casos, priorizando su salud emocional, decidieron abandonar sus trabajos. Este enfrentamiento no es solo una reacción inmediata, sino también una estrategia para asegurar su bienestar en el entorno laboral. Evalúan la situación y deciden si es viable confrontar el problema con la esperanza de que no se repita, o si es preferible establecer límites claros y alejarse de un ambiente que consideran tóxico.

Finalmente, algunos entrevistados señalaron que los referidos y las redes de contacto, construidas a lo largo de su trayectoria académica y laboral, constituyen una de las principales vías para acceder al empleo. Ante las diversas barreras que enfrentan los profesionales afroperuanos en su inserción en el mercado laboral limeño, el apoyarse en este capital social surge como una estrategia de resistencia. De hecho, muchas veces, esta ha sido la única modalidad efectiva para conseguir empleo.

> Algo muy importante para tomar nota al pie… Es que todos los trabajos en los cuales yo he estado —antes de ser profesional y después de ser profesional— siempre han sido por referidos; siempre los he conseguido por referidos. Entonces, nunca he estado en un trabajo en el que yo haya ingresado por una plataforma. Sí, he estado en convocatorias, pero nunca he quedado. (Economista, 35 años)

> Empecé a escribir a algunas personas que conocí en otras instituciones. Creo que el mercado laboral en Perú —o al menos en Lima—, en muchos sectores, se mueve mucho también a partir de contactos personales. Tienes que tener una capacidad profesional para responder, pero a veces esas oportunidades son lo que llaman el "boca a boca (Sociólogo 1, 33 años)

Si bien mencionan haber recurrido al envío de currículos, la experiencia de los entrevistados revela que los puestos más estables y mejor remunerados los consiguieron a través de redes de contactos. Esto se relaciona con estudios como los de Kogan (2014a) y Galarza, Zelada y Yamada (2015), que evidencian cómo los estereotipos raciales influyen en las decisiones de contratación, obstaculizando el acceso a empleos para profesionales afroperuanos a través de métodos convencionales. Por lo tanto, la construcción de redes de contactos se convierte en una

estrategia fundamental para superar las barreras impuestas por el racismo y la discriminación estructural en el mercado laboral.

Entonces, las estrategias que implementan los profesionales afroperuanos para insertarse en el mercado laboral son diversas. Además de la búsqueda tradicional de trabajo, se enfocan en construir redes de contactos que les permitan acceder a oportunidades de empleo. Asimismo, las estrategias no solo se limitan a la búsqueda de empleo, sino también a la permanencia del mismo utilizando mecanismos para contrarrestar las desventajas y el impacto emocional del racismo y la discriminación.

Conclusiones y Recomendaciones.

Conclusiones

1. Las experiencias de los profesionales afroperuanos en su inserción a espacios de empleo decente en Lima Metropolitana son muy diversas y pueden variar entre uno y otro por sus distintas circunstancias particulares (profesión, género, lugar de nacimiento, etc.). De la misma forma, sus perspectivas pueden estar condicionadas por lo que ellos entienden por trabajo decente y por sus percepciones de lo que es, o no, racismo y discriminación racial. No obstante, sí se pueden trazar algunos puntos de encuentro como lo son el racismo y la discriminación racial. Si bien, no todos manifiestan que hayan sido un obstáculo en su vida laboral, la gran mayoría lo ha tenido presente en su trayectoria y de alguna manera u otra son conscientes de ello. Lo que los entrevistados entienden por trabajo decente puede variar ligeramente en algunos puntos; no obstante, todos siguen líneas en común en cuanto a la necesidad de respeto, una buena remuneración y los derechos laborales. Asimismo, cada uno prioriza una cosa u otra de acuerdo a sus propias experiencias de vida, lo que puede llevar a discrepar de lo legalmente establecido. Esto se debe a que algunos están dispuestos a prescindir de alguno que otro derecho laboral por la comodidad que les proporciona un empleo y, aun así, considerarlo decente por razones particulares.
2. Las principales dificultades que enfrentan los profesionales afroperuanos en su inserción a espacios de empleo decente son el racismo y la discriminación racial. Para algunos son eventos anecdóticos, para otros forman parte de su cotidianeidad. Se presentan de diversas formas: estructuralmente, al crear barreras de acceso al trabajo; y de forma más personal, a través de microagresiones derivadas y el encasillamiento involuntario. El cómo la o él

