



SOCIEDAD
& ECONOMÍA

N° 47

Sep - dic 2022

Créditos fotografía: https://www.freepik.es/fotos-premium/equipo-negocios-discutiendo-plan-nueva-startup_25677037.htm#query=office&position=23&from_view=search

Trayectorias sociales e inserción laboral de profesionales afrodescendientes colombianos. Desigualdad social y discriminación racial

Social Trajectories and Labor Market Insertion of Colombian Professionals of African Descent. Social Inequality and Racial Discrimination

Rosa Emilia Bermúdez-Rico¹

Universidad del Valle, Cali Colombia

✉ rosa.bermudez@correounivalle.edu.co

ID <https://orcid.org/0000-0003-2500-6719>

Maritza Caicedo-Riascos²

Instituto de Investigaciones Sociales-Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México, México

✉ caicedor@unam.mx

ID <https://orcid.org/0000-0003-1430-9896>

Recibido: 17-07-2021
Aceptado: 19-10-2021
Publicado: 29-09-2022

1 Doctora en Estudios de Población.

2 Doctora en Estudios de Población.

Resumen

En este artículo, se analizan diversas trayectorias sociales y experiencias en la inserción laboral de profesionales que accedieron a la educación superior mediante cupos preferenciales por adscripción étnica afrodescendiente que otorga la Universidad del Valle en Cali-Colombia. El análisis se fundamenta en la información sobre egresados y egresadas de esta Universidad e información recabada mediante la realización de 22 entrevistas a afrodescendientes titulados entre 2008 y 2018. Se identifican mecanismos de resistencia y adaptación para superar las desigualdades, enfrentar la discriminación en el mercado laboral profesional y se establecen dos tipos de trayectorias sociales e inserción laboral que articulan la experiencia identitaria étnico racial y la condición subjetiva con respecto a la discriminación racial en el desempeño profesional. Se aporta al debate sobre los alcances y alternativas de la igualdad de posiciones y de oportunidades en el ascenso social de la población afrocolombiana y la configuración de identidad racial.

Palabras clave: desigualdad social; discriminación racial; acciones afirmativas; profesionales afrocolombianos; trayectorias laborales.

Abstract

This article analyzes various social trajectories and experiences in the labor market insertion of professionals who accessed higher education through preferential quotas for Afro-descendant ethnic adscription granted by the Universidad del Valle in Cali-Colombia. The analysis is based on information about graduates of this University and information collected through 22 interviews with Afro-descendant graduates between 2008 and 2018. It identifies mechanisms of resistance and adaptation to overcome inequalities, and face discrimination in the professional labor market and establishes two types of social trajectories and labor insertion that articulate the ethno-racial identity experience and the subjective condition concerning racial discrimination in professional performance. It contributes to the debate on the scope and alternatives of equality of positions and opportunities in the social ascent of the Afro-Colombian population and the configuration of racial identity.

Keywords: social inequality; racial discrimination; affirmative actions; Afro-Colombian professionals; labor trajectories.

Financiación

Este artículo es un resultado parcial del proyecto: "Experiencias sociales e inserción laboral de profesionales afrocolombianos e indígenas: análisis de los mecanismos de reproducción y/o ruptura de las desigualdades sociales en jóvenes étnicos", CI 6195, financiado por la Vicerrectoría de Investigaciones de la Universidad del Valle, convocatoria 2018, en Convenio con el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, IISUNAM.

Conflicto de interés

Las autoras declaran no tener ningún conflicto de interés en la publicación de este artículo.

Agradecimientos

Las autoras agradecen a la socióloga Lina María Velásquez quien se desempeñó como asistente de investigación en el desarrollo de este proyecto.



Este trabajo está bajo la licencia Atribución-No-Comercial 4.0 Internacional

¿Cómo citar este artículo?

Bermúdez-Rico, R. E. y Caicedo-Riascos, M. (2022). Trayectorias sociales e inserción laboral de profesionales afrodescendientes colombianos. Desigualdad social y discriminación racial. *Sociedad y economía*, (47), e10511468. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i47.11468>

1. Introducción

Desde mediados del siglo XX, un conjunto de estudios han constatado el efecto mediador de la escolaridad en América Latina y han aportado a la comprensión de su creciente y significativa contribución a la movilidad intergeneracional ocupacional (Solís y Dalle, 2019). Así mismo, diversos estudios (Bello y Paixão, 2009; Carvalho, 2010; Mosquera y León, 2009; Granja, 2021) han señalado que las acciones afirmativas, promulgadas en algunos países de América Latina y dirigidas a disminuir las desigualdades –principalmente aquellas que favorecen el acceso a la educación superior, por limitado que pudiera ser su alcance– pueden considerarse como una forma primaria de romper las desigualdades sociales para los pueblos indígenas y afrodescendientes. En este sentido, en la construcción democrática contemporánea, la lucha contra la discriminación y la exclusión social ha hecho legítima la intervención activa del aparato estatal para el establecimiento de una sociedad más igualitaria (Ku-Yanasupo, 2011, p. 194).

El término de acción afirmativa se acuñó en los años sesenta en Estados Unidos para referirse a políticas compensatorias para afroamericanos en el marco de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Reiter y Lezama, 2013). Esta experiencia histórica resulta altamente significativa en las políticas afirmativas y de inclusión social adoptadas en diversos países de América Latina (Lloyd, 2016). Las acciones afirmativas se consideran un tipo de política compensatoria temporal que se implementa mientras prevalezca la desigualdad social del grupo en desventaja, que busca desactivar la desigualdad social y crear condiciones más favorables para acceder a derechos específicos (Huesca, 2015).

La implementación de las acciones afirmativas presenta estrategias heterogéneas y desarrollos diversos en los países de la región, y aún no se tiene un balance de sus efectos ni se han establecido consensos en tal dirección. Para el caso de Brasil, Lloyd (2016) señala que, desde 2003, se implementaron las primeras políticas de acción afirmativa, cuyas dos metas principales han sido combatir la discriminación racial e igualar las condiciones competitivas, al expandir el acceso a la educación superior para grupos desfa-

vorecidos. Estas metas forman parte de medidas más amplias, que buscan reducir las notorias desigualdades raciales y de ingresos en este país. Así mismo, Lloyd (2016) afirma que estas medidas han incrementado enormemente el acceso de los grupos tradicionalmente excluidos a las universidades brasileñas más competitivas. No obstante, señala la ausencia de estudios que analicen las condiciones de trabajo que estos grupos han alcanzado en el mercado laboral, como un limitante importante para comprender el efecto real de la medida.

En el caso de Colombia, diversos estudios (Reiter y Lezama, 2013; Hellebrandová, 2013; Quintero, 2013; Ocoró, 2017) señalan que el debate en torno al tema de la desigualdad racial es reciente en el país, y pese a los grandes avances en términos legislativos, a partir de la promulgación de la Constitución Nacional de 1991, las leyes y reglamentos relacionados con las disparidades raciales han avanzado a un ritmo mucho mayor que su implementación en la práctica. Por lo tanto, el impacto en las condiciones de vida de la población indígena y afrodescendiente ha sido invisible o minúsculo en el mejor de los casos.

Así mismo, Castro *et al.* (2009) señalan que las políticas públicas referidas hacia la población afrocolombiana no se han enmarcado en la perspectiva de la justicia distributiva ni han enfrentado los problemas históricos del racismo o la discriminación racial en Colombia. En tal contexto, se señala que las políticas de Estado respecto a la implementación de la acción afirmativa en el campo de la educación han sido muy limitadas y que no se han efectuado políticas preferenciales en materia de empleo en el sector público ni privado, menos aún políticas de Estado que se ocupen de contrarrestar el efecto de la discriminación racial en el mercado laboral. En Cali, estos autores observan que, en el caso de la población negra, se presentan mecanismos institucionales de discriminación étnico-racial que operan como desventajas acumulativas históricas, condenando a los grupos étnico-raciales en la desigualdad de condiciones tanto a nivel educativo como laboral (Castro *et al.*, 2009).

En el mismo sentido, Viáfara y Serna (2015), en un estudio comparativo de la población

afrodescendiente de Brasil y Colombia, afirman que es menos probable alcanzar un nivel educativo más alto para la población afrodescendiente que para la población no afrodescendiente; situación que se presenta en mayor medida para Colombia con referencia a lo que sucede en Brasil. En este estudio, se argumenta que, pese a que estos países cuentan con políticas de acción afirmativa por condición étnico-racial, sigue corroborándose la presencia de un círculo vicioso de desventajas acumulativas para la población afrodescendiente, que opera como desigualdad de oportunidades en el acceso a mayores niveles educativos y en la inserción al mercado laboral. En el caso colombiano, se ha señalado que estas medidas han resultado insuficientes para responder a las exigencias de educación superior de la población afrocolombiana y no logran interpelar las brechas y las desventajas acumulativas de esta población en el país (Mosquera y León, 2009).

Este conjunto de estudios realizados en torno a las políticas de acción afirmativa, en países como Estados Unidos, Brasil y Colombia, reconoce que el acceso a la educación es fundamental para reducir los niveles de desigualdad social, y señala la importancia de realizar investigaciones que permitan entender en qué medida el acceso a la educación superior favorece la movilidad social ascendente. Así mismo, contribuyen a comprender en qué medida el acceso a la profesionalización por parte de los y las jóvenes afrodescendientes tiene una incidencia en mejores oportunidades de trabajo y empleo para esta población; cambios significativos en las prácticas discriminatorias en estos contextos sociales y en el largo plazo pueden contribuir en la reducción de las brechas socioeconómicas históricas que ha enfrentado esta población.

