



UNIVERSIDAD
DE LA REPUBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

TRABAJO FINAL DE GRADO
PRE-PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO EN
TRABAJADORES AFRODESCENDIENTES**

M^a Noel Mazzola

CI: 4.164.875-8

Tutora: Prof. Mag. Mónica Olaza

Julio de 2015

Montevideo, Uruguay

RESUMEN

El presente proyecto de investigación pretende indagar los factores psicosociales de riesgo y sus posibles consecuencias a nivel psicológico que pueden ocasionar en trabajadores afrodescendientes en los departamentos de Rivera y Artigas.

Si bien se han generado mecanismos para que este colectivo tenga mayor participación en el ámbito laboral en general, se constata una sobrerrepresentación en algunos tipos de trabajo coincidiendo con los de mayor vulnerabilidad, lo cual repercute en diferentes esferas de sus vidas.

Para lograr lo antedicho se propone una metodología de tipo cualitativa, donde se llevará a cabo entrevistas en profundidad, con el fin de conocer a través de las vivencias y experiencias, los factores psicosociales de riesgo que afectan a dicha población.

A través de esta investigación se espera conocer la presencia de factores psicosociales de riesgo vinculados directamente con la condición étnico-racial de los trabajadores, así como detectar los mecanismos de afrontamiento que utilizan.

Palabras Clave: Afrodescendientes, factores psicosociales de riesgo, trabajo.

ÍNDICE

ANTECEDENTES	1
FUNDAMENTACIÓN	4
REFERENTES TEÓRICOS	4
▪ Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgo psicosocial	5
▪ Afrontamiento a los factores de estrés	8
▪ Afrodescendencia, racismo y discriminación	8
PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	10
OBJETIVO GENERAL	12
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
DISEÑO METODOLÓGICO	12
▪ Recorte poblacional	13
▪ Herramienta metodológica	13
▪ Plan de trabajo	14
▪ Plan de análisis	14
CONSIDERACIONES ÉTICAS	14
CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	15
RESULTADOS ESPERADOS	15
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	16

ANTECEDENTES

En la búsqueda de antecedentes se hace visible la escasez de estudios que conjuguen el colectivo afro con los factores psicosociales de riesgo en el trabajo desde el ámbito de la Psicología. Sin embargo, sí se han generado un mayor número de investigaciones desde otras disciplinas, tal es el caso de las Ciencias Sociales, por ejemplo Ciencias Económicas y Antropología, y si bien no se hace mención explícita a “factores psicosociales de riesgo”, se abordan. Es el caso de la discriminación salarial, malas condiciones laborales, segregación laboral, trabajo precario, trabajo temporal, entre otros.

Un primer antecedente es el informe; “Perfil Demográfico y Socioeconómico de la Población Uruguaya según su ascendencia racial” realizado por Marisa Bucheli y Wanda Cabela (2007), con datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) de 2006. Este informe tiene un apartado donde se aborda la situación laboral de la población afro. Uno de los datos analizados es el tipo de ocupaciones donde se desempeñan, principalmente se encontró que hay un gran número de hombres que trabaja en la construcción y de mujeres en el sector de servicios domésticos. Siendo escasas las personas que desarrollan su trabajo en el ámbito financiero, en el área de la salud, de la enseñanza, como profesionales o técnicos, entre otras áreas. La informalidad también es más alta en esta población, alcanzando 48%, mientras que en los trabajadores de ascendencia blanca corresponde a 34%. A su vez la remuneración es menor, lo cual indicaría la existencia de discriminación laboral.

Otro antecedente encontrado es el informe titulado, “Desigualdad salarial y discriminación por raza en el mercado de trabajo uruguayo”, realizado por Marisa Bucheli y Rafael Porzecanski (2008), economista y sociólogo respectivamente. Este trabajo se realizó en el marco del proyecto Población Afrodescendiente y Desigualdades Étnico-Raciales en Uruguay, el cual procuró hacer visibles las condiciones de vida de los afrouruguayos, a través de la focalización de cuatro grandes áreas; infancia, educación, mercado laboral y racismo (Scuro Somma, 2008). Por su parte el estudio antes mencionado tiene como objetivo explicar la desigualdad racial a través de la desigualdad salarial, en el entendido de que el ingreso salarial condiciona el acceso a diferentes prestaciones, como salud, vivienda, educación, entre otras. Para ello utilizaron los datos de ENHA de 2006, y se compararon las diferencias salariales entre la población blanca y afrodescendiente, en trabajadores con edades comprendidas entre 18 y 59 años, dependientes no agrícolas. Entre los resultados se pueden destacar los siguientes: se evidenció la presencia de discriminación en el ámbito laboral, dado que en iguales condiciones geográficas, igual experiencia laboral y nivel educativo, la remuneración salarial es diferente, con clara desventaja hacia la población afro. Otro resultado es con relación al acceso al trabajo, la población afrodescendiente accede a trabajos de menor calidad, comparándolo con trabajadores blancos con igual nivel

educativo y experiencia previa, por lo que este colectivo sufriría de segregación laboral. La diferencia en el capital humano es el principal motivo para explicar la brecha salarial. Se puede encontrar tres indicadores básicos del mismo, uno de ellos es la cantidad de años aprobados en el sistema educativo, otro es la experiencia laboral potencial, esto significa el tiempo transcurrido desde que se ingresó al mercado de trabajo y por último la antigüedad. En cuanto a los datos obtenidos, existen diferencias entre blancos y afros, en el nivel educativo y en la antigüedad en la empresa tanto en hombres como mujeres, siendo más significativa la diferencia para estas últimas. Sin embargo es de destacar el peso que tiene el nivel educativo, ya que éste explica el 43% de la brecha salarial para el caso de los hombres, mientras que para las mujeres corresponde a 88%. Un posible argumento para explicar el menor nivel educativo de esta población es, al no obtener las mismas remuneraciones que sus compañeros blancos, no les resulta motivante permanecer en el sistema educativo. Es decir la rentabilidad de la educación no es equitativa para blancos y afrodescendientes (Bucheli, y Porzecanski, 2008).