profesional afroperuano reconoce, vive, entiende, experimenta, sufre o enfrenta estas problemáticas varían según las particularidades anteriormente mencionadas.

3. Los profesionales afroperuanos para considerar un empleo como decente, deben poder encontrar la oportunidad de capacitarse, contribuir a la sociedad y ganar estatus. Sin embargo, algunos entrevistados aseguran que el ganar estatus, a través de los logros académicos y laborales, les permitió colocarse en una posición ventajosa frente al común de la fuerza laboral afroperuana, incluso los profesionales. Consideran que a través de esos esfuerzos lograron superar las problemáticas que su condición étnica y, al menos en lo profesional, no les ha supuesto un problema. No obstante, esto no se traduce a todos los profesionales afroperuanos con dichos logros, otros siguen sufriendo las problemáticas del racismo y la discriminación racial al momento de buscar empleo y dentro de los espacios laborales.
4. Las reacciones o respuestas a la estigmatización causada por el racismo y la discriminación racial son variadas y, en general, siguen la estructura planteada por Goffman. Algunos deciden encubrirse, tapar sus características fenotípicas y no resaltar. Otros, prefieren reivindicar su identidad étnico racial, defenderla, y acentuarla, causando diferentes reacciones tanto positivas como negativas. Asimismo, también pueden optar por refugiarse en grupos cercanos, ya sea porque poseen características similares, son familiares o son especialistas en el apoyo. Finalmente, hay algunos que deciden no quedarse callados y, por más doloroso que sea, deciden enfrentarse a sus agresores.

Recomendaciones

1. El presente trabajo de investigación se realizó con una muestra por conveniencia, lo que implica el no poder extrapolar las conclusiones al resto de la fuerza profesional afroperuana. En próximas investigaciones se recomendaría optar por metodologías que permitan hacer una radiografía de las experiencias de los profesionales en su inserción laboral en el mercado limeño.
2. Asimismo, se recomienda ampliar las carreras de los profesionales entrevistados, dado que esta investigación por su naturaleza solo pudo abarcar algunas áreas y carreras presentes en el mercado laboral. Es importante recopilar la experiencia de los profesionales afroperuanos en sus distintas ramas de expertise para así poder llegar a conclusiones significativas para este grupo. No obstante, cabe recalcar que se debe tener en cuenta la sobre representación de las y los afroperuanos en empleos y ramas no cualificadas, y la subrepresentación de los mismos en trabajos y espacios científicos y cualificados.
3. También se recomienda enfatizar las intersecciones en el análisis. En primer lugar, es crucial destacar el factor de género, ya que las experiencias pueden variar significativamente al considerar no solo las particularidades de las mujeres afroperuanas profesionales, sino también las de aquellas personas no binarias o de diversas orientaciones sexuales. Asimismo, es fundamental abordar el colorismo como un aspecto diferenciador, reconociendo que las personas con tonos de piel más oscuros suelen enfrentar experiencias más severas en comparación con aquellas de tonos más claros.

Referencias

Abramo, L. (2008). Trabajo, género y raza. Un tema presente en la agenda brasileña. *Nueva sociedad*(218), 87-106.

Andrés, L. (2017). Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito. *Antropología Cuadernos de Investigación*(11), 51-64. doi:https://doi.org/10.26807/ant.v0i11.88

Arendt , H. (2009). *La condición humana* . Buenos Aires : Paidós .

