

**¿Incide la condición étnica en la inserción laboral?
Una mirada desde la perspectiva afrodescendiente**

AUTORES

**MARIA CAMILA ESTACIO SINISTERRA
ANGIE VANESA RODALLEGA RUDAS**

**DIRECTOR DEL PROYECTO
JAIME E. LONDOÑO M.**

**UNIVERSIDAD ICESI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
SANTIAGO DE CALI
2018**

Contenido

1. Introducción.....	5
2. Estudios previos sobre la etnia en el mercado laboral.....	8
3. Colonia de Satinga en Cali.....	14
3.1. Bocas de Satinga	14
3.2. Los satingueños que viven en Cali	16
3.3. Voces satingueñas	21
4. Conclusión.....	27
Bibliografía.....	29

Listado de tablas y gráficos

Ilustración 1	14
Tabla 1.....	9
Tabla 2	16
Tabla 3	17
Tabla 4	17
Tabla 5	18

Resumen

El presente proyecto investigativo tiene el objetivo de examinar la situación que ha tenido que afrontar la comunidad afrocolombiana en su inserción al mercado laboral. Para alcanzar dicho objetivo se realizan entrevistas a individuos afrodescendientes que desde el municipio de Olaya Herrera (Nariño) migran hacia Cali. El principal resultado de la entrevista, y por ende de la investigación, refleja que para la muestra escogida la condición étnica influye de forma negativa a la hora de ser contratado en algún trabajo. Con el hallazgo anterior, sumado a un marco teórico y a un análisis de datos que apoyan la tesis planteada de que la condición étnica influye en la inserción al mercado laboral permiten concluir que si hay barreras étnicas en la entrada al mercado laboral y que eliminarlas debe ser un compromiso de toda la sociedad.

Palabras Clave: mercado laboral, condición étnica, afrodescendiente, Bocas de Satinga.

Abstract

This research project aims to examine the situation that the Afro-Colombian community faces in their insertion into the labor market. To achieve this objective were interviewed African descent who from the municipality of Olaya Herrera (Nariño) migrate to Cali. The main result of the interview, and therefore of the investigation, reflects that for the chosen sample the ethnic condition negatively affects the job search. With the previous finding, added to a theoretical framework and an analysis of data -that support the thesis that ethnic condition influences the insertion into the labor market- it is possible to conclude that there are ethnic barriers in the entrance of the labor market and that eliminating them must be a commitment of the whole society.

Keywords: labor market, ethnic condition, afrodescendant, Bocas de Satinga.

1. Introducción

Ni la política, ni las empresas, ni la universidad pueden 'instrumentalizar' al ser humano como un simple medio, porque el ser humano es siempre un fin en sí mismo.

(Cortina, 2015)

Existen ciencias donde es significativo el ejercicio de convertir a cada persona en una observación asignada a una variable; pues, para algunos fines, lo necesario es cuantificar la información y realizar un arduo análisis de datos. Sin embargo, en el presente proyecto el fin conlleva a visualizar también el trasfondo de la situación, poniendo en evidencia la complementariedad entre lo que han arrojado los datos y la indagación sobre las percepciones de la población. Es decir, a través de este proyecto se busca - desde una posición horizontal- ayudar a otras personas a ser visibilizadas, y no observarlas desde una posición de poder como lo pretende la academia debatiendo qué es lo ideal para la humanidad sin contar con la humanidad.

A lo largo de la historia, e incluso en la actualidad, la discriminación étnica ha jerarquizado a la humanidad, poniendo a unas personas por encima de otras. Específicamente, se han evidenciado discrepancias a la hora de realizar una contratación laboral con relación a la condición étnica de los aspirantes. Para analizar dicho problema se ha decidido darle una mirada desde la perspectiva afrodescendiente y acotarlo a la población que, desde -la cabecera municipal de Olaya Herrera- Bocas de Satinga, decide migrar a la ciudad de Cali en busca de “mejores oportunidades de vida”, incluyendo aspectos laborales. Construyendo así las historias de dichas personas y su percepción frente a la incidencia de la condición étnica en la entrada al mercado laboral.

Ahora bien, es necesario justificar el motivo por el cual se eligió a la comunidad satingueña que vive en Cali como la muestra de estudio, cuyos resultados obtenidos fueron generalizados para la comunidad afrocolombiana permitiendo identificar la incidencia de la etnia en la entrada al mercado laboral. A pesar de que a grandes rasgos la comunidad caleña está compuesta por una diversidad étnica, la gran mayoría de personas que son propias de Cali asocian los migrantes negros a localidades “conocidas” como el municipio de Tumaco, Buenaventura o sitios del sector norte del departamento del Cauca. Siendo así, se ignora la existencia de otros lugares que -al igual que los anteriormente nombrados- son el hogar de muchas comunidades afro que por distintos motivos deben dejar su lugar natal. Hecha esta salvedad, se opta por trabajar con el municipio de Satinga, una localidad que pocos identifican de manera inmediata, con el fin de brindar al lector la oportunidad de conocer a la comunidad y las experiencias de sus habitantes.

En los modelos de mercado laboral ya sean salariales o de contratación las variables etnia y sexo -aunque polémicas- son cada vez más incluidas y estudiadas. El desconcierto frente a la brecha salarial entre hombres y mujeres generó una oleada de estudios sobre la variable sexo en los modelos de salario. De manera similar, la discriminación étnica se ha abierto paso en la agenda de discusión, pues se alega el bajo nivel de contratación de grupos étnicos específicos en las empresas, lo que impulsó el estudio de la variable etnia en los modelos de contratación laboral. Por tal razón, se realizó el presente ejercicio tomando en cuenta la perspectiva de estudiantes de economía y todo el bagaje académico adquirido en la carrera.