Entender la relevancia de las acciones afirmativas implica comprender qué es y cómo opera el racismo. Ahmed *et al.* (2007) definen el racismo como un sistema organizado que clasifica a los individuos en razas y les da un estatus jerárquico. La organización jerárquica de las razas tiene como fin asignar los bienes y los recursos a aquellas personas que se encuentran en la cima de la escala social. De acuerdo con los autores, esta forma de organización social generalmen-

te conlleva al desarrollo de actitudes y creencias negativas hacia las personas que se encuentran en la base de la escala social y racial. Señalan que, tanto los prejuicios raciales como la discriminación hacia determinadas personas, son algunos de los indicadores de la persistencia del racismo en una sociedad.

En palabras de Arango (2007), la discriminación racial debe ser entendida como un proceso social no necesariamente consciente ni deliberado, que considera un conjunto de prácticas, representaciones y relaciones sociales que expresan un trato desfavorable fundado en la asociación de las personas de otro grupo étnico-racial, en este caso, las negras como sujetos desvalorizados.

El propósito de este artículo es presentar el análisis de las experiencias sociales y de inserción laboral de profesionales afrodescendientes³ egresados/as de la Universidad del Valle entre 2008 y 2018; quienes ingresaron a esta institución acogiéndose a los cupos preferenciales que se ofrecen a esta población desde el año 2004⁴. Este análisis se fundamenta en el procesamiento de información institucional de la población egresada de la Universidad del Valle. De igual forma, y de manera central, se integra el análisis de la información recabada en 22 entrevistas realizadas a profesionales

3 Bajo la categoría “profesionales afrodescendientes” referimos a todas las personas egresadas de la Universidad del Valle que realizaron estudios terciarios en esta Universidad avalados por una organización afrocolombiana o pertenecientes a una comunidad negra. Bajo esta categoría se incluyen: personas negras, afrocolombianas, afrodescendientes, Afro, raizales o palenqueras.

4 La Resolución 097 del año 2003, del Consejo Académico de la Universidad del Valle, estableció la medida de excepción para el ingreso de estudiantes adscritos a comunidades negras o afrocolombianas y aprobó el 4% del cupo de cada programa académico para aspirantes pertenecientes a las comunidades negras. Para el 2018, la Universidad emitió la Resolución 093 de 2018, aprobando el incremento del porcentaje para población afrocolombiana en la universidad: 4% para Organizaciones Afrocolombianas y 4% para Consejos Comunitarios.

egresados/as que realizaron sus estudios de pregrado acogiéndose a la medida de excepción para población afrodescendiente en esta institución educativa.

El artículo se estructura, tras esta introducción, en los siguientes apartados. En primer lugar, se describe la metodología empleada. En segundo lugar, se presenta un panorama general de la población afrodescendiente que se acoge a la medida de excepción para iniciar estudios de educación superior en la Universidad y se establecen los principales patrones sociodemográficos que caracterizan a estos profesionales afrodescendientes. En tercera instancia, se analizan las trayectorias sociales y la inserción laboral de los y las jóvenes afrodescendientes y se establecen dos tipos de trayectoria social y laboral en este grupo poblacional. En cuarto lugar, se presentan algunas reflexiones sobre los principales hallazgos, es decir, en torno a las desigualdades sociales de origen, el reposicionamiento en la estructura social y la persistencia de la discriminación racial en este grupo de profesionales afrodescendientes.

2. Datos y Métodos

Para analizar las experiencias sociales y de inserción laboral de profesionales afrodescendientes egresados/as de la Universidad del Valle entre 2008 y 2018, desarrollamos una estrategia metodológica basada en el análisis cualitativo. La muestra de personas entrevistadas consta de 22 profesionales afrodescendientes egresados/as de la Universidad del Valle en el periodo 2008-2018. Esta delimitación temporal se estableció tomando como referencia el año de inicio de las primeras cohortes de graduados/as y el año en que se puso en marcha la investigación. Todas las personas entrevistadas utilizaron los términos negros/as, afrodescendiente o afrocolombiano/a para autoidentificarse, excepto cuatro personas que se autoidentificaron como Mulas, aunque resaltaron sus ancestros paternos o maternos afrodescendientes. Nuestra estrategia fue contactar a las personas a través de sus correos electrónicos de referencia de egresados/as de la Universidad. Las entrevistas se llevaron a cabo durante el segundo y tercer

trimestre de 2020, el período más fuerte de la pandemia. Por esta razón, todas se desarrollaron de forma virtual a través de la plataforma Meet y fueron conducidas por la investigadora principal del proyecto, quien tuvo a su disposición asistencia técnica remota del equipo técnico de la Universidad. Antes de empezar cada entrevista, a todas las personas participantes se les dio a conocer los objetivos de la investigación y se les leyó un consentimiento informado en el que las investigadoras se comprometieron a garantizar la confidencialidad y el anonimato de los entrevistados. Por lo tanto, los nombres que se presentan en este artículo son ficticios. Las entrevistas variaron en duración entre 60 y 90 minutos.

Las entrevistas fueron semiestructuradas, y se les solicitó a las personas entrevistadas que elaboraran los siguientes temas: composición y relaciones en su familia de origen, experiencias en su niñez y adolescencia; su escolaridad primaria/secundaria, su experiencia como estudiante universitario/a, su vida laboral, y sus percepciones y experiencias sobre racismo y discriminación. Todas las entrevistas se transcribieron y la sistematización de la información se realizó a través el programa ATLAS.ti, y el tipo de codificación de la información fue abierta y selectiva (Hernández *et al.*, 2010).

A partir de la información recolectada, fue posible construir trayectorias sociales y laborales. De acuerdo con Dombois (1989, citado en Muñiz, 2012), las trayectorias laborales pueden ser entendidas como secuencias de experiencias estructuradas por el tiempo. Este tiempo generalmente se presenta con dos componentes, uno biográfico a través del cual se establecen secuencias típicas, determinadas a su vez, por los ciclos de vida de los individuos y un componente histórico que ofrece o limita oportunidades y establece diferencias en la inserción laboral entre individuos. En las trayectorias sociales y laborales de los individuos identificamos cinco momentos: el año de finalización del bachillerato, la culminación del pregrado, el primer trabajo y el trabajo actual.

A partir de estos momentos identificamos dos tipos de trayectorias sociales y laborales que

aglutinan a nuestros entrevistados: “Superar las desigualdades sociales y lograr el reconocimiento de derechos étnicos: acción colectiva e incidencia política” y “Superarse día a día para ser reconocido/a y aceptado/a: meritocracia y acción individual”. Nuestros argumentos están respaldados por muchos más datos de entrevistas de los que se pueden presentar en este texto. Por esta razón, hemos seleccionado citas ejemplares y presentado las voces de las personas entrevistadas que ilustran en forma significativa los argumentos presentados. Los títulos que hemos asignado a los dos tipos de trayectorias presentadas en este artículo expresan de manera sintética los elementos distintivos de cada tipo de trayectoria; hemos acudido a categorías de la teoría social que permiten enfatizar en sus singularidades de manera dialógica entre ellas.

También procesamos información estadística institucional suministrada por la oficina de Registro Académico de la Universidad sobre la población de estudiantes admitida por condición de excepción y sobre la población egresada o titulada bajo esta misma condición. Esta información resultó fundamental para establecer el alcance en la cobertura de esta medida institucional e identificar algunos de los principales patrones sociodemográficos de este grupo poblacional, así como las principales tendencias que caracterizan el período estudiado.

3. Los y las profesionales afrodescendientes egresados/as de la Universidad del Valle

La Universidad del Valle es una de las tres universidades públicas más importantes de Colombia, así como el principal centro de formación académica del suroccidente del país. La sede principal de la Universidad del Valle está ubicada en Cali, la tercera ciudad más importante de Colombia, con una población que supera los dos millones de habitantes y que tiene una alta concentración de población afrodescendiente que alcanza un peso

demográfico importante. Según estimativos de Urrea-Giraldo (2005), entre el 23% y el 32% del total de la población en la ciudad. Es la ciudad del país con el mayor número absoluto de afrocolombianos, con diferencias raciales ampliamente documentadas (Barbary y Urrea-Giraldo, 2004; Urrea-Giraldo *et al.*, 2007; Urrea-Giraldo y Botero, 2010; Urrea-Giraldo, 2011). Con altos niveles de desigualdad, que se expresan en una fuerte segregación racial y socioeconómica, con una sobrerrepresentación de hogares afrocolombianos en los quintales de ingreso más bajos, en empleos no calificados y con muy bajos niveles educativos (Urrea-Giraldo, 2006; Viáfara y Urrea-Giraldo, 2006).

En este contexto, entre 2004 y 2018, ingresaron 2.433 estudiantes a la Universidad del Valle, avalados por organizaciones de comunidades negras, para desarrollar un programa académico de pregrado en la sede Cali, quienes se autoidentificaron en términos étnico-raciales como personas negras o afrodescendientes⁵ (Tabla 1).

Entre el año 2007 y 2018 completaron sus estudios y obtuvieron un título universitario 631 estudiantes afrodescendientes; 381 mujeres y 250 hombres, adquiriendo el estatus de personas egresadas de la Universidad del Valle. Es precisamente este grupo de profesionales afrodescendientes el que constituye el marco general de referencia empírica para el análisis. Es importante resaltar algunos de los rasgos sociodemográficos que caracterizan a este grupo poblacional, el origen de clase social, la participación diferenciada entre hombres y mujeres, el carácter migratorio, entre otros, tal como se discute a continuación (Tabla 2).

5 La Universidad del Valle, sede Cali (Ciudad Universitaria Meléndez y San Fernando), ofrece 73 programas académicos de pregrado y cuenta con 15.508 estudiantes en diciembre de 2018. Adicionalmente, la Universidad del Valle cuenta con 9 sedes regionales y en estas sedes se tiene 11.102 estudiantes matriculados para el segundo semestre de 2018, para efectos de este artículo solo se considera la población estudiantil de la sede Cali.