Bermudez Rico , R., & Caicedo Riascos , M. (2022). Trayectorias sociales e inserción laboral de profesionales afrodescendientes colombianos. Desigualdad social y discriminación racial. *Sociedad y Economía*(47). doi:https://doi.org/10.25100/sye.v0i47.e11468

Cámara de Comercio de Lima. (2017). *Sube el costo de la canasta básica y aún no está del todo cubierta.* Obtenido de http://www.camaralima.org.pe/129-Años/10-INFORME-ESPECIAL-SUBE-EL-COSTO-DE-LA-CANASTA-BASICA-Y-AUN-NO-ESTA-DEL-TODO-CUBIERTA.pdf

Cañas, J. (2012). *Mercado laboral y discriminación racial: una visión comparativa para las prinicpales áreas metropolitanas de Colombia [Tesis de pregrado, Universidad del Valle].* Biblioteca digital Universidad del Valle. Obtenido de https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/68430733-88bb-4945-aedb-a9f0e5b573ff/content

Castrillón, R. (2020). *Discriminación laboral de mujeres afrocolombinas en la ciudad de medellin (2010-2019) [Tesis para optar al título de abogada, Universidad Pontificia Bolivariana].* Repositorio Institucional de la Universidad Pontificia Bolivariana.

CEPAL. (2017). *Situación de las personas afrodescendientes en América Latina y desafíos de políticas para la garantía de sus derechos.* Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) .

CEPAL/UNFPA. (2020). *Afrodescendientes y la matriz de la desigualdad social en América Latina: retos para la inclusión.* Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) .

De la Garza , E. (2000). Introducción: el papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo xx. En E. De la Garza , *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (págs. 15-38). México : Colegio de México .

Frattini , P., & Lammic , R. (24 de Noviembre de 2023). *Discriminación laboral de mujeres afrodescendientes [ponencia].* VI Jornada de Investigación en Derecho: “Comunidad afrodescendiente: inclusión e identidad. Obtenido de http://dspace.uces.edu.ar:8180/jspui/bitstream/123456789/6766/1/Ponencia_Lammic_Frattini.pdf

Galarza, F., Zelada, C., & Yamada, G. (2015). *Empleo y discriminación racial: afrodescendientes en Lima, Perú.* Lima : Universidad del Pacífico .

Gamero, J. (2011). De la Noción de Empleo Precario al Concepto de Trabajo Decente. *Derecho & Sociedad*, 117-125.

Ghiotto, L. (2015). ¿Qué es el trabajo para la Sociología del Trabajo? Una discusión conceptual. *Bajo el Volcán, 15*(22), 267-294.

Goffman, E. (2006). *Estigma: la identidad deteriorada* . Buenos Aires: Amorrortu .

GRADE. (2016). *Estudio Especializado sobre Población Afroperuana (EEPA).* Lima: GRADE.

Hernández , R., Fernández , C., & Baptista , M. (2014). *Metodología de la Investigación* . Ciudad de México : McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. .

Holz , R., Huepe , M., & Rangel , M. (2022). *El futuro del trabajo y la población afrodescendiente en América Latina en el marco del COVID-19 y la recuperación transformadora con igualdad* . Santiago : Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) .

Hopenhayn, M. (2001). *Repensar el trabajo: Historia, profusión y perspectivas de un concepto.* Buenos Aires: Grupo editorial Norma S. A.

Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2018). *Perú: Perfil Sociodemográfico* . Lima : INEI.

Kogan, L. (2014a). Representaciones sobre afrodescendientes desde la perspectiva de reclutadores de profesionales en el mercado laboral limeño . En L. Kogan, *Profesionales afroperuan@s en Lima: un drama anunciado* (págs. 15-64). Lima: Universidad del Pacífico.

Kogan, L. (2014b). Trayectorias profesionales de afroperuan@s limeños: "nos cuesta el triple". En L. Kogan, *Profesionales afroperuan@s en Lima: un drama anunciado* (págs. 67-181). Lima: Universidad del Pacífico .