El objetivo del proyecto es examinar la situación que ha tenido que afrontar la comunidad afrocolombiana en su inserción al mercado laboral. El cual está orientado bajo la pregunta ¿incide la condición étnica en la inserción laboral? Que será respondida desde la perspectiva afrodescendiente. Para alcanzar este propósito, se siguieron los objetivos específicos de analizar estudios previos sobre las variables reconocidas como determinantes en los procesos de selección en el mercado laboral; reconstruir historias de vida de la comunidad satingueña que reside en Cali; e identificar si Colombia es proclive a la discriminación laboral por etnia.

Así mismo, en línea con los objetivos, se ha diseñado un escrito de cuatro secciones: la primera introduce el texto; para la segunda se realizó una revisión bibliográfica sobre estudios relacionados sobre el mercado laboral, y sobre la etnia como una variable interpuesta en la inserción al mercado laboral; la tercera señala aspectos relevantes del municipio de Olaya Herrera, así mismo, expone el análisis del censo de la colonia satingueña en Cali elaborado a lo largo del proyecto, las cuales almacenan información sobre los satingueños que residen en Cali y permitieron seleccionar a quienes fueron entrevistados; finalmente, se concluye que aun cuando es poca la cantidad de satingueños en Cali, son la muestra de que aun siendo una ciudad “afro”, ésta no ofrece las mejores oportunidades laborales para los afrodescendientes, evidenciando la existencia de barreras que limitan la entrada al mercado laboral para los mismos.

2. Estudios previos sobre la etnia en el mercado laboral

El objetivo final de la educación es desarrollar la disposición a reconocer y respetar la semejanza esencial de los humanos más allá de nuestras diferencias de sexos, etnias o determinaciones naturales. (Savater, 1992)

El mercado laboral es uno de los temas centrales de cualquier sociedad, pues en él existe un dinamismo entre trabajadores, que ofertan su mano de obra, y empresarios que a su vez la demandan. Sin embargo, en el escenario laboral existen fallas, tales como, el desempleo que según Montenegro y Rivas (2005) se determina por la capacidad que tienen los sectores económicos para lograr que aquellas personas que ingresan al mercado se aparten del mismo a través de empleos potencialmente productivos. Pero, qué sucede con aquellas que no lo hacen - pese a que tienen la intención de participar -. Es precisamente la participación laboral un tema que ha sido abordado desde distintos enfoques y en la mayoría de los casos se busca encontrar la incidencia de algunas variables en la probabilidad que tiene un individuo de ser parte del mercado laboral.

La entrada al mercado laboral suele ser considerada una tarea de un cierto grado de dificultad para todos. En principio, cada uno se enfrenta a un escenario diferente; para el presente proyecto el caso a estudiar es el de aquellos que buscan ser contratados por una empresa externa. Por lo tanto, se buscó indagar sobre lo que implica buscar empleo en una empresa con la que antes no se tenía ninguna relación, en tal escenario ¿qué requisitos debemos cumplir entonces para ser contratados? ¿Quiénes son potenciales futuros empleados y qué los hace merecedores de dicho mérito? ¿Cuáles son en definitiva las variables que influyen en la contratación laboral? ¿Es la etnia una de ellas?

Inicialmente, los modelos de inserción al mercado laboral -y, por ende, los aspectos que se pensaba que las empresas tomaban en cuenta para contratar a sus trabajadores- estaban basados en la consideración de variables como los años de estudio, los años de experiencia, las habilidades del individuo, entre otras similares. Sin embargo, la última categoría mencionada (habilidades del individuo) puede descomponerse en otro grupo de variables, y es ahí donde nace la subjetividad, pues la sociedad ha denotado que algunas características innatas pueden hacer de la persona alguien más -o menos- hábil.

A nivel social se generan premisas como: “ser mujer te hace débil”; “ser joven te hace irresponsable”; “ser negro te hace marginado”, a tal punto de que, por ejemplo, en Cali dentro de los 150.000 desempleados que hay la mayoría son afros, jóvenes y mujeres¹. De hecho, un estudio del Ministerio de Cultura sobre los afrocolombianos, dejó en evidencia las importantes brechas que hay entre afrocolombianos y el resto de la población, las cuales se reflejan en la siguiente tabla:

Indicadores comparativos de bienestar de la población afrocolombiana en comparación

		AfroCib*	No AfroCib
Educación	Analfabetismo	11,7%	7,0%
	Años promedio de educación (hombres)	6,9%	8,1%
	Años promedio de educación (mujeres)	6,4%	8,2%
Pobreza	NBI	53,7%	42,2%
	Pobreza	9,5%	7,4%
Mercado Laboral	Tasa de desempleo	6,3%	3,4%
	Tasa de ocupación	40,4%	44,3%
Desplazamiento	Intensidad del desplazamiento (promedio 2000-2002)	6,3%	3,4%
	Migración por violencia	6,8%	3,7%
Salud	Tasa de mortalidad infantil	23,5%	16,6%

* Afrocolombiano.

Tabla 1- tabla elaborada con base en Censo DANE 2005; Ministerio de Cultura / Universidad de los Andes 2009.²

¹ Tomado de: <https://www.eltiempo.com/colombia/cali/tasa-de-desempleo-en-cali-50097>

² Tomado de: <http://www.mincultura.gov.co/areas/poblaciones/comunidades-negras-afrocolombianas-raizales-y-palenqueras/Documents/Caracterizaci%C3%B3n%20comunidades%20negras%20y%20afrocolombianas.pdf>

Lo anterior muestra que las empresas se acogen a estándares erróneos, dando surgimiento a parámetros que, aunque no son un campo para agregar a la hoja de vida, pueden ser un detonante para no ser contratado, o en su defecto, para tener más posibilidades de serlo. Siendo así, se pueden encontrar ciertos trabajos, que expliquen el dinamismo de variables demográficas en el mercado laboral.