Otro informe encontrado es, “Las vivencias de la discriminación en la población afrodescendiente uruguaya”, realizado por Rudolf, Díaz, Díaz, Ricarte, y Rorra (2008), dentro del Área de Salud de Facultad de Psicología (UdelaR). Este trabajo también se enmarca dentro del proyecto Población Afrodescendiente y Desigualdades Étnico-Raciales en Uruguay. Este informe trabaja distintos escenarios donde se pueden manifestar conductas discriminatorias. En el campo laboral, entre los participantes se hace visible cierta “vulneración incorporada”, es decir, frente a la posibilidad de presentarse a un trabajo, no lo hacen, considerando que no van a ser seleccionados, no por falta de capacidad, sino por una auto exclusión impuesta producto de la interacción social. Las conductas de discriminación se expresan a través de la selección, los ascensos, los reconocimientos, la remuneración.

En las entrevistas realizadas, se desprende que existe cierto paralelismo entre el trabajo y el trabajo esclavo, dado que el trabajo en estos entrevistados no se percibe como gratificante sino como una mera necesidad de subsistencia. Por lo cual, no se estaría desarrollando en ellos la faceta del trabajo como medio de autosuperación, y lograr una mejor calidad de vida. En este sentido, el trabajo no parecería representar una fuente de motivación para mejorar su situación.

A nivel regional se puede encontrar en Ecuador desde el ámbito de la Antropología, un artículo realizado por Lydia Andrés (2012) quien hace una recopilación bibliográfica sobre la discriminación racial y las condiciones del empleo en ese país. A su vez complementa su trabajo con entrevistas y un grupo focal realizado a afrodescendientes residentes en Quito. Menciona varias aristas de la discriminación en el ámbito laboral, una de ellas son los prejuicios y los estereotipos. De manera muy sucinta, los primeros son

ideas preconcebidas aplicadas al objeto del prejuicio, en este caso trabajadores afro. Mientras que los segundos hacen alusión a cualidades y actitudes tanto físicas como psicológicas y morales, representadas de una forma simplificada y generalizada de un grupo. Otra forma de discriminación en el campo laboral, es la ocupacional. Aquí Andrés (2012) resalta la importancia de las redes sociales (familiares, amigos, conocidos, entre otros) como medio de acceso a un trabajo, por lo que muchas veces quedan asociados y “atrapados” a ciertas actividades y tareas, dado que estas redes se mueven en trabajos precarios. Esta asociación entre el tipo de empleo y el colectivo afro, ha sido impuesta por el racismo a lo largo de la historia, esto es lo que se denomina como discriminación ocupacional. Un mecanismo que opera en este tipo de discriminación es la discriminación en el acceso al empleo. Otros aspectos que se menciona dentro de la discriminación laboral, es la discriminación salarial y la discriminación en el empleo, dentro de este último se pueden encontrar la falta de reconocimiento tanto en el trabajo realizado como en la formación y la falta de oportunidades en los ascensos. Andrés (2012) concluye que la discriminación expresada en el plano laboral en la ciudad de Quito es la manifestación del racismo existente en aquel país. Los afroecuatorianos han sido históricamente vinculados a la pobreza, y el racismo ha hecho que no puedan acceder de igual manera que la población no afro, a la educación, a puestos de trabajos de mejor calidad y con mayor remuneración, a la salud, entre otros.

A su vez en Brasil se llevó a cabo un estudio titulado, “Desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil: discriminação ou exclusão?” realizado por Roberta de Oliveira Guimarães (2006). Este trabajo tiene como objetivo medir e identificar los factores que llevan a que blancos y afros tengan remuneraciones diferentes en ese país. Para ello se utilizó los datos de la Encuesta Nacional de Hogares por Muestreo (PNAD) de 2002. Las conclusiones a las que se llegó fueron las siguientes, la discriminación racial sigue estando presente en el mercado de trabajo brasileño. Los trabajadores afrodescendientes perciben 17% menos por hora con relación a lo percibido por un trabajador blanco. La brecha salarial está determinada por dos factores predominantes: la discriminación racial y los atributos productivos. En el primer caso representa 30%, mientras que en el segundo corresponde a 70%. Dentro de los atributos productivos se encuentra la educación, sector del trabajo y aspectos demográficos. La población afrodescendiente tiene niveles más bajos con respecto a lo educativo, trabajan en sectores con peor remuneración en comparación con la población blanca, y a su vez tienen mayor representación poblacional en las regiones (norte y noreste) donde las condiciones laborales son más precarias. En cuanto a nuestro país, la situación no dista demasiado de los datos obtenidos para Brasil. De acuerdo con el Censo 2011 (Cabella, Nathan, y Tenenbaum, 2013), la mayor cantidad de ciudadanos afrodescendientes se encuentra en el noroeste y centro-este del país, concentrándose

principalmente en los departamentos limítrofes con Brasil. Distribución que también coincide con niveles de desarrollo humano más bajos, lo cual se mide a través de tres indicadores; esperanza de vida, nivel educacional y niveles de ingresos.

Si bien nuestro país cuenta con bajas tasas de analfabetismo, el colectivo afro presenta niveles más altos con relación a la población de ascendencia blanca. Un ejemplo de ello es Rivera, con el mayor índice de personas que no saben leer y escribir, siendo de 6,0% y 3,2% para afros y blancos respectivamente. Otro escenario donde se visualiza la desigualdad es en el desempleo, ya que los afecta más, especialmente a mujeres. Una posible explicación de esto podría ser las mayores tasas de natalidad de esta población, dado que las mujeres afro tienen en promedio un hijo más que las mujeres de ascendencia blanca, y a edades más tempranas (Cabella, y otros, 2013) quizás esto oficie de obstaculizador para continuar con sus estudios.

FUNDAMENTACIÓN

En nuestro país la población afrodescendiente ha sido históricamente relegada del lugar social de igualdad que le corresponde. Esto se ha convertido en un generador de diferencias que se ven reflejadas en las altas tasas de analfabetismo, en la segregación laboral, en los altos niveles de deserción estudiantil, así como también en los discursos. A este colectivo le ha sido difícil generar mecanismos que refuercen su autoestima y salir de los estereotipos impuestos (Olaza, 2008). A partir de lo anteriormente planteado y lo escasamente abordado que ha sido este tema desde una perspectiva psicológica es que se torna relevante a los efectos de producir un precedente.