Tabla 1. Número de estudiantes admitidos por condición de excepción afrocolombiana, cohorte de ingreso y sexo, Universidad del Valle, sede Cali, 2004-2018

Año de ingreso	Total personas admitidas	Porcentaje Mujeres	Porcentaje Hombres	Porcentaje Total	Porcentaje de admitidos por cohorte		
					Mujeres	Hombres	Total
2004-2008	834	50,1	49,9	100	33,6	35,0	34,3
2009-2013	672	51,6	48,4	100	27,9	27,3	27,6
2014-2018	927	51,7	48,3	100	38,5	37,7	38,1
Total	2.433	51,1	48,9	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia basada en el registro de egresados que ingresaron por condición de excepción de la División de Registro Académico de la Universidad del Valle (2004-2018).

Tabla 2. Número de población egresada que ingresó por condición de excepción afrocolombiana por cohorte de egresados y sexo, Universidad del Valle, sede Cali, 2007-2018

Año de egreso	Total personas egresadas	Porcentaje Mujeres	Porcentaje Hombres	Porcentaje Total	Porcentaje de egresados por periodo		
					Mujeres	Hombres	Total
2007-2010	50	58,0	42,0	100	7,6	8,4	7,9
2011-2014	243	61,7	38,3	100	39,4	37,2	38,5
2015-2018	338	59,8	40,2	100	53,0	54,4	53,6
Total	631	60,4	48,9	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia basada en el registro de egresados que ingresaron por condición de excepción de la División de Registro Académico de la Universidad del Valle (2004-2018).

En primer lugar, este mecanismo de acción afirmativa ha favorecido el acceso a la educación superior de jóvenes que provienen, principalmente, de hogares populares que residían en barrios de estratificación socioeconómica baja (1 y 2), quienes representan el 74% del total de los profesionales afrodescendientes. En estos estratos socioeconómicos, generalmente, presentan déficit en los servicios básicos en sus viviendas y en sus condiciones de vida, así como una mayor probabilidad de enfrentar un alto nivel de pobreza. El bajo nivel de escolaridad que presentan los padres y las madres de los y las profesionales entrevistadas, es otro indicador del origen social popular de este grupo de profesionales afrodescendientes. Esta posición de clase social de los hogares de origen limita de manera significativa las posibilidades de apoyar la educación superior de sus hijos e hijas. En la mayoría de los casos, estos jóvenes serán los primeros profesionales de la red familiar próxima, constituyéndose en un referente muy importante en sus entornos sociales y familiares más inmediatos.

En segundo lugar, el grupo de profesionales afrodescendiente egresados de la Universidad del Valle presenta un alto componente de migrantes de primera y segunda generación. Así, aunque el 50% de los profesionales egresados nacieron en Cali. Es de resaltar que el 24% de las personas egresadas nacieron en algún municipio de la región del Pacífico colombiano. Así mismo, la participación de los profesionales provenientes de los municipios que conforman la región del norte del Cauca equivale al 12,4% del total de egresados/as. Adicionalmente, entre los nacidos en Cali, se tiene un importante grupo de hijos e hijas de padres y madres migrantes que llegaron a la ciudad provenientes de zonas con un alto porcentaje de población afrocolombiana. Esta distribución señala la importancia que tiene el sistema de cuotas instalado en la Universidad del Valle, para el acceso a la educación superior y su posterior titulación como profesionales, para la población de jóvenes afrodescendientes en el contexto regional del suroccidente del país; una región caracterizada por su conformación multi-racial y ancestral.

En tercer lugar, es importante destacar la mayor eficiencia terminal de las mujeres respecto de los hombres; ellas representan 60,4% del total de los egresados afrodescendientes titulados en el período señalado (Tabla 2). Esta diferencia en la titulación de las mujeres y hombres es significativa, ya que, entre la población afrodescendiente admitida en la Universidad bajo este mecanismo, se presenta un relativo equilibrio entre los sexos a lo largo del período analizado: 51,1% mujeres y 48,9% hombres.

Con respecto a las áreas de conocimiento es interesante subrayar que las ingenierías y los programas de salud constituyen, tanto para hombres como para mujeres, los de mayor participación entre los egresados, aunque con importantes diferencias. Las ingenierías representan 42,8% del total de egresados y 21,2% para las mujeres. En tanto el área de la salud concentra 24,6% de las mujeres y 14,0% para los hombres. En total estas dos áreas representan 56,8% en los hombres y 45,8% en las mujeres (Tabla 3).

De conjunto estas características de la población de estudiantes afrodescendientes por condición de excepción en la Universidad del Valle permiten afirmar que se trata de jóvenes de Cali y migrantes de los municipios del norte del Cauca y el pacífico, pertenecientes a hogares de los sectores po-

pulares con significativas desventajas sociales. Se destaca la participación paritaria por sexos en el ingreso a la educación superior (UNESCO-IESALC, 2020), que se constata bajo este mecanismo y la alta eficacia en la graduación que presentan las mujeres con respecto a los hombres, 60% contra 40%, aunque se registra una marcada división por sexo en las áreas de conocimiento, reproduciendo el modelo hegemónico generizado del conocimiento (Buquet *et al.*, 2013; Quintero y Caro, 2018).

4. Experiencias sociales e inserción laboral de los y las profesionales afrodescendientes

El análisis de la inserción laboral de los y las jóvenes profesionales afrodescendientes que accedieron a la educación superior vía cuota de excepción de la Universidad del Valle, en la última década, aparece como un fenómeno social emergente que interpela las experiencias laborales en las sociedades contemporáneas. En particular, señalamos que este análisis conlleva a una profunda reflexión en torno a las posibilidades de ampliación de la democracia social y la configuración de ciudadanía social, étnica y racial que se pone en juego en este contexto.

Tabla 3. Población egresada que ingresó por condición de excepción afrocolombiana, según sexo y facultad, Universidad del Valle, sede Cali, 2007-2018

Facultad	Total personas egresadas	Porcentaje Mujeres	Porcentaje Hombres	Porcentaje Total	Porcentaje de personas egresadas		
					Mujeres	Hombres	Total
Ingeniería	187	42,8	57,2	100	21,2	42,8	29,8
Ciencias Naturales	36	61,1	38,9	100	5,8	5,6	5,7
Salud	128	72,7	27,3	100	24,6	14,0	20,4
Administración	59	62,7	37,3	100	9,8	8,8	9,4
Humanidades	99	76,8	23,2	100	20,1	9,2	15,8
Ciencias Sociales y Económicas	25	60,0	40,0	100	4,0	4,0	4,0
Educación e Instituto de Psicología	60	61,7	38,3	100	9,8	9,2	9,6
Artes Integradas	34	52,9	47,1	100	4,8	6,4	5,4
Total	628	60,2	39,8	100	100	100	29,8

Fuente: elaboración propia basada en el registro de egresados que ingresaron por condición de excepción de la División de Registro Académico de la Universidad del Valle (2004-2018).

El análisis de los procesos asociados a la inserción laboral en el contexto actual, marcado por los cambios en un mercado laboral cada vez más flexible y por la incertidumbre laboral, constituye un importante campo de investigación en la actualidad (Sennett, 2000; Guadarrama, 2008; Bermúdez, 2014). Este aspecto ha enfatizado en un giro analítico y metodológico que implica estudiar la inserción en el trabajo y las trayectorias laborales desde su heterogeneidad y variabilidad que, asociada a las diversas condiciones de carácter generacional, étnico y género, ha trascendido en nuevas formas de desigualdad social y el deterioro de las condiciones de trabajo ante las circunstancias del capitalismo flexible.

En general, el análisis de la inserción laboral y de las trayectorias ocupacionales implican discutir las experiencias de empleo y trabajo, bajo una mirada retrospectiva del recorrido laboral. En este recorrido se identifican los vínculos a los que se ha tenido acceso que, en circunstancias diversas, han definido las posibilidades de ocupación y de empleo a lo largo de la trayectoria de vida. De igual forma, implica el análisis de la movilidad social a partir del acceso a la educación superior y enfrentados a las nuevas condiciones de trabajo caracterizadas por la inestabilidad y heterogeneidad ocupacional para este grupo de profesionales afrodescendientes.

Desde esta perspectiva, el análisis de la inserción laboral de jóvenes afrodescendientes egresados/as de la Universidad del Valle, implica tener en cuenta algunos aspectos de relevancia en el contexto del mercado laboral actual. En primer lugar, debe considerarse la relación directa de la inserción laboral con respecto a las trayectorias sociales y educativas de este grupo poblacional, teniendo en cuenta la mayor escolarización de la población afrodescendiente en la educación superior, asociada a las acciones afirmativas dentro de las políticas públicas, en términos de la configuración y resignificación de las subjetividades y los procesos identitarios no solo desde la condición étnico racial, sino también en su condición de clase social y género.

El análisis de las trayectorias sociales y la inserción laboral de los y las 22 jóvenes entrevistados y sus principales características sociodemográfi-

cas se registran en la Tabla 4. Las trayectorias de este grupo de jóvenes profesionales afrodescendientes, se realiza considerando tres momentos diferenciados: los orígenes sociales y la trayectoria educativa antes de ingresar a la Universidad del Valle, mediante la medida de excepción; la experiencia en la formación profesional y vida universitaria en la Universidad del Valle como estudiante afrodescendiente; y, en tercer lugar, la inserción laboral profesional y la experiencia de vida en esta condición. En esta trayectoria social y ocupacional se parte de la consideración que la obtención del título profesional constituye un punto de inflexión, señalando un antes y un después de esta experiencia formativa.