Mincer (1962), estudió el sexo femenino y en especial la participación de las mujeres que son casadas, evidenciando que las mujeres que más ingresan al mercado laboral son aquellas que no tienen una alta dependencia de las tareas del hogar. Por su parte, Contreras y Plaza (2004) iniciaron trabajos donde hallaron que para una mujer es más fácil obtener un trabajo si su nivel de escolaridad es alto y concordaron con otros estudios, en que las mujeres que no son casadas participan más activamente y el número de hijos es una variable que afecta en forma negativa la opción de entrar al mercado.

De otro lado, la educación del individuo ha jugado un papel importante en el escenario de participación laboral. Importancia que se da no solo porque los demandantes de mano de obra exigen cada vez más una mayor cualificación en la medida en que existe un creciente desarrollo tecnológico, sino también porque la competencia entre las personas que ofrecen su trabajo cada vez es más fuerte. Lo anterior, teniendo en cuenta que la tasa de desempleo fluctúa de manera constante, por lo que tener un mayor nivel educativo puede marcar un rasgo diferenciador a la hora de la selección. Por ejemplo, López (2001) analizó los determinantes de la participación laboral en Colombia a través de un modelo logit, que dio como resultado que la educación tiene un mayor efecto en la probabilidad de participación de las mujeres frente a los hombres.

A nivel internacional, Braña y Antón (2007) en su estudio se enfocaron en el tema educativo y analizan aquellos aspectos que son relevantes al incorporar a jóvenes en el mercado laboral español. Dicho estudio encontró que a aquellos jóvenes que tienen mayor edad, les es más fácil participar en el mercado, pues el aumento de edad se asocia con mayores responsabilidades; caso contrario el de jóvenes que aún viven con sus padres, y en la mayoría de casos dependen económicamente de ellos.

Lo dicho hasta aquí hace evidente que el mercado laboral es dinámico e imperfecto. Es decir, actúa no solo la intención de participar laboralmente, sino también otras variables que pueden imponer un ambiente en donde las personas no cuentan con las mismas condiciones. Arrow (1972) fue uno de los primeros académicos que percibía un problema en la discriminación al acceder al mercado laboral, ya que para él había un desequilibrio entre la productividad del trabajador y la remuneración a su trabajo.

Por otro lado, según el modelo de Becker (1957), el mercado premia los atributos de los trabajadores. Sin embargo, en el presente contexto el precio de dichos atributos es determinado por los empleadores, quienes muchas veces tienen prejuicios que afectan a un determinado grupo, en el caso en cuestión, los afrocolombianos; se evidencia que los trabajadores negros son contratados por aquellas empresas que tienen menos de dichos prejuicios. La existencia de un posible prejuicio hacia los afros impulsó estudios que lo determinarán. Así pues, Viáfara y Urrea (2006) examinaron los efectos de la raza y el género en el logro educativo y el estatus socio-ocupacional, encontrando que, los afrodescendientes tienen un menor estatus socioeconómico familiar; tal resultado se reveló de manera más fuerte en Cali.

De manera similar, al tratar de establecer si existía discriminación laboral en la ciudad de Cali, dada la raza de las personas, Correa (2012) encontró una brecha entre el salario de las personas afrodescendientes y el resto de la población del 21%, la cual pudo estimar usando los datos de la GEIH (Gran Encuesta Integrada de los Hogares) para el año 2007. Además, según estudios del Observatorio de Discriminación Racial (2009), en Colombia la población afrodescendiente sigue vivenciando desigualdades en calidad de vida, nivel educativo y oportunidades de empleo. Pese a que la mayoría de investigaciones se dirige a explicar el trato diferente entre los distintos grupos étnicos de trabajadores por medio de las brechas salariales, estudios más recientes sobre discriminación laboral infieren que pueden existir otros factores diferentes al salario que den cuenta de la desigualdad de distintos grupos en el acceso al mercado laboral.

En Latinoamérica es poca la bibliografía de este tipo, sin embargo, en el Observatorio de Discriminación Racial (2013) se realizó un estudio experimental en la ciudad de Bogotá. Tal estudio reveló una fuerte tendencia, la cual indica que los aspirantes afrodescendientes reciben menos llamadas a entrevistas de empleo, probablemente por mecanismos implícitos o explícitos de discriminación.

Una situación de discriminación en el mercado laboral tiene su marco en el escenario que presente a varios individuos, con las mismas capacidades productivas y que aun así sean tratados de manera desigual, a causa de características físicas observables como la etnia o género. La existencia de un trato desigual a las distintas etnias en el mercado de trabajo trae como resultado ineficiencias en la asignación de recursos, puesto que, conduce a que aquellas personas discriminadas se ubiquen en empleos no propicios para el nivel de cualificación y obtengan así ingresos más bajos.

Por todo lo anterior, se hace importante considerar de forma permanente en los modelos de mercado laboral una variable que refleje la etnia de la persona. Cuyo fin no sólo es el hecho de implementar contenido bibliográfico para futuros estudios, sino también, crear un ruido en la sociedad que permita generar un impacto positivo para la disminución de la tasa discriminatoria. Aunque la condición étnica a la que pertenece un individuo no hace parte de las preguntas de una entrevista de trabajo, cada vez son más las denuncias de casos donde se asegura no haber llegado a ser contratado, o en efecto, haber tenido más dificultad para insertarse al mercado laboral a raíz de tener una procedencia étnica específica.