Este pre-proyecto propone generar mayor comprensión sobre las consecuencias psicológicas producto de factores psicosociales de riesgo en el contexto laboral.

REFERENTES TEÓRICOS

Actualmente el lugar socio-simbólico que ocupaba el trabajo está en cambio, esto se ve reflejado en las nuevas modalidades de contratación, el multiempleo, la flexibilización en los puestos de trabajo, lo cual trae consigo nuevas formas de subjetividad (Weisz, 2014). Con respecto a esto Bauman (2002) plantea que el trabajo se caracteriza por contratos cortos, renovables e incluso la ausencia total de los mismos, el autor sostiene que “la vida laboral está plagada de incertidumbre” (Bauman, 2002, p. 157). El colectivo afro no es ajeno a los cambios propuestos por los autores, además de esto se suman factores relacionados con su condición étnica-racial, como discriminación salarial, segregación laboral, entre otros.

La Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2006) define el trabajo decente como “un trabajo productivo y adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de

libertad, equidad, seguridad y dignidad humana” (p. 15). Con esta definición la OIT (2006) remarca dos aspectos, uno de ellos es que el trabajo decente implica un trabajo libre de discriminación. Por otra parte resalta la promoción de la equidad, este concepto es fundamental para minimizar la desigualdad y exclusión de la que son objeto distintos grupos humanos. A través del déficit del trabajo decente (OIT, 2002) se analizan las situaciones de aquellos trabajadores que se encuentran en la economía informal. Estos trabajos están caracterizados por malas condiciones laborales, ser improductivos, no son bien remunerados y no cuentan con la protección de la ley. A su vez se caracterizan por la falta de seguridad social de sus empleados. Por lo general los trabajadores que se mueven en el ámbito informal tienen trabajos muy inestables y sus ingresos son irregulares. En algunos casos es difícil establecer una diferencia clara entre el ámbito formal e informal, dado que existen trabajos donde la remuneración es muy baja pero aún así se encuentran dentro de lo formal (OIT, 2002).

Kalimo (1988) destaca los aspectos saludables del trabajo, puesto que brinda a los individuos la posibilidad de pertenecer a un grupo social, además de oficiar como entorno para desarrollar aptitudes y conocimientos, e incorporar otros nuevos. Otro aspecto saludable mencionado es que gracias a la compensación económica del mismo se puede satisfacer las necesidades básicas. Se ha constatado que para mantener un medio ambiente laboral saludable, los factores psicosociales son claves, ya que son fundamentales para la prevención y promoción de la salud de los trabajadores.

Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgo psicosocial

Una de las primeras menciones que se hace a los factores psicosociales en el trabajo data de 1984, en un informe publicado por la OIT. Sin embargo, ya en el año 1974 se constata en la Asamblea Mundial de la Salud, la importancia y la incidencia de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores (Jiménez, y León, 2010). Según lo publicado por la OIT (como se cita en Jiménez, y León, 2010) en el año 1984, los factores psicosociales son sumamente complejos de ser abordados, en el entendido de que engloban las percepciones y las experiencias de las personas. Por tal motivo la OIT (como se cita en Jiménez, y León, 2010) planteó como definición de los factores psicosociales en el contexto laboral a las,

(...) interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, y las condiciones de organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986, p. 3). (Jiménez, y León, 2010, p. 5)

Según lo expuesto por la Organización Mundial de la Salud (como se cita en Jiménez, y León, 2010) los factores psicosociales derivan de las experiencias y percepciones de los trabajadores, y a su vez son influenciados por otros factores que afectan a los mismos. Con esta definición se contempla la importancia del contexto del sujeto, ya que el mismo puede beneficiar o perjudicar el rendimiento en el trabajo. En este sentido se podría plantear que las condiciones sociales de los afrodescendientes, como pobreza, bajo nivel educativo, sumado a otros factores como segregación residencial, alta tasa de natalidad y una esperanza de vida disminuida (Ministerio de Educación y Cultura [MEC], 2011), podrían afectar negativamente el rendimiento laboral.

Kalimo (1988) establece que los factores psicosociales son fundamentales para la prevención así como la promoción de la salud. Los mismos pueden ocasionar enfermedades e incluso agravar una ya existente, como también pueden influir en la rehabilitación. Por su parte El-Batawi (1988) plantea que estos factores se pueden dividir en dos grandes categorías, por un lado los que afectan negativamente a la salud y por otro, los que tienen efectos positivos sobre la misma.

En muchas ocasiones se utilizan las expresiones factores organizativos y organización del trabajo de forma intercambiable con factores psicosociales para hacer alusión a las condiciones laborales y sus efectos sobre la salud (OIT, 2001).

Los factores psicosociales se pueden clasificar en cuatro grandes grupos de acuerdo con lo propuesto por la Confederación de Empresarios de Málaga [CEM] (2013), por un lado, los que tienen relación con las características del puesto de trabajo (ritmo, contenido de la tarea, monotonía, repetitividad, autonomía y control), luego están los que tienen que ver con las características individuales del trabajador (edad, motivación, personalidad, formación, actitud). También existen factores psicosociales vinculados con la organización del trabajo, esto contempla aspectos como los tipos de mando, la comunicación, la participación en la toma de decisiones, la asignación de las tareas, las horas de trabajo y descanso. Por último están los vinculados con aspectos extralaborales, entre ellos se encuentra la condición socioeconómica, la vida familiar, el tiempo libre y de ocio (CEM, 2013).

Cuando los factores psicosociales son nocivos, generan desadaptación y son disfuncionales para los trabajadores, se transforman en factores psicosociales de riesgo o de estrés (Jiménez, y León, 2010). Benavides citado por Jiménez y León (2010) expone que los factores de riesgo o de estrés son aquellos que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores. Rodríguez (2009) plantea que los factores de riesgo tienen lugar en la interacción entre el individuo y su contexto laboral, por tal motivo, toda persona que trabaje podrá verse afectada por los mismos. Sin embargo, no todos los trabajadores reaccionan de

la misma manera frente a un estímulo, razón por la cual, dependiendo de sus habilidades para hacer frente a estas situaciones resultarán más o menos afectados.