Kogan, L., Fuchs, R., & Lay, P. (2013). *No… pero sí: discriminación en empresas de Lima Metropolitana.* Lima : Universidad del Pacífico.

Luciano , J. (2012). *Los afroperuanos: racismo, discriminación e identidad* . Lima : Centro de Desarrollo Étnico - CEDET .

Martínez , L. (2005). *Afroamérica La ruta del esclavo [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México].* Obtenido de https://ru.dgb.unam.mx/handle/20.500.14330/TES01000349211

Medina, H. (2023). Estgma: La identidad deteriorada. . *Revista Señales*(27), 64-65. Obtenido de https://www.sename.cl/web/wp-content/uploads/2023/08/Revista-Sennales-27.pdf

Mejía, C. (2018). La importancia del trabajo en Marx y las transformaciones en la época de precariedad laboral. En R. Ibarra Reyes , L. Arizmendi , R. Ibarra Escobedo, & J. L. Hernandez Suárez , *La obra perdurable de Marx a 200 años de su natalicia.* (págs. 124-135). Zacatecas: Universidad Autónoma de Zacatecas/TabernaLibraria.

Ministeio de Cultura del Perú . (2022). *Política Nacional del Pueblo Afroperuano* . Lima : Ministerio de Cultura .

Ministerio de trabajo y promoción de empleo MTPE. (2021). *Informe Anual del Empleo de la población Indígena y Afroperuana en el Perú.* Lima: Ministerio de trabajo y promoción de empleo MTPE.

Oboler , S., & Callirgos , J. (2015). *El racismo peruano.* Lima : Ministerio de Cultura del Perú .

Pineda , E. (2016). Periferias sociológicas: Discriminación racial y Afrodescendencia. *Espacio Abierto, 25*(4), 109-116.

Rodriguez , H. (2008). *Negritud: afroperuanos, resistencia y existencia.* Lima: Centro de Desarrollo Étnico - CEDET.

Rodriguez, H. (2010). Abolición de la esclavitud en el Perú y su continuidad. En C. d. CEDET, *La libertad inconclusa: entorno a la esclavitud, su abolición y los derechos civiles* (págs. 45 - 80). Lima: Centro de Desarrollo Étnico - CEDET.

Segato, R. (2006). Racismo, Discriminación y Acciones Afirmativas: Herramientas Conceptuales. *Série Antropología*, 1- 19 .

Sennet, R. (2003). *El respeto: Sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad.* Barcelona : Anagrama .

Anexos

Anexo 1: Instrumento de investigación:

El instrumento es una entrevista semiestructurada que consta de preguntas bastante generales que inciten a una revisión profunda de las trayectorias laborales de los entrevistados y sus experiencias en su inserción a espacios de empleo decente. Las preguntas están principalmente basadas en la investigación de Kogan (2014b).

Preguntas demográficas:

1. ¿Qué edad tiene?
2. ¿Lugar de nacimiento?
3. ¿Dónde reside actualmente?
4. ¿Grado académico alcanzado?

Preguntas específicas:

5. ¿Podría contarme sobre su experiencia laboral?
6. ¿Qué entiende usted por empleo decente?
7. ¿Qué oportunidades ha tenido de trabajar en empleos decentes?
8. ¿Me podría decir cuáles han sido los momentos más difíciles de su historia laboral? ¿Cuál ha sido la dificultad más grande que se ha encontrado?
9. ¿Me podría decir cuáles han sido los mejores momentos de su historia laboral? ¿Cuál ha sido la mejor oportunidad que se ha encontrado?
10. ¿Qué estrategias ha utilizado para superar las dificultades y lograr encontrar un empleo decente? (antes y después de ser profesional) (Después de las dificultades)
11. ¿Qué cambios le gustaría ver en el mundo laboral para garantizar una mayor inclusión y equidad para los profesionales afrodescendientes?
12. ¿Hay algo más que le gustaría compartir sobre su experiencia laboral?
13. ¿Algo más que agregar?