A partir del análisis realizado hemos establecido dos tipos de trayectoria social y laboral, que se corresponden con lógicas de trabajo y con el ejercicio profesional que presentan dinámicas comunes y diferenciadas. En estas trayectorias se articulan la percepción de las condiciones de trabajo y los procesos subjetivos asociados a la identidad étnico-racial. Estos dos tipos de trayectoria social pueden ser conceptualizados como procesos en los que se configuran respuestas de adaptación o de resistencia frente a la discriminación racial que enfrentan en el mercado laboral y en la que se consideran las desventajas sociales que caracterizan las biografías de este grupo poblacional en el contexto colombiano. Conforme a esta clasificación examinamos las variaciones y rupturas que caracterizan a cada uno de estos subgrupos. Para cada subgrupo presentamos un diagrama que sintetiza la trayectoria social y la inserción laboral de los y las profesionales afrodescendientes, señalando eventos centrales e información de referencia.

4.1 Superar las desigualdades sociales y lograr el reconocimiento de derechos étnicos: acción colectiva e incidencia política

Los y las profesionales que agrupamos en este tipo de trayectoria social y laboral se caracterizan por articular su ejercicio profesional con la defensa de los derechos sociales, políticos y económicos de las comunidades negras o afrodes-

Tabla 4. Origen social del grupo de profesionales afrodescendientes entrevistados que ingresaron por condición en la Universidad del Valle, sede Cali

Nombre	Lugar de nacimiento	Nivel educativo madre	Nivel educativo padre	Posición ocupacional madre	Posición ocupacional padre
<i>Grupo 1: Superar las desigualdades sociales y lograr el reconocimiento de derechos étnicos: acción colectiva e incidencia política</i>					
Angela	Cali	Bachiller	Pregrado	Oficios del hogar	Empleado en empresa privada
Pilar	Chachagüí	Bachiller	s.d.*	Trabajadora en empresa privada	s.d.*
Antonio	Guachené	Primaria	Secundaria	Trabajadora en empresa pública	Trabajador en empresa privada
Wendy	Cali	Primaria	Primaria	Trabajadora doméstica	Trabajador en empresa privada
Darío	Cali	Bachiller	s.d.*	Empleada en empresa privada	s.d.*
Luisa	Cali	Primaria	Técnico	Oficios del hogar	Trabajador en empresa privada
Adriana	Cali	Secundaria	Técnico	Trabajadora doméstica	Empleado público
Carlos	Palmira	Técnica	s.d.*	Trabajadora en empresa privada	s.d.*
Patricia	Cali	Secundaria	s.d.*	Trabajadora doméstica	s.d.*
Violeta	Tumaco	Bachiller	s.d.*	Empleada en empresa privada	Campesino
Katherine	Cali	Secundaria	Bachiller	Trabajadora doméstica	Empleado público
<i>Grupo 2: Superarse día a día para ser reconocido/a y aceptado/a: meritocracia y acción individual</i>					
Denzel	Guapi	Primaria	Primaria	Trabajadora en empresa pública	Trabajador en empresa pública
Michelle	Guapi	Tecnológica	s.d.*	Empleada en empresa Pública	s.d.*
Gabriela	Tumaco	Bachiller	Bachiller	Oficios del hogar	Cuenta propia
Tatiana	Tumaco	Pregrado	Pregrado	Empleada en empresa privada	Cuenta propia
Miguel	Tumaco	Bachiller	Bachiller	Oficios del hogar	Pensionado
Ana	Cali	Bachiller	Técnico	Cuenta propia	Trabajador en empresa privada
Luis	Cali	Bachiller	Pregrado	Oficios del hogar	Trabajador en empresa pública
Santiago	Cali	Técnico	Bachiller	Cuenta propia	Trabajador en empresa privada
Jorge	Cali	Tecnológica	Pregrado	Oficios del hogar	Cuenta propia
Laura	Pradera	Bachiller	Técnico	Trabajadora en empresa privada	Trabajador en empresa privada
Eduardo	Puerto Tejada	Bachiller	Bachiller	Oficios del hogar	Trabajador en empresa privada

Nota: *s.d.: sin datos.

Fuente: elaboración propia.

endientes. En el marco de esta elección de vida, este grupo de profesionales se desempeña laboralmente en espacios que les permiten, de manera consciente, contribuir a la transformación de las condiciones de desventaja enfrentadas históricamente por la población afrodescendiente e incidir en la superación de las barreras simbólicas que han enfrentado en su experiencia vital y en su condición en tanto colectivo poblacional.

Este subgrupo de jóvenes comparte ampliamente las características de origen social de

los estudiantes que ingresan por condición de excepción afrodescendiente, discutidas en el apartado anterior. En este contexto, y como características distintivas, es importante enfatizar la experiencia de vida urbana que caracteriza a este subgrupo, su niñez y adolescencia transcurrieron, principalmente, en barrios populares ubicados en el Distrito de Aguablanca. Así mismo, la mayoría de las madres se desempeñaron como trabajadoras domésticas en casas de familia, oficios domésticos o trabajadoras en oficios varios y se asumieron como jefas del ho-

gar. La baja remuneración y alta inestabilidad en el trabajo doméstico de sus madres y la ausencia de los padres profundiza la condición de alta vulnerabilidad económica en sus hogares.

Este grupo de jóvenes realizó sus estudios de primaria y secundaria en instituciones educativas instaladas en el entorno barrial, en escuelas y colegios oficiales (públicos), contando básicamente con el apoyo de sus madres para realizar estos estudios. La decisión de ingresar a la universidad se define por circunstancias externas al marco familiar y están asociadas con iniciativas institucionales escolares o sociales; animados por un docente que coloca en sus horizontes esta posibilidad o por amigos/as que se constituyen en referentes e impulsan a los y las jóvenes a postularse para ingresar a la Universidad por condición de excepción étnica. La experiencia de Patricia resulta ilustrativa del funcionamiento de este mecanismo institucional: ella, por recomendación de un profesor, se vinculó al Plan Talentos, programa para la nivelación académica ofrecido por la Universidad del Valle a estudiantes de bajos recursos económicos. Participar en este programa le permitió mejorar sustancialmente el puntaje obtenido en las pruebas del Estado, así como conocer las ventajas que le ofrecía la medida de excepción por ser afrodescendiente para ingresar a la Universidad. Tras dos intentos fallidos, en su tercera postulación, logró ingresar a estudiar biología (Patricia, comunicación personal, agosto de 2020).

Dadas las significativas limitaciones económicas que caracterizan sus hogares, este grupo de estudiantes enfrenta diversas dificultades para lograr permanecer en la universidad y sufragar los requerimientos económicos cotidianos para el desarrollo de sus estudios profesionales. En este marco, desarrollan un conjunto de acciones individuales y colectivas que expresan algunos de los significados que la etnicidad afrodescendiente ha configurado en y para la vida universitaria.

En primer lugar, la gestión de las organizaciones estudiantiles afrodescendientes es determinante en la postulación para el ingreso y en su permanencia en la universidad. Estas

organizaciones emiten los certificados de respaldo para los descuentos en la matrícula universitaria que otorga la Universidad, para la aprobación de créditos gubernamentales de sostenimiento económico y para acceder a transferencias o donaciones que otorgan organizaciones internacionales que apoyan la formación profesional de estudiantes afrodescendientes en Colombia.

En segundo lugar, cuentan con el programa institucional de subsidios económicos de la Universidad a estudiantes, que ofrece apoyos y otorga becas, bajo la figura de monitorías estudiantiles, al que pueden aplicar los estudiantes. Esto llega a contribuir de manera significativa al sostenimiento económico de los y las estudiantes.

En la mayoría de los casos estos mecanismos constituyen una oportunidad para el fortalecimiento de capacidades académicas, habilidades relacionales y la articulación con redes temáticas y sociales que, posteriormente, contribuyen al desempeño profesional. El testimonio de Luisa ilustra estas estrategias:

Cuando llegué a décimo empecé a escuchar muchas historias de gente que intentaba entrar a Univalle y no podía, un amigo que estaba en grado once me dijo que había unas becas para estudiantes afro. Ahí me enteré de que la condición de excepción existía y era muy importante, pero que el Icfes era la clave. Entonces empecé a estudiar por mi parte, porque no tenía para pagar un pre-icfes. Cuando ya estaba en once empecé a ir a Cadhubev y me dieron el aval. Recuerdo que no teníamos internet y el computador que había era una cosa super vieja y lenta, me tocaba que ir a salas de Internet y descargaba lo que necesitaba. (...) quedé en contaduría, que en ese momento era una carrera disputada. Yo fui la última que pasó, si no me hubiera presentado con la condición de excepción no habría pasado.

(...) Mientras fui estudiante, fui monitorea de investigación con un profe que, me formó en lectura. En la universidad el profe me vio y me dijo que yo escribía bien, pero que necesitaba una ayuda, y me formó en investigación, lo que hizo que mi carrera fuera un poco diferente a la de un contador. Estuve con él 4 años, incluso cuando

la universidad no aprobaba las monitorias, él me pagaba de su dinero (Luisa, comunicación personal, julio de 2020).

Durante sus estudios en la universidad, este grupo tuvo la oportunidad de acceder a programas formativos complementarios tales como: artístico participando en el grupo de danzas (Adriana, comunicación personal, julio de 2020) o deportivo integrando los equipos representativos institucionales (Darío, comunicación personal, junio de 2020). Así mismo, varios de los estudiantes de este subgrupo accedieron al aprendizaje de un segundo idioma, bajo el mecanismo de becas de estudio otorgadas, principalmente, por cooperación internacional; el programa Martín Luther King constituyó una importante opción: Pilar y Luisa se vincularon a este programa y lograron certificar un alto nivel de dominio de inglés, lo que les permitió acceder a becas para estudiar posgrados en el exterior, tras terminar sus estudios profesionales en la Universidad del Valle (Pilar y Luisa, comunicación personal, junio de 2020). De igual forma, Patricia, por la vía del padrinazgo internacional, también estudió inglés y obtuvo una prestigiosa beca para estudiar en Inglaterra (Patricia, comunicación personal, mayo de 2020).