Estos factores a diferencia de los riesgos físicos no pueden ser identificados de manera objetiva dado que no pueden ser cuantificables (Rodríguez, 2009), ya que por tratarse de roles, cohesión grupal, comunicación, entre otros, no cuentan con una unidad de medición (CEM, 2013). De igual modo que existe una gran cantidad de factores psicosociales, los factores psicosociales de riesgo también son numerosos, algunos de los cuales son; malas condiciones de trabajo, bajos niveles de apoyo, ambigüedad de rol, trabajo temporal y/o precario, remuneración insuficiente, entre otros (CEM, 2013). Con respecto a esto, se puede plantear que los trabajadores afrodescendientes podrían estar más expuestos a factores psicosociales de riesgo en el trabajo, en el entendido de que están sobrerrepresentados en trabajos poco calificados y con baja remuneración (Ramírez, 2012).

Los riesgos psicosociales se pueden diferenciar de los factores psicosociales de riesgo, en el sentido de que los primeros refieren a hechos o acontecimientos producto de la organización y tienen una gran probabilidad de dañar la salud tanto física como mental del trabajador, mientras que los segundos aluden a las condiciones de dicha organización y los daños provocados son más leves (Jiménez, y León, 2010). Como ejemplos de riesgos psicosociales se pueden citar los siguientes; estrés, violencia, burnout y acoso laboral, asimismo estos riesgos pueden desencadenar respuestas de estrés agudo (violencia) así como crónico (burnout) (Jiménez, y León, 2010). A largo plazo algunas de las consecuencias asociadas a los riesgos psicosociales son las siguientes; alteraciones respiratorias, inmunológicas, endócrinas, gastrointestinales (González, Giachero, y Delgado, 2012).

Se estima que trabajadores pertenecientes a minorías étnicas sufren estrés derivado de las condiciones en las que viven, como la pobreza, el desempleo, discriminación, entre otros factores. Entre los principales estresores que padecen estas minorías se pueden encontrar los vinculados a los prejuicios y la discriminación, lo cual trae aparejado problemas de salud (OIT, 2001). Se ha constatado en trabajadores afroamericanos que si bien cuentan con las mismas condiciones para llevar a cabo un trabajo satisfactorio, éstos se encuentran en desventaja con relación a sus pares blancos, es decir, en iguales condiciones laborales, “los afroamericanos tienen menos posibilidades de trabajar en condiciones que produzcan satisfacción en el trabajo” (OIT, 2001, p. 60). La situación de los afroamericanos revela que están expuestos a distintos estresores, vinculados a la situación de vulnerabilidad relacionada con aspectos socio-económicos, propensión a enfermedades, violencia que se desprende de conductas racistas y discriminatorias (Ramírez, 2012), se podría plantear que el ámbito laboral no está exento de esta realidad, siendo así, tiene una alta probabilidad de causar efectos negativos en la salud.

Afrontamiento a los factores de estrés

Ante la presencia de factores psicosociales de riesgo o de estrés en el entorno laboral, los individuos generan estrategias de afrontamiento con el objetivo de minimizar el malestar que los mismos producen. El afrontamiento es una modalidad de funcionamiento que tienen las personas, cuyo propósito principal es lograr la adaptación del sujeto al medio (González-Trijueque, Tejero, y Delgado, 2012).

Lazarus y Folkman (como se cita en Fernández, 2009) definen el afrontamiento como un conjunto de acciones tanto manifiestas como encubiertas que son llevadas a cabo para poder reducir los efectos generados por el estrés. Lazarus (como se cita en Fernández, 2009) expresa que las respuestas utilizadas como afrontamiento dependen de cada persona y de la situación a la que se haga frente, ya que las conductas pueden ser, desde negar lo ocurrido o aceptarlo con resignación, a responder activamente para modificarlo. Lazarus (como se cita en Fernández, 2009) concluye que el afrontamiento debe ser flexible para poder adaptarse a las demandas de la situación. De la Hoz (2011) investigó los estilos de afrontamiento utilizados por personas afrodescendientes frente a conductas racistas, si bien algunos de ellos no son específicos del ámbito laboral, se pueden ajustar a dicho contexto. Los principales que encontró fueron los siguientes, respuestas de confrontación, dentro de éstas se puede encontrar acciones vinculadas a perpetuar sus derechos y educar al perpetrador. Asimismo se identificaron respuestas defensivas como evitar la situación, demostrar valía, y por último respuestas controladas como ignorar el hecho.

Se puede distinguir por un lado las estrategias de afrontamiento y por otro los recursos de afrontamiento. Los primeros aluden a las conductas que se producen ante demandas estresantes poniendo en funcionamiento los distintos recursos de afrontamiento con los que cuenta el sujeto. En tanto los segundos “actúan como precursores de la conducta, son características que capacitan a los individuos para manejar los estresores de forma más efectiva, experimentar poco síntomas o síntomas menos intensos en la exposición al estresor” (Fernández, 2009, p. 43). Pueden ser materiales como el seguro médico, o pueden ser inmateriales como las características de la personalidad o las relaciones sociales (Fernández, 2009).

Afrodescendencia, racismo y discriminación

El término afrodescendencia fue acuñado durante la preparación de la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia llevada a cabo en Chile en el año 2000, y en la conferencia que lleva el mismo nombre realizada en Durban en 2001 (MEC, 2011). Con este término se alude a toda

persona descendiente de africanos que fueron esclavizados en América y el Caribe, y por ello cuentan con derechos específicos (Esquivel, 2011). A su vez, con el mismo se busca remarcar el componente cultural e identitario de sus ancestros, lo cual permite brindar soluciones a problemas específicos del colectivo, como salud étnica, relacionamiento con la naturaleza, étnogerontología, entre otros. Este colectivo ha sido históricamente excluido, como consecuencia de mecanismos de discriminación racial lo que ha contribuido a establecer una brecha en distintos ámbitos, uno de ellos, el laboral (MEC, 2011).