Siendo así, las voces y experiencias de las personas se convierten en una pieza clave para los estudios. Más allá de indagar teóricamente sobre la influencia de la etnia afrocolombiana en la inserción al mercado laboral, en la presente investigación se considera que lo importante es tratar de entender la raíz del problema que causa la falla en éste y tomar medidas que implementen un equilibrio en donde todas las personas sin importar la etnia tengan acceso a un trabajo digno.

3. Colonia de Satinga en Cali

3.1. Bocas de Satinga³

Bocas de Satinga es la cabecera municipal -o casco urbano- del municipio de Olaya Herrera y está ubicada al norte de dicho municipio, en el sitio donde se unen los ríos Satinga y Sanquianga. A su vez, -para visibilizar una mejor ubicación geográfica- Olaya Herrera es un municipio situado en el noroccidente del departamento de Nariño. Aunque no existe un censo debidamente catalogado para el municipio, los registros de la alcaldía estiman una cifra global de 31.593 habitantes en total.

Mapa de Bocas de Satinga



Ilustración 1- Fuente: Elaborado por Miguel Córdoba Cajigas⁴

³ La información del presente apartado sobre Bocas de Satinga se basa en lo consignado en la página web del municipio: <http://www.olayaherrera-narino.gov.co/index.shtml#1>.

⁴ Tomado de: <https://informativodelguaico.blogspot.com/2016/02/rechazo-hechos-de-violencia-en-satinga.html>

El municipio de Olaya Herrera, y por ende Satinga, cuenta con tres principales fuentes de la economía. En primer lugar, la madera que es la operación de mayor importancia mercantil gracias a la riqueza proveniente del bosque de guandal, localizado en la parte alta de los ríos Satinga, Sanquianga, Patía el viejo y Patía grande. En segundo lugar, la pesca que es la base de la alimentación de la región y es una actividad realizada muchas veces en compañía de jóvenes con el fin de instruirlos en el proceso de conocimiento de las técnicas de pesca y del medioambiente hidrobiológico. Por último, la agricultura que es una fuente de ingreso cuyas actividades más destacadas son la siembra del plátano, el arroz, el cacao, la naranja, el maíz y otros.

La concentración económica y laboral que existe en las tres actividades mencionadas, sumada al hecho de que Bocas de Satinga solo cuenta con dos instituciones que llegan hasta la educación media, ha causado que sus habitantes decidan emigrar, ya sea para completar sus estudios o para buscar mejores oportunidades laborales. En su mayoría, los “satingueños” deciden trasladarse al municipio de Santiago de Cali por ser la ciudad con instituciones superiores destacadas más cercana, por la ventaja económica que se tiene gracias a la cercanía con el puerto de Buenaventura, entre otras condiciones.

Sin embargo, en términos de inserción al mercado laboral, las oportunidades no han sido tan amplias como las esperaban y muchos reconocen que aun siendo Cali una ciudad multicultural y con concentración de población afrodescendiente, posiblemente el estar catalogados (en su mayoría) dentro de los grupos étnicos afrocolombiano, negro, palenquero y raizal ha limitado sus oportunidades. La anterior, es la razón por la que fueron recogidos relatos de generación en generación que evidencian la dificultad para asentarse en la ciudad Cali y aún más, para insertarse al mercado laboral.

3.2. Los satingueños que viven en Cali

Con anterioridad se mencionó que la población de Olaya Herrera oscila entre las 30.000 y 32.000 personas. Sin embargo, dichas personas se encuentran distribuidas entre la cabecera municipal (Bocas de Satinga) y las distintas veredas, por lo cual para la presente investigación se logró recolectar la información de 582 satingueños, de los cuales 244 han migrado a otros municipios, distribuidos como se muestra a continuación:

Tabla 1
Lugares de migración de los satingueños

Ciudad	Satingueños
Buenaventura	2
Cali	233
Mosquera	1
Pasto	3
Popayán	1
Tumaco	4
Total	244

Tabla 2 - construida por las autoras con base en el censo colonia satingueña de Cali

Según la tabla anterior, la mayoría de satingueños deciden ubicarse en la ciudad de Cali. Aunque llegar a dicha ciudad implica que todos hayan tenido que viajar más de 16 horas en barco hasta Buenaventura, para luego cruzar la carretera que los llevó a su destino final, parece ser que éste destino es el más apetecido. Lo anterior puede resultar un algo extraño dado que geográficamente hay municipios más cercanos e incluso una alternativa que podría resultar más tentativa es mudarse a la capital de su departamento: Pasto, Nariño; la cual si cuenta con educación superior y un mayor desarrollo que el de Bocas de Satinga. Sin embargo, más adelante la información de las entrevistas realizadas dan razón de por qué es elegido Cali como lugar de residencia de las personas que migran desde Satinga.

La población que se estudió en esta investigación estuvo caracterizada por personas procedentes del municipio de Bocas de Satinga que han migrado a la ciudad de Cali. Para lo cual se tomó en cuenta a los 233 individuos residentes en Cali que se tenían en la base de dato, los cuales son clasificados de la siguiente manera:

Tabla 2
Sexo de los individuos

Mujeres	103
Hombres	130
Total	233

Tabla 3- construida por las autoras con base en el censo colonia satingueña de Cali

Luego, con el objetivo de ampliar la información de la base de datos se contactó telefónicamente a las personas que hacían parte de ella. Como se esperaba, no fue posible el contacto de todas las personas, por lo cual solo se consiguió la información de 113 individuos, de los cuales 70 son mujeres y 43 hombres, de diversas cohortes generacionales según lo consignado en la próxima tabla:

Tabla 3
Rango de edades

Rango de edades (años)	Personas
< 20	4
20 - 40	51
41 - 60	21
61 - 80	9
No especifican	28

Tabla 4- construida por las autoras con base en el censo colonia satingueña de Cali

De manera más detallada, se puede rescatar que la mayoría de satingueños que se ubican hoy en día en la ciudad de Cali, son personas con un recorrido de vida entre 20 y 40 años, edad que -se supone- les permite asociarse con mayor probabilidad al mercado laboral; en comparación con aquellos 30 individuos que se encuentran en el rango de edad de 41-80 años, aunque no significa que sea imposible que obtengan un trabajo, para los últimos será más difícil el proceso de selección.