Es importante subrayar la impronta social que se deriva de la participación en estos programas (Patricia, comunicación personal, mayo de 2020). De un lado, el carácter de beca internacional para población afrodescendiente fortalece la identidad étnico racial, ya instalada en el grupo de universitarios/as que ingresaron por condición de excepción étnica a la Universidad del Valle. De otro lado, la exigencia de este programa para participar de un proceso de intervención social, en comunidades afrodescendientes en zonas de alta vulnerabilidad, contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia de los y las jóvenes estudiantes con sus comunidades. El testimonio de Wendy, y su reflexión con respecto al significado de su experiencia como estudiante afrodescendiente, ilustra este proceso:

(...) No creo que hubiera sido la Wendy que hoy soy, ha sido un cambio súper grande, porque comienza uno a discutir y a reevaluar muchas ideas que tiene sobre la identidad,

creo que la universidad y todo ese proceso me ayudó a ese autorreconocimiento de lo que significa ser una mujer negra, de lo que significa ser, porque uno antes vivía, pero digamos no lo pensaba, no lo discutía, no evaluaba. Uno vivía como por vivir, entonces, esta experiencia me ha ayudado a reflexionar, a autorreconocerme, a forjar y crear esa identidad como mujer negra y a valorar muchas cosas que, para mí, quizá, no eran como tan relevantes o tan importantes (Wendy, comunicación personal, junio de 2020).

En estas trayectorias, la primera experiencia laboral aparece como una elección o alternativa para vincularse con un proceso organizativo o social focalizado en la población afrodescendiente. Esta opción se materializa de manera directa o a través de una institución mediadora: una organización no gubernamental o un instituto de investigación adscrito a una universidad. En estas experiencias laborales iniciales, nuevamente, se fortalece la conexión de los y las profesionales con procesos o comunidades afrodescendientes, en el ámbito urbano o rural. Pilar refiere la centralidad que ha tenido en su trayectoria laboral su aporte como profesional para enfrentar los procesos que afectan directamente a la población afrodescendiente y su contribución a su superación; expresando así una opción política articulada al ejercicio profesional:

(...) siempre he optado por trabajar en lo público. Comencé acompañando un proceso organizativo social en el Distrito de Aguablanca con el propósito de incidir en la consolidación de una política pública afrodescendiente para la ciudad. Cuando regresé de Estados Unidos de realizar la maestría en Estudios Críticos Raciales, me vinculé con el Congreso Afrocolombiano de Paz en Bogotá; luego trabajé para el programa de Derechos Humanos y Desplazamiento Forzado en Buenaventura y, posteriormente, cuando abrieron las convocatorias para la Jurisdicción Especial para la Paz, no dudé en postularme; me favoreció el perfil en derecho étnico que solicitaban y el conocimiento que tenía de la zona de influencia en el suroccidente (Pilar, comunicación personal, junio de 2020).

En general, las trayectorias laborales de este grupo de profesionales dan cuenta de significativas e importantes experiencias de investi-

gación e intervención para y con la población afrodescendiente. Por parte de los y las profesionales se advierte una explícita convicción y alto compromiso con respecto al reconocimiento de derechos y a la justicia racial que cada una de estas experiencias y procesos sociales considera. En este marco se establecen algunos aspectos que cobra importancia subrayar.

En primer lugar, las y los profesionales de esta trayectoria laboral consideran que las estrechas relaciones colaborativas que establecen con sus comunidades de origen constituyen la retribución más importante a su trabajo y expresan de manera significativa el valor simbólico que adquiere el ejercicio profesional para ellos y ellas. Un conjunto de sentimientos diversos y complementarios se ponen en juego en estas relaciones de los y las jóvenes profesionales con sus comunidades ancestrales. De un lado, está el retorno a un lugar propio, que ofrece protección y se asume como un refugio del que se sienten integrantes, la expresión de Carlos nos aproxima en tal sentido: “la mayor satisfacción es sentirme siempre acogido por la comunidad cuando realizo mi trabajo; la gente de los consejos comunitarios me trata con cariño y valoran mi trabajo” (Carlos, comunicación personal, julio de 2020). De otro lado, están los sentimientos que expresan el compromiso con una retribución a la deuda histórica social frente a la cual tienen una oportunidad u obligación de aportar y que tienen presente, les está esperando, como queda sugerido en la afirmación de Antonio: “me debo a mi gente, a la población afrodescendiente con la que quiero trabajar y está todo por hacerse, los proyectos y los temas” (Antonio, comunicación personal, julio de 2020).

En segundo lugar, este grupo de profesionales presenta una significativa movilidad ocupacional –con respecto a sus madres y padres–, tras la obtención del título universitario las posibilidades laborales y la configuración de sus trayectorias laborales muestran responsabilidades en el desempeño profesional totalmente inéditas en sus entornos familiares y sociales de origen. Esta experiencia social irrumpe para ser procesada y asimilada por los y las pro-

fesionales afrodescendientes, planteando un reflexión interesante y nuevos interrogantes en torno al lugar que ocupan en la estructura social. En tal dirección, resulta ilustrativa la reflexión de Luisa con respecto al sentimiento de incomodidad y soledad que ha experimentado en diversos espacios donde ha tenido conciencia de ser una excepción, al punto que adquiere el carácter de privilegio: “generalmente, cuando estoy en un espacio me toca acostumbrarme a ser la única persona negra en ese espacio y sí siento que soy la excepción. En mi contexto laboral siempre soy la única negra” (Luisa, comunicación personal, junio de 2020).

En tercer lugar, este grupo de profesionales se ha enfrentado con relaciones y condiciones laborales que han puesto de manifiesto tratos inequitativos, actos racistas y estigmatizadores referidos a su condición étnico-racial. En este contexto, tal como lo señala Carlos, se han visto expuestos: “al racismo indirecto que consiste en gestos y comentarios mediante los cuales te hacen saber, de una manera negativa, que tú eres diferente, de esta forma vives una discriminación pasiva” (Carlos, comunicación personal, julio de 2020). También se han visto expuestos a una discriminación laboral directa que está relacionada con el lugar subordinado que se les asigna en la estructura jerárquica en los equipos de trabajo, así como con diferencias salariales y poco reconocimiento al trabajo que desarrollan. En el marco de estas prácticas que generan sentimiento de humillación y vergüenza, Adriana reitera la pregunta en torno a: “por qué tengo que trabajar en un espacio en el que me hacen sentir incómoda por mi color de piel, por la forma de llevar el cabello o por mis expresiones fenotípicas” (Adriana, comunicación personal, junio de 2020).

En síntesis, en este grupo de profesionales, el fortalecimiento del reconocimiento étnico y la configuración de procesos identitarios durante sus estudios universitarios y en el desarrollo de su desempeño profesional, se distingue por su propósito explícito por hacer de su práctica profesional una acción que contribuya a la superación de las desigualdades y la reivindicación de derechos de la población afrodescendiente. El reposicionamiento en la estructu-

ra social, vía la adquisición del capital escolar profesional, ha representado un mejoramiento general de las condiciones de vida individuales y de sus hogares de origen. En tal sentido, y siguiendo a Dubet (2011) este proceso constituiría un mecanismo que permite alcanzar una mayor igualdad de posiciones o igualdad de condiciones reconociéndose como profesionales afrodescendientes.

No obstante, la movilidad en la estructura social agenciada, como lo reflejan los testimonios, ha resultado insuficiente para evitar que los profesionales afrodescendientes sigan experimentando, en forma sistemática y persistente, prácticas y relaciones discriminatorias en el ámbito laboral y social. Esta discriminación es percibida como acción socialmente injusta, precisamente porque este grupo de jóvenes portadores de una fuerte identidad afrodescendiente reconocen que han alcanzado, en términos formales, una igualdad profesional. En estas circunstancias, parece operar el mecanismo señalado por Dubet, según el cual: “entre más y más iguales somos, más intolerable se vuelve ser discriminado” (Atria, 2021, p. 491). En tal sentido, este grupo de profesionales afrodescendientes percibe límites y obstáculos estructurales para el ejercicio real de una igualdad de oportunidades (Dubet, 2011), se sienten discriminados y, desde esta perspectiva, su apuesta social confluye en la acción colectiva y en la reivindicación de derechos sociales, como alternativa para propiciar y aportar a la configuración una sociedad igualitaria.

En la Figura 1 se presentan las trayectorias laborales de 8 mujeres y 3 hombres egresados de la Universidad del Valle del grupo “Superar las desigualdades sociales y lograr el reconocimiento de derechos étnicos: acción colectiva e incidencia política”. Estas trayectorias se reconstruyeron a partir de cinco momentos importantes en la vida del individuo: FE: año de finalización del bachillerato; P: trayectoria del pregrado culminado; X: primer trabajo y TA: trabajo actual, interrelacionados entre sí y a través de los cuales es posible observar la influencia de las acciones afirmativas en la vida laboral de los egresados. Los entrevistados se encuentran

entre los 25-33 años. La mayoría se concentran en el área de las ciencias sociales.