El racismo y la discriminación como fenómenos socioculturales son complejos de abordar, en el entendido de que en los mismos se entrecruzan varios factores como los psicológicos, sociales, históricos, económicos, políticos entre otros. Es conveniente diferenciar el concepto de raza del de etnia. El primero se ha utilizado para clasificar los grupos humanos, sin embargo desde el año 1951 la UNESCO (como se cita en Pascale, 2010) ya lo considera como un término inválido, en el entendido de que es un constructo social sin fundamento. A su vez en el año 2001 se completó el genoma humano, con lo cual se corroboró que no es posible diferenciar una etnia de otra mediante análisis genético, razón por la cual no se puede considerar el concepto raza como científicamente válido. Sin embargo este término aún se sigue utilizando, una de las razones para ello es la naturalización que ha tenido dicho concepto para categorizar a las personas. Por otra parte la palabra etnia proviene del griego que significa “pueblo” (Real Academia Española, s.f.) y de acuerdo con Romero (como se cita en Olaza, 2012) designa a un grupo de personas donde prevalecen los factores culturales, socioeconómicos, junto con el componente biológico que se expresa a través del fenotipo.

El racismo se manifiesta socialmente a través de la discriminación racial, con lo cual se institucionalizan y reproducen prácticas donde un grupo pretende dominar a otro debido a diferencias étnicas y por el color de piel. La discriminación racial alcanza expresiones mayores de afectación en el sentido de que genera mecanismos materiales de exclusión, perjudicando los proyectos y oportunidades de las personas que son parte del grupo excluido. El racismo tiene un trasfondo cultural y se expresa desvalorizando y despreciando a quienes no pertenecen al grupo dominante (Instituto Interamericano de Derechos Humanos [IIDH], 2008). El mismo se transmite de generación en generación a través de prácticas que se manifiestan por medio de chistes, comentarios, insultos, sobrenombres.

Hall citado en de la Hoz (2011) resalta la estrecha vinculación entre racismo y estereotipo, expresando que este último reduce a las personas a unas cuantas características simples. El estereotipo en la medida que se consolida en el imaginario social provoca una respuesta cultural que perdura en el tiempo (de la Hoz, 2011). Esto último puede verse reflejado en la dificultad que ha tenido el colectivo afro para desvincularse de la

herencia dejada por la esclavitud, dado que en el ámbito laboral quedaron “asociados” a tareas que han sido realizadas por personas víctimas de la trata esclavista.

La discriminación en el ámbito laboral es una práctica que genera y refuerza las desigualdades, implicando un trato desigual en función de las características de los individuos tanto personales como sociales, como la edad, el color de piel, la religión, independientemente de las capacidades y exigencias que el trabajo demande (OIT, 2006). Esto atenta contra la satisfacción en las aspiraciones laborales, así como de recibir una remuneración acorde a las capacidades del individuo (OIT, 2006). Tal como lo expresan Taschdjian y Vázquez (2011) el trato desigual se puede manifestar en las posibilidades de acceso y en las diferencias salariales. Como se señaló anteriormente este colectivo percibe un salario menor en promedio que los trabajadores blancos, y a su vez presentan tasas más elevadas de desempleo, lo cual indica la situación de desventaja frente a sus pares.

Rangel (como se cita en Pichunman, 2007) plantea que la discriminación en el trabajo puede ser de tres tipos; educacional, ocupacional y salarial. La primera refiere a la calidad de los trabajadores y es previa al mercado laboral. Esto se puede visualizar en los niveles más altos de deserción estudiantil de los afrouruguayos, lo cual perjudica una futura inserción laboral (Ramírez, 2012). Por otra parte, la ocupacional, se refleja en la limitación al acceso a trabajos de mejor calidad, y por último la discriminación salarial se expresa cuando trabajadores con una productividad similar perciben remuneraciones distintas por pertenecer a un grupo socialmente discriminado. Uno de los mecanismos por los cuales opera la discriminación salarial, es a través de la segregación laboral. La misma consiste en excluir a determinados grupos sociales de trabajos donde la remuneración es mayor. En el caso de nuestro país esto se puede ver reflejado en la sobrerrepresentación de esta minoría en trabajos manuales, como los vinculados al servicio doméstico para las mujeres y la construcción para los hombres. Se podría plantear que esto último refuerza los estereotipos, ya que con estas prácticas se remarca la idea de que este colectivo es mejor para realizar ciertos trabajos y no otros.

PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

En Uruguay la población que se autodefine como afrodescendiente corresponde a 8,1% según datos obtenidos en el Censo 2011 (Cabella, y otros, 2013), lo que los posiciona como la principal minoría étnica del país. Esta población se ha caracterizado históricamente por vivir en condiciones de pobreza (Olaza, 2008), y hacia el año 2008, cuatro de cada diez afrouruguayos vivía en esta situación (Instituto Nacional de las Mujeres [Inmujeres], 2010). Dentro de este marco las oportunidades se ven limitadas, ya que en función de los ingresos es que se accede o no a bienes y servicios de calidad.

La trata esclavista fue un fenómeno que se produjo en gran parte de América Latina, por lo que Uruguay no quedó exento a este hecho. Se cree que los primeros africanos que fueron traídos a nuestro país fue en el año 1608 con la expedición de Hernandarias (Rudolf, y otros, 2008). Los africanos que fueron esclavizados desempeñaban tareas como cocineros, herreros, faroleros, pregoneros, entre otros. También se hicieron cargo de todas las actividades que correspondían al trabajo doméstico, artesanal y agrícola. Tras la abolición de la esclavitud, si bien eran libres ante la ley, en sus vivencias cotidianas no lo eran, dado que el trato y las condiciones en las que vivían no distaban mucho de la época anterior (Montaño, 2008). Por lo cual les resultó difícil distanciarse del tipo de tareas que ya venían realizando, pues su trabajo se caracterizó por la informalidad y la precariedad. En los trabajos que llevaban a cabo se puede encontrar que se desempeñaban como artesanos, sirvientes, vendedores ambulantes, lavanderas, amas de leche, planchadoras, costureras, estibadores, soldados, entre otros (Frega, Chagas, Montaño, y Stalla, 2008).