Por otra parte, están los menores de 20 años, cuyo traslado a la ciudad en la mayoría de los casos se debe a la continuidad de sus estudios, sin embargo, es poca la población que se ubica en esta cohorte. Cabe aclarar que el anterior análisis es aproximado, debido a que hay 28 individuos que no especificaron esta información para la base de datos. Tales personas han llegado a Cali en diferentes épocas de su vida y aunque para muchos es costumbre regresar a visitar su pueblo, los años que llevan en la ciudad les han hecho acostumbrarse a un estilo diferente. Sin embargo, los satingueños que viven en Cali acostumbran a reunirse y realizar integraciones que les recuerdan el calor de su pueblo, aun cuando ellos se han ubicado indistintamente en los barrios de Cali (ver Tabla 5), siempre encuentran el lugar adecuado para forjar lazos.

Tabla 4
Ubicación de los satingueños en Cali

Barrio	Habitantes satingueños	Estrato	Comuna⁵
Ciudad Córdoba	12	3	15
Las orquídeas	8	1	14
Ciudad 2000	5	4	16
Marroquín	5	2	14
Antonio Nariño	4	2	16
El caney	4	4	17
Nueva floresta	4	3	12
Vallado	4	2	15
Valle del Lili	4	4	17
Las Américas	3	3	8
Calimio Decepaz	3	1	21
El Guabal	3	3	10
Mariano Ramos	3	2	16
Paseo de los Almendros	3	3	5
Portales de Comfandi	3	3	5
Otros	44	-	-

Tabla 5- construida por las autoras con base en el censo colonia satingueña de Cali

⁵ Datos del estrato y la comuna tomados de: <http://www.cali.gov.co/documentos/buscar/?q=barrio>

Las personas llegan de su pueblo y se instalan en barrios similares o cercanos a los de los que se han establecido antes en la ciudad. Es por lo anterior, que en la tabla se observa mayor concentración en los barrios de las comunas 14, 15, 16 y 17; lo que es muestra de la necesidad de encontrarse con sus coterráneos y facilitar la generación de espacios que impliquen la preservación de la cultura del pueblo satingueño. Así mismo, la tabla refleja que la mayoría de los Satingueños que se han radicado en Cali, se sitúan en barrios de estratos socioeconómicos 2 y 3, los cuales no son precisamente el reflejo de una alta calidad de vida.

Finalmente, fueron filtrados de manera que finalmente se tomó como muestra a las entrevistas de seis personas entre todas las realizadas. Un primer filtro consistió en la relación que tuviera el individuo con el mercado laboral, de modo que no se tuvieron en cuenta quienes aún están muy lejos de insertarse al mercado laboral, ya sea por su edad o porque no lo hayan intentado aún.

Así, la prioridad consistía en dejar individuos representativos de los siguientes grupos: aquellos que están muy próximos a insertarse en el mercado laboral; los que ya hicieron parte y ahora están desempleados; los empleados; y, los que ya finalizaron la vida laboral. Lo anterior, es implícitamente una categorización por edad, lo que permite en últimas tener un recorrido generacional por medio de las historias de vida laboral de las personas entrevistadas. En adelante, los filtros estuvieron relacionados con aspectos tales como, descartar historias similares o de poca relevancia; tener prioridad sobre los individuos con los que la comunicación era más fácil; y, por supuesto, con mayor importancia se aplicó el componente aleatorio para garantizar la escogencia de una muestra propicia.

Luego de la aclaración anterior, es importante caracterizar a los individuos que protagonizaron el análisis de las entrevistas que se presenta en el siguiente apartado. De tal modo, haciendo un recorrido generacional, en primer lugar, estaba Eufrosina, una ama de casa de 75 años que migra de su pueblo natal a los 52; corrobora con su experiencia las oleadas de violencia que se presentan en el pueblo, lo que se convirtió en una de las razones para su traslado a la ciudad de Cali. Eufrosina estudió hasta segundo de primaria y, dada su edad, no tiene actualmente un acercamiento al mercado laboral.

En la siguiente cohorte, se encontraban la abogada Nelly de 53 años, quien al igual que su hermano Nelson – posteriormente se hablará de él -, se trasladó a la ciudad de Cali a muy corta edad; su viaje fue financiado por sus padres para que pudiera terminar el bachillerato que en Santinga solo llegaba hasta séptimo. Ahora bien, Nelson que tiene 42 años y es médico, salió de su pueblo cuando era solo un niño y enfrentó su niñez alejado de sus padres, contando solo con la compañía de su hermana y de una mujer que los custodió en este nuevo contexto. Adicionalmente, está Emilcen, una trabajadora independiente de 36 años que pudo desplazarse a Cali por un amigo que financió su viaje, Emilcen llegó a Cali en el 2010 y a grandes rasgos describe difícil el ámbito del mercado laboral.