4.2 Superarse día a día para ser reconocido/a y aceptado/a: meritocracia y acción individual

Los profesionales que han desarrollado este tipo de trayectoria social y laboral se destacan por el ascenso continuo en sus trayectorias laborales, que les ha permitido alcanzar condiciones de trabajo favorables para su desempeño profesional. Los y las jóvenes de este subgrupo también comparten las características de origen social ancladas en los sectores populares que se han señalado para los estudiantes que ingresan por condición de excepción afrodescendiente. De los 11 jóvenes, cinco pertenecen a hogares migrantes de municipios del Pacífico colombiano o del Norte del Cauca, incluso cuatro nacieron en Guapi y Tumaco y se movilizaron a Cali en edades tempranas para concluir su educación secundaria o iniciar la universitaria. Al llegar a Cali se ubicaron en barrios en el Distrito de Aguablanca. En general, sus madres trabajaron de manera informal en ventas o realizando oficios varios o de aseo; la madre de Michelle aparece como una excepción, quien se desempeña como docente en un colegio público en Puerto Tejada (Michelle, comunicación personal, mayo de 2020). Sus padres tuvieron un trabajo con relativa estabilidad laboral, desempeñándose como operarios en empresas o en oficios varios, permitiendo a estos hogares tener cierta estabilidad económica en medio de la austeridad.

En todos los casos, el padre o la madre o ambos apoyaron la educación de sus hijos e hijas, tanto emocional como económicamente, aunque con limitaciones en lo financiero, siempre expresaron su apoyo incondicional para la permanencia de sus hijos e hijas en el proceso educativo. Diversas estrategias ilustran el esfuerzo familiar para sostener este apoyo educativo: se da prioridad a los colegios cercanos al lugar de residencia para no tener que incurrir en el costo del transporte; se acude a los colegios de misiones religiosas para conseguir subsidios educativos. Es el caso de Santiago a

Figura 1. Trayectorias laborales de egresados(as) del grupo "Superar las desigualdades sociales y lograr el reconocimiento de derechos étnicos: acción colectiva e incidencia política"

Nombre/edad al momento de la entrevista	Profesión	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Angela (31)	Médica			FE		P							X				TA		
Pilar (31)	Profesional en estudios políticos						P						X			TA			
Antonio (25)	Licenciado en educación básica con énfasis en Ciencias Sociales									FE							TA		
Wendy (25)	Socióloga									FE						X	TA		
Darío (27)	Sociólogo					FE		P								X	FP	TA	
Luisa (25)	Contadora pública								FE	P						X		TA	
Adriana (29)	Comunicadora social					FE	P												
Carlos (29)	Geógrafo			FE		P								X			TA		
Patricia (26)	Bióloga							FE	P										
Violeta (29)	Licenciada en literatura			FE	P												TA		
Katherine (33)	Psicóloga	FE		P									X						

Nota: FE: año de finalización del bachillerato; P: trayectoria del pregrado culminado; X: primer trabajo y TA: trabajo actual.

Fuente: elaboración propia.

quien enviaron a vivir con su tía en un barrio en el sur de la ciudad para favorecer la realización de sus estudios en un colegio técnico privado, mientras que su papá y mamá permanecieron en la casa familiar ubicada en un barrio en el Distrito de Aguablanca. De esta forma, apostaron ofrecer una educación primaria y secundaria de mejor calidad para Santiago y una formación técnica que aportara a su proyección profesional en este campo, como efectivamente acontece y Santiago estudia ingeniería mecánica (Santiago, comunicación personal, febrero de 2020). En igual sentido, en el caso de Michelle, quien realizó sus años de educación secundaria en un colegio público de alto prestigio académico en Cali, con el apoyo de su madre, quien asumió pagar el sobrecosto del transporte público, con el propósito explícito de tener una mejor preparación para lograr un cupo para realizar los estudios profesionales en la Universidad del Valle (Michelle, comunicación personal, mayo de 2020).

Este grupo de jóvenes, durante su proceso de formación profesional, tuvo la oportunidad de participar en actividades de apoyo a la docencia o a la investigación bajo la conducción de un docente o en pasantías de investigación. En todos los casos, estas experiencias académicas permitieron ganar habilidades y competencias que marcaron un referente significativo en el posterior desempeño profesional, así como en el inicio de sus trayectorias laborales. Al respecto resulta ilustrativa la experiencia de Jorge, quien realizó su trabajo de grado vinculándose a un proyecto de investigación bajo la dirección de un profesor, con los resultados obtenidos postuló para presentar una ponencia en un congreso internacional realizado en Italia y recibió una condecoración como mejor tesis en Ingeniería Química en el suroccidente del país (Jorge, comunicación personal, febrero de 2020).

Las experiencias sociales y laborales de los y las profesionales que agrupamos en esta categoría analítica dan cuenta de un constante y exigente compromiso con su formación profesional y con su desempeño laboral, logrando una importante proyección laboral y un posicionamiento con distinción en su campo de conocimiento y en su

ejercicio profesional. Las trayectorias laborales de este grupo de profesionales se caracterizan por las diversas oportunidades de aprendizaje, promoción y ascenso que han tenido en los trabajos desarrollados y en los empleos a los que han tenido acceso.

El primer trabajo se asume como una oportunidad de aprendizaje y su aceptación no se define por el nivel de ingresos ni por las condiciones contractuales que se ofrecen, casi siempre deficientes, sino que está en mayor medida asociado con el propósito de fortalecer el proceso formativo y acumular experiencia laboral en una institución de prestigio, en función de tener referencias que contribuyan a abrir la puerta a mejores opciones laborales y educativas. Este primer trabajo es también fundamental para la construcción de redes de apoyo y para ampliar el capital social que contribuye a enfrentar la discriminación racial en los ámbitos laborales, tal como lo expresa Denzel en este fragmento de su testimonio:

Si no haces tan bien tus tareas y eres negro, asocian que no lo haces bien porque eres negro, pero si no lo haces bien y eres blanco, pues no pasa nada... si no tienes redes, dependes más de cómo te desempeñes. Eres analista porque eres bueno, pero el gerente es gerente porque viene de buena familia. Es un asunto de privilegios. (...) Por eso, he estado mucho tiempo tratando de llenar vacíos, aprendiendo a escribir y argumentar; aprendiendo otro idioma; mejorando mis habilidades para competir de tú a tú. Siempre he tratado de dar lo mejor, solo si tienes un buen desempeño te van a comenzar a reconocer (Denzel, comunicación personal, febrero de 2020).

En medio de los primeros vínculos laborales se establece, por parte de este subgrupo de profesionales, con relativa rapidez, la formación a nivel de maestría. Esta posibilidad aparece como un esfuerzo adicional en el fortalecimiento de capacidades y habilidades estratégicas para lograr un posicionamiento social y como alternativa para superar desigualdades estructurales y para resignificar el lugar que se ocupa en el ámbito laboral. En esta misma dirección, se observa que, en todos los casos, el dominio del inglés como segundo idioma

es un esfuerzo permanente, que incluye el aprendizaje por la vía autodidacta y, en la medida de las posibilidades, se perfecciona con períodos de aprendizaje en academias o mediante cursos especializados, con el apoyo familiar o de las empresas donde se ha ingresado a trabajar.

En particular, para este grupo de profesionales haber adquirido competencias comunicacionales en otro idioma –inglés en todos los casos– representó una significativa distinción en su desempeño laboral. Como se ilustra con la experiencia de Santiago, ingeniero mecánico vinculado con una empresa que suministra tecnología de punta a las empresas que lideran la agroindustria en la región, le asignaron entre sus funciones la interlocución con ingenieros de las empresas internacionales proveedoras de maquinaria y tecnología, lo que implicaba la comunicación en inglés e incluso desempeñarse como traductor e intérprete del equipo de técnicos de ambos países (Santiago, comunicación personal, febrero de 2020).

Este grupo de profesionales afrodescendientes ha logrado acceder a un empleo estable, con contrato a término indefinido y condiciones laborales cada vez más favorables; incluso aquellas personas que han tenido una alta rotación ocupacional o empresarial. En la mayoría de los casos se encuentran vinculados con prestigiosas empresas de la región, altamente especializadas en el sector industrial específico o con empresas internacionales de alta competitividad. Ana y Denzel, con cinco años de trayectoria laboral, han tenido múltiples experiencias de vinculación laboral, hasta alcanzar un empleo estable con contrato a término indefinido en una importante empresa en el campo específico de su desempeño profesional; obtuvieron su vinculación mediante un concurso de méritos, sorteando las pruebas y demostrando amplio conocimiento y profesionalismo, constatado por su desempeño a lo largo de su trayectoria. De igual forma, Jorge, Luis y Santiago, con trayectorias más cortas, han conseguido un empleo estable en la industria manufacturera y se encuentran desempeñando funciones altamente exigentes en el campo de la ingeniería.

Los profesionales afrodescendientes, de este subgrupo, identifican el lugar subordinado y minoritario que ocupan en la estructura de jerarquía en las empresas donde laboran; expresan con claridad que constituyen una excepción entre sus compañeros/as de trabajo: ser la única persona de color de piel oscura que ocupa un cargo por responsabilidad técnica; son conscientes que, a mayor nivel de dirección o responsabilidad, ellos tienen menores posibilidades de ocupar estos cargos, aunque consideran que con un gran esfuerzo lo podrían conseguir. En múltiples ocasiones en sus trayectorias laborales, en las dinámicas cotidianas, han enfrentado los chistes despectivos con respecto a la población negra o han sido referidos como “el negro” y no por su nombre propio entre sus colegas más cercanos. Jorge recuerda, a propósito de su habilidad en el manejo del inglés, que sus compañeros de trabajo comentaban: “tu inglés es muy bueno para ser negro”, “ve, este negro es como inteligente” (Jorge, comunicación personal, febrero de 2020).