A lo largo del tiempo se ha ido buscando igualar las condiciones sociales de esta minoría desde varios aspectos, como por ejemplo a través de leyes donde se repudian y penalizan los actos de discriminación racial. En el año 2013 se aprueba la ley N° 19122, donde se promueve la participación en el ámbito laboral y educativo (Ministerio de Desarrollo Social [Mides], y Dirección Nacional de Políticas Sociales [DNPS], 2013), a pesar de estos esfuerzos este colectivo sigue sin tener las mismas oportunidades en un supuesto de igual aptitud para un trabajo.

En nuestro país se constata que los hombres afrodescendientes ganan en promedio 24,8% por hora menos que los trabajadores blancos (Taschdjian, y Vázquez, 2011), esto hace visible la discriminación salarial de la que son objeto. Por otra parte este colectivo tiene una alta representación en el sector servicios, donde el 72% de las empleadas domésticas a nivel nacional son afrodescendientes (Ramírez, 2012).

Otro ámbito en donde también tienen diferencias con respecto a la población blanca, es el educativo, el cual está relacionado con lo laboral. Esta vinculación se debe a que uno de los motivos que explica la brecha salarial está dada por los años de permanencia en el sistema educativo (Taschdjian, y Vázquez, 2011). La población afrodescendiente tiene tasas más bajas de asistencia a centros educativos que la población blanca, siendo casi el doble en las edades comprendidas entre 18 a 24 años (Bucheli, y Cabela, 2007). Una de las razones expresadas para explicar la temprana deserción escolar, es el ingreso al mercado laboral. Según datos aportados por Palermo (2011), a partir de los 13 años comienza la deserción estudiantil, produciéndose incluso en edades más tempranas en adolescentes varones. Florit citado por Palermo (2011), expone en un estudio realizado en el año 1998 que el 70% de los niños afrodescendientes vivían en familias con carencias socioeconómicas. De este estudio también se desprende que dos de cada tres niños afro,

tienen problemas de autoestima y son excluidos por sus compañeros tanto de juegos como de actividades recreativas. Como consecuencia de la temprana deserción escolar, este colectivo se caracteriza por el subempleo, el multiempleo y el desempleo, siendo mas notorio en los jóvenes (Ramírez, 2012).

A partir de lo anteriormente planteado, se propone problematizar qué tipo de efectos psicológicos producen los factores psicosociales de riesgo en trabajadores afrodescendientes en los departamentos de Artigas y Rivera.

La elección de estos departamentos se debe a que es donde residen la mayor cantidad de ciudadanos afro de nuestro país, siendo para Artigas de 17,1% y Rivera 17,3% (Cabella, y otros, 2013).

Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son los factores psicosociales de riesgo que afectan a la población afro?
- ¿Qué mecanismos de afrontamiento se ponen en juego frente a la vivencia de factores psicosociales de riesgo en el contexto laboral?
- ¿Cuáles son las repercusiones que estos factores psicosociales de riesgo generan en la salud de los trabajadores?

OBJETIVO GENERAL

- Aportar desde la Psicología a la comprensión de los factores psicosociales de riesgo en trabajadores afrodescendientes.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Detectar aquellos factores psicosociales de riesgo de incidencia en el ámbito laboral de los trabajadores afrodescendientes.
- Reconocer las repercusiones que generan los factores psicosociales de riesgo en la salud de los trabajadores.
- Identificar en los discursos los mecanismos de afrontamiento que se utilizan.
- Reconocer factores psicosociales de riesgo asociados a la condición étnico-racial de los trabajadores.

DISEÑO METODOLÓGICO

El presente proyecto se llevará a cabo desde una metodología cualitativa, esto se fundamenta por varias razones incluyendo los objetivos a abordar. Dicha metodología como alternativa al paradigma positivista, entiende al sujeto no como un ente estático y aislado sino como un sujeto activo que está en permanente interacción con su contexto, sin dejar de lado su pasado (Taylor, y Bogdan, 1996). Este aspecto es fundamental en el entendido de

que aquí se pretende lograr una mayor comprensión de las consecuencias de los factores psicosociales de riesgo a nivel laboral y esto no sería posible si no se tiene en cuenta la historia de este colectivo.

Otra característica que presenta esta metodología es la flexibilidad en el diseño de la investigación. Esto conlleva a no establecer un plan de trabajo demasiado rígido que no se pueda cambiar en el caso de ser necesario, sino adaptarse a las características del campo.

Teniendo presente los objetivos de este pre-proyecto es que se cree pertinente lo expuesto por González (2000) ya que plantea que esta metodología se define principalmente no por los instrumentos utilizados, sino por el proceso de producción de conocimiento de la subjetividad como objeto de estudio. Destaca varios principios, uno de ellos es el carácter constructivo-interpretativo del conocimiento. En la construcción teórica, el rol activo del investigador es fundamental para entender una realidad pero ésta no queda subordinada a la teoría, sino que se contradicen e integran mutuamente, aquí la capacidad interpretativa del investigador es de suma importancia. Otro aspecto que se destaca es la relevancia de lo expresado por el sujeto, ya que esto no debe quedar ligado estrictamente a la metodología del investigador, sino que debe ser un proceso del sujeto en cuestión (González, 2000).

Recorte poblacional

En la metodología cualitativa lo que el investigador busca es profundizar en la temática a abordar y no generalizar los resultados, por tal motivo no es necesario que la muestra sea representativa de la población a estudiar. Lo que aquí prima es la calidad sobre la cantidad de casos, dado que los mismos proporcionarán información que ayudará a comprender el problema de investigación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010). En este caso la muestra poblacional estará conformada por 20 personas de Rivera y Artigas que se autodefinan como afrodescendientes, de ambos sexos y que a la fecha se encuentren trabajando en el ámbito formal. Los participantes deberán ser mayores de 18 años, y podrán ser contactados por medio de las organizaciones afro de esos departamentos.