Finalmente, se situaron Janelly y Eliana (con edad de 20 años), quienes aun siendo jóvenes que apenas adelantan estudios universitarios, ya cuentan con historias significativas. La primera, dejó su pueblo a los 17 años, pues deseaba continuar su formación profesional y Santinga no le ofrecía esta posibilidad, decidió viajar a Cali debido a cierta afinidad con la cultura y porque ya contaba con conocidos aquí. Por su parte, Eliana se estableció en Cali en el 2009 y pese a que actualmente es estudiante, visualiza ciertas limitantes hacia las personas afro a la hora de ser incluidas en un trabajo.

3.3. Voces satingueñas

Las visiones teóricas que dan contexto sobre la inserción de la comunidad afrocolombiana al mercado laboral suelen tener en cuenta sólo una parte del análisis. La otra parte que complementa la situación es la experiencia propia de aquellas personas que protagonizan el presente trabajo: los habitantes de la comunidad Satingueña que se han radicado en Cali. Con las entrevistas realizadas a miembros de la comunidad se pretendía la construcción de un relato que permita explicar los hallazgos encontrados en el proyecto. Por lo anterior, fue relevante conocer los motivos que impulsaron a las personas a trasladarse desde su municipio natal hacia Cali. Luego, se continuó con la consideración de la trayectoria laboral de dichas personas. En último lugar, -entre otros aspectos- se tuvo en cuenta la opinión de los individuos de la comunidad sobre cómo influye su etnia al ingresar al mercado laboral.

Existen factores comunes en la mayoría de personas de Satinga que las han obligado a migrar. Así pues, se destacan las razones para trasladarse relacionadas con la búsqueda de mejores oportunidades, la violencia y la falta de educación. Dichas razones se generan cuando los satingueños no encuentran, en su pueblo, un ambiente en el que pueda desarrollarse de forma profesional, ni un espacio seguro tanto para ellos como para sus familiares. De dicha manera, habitantes como Janelly que expresan lo siguiente: “Yo decidí vivir en Cali porque no había instituciones universitarias en mi pueblo. Entonces, yo decidí pues venirme para acá porque además tenía cinco universidades acreditadas.” De otro lado, sobre las dificultades que hay en Satinga, Emilcen reporta que decidió vivir en Cali para darle un mejor bienestar a sus hijos, ya que en Satinga no había oportunidades y así mismo cuenta: “(...) yo a veces estaba en mi trabajo y cuando que ¡ay que hay un muerto!, y que una balacera, entonces, me tocaba salir de mi trabajo para ir a buscar a mis hijos.”

En contraste, existen otros que dejaron su pueblo por distintos motivos, pues, aunque contaban con una vida amena en Satinga, sus padres deseaban para ellos un mejor nivel de educación o contaron con la facilidad de trasladarse. El anterior es el caso de los hermanos Nelson y Nelly, quienes migraron a la ciudad por decisión de sus padres, cuyo deseo era el de verlos con un mayor nivel educativo. De esta manera Nelson comenta:

No fue una decisión tomada por mí, fueron las circunstancias (...). Mi papá (...) estableció relaciones con gente de Buenaventura y de Cali, y eso hizo pues que facilitara que buscaran nuevos horizontes para que sus hijos se formaran y estudiaran en la ciudad de Cali que les brindaba más oportunidades. (Nelson Sinisterra, comunicación personal, 28 de septiembre del 2018).

Así mismo, Nelly brinda su opinión: “para mejorar la condición de vida, y poder regresar y ayudar a mi comunidad (...) acá en el valle hay más universidades, entonces hay más oportunidades para uno estudiar”. Por otro lado, se tuvo la oportunidad de entrevistar también a la madre de las dos personas anteriores, Eufrosina, quien se instala en Cali tiempo después de que sus hijos lo hacen, sobre las razones por las que se vino a Cali ella dice: “porque aquí estaban mis hijos (...) y ellos ya me dijeron que me viniera con ellos (...) ellos se vinieron por estudiar y ya están trabajando”.

Al llegar a un sitio nuevo, la probabilidad de sentir nervios e incertidumbre es alta; tal probabilidad se incrementa cuando se tiene la intención de alcanzar un mejor nivel de vida. El anterior, es el sentimiento que pudo haber sentido la mayoría de personas que migraron de Satinga. De igual manera, el hecho de ajustarse a la vida en una ciudad diferente a la de procedencia es un reto difícil que muchos han enfrentado y que se evidencia en el siguiente relato de la joven satingueña Eliana sobre su adaptación a Cali:

Fue muy difícil porque tenía apenas doce años y entonces es muy duro despegarme de mi mamá, (...) pero pues como había varios primos con el tiempo nos fuimos acoplando y ahí pues me fui acostumbrando, pero al principio fue difícil. (...) fue un poco incómodo porque como el acento de nosotros es como muy diferente, entonces se burlaban. (Eliana Ordoñez, comunicación personal, 15 de septiembre del 2018).

Una vez las personas de Satinga consiguen encajar con la forma de vida de la capital valluna, el escenario que representa otro reto -y al que en la presente investigación se le ha dado la relevancia central- es entrar al mercado laboral. Incluso quienes aún no han tenido una experiencia de trabajo, son conscientes del desafío que se avecina como es el caso de Eliana que, con aires de desilusión, declara: “hasta ahorita si lo veo un poco difícil (conseguir trabajo) porque es que veo demasiados profesionales, pero pues no tan difícil porque pues creo que también puedo hacerlo, aunque si hay mucha competencia.”