Las experiencias de discriminación racial vividas en ámbitos sociales son reconocidas por este grupo de profesionales afrodescendientes como una continuidad del racismo estructural y sistemático que han enfrentado a lo largo de sus vidas: en la escuela secundaria, en su movilidad en el espacio urbano en Cali, en su paso por la Universidad y en su vinculación laboral profesional, no obstante, han optado por no responder y casi siempre ignorar estas situaciones para no verse afectados y mantener una actitud de mayor esfuerzo que les permita demostrar su competencia técnica laboral. Al respecto, Michelle, señala:

La presión racial me ayudó a ser más fuerte porque la tomé para crecer yo misma, me ha impulsado a enfrentar las barreras. El racismo en Colombia está interiorizado, hay muchos prejuicios internalizados. Yo aprendí que la educación y brillar académicamente es la única protección que puedo tener frente a ese racismo (...) tienes que hacer siempre el doble del trabajo para no ser siempre la negra del grupo, es la única forma de tener el respeto de los demás (Michelle, comunicación personal, mayo de 2020).

En síntesis, este grupo de profesionales afrodescendientes alcanza un importante reposicionamiento en la estructura social y su experiencia de reconocimiento positivo, por su desempeño académico y laboral, aparece como una impronta distintiva que marca sus vidas. Este proceso constituye una estrategia de integración social y establece el sentido de pertenencia con respecto a los marcos institucionales. En tal dirección, a través de estas alternativas de acción individual, se aspira a neutralizar las desigualdades estructurales y la discriminación racial que han experimentado a lo largo de sus vidas. De igual forma, esta acción individual limita las opciones de acción colectiva de la clase media negra profesional emergente (Viveros-Vigoya, 2012).

La mayor igualdad de posiciones alcanzadas por las y los profesionales afrodescendientes, que integran este subgrupo, optan por el modelo meritocrático y apuestan a la igualdad de oportunidades (Dubet, 2011), es decir, se esfuerzan cotidianamente y compiten, en nombre del mérito, para ocupar un lugar en la estructura social y laboral jerarquizada. En este contexto, cobra importancia el planteamiento de Dubet (2021) con respecto a lo paradójico que resulta que “la gente, a pesar de la discriminación, está obligada a creer en la igualdad de oportunidades, de lo contrario la vida social no sería posible” (p. 488), premisa que para este grupo de profesionales étnicos parece orientar su acción individual para enfrentar la desigualdad social y las expresiones de discriminación. De esta forma, aunque este grupo de profesionales étnicos hacen explícita su crítica a la sociedad por su carácter desigual e injusto, esta crítica se hace bajo la creencia en el mérito y la competencia, es decir, bajo la premisa predominante de la efectividad que puede alcanzar la igualdad de oportunidades en las sociedades contemporáneas.

En la Figura 2 se presentan las trayectorias laborales de 5 mujeres y 6 hombres egresados de la Universidad del Valle que pertenecen al grupo “Superarse día a día para ser reconocido/a y aceptado/a: meritocracia y acción individual”. Al igual que las anteriores, estas trayectorias se reconstruyeron a partir de cinco momentos

importantes en la vida del individuo: FE: año de finalización de la escuela; P: trayectoria del pregrado culminado; X: primer trabajo y TA: trabajo actual, interrelacionados entre sí y a través de los cuales es posible observar la influencia de las acciones afirmativas en la vida laboral de los egresados. Los entrevistados se encuentran entre los 25-31 años. La mayoría se concentran en áreas de las ingenierías y las ciencias naturales.

5. Conclusiones

A partir de las trayectorias sociales y la inserción laboral de los y las egresadas profesionales afrodescendientes que han sido analizadas, en los anteriores apartados, se puede constatar la efectividad de la medida de excepción que favoreció el ingreso a la educación superior para este conjunto de jóvenes provenientes de hogares de sectores populares y que presentaban significativas desventajas sociales. Este análisis nos ha permitido establecer dos tipos de trayectorias sociales e inserción laboral que muestran aspectos de diferencia y similitud en los mecanismos que permiten materializar esta transición.

Este grupo de jóvenes comparte un conjunto de desventajas sociales que se enmarcan en la desigualdad de condición que caracteriza a los sectores populares –condiciones intraclasses social–, considerando el bajo nivel educativo alcanzado por madres y padres, así como la posición ocupacional en el mercado de trabajo que denotan significativas desventajas sociales en la mayoría de los hogares, para las mujeres predominantemente en calidad de empleadas domésticas y, de manera más general, trabajadores/as no calificados en la industria manufacturera, empresas de servicios o por cuenta propia.

Para este conjunto de jóvenes, el acceso a la educación superior, asociado con la adquisición de capital cultural y simbólico, ha permitido revertir las condiciones adversas de su origen social y les ha permitido ocupar una mejor posición en la estructura social y alcanzar un desempeño ocupacional de mayor estatus. Estos cambios están en relación

Figura 2. Trayectorias laborales de egresados(as) del grupo "Superarse día a día para ser reconocido/a y aceptado/a y meritocracia y acción individual"

Nombre/edad al momento de la entrevista	Profesión	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020		
Denzel (30)	Economista			FE		P										TA			TA	
Michelle (26)	Estadística					FE	P													TA
Gabriela	Ingeniera sanitaria y ambiental								FE		P									TA
Tatiana (31)	Bióloga	FE	P																	TA
Miguel (30)	Químico						P													TA
Ana (31)	Bacterióloga	FE							P											TA
Luis (27)	Ingeniero electrónico							FE												TA
Santiago (25)	Ingeniero mecánico																			TA
Jorge (23)	Ingeniero químico								FE	P										TA
Laura (26)	Ingeniera civil								FE	P										TA
Eduardo (27)	Contador público						FE		P											TA

Nota: FE: año de finalización del bachillerato; P: trayectoria del pregrado culminado; X: primer trabajo y TA: trabajo actual.

Fuente: elaboración propia.

directa con el incremento de la probabilidad de ascenso social mediante el mecanismo de las credenciales educativas obtenidas y, se inscribe en el debate en torno al papel mediador que juega la escolaridad en la superación o reproducción de las desigualdades sociales (Jorrat, 2014; Pattillo *et al.*, 2021).

El acceso a la educación superior de este conjunto de jóvenes afrocolombianos, mediante el sistema de cuotas o acción afirmativa, constituye en la práctica un mecanismo efectivo para disminuir la desigualdad de oportunidades educativas, al mismo tiempo, este mecanismo ha permitido la resignificación de las limitaciones que, en principio, imponía su origen social con respecto al logro educativo. Así, los dos tipos de trayectorias sociales y laborales presentados señalan importantes dinámicas de logro ocupacional, mediante la educación profesional y los procesos de inserción laboral en campos importantes en distintas áreas de conocimiento.

En síntesis, el acceso a la educación superior mediante el mecanismo de ingreso preferencial instaurado, ha permitido a este grupo de jóvenes afrodescendientes, provenientes de hogares populares con altos niveles de vulnerabilidad, disminuir de manera significativa el efecto de su origen social sobre el destino de clase social y ha favorecido una importante asignación meritocrática de posiciones en función de talentos y esfuerzos personales; en virtud de sus logros educativos.

El proceso de ascenso social registrado nos permite subrayar que este grupo de jóvenes afrodescendientes, partiendo de una explícita situación de desigualdad de condiciones ha logrado una mayor igualdad de oportunidades; se establece así una trayectoria explícita del mecanismo que hace posible la movilidad social. De esta forma, este proceso ilustra, de manera relevante, el papel atenuante que tiene la escolaridad en este contexto, se instala en el sentido señalado por Solís y Dalle (2019), subrayando que:

(...) las personas de clases sociales de baja jerarquía que alcanzan altos niveles educativos presentan una selectividad social por un

conjunto de características no observadas (habilidades, expectativas, motivación, apoyo familiar) que les permite compensar sus desventajas socioeconómicas frente a quienes tienen orígenes más privilegiados (p. 5).

En este sentido, es importante enfatizar que en las dos trayectorias sociales presentadas cobra importancia estas características no observadas, tales como el papel de las madres de este grupo de jóvenes que no solo se desempeñaron como jefas en muchos de los hogares, sino por su valioso y permanente trabajo de cuidados y por el apoyo incondicional que brindaron para que sus hijos e hijas lograran desarrollar y culminar sus trayectorias educativas. Así mismo, el conjunto de estrategias de motivación agenciadas por sus familias y entornos sociales que han servido de soporte a este conjunto de jóvenes, tal como se describió y analizó en los dos tipos de trayectorias identificadas.

De esta forma, este proceso ilustra que el logro educativo y su traducción en logro ocupacional e incluso en movilidad social, en la gran mayoría de los casos analizados, no resulta suficiente para superar la discriminación racial a la que permanece expuesta este grupo de profesionales afrodescendientes. Estos jóvenes siguen estando expuestos a un tipo de relaciones sociales que expresan una desvalorización y segregación racial. La experiencia cotidiana esta permeada por un conjunto de percepciones de discriminación racial que acompaña como un riesgo o amenaza a este grupo de profesionales afrodescendientes, tal como se ilustró en los dos tipos de trayectorias descritas. En tal sentido, se puede afirmar, retomando a Essed (2010), que en estas experiencias de racismo cotidiano se expresan “las macropropiedades (estructurales-culturales) del racismo y las microinjusticias que perpetúan el sistema” (p. 131), mostrando la fuerte articulación que existe en estas dos dimensiones o niveles analíticos de la configuración del racismo como fenómeno social.