Herramienta metodológica

La metodología cualitativa ofrece una gran variedad de técnicas, la que aquí se utilizará será la entrevista en profundidad. Teniendo presente que lo que se busca conocer son las experiencias y vivencias de trabajadores afrodescendientes, las cuales se desprenderán de los discursos de los participantes, se asume que la entrevista en profundidad es la técnica más adecuada para la consecución de dichos resultados. A partir de esta herramienta se podrá recabar información en función de las experiencias laborales

de los actores, lo cual permitirá posteriormente desentrañar, en caso de que así fuese, los efectos producidos por factores psicosociales de riesgo en dicho contexto. De acuerdo con Robles (2011) esta técnica permite comprender las perspectivas del entrevistado mediante la reconstrucción minuciosa de su experiencia.

Plan de trabajo

El plazo estimado para la ejecución de este proyecto es de 18 meses, distribuidos de la siguiente manera:

- Primer trimestre: Se llevará a cabo la revisión de la bibliografía junto con los reajustes que el proyecto requiera.
- Segundo trimestre: Se realizará la elaboración de la guía de las entrevistas y se procederá a la convocatoria de los participantes.
- Tercer trimestre: Primer acercamiento al trabajo de campo.
- Cuarto trimestre: Se realizará el trabajo de campo.
- Quinto trimestre: Análisis de los datos obtenidos.
- Sexto trimestre: Se realizará el informe final y se llevará a cabo la difusión a las instituciones.

Plan de análisis

Para llevar a cabo esta etapa del proceso de investigación se utilizará el análisis de contenido, en el entendido de que permitirá interpretar y analizar los datos obtenidos en los discursos, no solo a nivel manifiesto sino que será de utilidad para desentrañar un nivel más profundo (Guix Oliver, 2008). En principio se procederá a la categorización de la información a partir de lo expresado por los participantes, es decir, se ordenará para poder encontrar puntos en común y diferencias que permitan analizar los contenidos, teniendo presente el contexto donde se llevó a cabo. Asimismo se examinarán a la luz de las teorías aquí expuestas pero no se subordinarán a ellas, sino que se estudiarán desde una perspectiva crítico-reflexiva. La misma permitirá abordar los contenidos de las entrevistas no de una forma pasiva, sino con una actitud crítica que abrirá paso a interrogantes y habilitará a nuevas búsquedas sobre la temática (Carro, y de la Cuesta, 2007). Se pretende que a través de un análisis crítico se pueda proceder a la construcción de nuevos contenidos temáticos que puedan ser articulados con nuevos referentes.

CONSIDERACIONES ÉTICAS

Por tratarse de una investigación que involucra seres humanos se presentará a los participantes un consentimiento libre e informado, tal como lo indicara el Decreto N° 379/008 (Ministerio de Salud Pública [MSP], 2008). En el mismo se expondrá de forma clara

y en un lenguaje accesible los objetivos que guiarán dicha investigación, así como los procedimientos que se utilizarán, y los motivos que impulsaron su realización. También se informará sobre la libre participación y en caso de que decidan abandonar la investigación lo podrán hacer en cualquier momento del proceso. Asimismo esta investigación se llevará a cabo resguardando a los participantes de cualquier riesgo moral que pueda implicar, y se evitará sesgar ideológicamente los resultados así como las distintas etapas. Otro punto que se abordará es la confidencialidad de los datos obtenidos y su utilización, ya que serán de uso exclusivo para la presente. A su vez se garantizará el anonimato de los participantes, así como el compromiso de brindar información adicional relativa a la metodología utilizada en cualquier etapa de este proceso. La metodología empleada será acorde a procedimientos y técnicas avalados por la comunidad científica. Este proyecto se realizará una vez que sea aprobado por el Comité de Ética en Investigación de Facultad de Psicología (UdelaR).

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Actividades	Primer Trimestre	Segundo Trimestre	Tercer Trimestre	Cuarto Trimestre	Quinto Trimestre	Sexto Trimestre
Revisión de la bibliografía.						
Reajuste del proyecto.						
Realización de la guía de entrevistas. Convocatoria de los participantes.						
Aproximación al trabajo de campo.						
Trabajo de campo.						
Análisis de los datos.						
Realización del informe final. Plan de difusión.						

RESULTADOS ESPERADOS

A partir de la realización de este proyecto de investigación se espera:

- Conocer los factores psicosociales de riesgo que están vinculados con la condición étnica-racial de los trabajadores afrodescendientes de Artigas y Rivera.
- Describir cómo los trabajadores afrontan los factores psicosociales de riesgo en función de su incidencia a nivel psicológico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrés, L. (2012). *Racismo y discriminación laboral: Afrodescendientes en Quito*. Recuperado de http://downloads.arqueo-ecuatoriana.ec/ayhpwxgv/cuadernos_investigacion/Cuadernos_11_articulo_3.pdf
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bucheli, M., y Cabela, W. (2007). *Perfil demográfico y socioeconómico de la población uruguaya según su ascendencia racial*. Recuperado de <http://www.ine.gub.uy/enha2006/Informe%20final%20raza.pdf>
- Bucheli, M., y Porzecanski, R. (2008). Desigualdad salarial y discriminación por raza en el mercado de trabajo uruguayo. En L. Scuro Somma (coord.). *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay* (pp. 127- 143). Montevideo: PNUD.
- Cabella, W., Nathan, M., y Tenenbaum, M. (2013). *La población afro-uruguaya en el Censo 2011*. Recuperado de http://www.ine.gub.uy/biblioteca/Atlas_Sociodemografico/Atlas_fasciculo_2_Afrouruguyos.pdf
- Carro, S., y de la Cuesta, P. (2007). Acerca de la propuesta de trabajo en el curso. En S. Carro, y P. de la Cuesta (coords.). *Introducción a las Teorías Psicológicas* (pp. 11-27). Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Confederación de Empresarios de Málaga. (2013). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. España: CEM.
- De la Hoz, D. (2011). *Estudio de la apreciación de relatos sobre discriminación percibida por afrodescendientes en Cartagena*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/5261/1/danilojosedelahoypaez.2011.pdf>
- De Oliveira Guimarães, R. (2006). Desigualdade salarial entre negros e brancos no Brasil: discriminação ou exclusão? *Econômica*, 8(2), 227-251.