Tal declaración es reafirmada por quienes aun siendo jóvenes han tenido experiencias palpables en ámbitos laborales:

Soy cantante, me dedico a la música y estoy organizando todo para mis canciones (...) trabajo como en todo, para poderme financiar lo de la música porque pues es muy complicado. Si es complicado conseguir trabajo en una empresa siendo negro, es mucho más complicado salir musicalmente y ser negro. O sea, ser negro, ser mujer, no tener dinero y ser gordo en el medio musical es horrible porque desafortunadamente vivimos en un país en el que la palanca lo es todo. Entonces, si no tengo palanca me toca trabajar solita y tratar de conseguirme una palanca. (Janelly Riascos, comunicación personal, 11 de septiembre del 2018).

Fueron las palabras que expresó Janelly, una de las jóvenes entrevistadas.

Al mismo tiempo, está el caso de personas como Emilcen que no encontraron barreras a la entrada, pero las encuentran después de estar trabajando, pues, de su experiencia consiguiendo los trabajos que ha tenido, narró:

En el primero me recomendó una amiga y en el segundo fue por mis propios medios que yo iba por mucho allá y (...) empecé a trabajar allá, y en el último si mi tío fue que me recomendó. (...)Hasta el momento pues tengo un niño con discapacidad, pues fue muy duro porque pues en el anterior trabajo que estaba me sacaron por eso (...) ya no necesitaban más de mis servicios, pero fue por eso, entonces, yo llegué y me resigné, me tocó duro porque desempleada, madre soltera, con cuatro hijos, más con un hijo discapacitado fue duro, pero pues no fue nada imposible. (Emilcen Paredes, comunicación personal, 15 de septiembre del 2018).

Aunque el anterior no es el caso en el que se planea ahondar, se consideró importante mencionarlo para mostrar que las barreras prevalecen después de estar laborando. Del mismo modo, es importante mencionar que también algunos oriundos de Satinga no encontraron limitantes significativas para entrar y permanecer en el mercado laboral; y que para quienes si encuentran dificultades hay otro grupo de satingueños trabajando para cambiar su realidad. Los anteriores son los casos de Nelson y de Nelly, el primero comentó:

Entré a estudiar y terminé, y pues para beneficio mío la medicina ha sido una carrera que siempre ha tenido un buen mercado laboral (...) Pero hay más cosas de por medio en eso, porque hice parte de mi rural en el pueblo pero después de eso me tocó volver otra vez a Cali para terminar el rural, en realidad busque pero no pude entrar hacer el año rural así fácil, en realidad me toco buscar apoyo en un amigo que tenía una relación con una persona que trabajaba en ese momento (...) trabajaba en la secretaría de salud y ahí me ayudaron, porque cuando yo fui no me dieron la posibilidad me toco buscar a alguien (...) pero no fue difícil para mí ingresar al mercado laboral. (Nelson Sinisterra, comunicación personal, 28 de septiembre del 2018).

Por su parte Nelly, quien sí visibiliza las dificultades de inserción al mercado laboral, cuenta:

Si, claro. Se hace difícil porque pues hay que pasar por muchas etapas (...) y aquí en la ciudad de Cali para uno poderse ubicar en un puesto debe hacer política (...) Por eso nos organizamos como colonia, para buscar mejores condiciones de vida aquí en esta ciudad, para hacer que se respeten nuestros derechos (...) nosotros ayudamos a la gente, se les capacita (...) y en la medida en que podemos ayudarlos a ubicar en un trabajo se le abren las puertas. (Nelly Sinisterra, comunicación personal, 15 de septiembre del 2018).

Por consiguiente, durante la realización de la entrevista se trató de generar una discusión clara y directa entorno al objetivo principal del presente proyecto. Una vez se descubrió que todos -o se supone la gran mayoría de- los habitantes de Bocas de Satinga se reconocen como negros, raizales, palenqueros o afrocolombianos, la discusión fue guiada bajo el marco de la pregunta: "¿consideras que de alguna manera tu condición étnica podría influir a la hora de ser contratado en algún trabajo y por qué?" De forma efectiva, las respuestas siempre fueron afirmativas. Por ejemplo, Eufrosina afirma: "Si, porque a veces que (...) como uno es de su raza no lo contratan, prefieren contratar a las personas «blanquitas» (...) y a uno negro lo hacen para un lado." De manera similar otras personas responden:

Si, cuando sos afro y querés llevar tu identidad siempre -así sea en el trabajo o en lo que sea- es complicado porque en las empresas por lo general tienen un "modelito" del trabajador que hay ahí. (...) A veces hay que cambiar y hay personas que por necesidad lo hacen, pero yo definitivamente digo ¡No! Porque no se puede renunciar a lo que uno es realmente y querer ser lo que no se es por un simple trabajo. (...) Se han visto casos de personas que realmente se ganan el trabajo por palanca y no porque sepan de lo que están haciendo. Y se ha escuchado que en muchas organizaciones cuando un afro lleva la hoja de vida... la rompen, no la muestran, la esconden, porque simplemente creen que los negros tenemos que trabajar siempre de aseadores, de agentes de seguridad, de cocineros y ya. (...) Pero, gracias a Dios estamos estudiando y vamos a demostrar que eso tiene que cambiar. (Janelly Riascos, comunicación personal, 11 de septiembre del 2018)

Si, porque pues me parece a mí que no debe haber discriminación, que todos somos iguales (...) pero es que lo he mirado en muchas partes, que nosotros los negros (...) no somos muy aceptados, nos discriminan demasiado. Entonces, creo que eso hace menos probabilidad para uno entrar al trabajo. (Eliana Ordoñez, comunicación personal, 15 de septiembre del 2018)