El análisis de las trayectorias sociales y laborales de los individuos nos permitió constatar que la implementación de acciones afirmati-

vas tiene un efecto positivo en la vida de los jóvenes, en la de sus familias, posiblemente, en el mediano o largo plazo para la sociedad en general. Con esto pudimos constatar que una combinación de agencia y voluntad política constituyen un ingrediente fundamental para transitar hacia sociedades más justas y menos desiguales. A la vez, este análisis nos ayudó a comprender que las acciones afirmativas deben estar acompañadas de una serie de medidas que luchen contra el racismo. La sociedad colombiana como la latinoamericana en general, está construida sobre la base de lo que Bonilla-Silva (1997) llama un “sistema social racializado” en donde los niveles económico, político, social e ideológico se estructuran sobre la ubicación de los individuos en categorías raciales. Como señala el autor, estas categorías, implican jerarquías donde quienes se encuentran en la cima ostentan el poder de discriminar, segregar y excluir del bienestar

otros grupos étnico-raciales. Debido a que el racismo y la discriminación no son el resultado exclusivo de la actitud prejuiciada de algunos individuos, tiene que combatirse desde arriba con políticas específicas que favorezcan a los grupos que históricamente han estado al margen del desarrollo social del país. Por lo tanto, las políticas y programas de acciones afirmativas no solo deben mantenerse sino fortalecerlas para que su alcance e impacto en la sociedad sea mayor.

Consideramos que un aspecto importante es continuar con la generación de conocimiento sobre los resultados e impacto de dichas políticas. Por lo tanto, futuras investigaciones deberían contemplar a diferentes grupos étnicos beneficiarios de estas políticas, así como también establecer diferencias entre sus trayectorias sociales y laborales y las de grupos no beneficiarios.

Referencias

- Ahmed, A. T., Mohammed, S. A. y Williams, D. R. (2007). Racial discrimination & health: Pathways & evidence. *Indian Journal of Medical Research*, 126(4), 318-327. https://scholar.harvard.edu/files/davidrwilliams/files/2007-racial_discrimination_and-williams.pdf
- Arango, L. (2007). Género, discriminación étnico racial y trabajo en el campo popular-urbano: experiencias de mujeres y hombres negros en Bogotá. *Revista La Manzana de la Discordia*, 2(24), 37-47. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v2i2.1400>
- Atria, J. (2021). Los dilemas de la meritocracia. Entrevista con François Dubet. *Revista Mexicana de Sociología*, 83(2), 475-494. <http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2021.2.60092>
- Barbary, O. y Urrea-Giraldo, F. (Eds.). (2004). *Gente negra en Colombia: dinámicas sociopolíticas en Cali y el Pacífico*. Lealon.
- Bello, Á. y Paixão, M. (2009). Una mirada a la situación de los derechos de los afrodescendientes en América Latina. En CEPAL (Ed.), *Afrodescendientes en América Latina y el Caribe: del reconocimiento estadístico a la realización de derechos* (pp. 39-82). CEPAL.
- Bermúdez, R. (2014). Trayectorias laborales de migrantes calificadas por razones de estudio. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 29(2), 257-299. <https://doi.org/10.24201/edu.v29i2.1462>
- Bonilla-Silva, E. (1997). Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation. *American Sociological Review*, 62(3), 465-480. <https://doi.org/10.2307/2657316>
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). Intrusas en la Universidad. *Perfiles Educativos*, 35(141), 196-199. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2013.141.40534>
- Carvalho, J. (2010). Los estudios culturales en América Latina: interculturalidad, acciones afirmativas y encuentro de saberes. *Tabula Rasa*, (12), 229-251. <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/tabularasa/article/view/1450>

- Castro, J., Urrea, F. y Viáfara, C. (2009). Un breve acercamiento a las políticas de Acción Afirmativa: orígenes, aplicación y experiencia para grupos étnico-raciales en Colombia y Cali. *Sociedad y Economía*, (16), 159-170. https://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/sociedad_y_economia/article/view/4082
- Dubet, F. (2011). *Repensar la Justicia Social*. Siglo XXI.
- Essed, P. (2010). Hacia una conceptualización del racismo como proceso. En O. Hoffmann y O. Quintero (Coords.), *Estudiar el racismo. Textos y herramientas* (pp. 129-169). AFRODESC/EURESCL.
- Granja, L. C. (2021). Inclusión social de la población estudiantil afrodescendiente: Experiencia de un colectivo de estudiantes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(2), 228-241. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35909>
- Guadarrama, R. (2008). Los significados del trabajo femenino en el mundo global. Propuesta para un debate desde el campo de la cultura y las identidades laborales. *Estudios Sociológicos*, 26(77), 321-342. <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/304/>
- Hellebrandová, K. (2013). El proceso de etno-racialización y resistencia en la era multicultural: Ser negro en Bogotá. *Universitas humanística*, 77(77), 145-168. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/5934>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta Edición.
- Huesca, M. (2015). El lado oscuro de las acciones afirmativas. Una visión crítica. *Quid Iuris*, (28), 33-74. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/quid-iuris/article/view/17548/15756>
- Jorratt, J. (2014). "De tal padre, ¿tal hijo?" Estudios sobre movilidad social y educacional en Argentina (documento de trabajo n.º 70). Universidad de Buenos Aires.
- Ku-Yanasupo, L. (2011). Acciones afirmativas en el ámbito laboral: Una respuesta a la necesidad de tutela de las minorías en democracia. *Derecho y Sociedad*, (37), 184-195. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/13171>
- Lloyd, M. (2016). Una década de políticas de acción afirmativa en la educación superior brasileña: impactos, alcances y futuro. *Revista de la educación superior*, 45(178), 17-29. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2016.02.002>
- Mosquera, C. y León, R. (2009). Acciones afirmativas en Colombia: entre paradojas y superposiciones de lógicas políticas y académicas. En C. Mosquera y R. León (Eds.), *Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico-racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal. Entre Bicentenarios de las Independencias y Constitución de 1991* (pp. 1-37). Universidad Nacional de Colombia.
- Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista latinoamericana de metodología de las Ciencias Sociales*, 2(1), 36-65. <https://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/v02n01a04>
- Ocoró, A. (2017). Educación superior y afrodescendientes. Un análisis de los cupos especiales en la Universidad del Valle. *Revista Manzana de la Discordia*, 12(2), 79-92. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v12i2.6229>
- Pattillo, M., Bermúdez, R. y Guevara, A. (2021). Estamos distanciados. The Black Middle Class and Politics in Cali, Colombia. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 18(1), 49-72. <https://doi.org/10.1017/S1742058X21000047>
- Quintero, O. (2013). El racismo cotidiano en la Universidad colombiana desde la experiencia vivida por los estudiantes negros en Bogotá. *Universitas Humanística*, 77(77), 71-94. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/5946/>
- Quintero, O. y Caro, C. (2018). *¿Qué tan equitativo es el acceso a la Universidad Nacional de Colombia? Análisis comparativo de las poblaciones de aspirantes y admitidas desde una perspectiva de género*. Universidad Nacional de Colombia.

- Reiter, B. y Lezama, P. (2013). Transferencias condicionales y políticas de acción afirmativa en Latinoamérica: la diferencia que políticas de inclusión pueden hacer. *Revista Investigación y Desarrollo*, 21(2), 453-478. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/investigacion/article/view/5522>
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Solís, P. y Dalle, P. (2019). La pesada mochila del origen de clase. Escolaridad y movilidad intergeneracional de clase en Argentina, Chile y México. *Revista Internacional de Sociología*, 77(1), 1-17. <https://doi.org/10.3989/ris.2019.77.1.17.102>
- UNESCO-IESALC –Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe-. (2020). *Hacia el acceso universal a la educación superior: tendencias internacionales*. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/11/acceso-universal-a-la-ES-ESPANOL.pdf>
- Urrea-Giraldo, F. (2005). *La población afrodescendiente en Colombia. Seminario Internacional Pueblos Indígenas y Afrodescendientes de América Latina y el Caribe: relevancia y pertinencia de la información sociodemográfica para políticas y programas*. CEPAL.
- Urrea-Giraldo, F. (2006). La población afrodescendiente en Colombia. En CEPAL (Ed.), *Pueblos indígenas y afrodescendientes de América Latina y el Caribe: información sociodemográfica para políticas y programas* (pp. 219-245). CEPAL.
- Urrea-Giraldo, F. (2011). La conformación paulatina de clases medias negras en Cali y Bogotá a lo largo del siglo XX y la primera década del XXI. *Revista de Estudios Sociales*, (39), 24-41. <https://doi.org/10.7440/res39.2011.03>
- Urrea-Giraldo, F. y Botero, W. (2010). Patrones sociodemográficos diferenciales en Bogotá y Cali, con base en el Censo de 2005, y la presencia de clases medias negras en las dos ciudades. *Sociedad y Economía*, (18), 85-112. https://sociedadyeconomia.univalle.edu.co/index.php/sociedad_y_economia/article/view/4165
- Urrea-Giraldo, F., Viáfara, C., Ramírez, H. y Botero, W. (2007). Las desigualdades raciales en Colombia: un análisis sociodemográfico de condiciones de vida, pobreza e ingresos para la ciudad de Cali y el Departamento del Valle del Cauca. En C. Mosquera y L. Barcelos (Eds.), *Afro-Reparaciones: Memorias de la Esclavitud y Justicia Social Reparativa para Negros Afrocolombiano* (pp. 691-710). Universidad Nacional de Colombia.
- Viáfara, C. y Serna, N. J. (2015). Desigualdad de oportunidades educativas en la población de 15 a 29 años en Brasil y Colombia según autoclasificación étnico-racial. *Sociedad y Economía*, (29), 151-174. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i29.3922>
- Viáfara, C. y Urrea-Giraldo, F. (2006). Efectos de la raza y el género en el logro educativo y estatus socio-ocupacional para tres ciudades colombianas. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (58), 115-163. <https://doi.org/10.13043/dys.58.4>
- Viveros-Vigoya, M. (2012). *The Black Middle Class in Colombia: A Social Oxymoron?* Global Dialogue. <http://globaldialogue.isa-sociology.org/the-black-middle-class-in-colombia-asocial-oxymoron/>