Se dice que la discriminación ya terminó, pero eso es mentira, eso no es cierto (...) siempre uno lo ve a diario. Por decir algo, en los bancos usted casi no ve negros, si son 15 trabajadores habrá dos o tres negros, entonces, siempre uno ve que ahí está la discriminación, no porque no se manden las hojas de vida, no porque lo negros no tengamos las condiciones, pero hay empresas que te rechazan. (Nelly Sinisterra, comunicación personal, 15 de septiembre del 2018)

Por último, cabe considerar que, aunque las barreras de entrada al mercado laboral las imponen factores exógenos, la comunidad ha tratado de endogeneizar el problema por medio de la creación de la Colonia de Satinga en Cali y, sobre todo, tratando de usar la mejor arma que un individuo pudiera tener: la educación, afirmación que es confirmada por Nelson, cuando al concluir su entrevista resalta a modo de enseñanza la siguiente valoración: “creo que uno debe trabajar todos los días por estar bien capacitado, para que se miren esos criterios y no otros criterios que tengan que ver con la etnia o la raza”.

4. Conclusión

La investigación realizada deja varios puntos a concluir; pues como en la mayoría de trabajos de índole académica quedaron tanto aprendizajes como aspectos a mejorar, y esto sucede aún más cuando la investigación tiene componentes tan cualitativos como se evidenciaron en el presente trabajo. En primer lugar, se hace notorio que, pese a que la ciudad de Cali es un espacio con bastante concentración de personas afrodescendientes, sigue prevaleciendo un alto grado de dificultad al momento de tratar de encontrar empleo, es decir, aun cuando Cali es catalogada como una ciudad afro, al parecer no logra ofrecer oportunidades que amparen el bienestar de los miembros de la comunidad afrocolombiana que residen en dicha ciudad.

En segundo lugar, es importante reconocer que para la presente investigación la población de estudio se ha acotado a una muestra que incluye solamente a los satingueños que residen en Cali, la cual, aunque es significativa para desarrollar el trabajo en cuestión, puede resultar pequeña comparada con la población total afrocolombiana. Sin embargo, los estudios previos que se mencionaron demuestran que el caso estudiado se puede extrapolar al resto de la población afrocolombiana, llevando a concluir que la condición étnica si influyen en la inserción al mercado laboral.

En tercer lugar, durante la investigación se hizo evidente que -en términos del mercado laboral- las personas afrodescendientes no suelen seguir procesos que impliquen el uso de hojas de vida. Por el contrario, se insertan al mercado laboral (como en el caso de los satingueños) mediante recomendaciones de su red de contactos o de alguna manera trabajan bajo la informalidad; la otra alternativa por la que optan dichas personas es trabajar en el sector público, pues aunque sí se debe seguir un proceso estandarizado, resulta más fácil encontrar oportunidades ahí; finalmente, otros miembros de la comunidad -ante la adversidad que hay en las contrataciones- deciden convertirse en emprendedores, dando inicio a su propio negocio para evitar las dependencias.

Una última conclusión, y la más relevante de la investigación desarrollada bajo el marco de la pregunta "¿incide la condición étnica en la inserción al mercado laboral?" Es el hecho de que las barreras a la entrada del mercado laboral que se le imponen a los afrodescendientes -y que se vuelven una muestra de racismo- son una problemática que le compete a toda la sociedad. Dicho lo anterior, el presente trabajo busca generar un llamado a la acción para que el camino a la igualdad sea garantizado entre todos.

Bibliografía

- Arrow, K. (1972). *Models of job discrimination*.
- Becker, G. (1957). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago University Press.
- Braña, F., & Antón, J. (2007). Determinante de la Inserción Laboral de los Jóvenes de España. Revisión y nueva evidencia empírica. *VII Jornadas de la Asociación Española de Economía Laboral*.
- Contreras, D., & Plaza, G. (2004). Participación femenina en el mercado laboral chileno. ¿Cuánto importan los factores culturales? *Encuentro 2004 de la Sociedad de Economía de Chile*. Villa Alemana.
- Correa, J. (2012). *¿Existe discriminación étnica racial en Cali? Un análisis a partir de regresión cuantílica*. Cali: Universidad del Valle.
- Cortina, A. (2015). XXIV Encuentro de la Asociación Alexander von Humboldt. *Ética pública: una apuesta prudente y justa*. La Rioja.
- López, H. (2001). *Características y determinantes de la oferta laboral colombiana y su relación con la dinámica del desempleo*. Retrieved from Banco de la República: <http://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/352/7.%20Caracter%20C3%ADsticas%20y%20determinantes%20de%20la%20oferta%20laboral%20colombiana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mincer, J. (1962). *Labor Force Participation of Married Women: A Study of Labor Supply*. Retrieved from The National Bureau of Economic Research: <http://www.nber.org/chapters/c0603.pdf>
- Montenegro, A., & Rivas, R. (2005). *Las piezas del rompecabezas. Desigualdad, pobreza y crecimiento*. Bogotá: Editorial Taurus.
- Observatorio de Discriminación Racial. (2009). *Discriminación racial en Colombia: informe alterno ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial de la ONU - CEDR- 2009*. PROGRAMA DE JUSTICIA GLOBAL Y DERECHOS HUMANOS. Bogotá: Ediciones Uniandes. Retrieved from https://cdn.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_206.pdf
- Observatorio de Discriminación Racial. (2013). *La discriminación racial en el trabajo. Un estudio experimental en Bogotá*. Retrieved from Observatorio de Discriminación Racial: http://www.odracial.org/files/r2_actividades_recursos/600.pdf
- Savater, F. (1992). Pluralismo o relativismo ético: El respeto a las ideas. *Ética sin ideologías*.

Viáfara, C., & Urrea, F. (2006). Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas. *Desarrollo y Sociedad*. Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/1691/169114683004.pdf>