- El-Batawi, M. (1988). Problemas de salud psicosociales de los trabajadores en países en desarrollo. En R. Kalimo, M. El-Batawi, y C. Cooper (comps.). *Los factores psicosociales en el trabajo* (pp. 15-20). Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Esquivel, A. (2011). ¿Por qué las acciones de acción afirmativa? En Uruguay. Ministerio de Desarrollo Social. *Racismo 2. Documentos relevantes en los ámbitos internacional y nacional para la erradicación de la discriminación y el racismo* (pp. 121-125). Montevideo: MIDES.
- Fernández, M. E. (2009). *Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional*. (Tesis de Doctorado). Universidad de León. España. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN%C3%81NDEZ%20MART%C3%8DNEZ,%20MAR%C3%8DA%20ELENA.pdf?sequence=1>
- Frega, A., Chagas, K., Montañó, O., y Stalla, N. (2008). Breve historia de los afrodescendientes en el Uruguay. En L. Scuro Somma (coord.). *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay* (pp. 5- 102). Montevideo: PNUD.
- González, F.L. (2000). Lo cualitativo y lo cuantitativo en la investigación de la Psicología Social. *Revista Cubana de Psicología*, 17(1), 61-71.
- González, D., Giachero, S., y Delgado, S. (2012). Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo: aproximación teórica y marco legal en Uruguay. *Ciencias Psicológicas*, VI(1), 75-87.
- González-Trijueque, D., Tejero, R., y Delgado, S. (2012). Estrategias de afrontamiento en víctimas de mobbing: diferencias entre trabajadores españoles e inmigrantes latinoamericanos y consideraciones clínicas. *Psychologia*, 6(2), 45-57.
- Guix Oliver, J. (2008). El análisis de contenidos: ¿Qué nos están diciendo? *Revista de Calidad Asistencial*, 23(1), 26-30. doi: 10.1016/S1134-282X(08)70464-0

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2008). *Manual de litigio de casos de discriminación ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. Recuperado de http://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/2092/manual_litigio_racismo-2008.pdf
- Jiménez, B., y León, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Higiene en el Trabajo y Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Kalimo, R. (1988). Los factores psicosociales y la salud de los trabajadores: panorama general. En R. Kalimo, M. El-Batawi, y C. Cooper (comps.). *Los factores psicosociales en el trabajo* (pp. 3- 8). Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
- Montaño, O. (2008). *Historia Afrouruguaya* (vol. 1). Montevideo: Mastergraf.
- Olaza, M. (2008). *La cultura afrouruguaya. Una expresión de multiculturalismo emergente de la relación global-local*. Montevideo: Colección Biblioteca Plural.
- Olaza, M. (2012). *Rompecabezas. Racismo 'a la uruguaya'. Relatos afrouruguay@s*. Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (vol. 2). Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgnnextchannel=9f164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Organización Internacional del Trabajo. (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. Recuperado de <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Chile: Organización Internacional del Trabajo.
- Palermo, E. (2011). Afro-Uruguayos, educação e trabalho: inclusão ou exclusão? *Educação e Fronteiras On-Line*, 1(3), 114-131. Recuperado de

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:Fg8Lm5o5cv8J:www.periodicos.ufgd.edu.br/index.php/educacao/article/view/1520/pdf_102+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=uy

Pascale, P. (2010). Nuevas formas de racismo: estado de la cuestión en la Psicología Social del prejuicio. *Ciencias Psicológicas*, IV(1), 57-69.

Pichunman, M. (2007). *Discriminación laboral por condición Étnica: una revisión de la literatura*. Recuperado de <http://biblioteca.uahurtado.cl/ujah/856/txtcompleto/txt110757.pdf>

Ramírez, T. (2012). *Ciudadanía afrodescendiente*. Recuperado de http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/21225/1/librillo_09.pdf

Real Academia Española. (s.f.). *Diccionario de la Lengua Española*. Recuperado de <http://www.rae.es/>

Robles, B. (2011). La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. *Cuicuilco*, 18(52), 39-49.

Rodríguez, M. (2009). Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral*, 2(3), 127-141.

Rudolf, S., Díaz, A., Díaz, J., Ricarte, C., y Rorra, O. (2008). Las vivencias de la discriminación en la población afrodescendiente uruguaya. En L. Scuro Somma (coord.). *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay* (pp. 144- 173). Montevideo: PNUD.

Scuro Somma, L. (2008). *Población afrodescendiente y desigualdades étnico-raciales en Uruguay*. Montevideo: PNUD.

Taschdjian, A., y Vázquez, D. (octubre, 2011). *Un estudio de segregación de los hombres afrodescendientes en el mercado laboral uruguayo*. Recuperado de <http://www.ccee.edu.uy/jacad/2012/x%20area%20y%20mesa/ECONOMIA/7%20-%20T%F3picos%20sobre%20el%20mercado%20laboral/4-Un%20estudio%20de%20segregaci%F3n%20de%20los%20hombres%20afrodescendientes%20en%20el%20mercado%20laboral%20uruguayo.pdf>

- Taylor, S. J., y Bogdan, R. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados*. Buenos Aires: Paidós.
- Uruguay. Ministerio de Salud Pública. (2008). *Decreto N° 379/008*. Recuperado de http://archivo.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/08/CM515_26%2006%202008_00001.PDF
- Uruguay. Instituto Nacional de las Mujeres. (2010). *La población afrodescendiente en Uruguay desde una perspectiva de género*. Recuperado de <http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18530/1/cuaderno1.pdf>
- Uruguay. Ministerio de Educación y Cultura. (2011). *Hacia un Plan Nacional contra el Racismo y la Discriminación*. Recuperado de http://www.mec.gub.uy/innovaportal/file/10904/1/d-informe_afrodescendientes1.pdf
- Uruguay. Ministerio de Desarrollo Social, y Dirección Nacional de Políticas Sociales. (octubre, 2013). *Trabajo, empleo y población afrodescendiente en Uruguay*. Recuperado de http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/24511/1/13.10.29_-_quilombo_2013_-_documento_base.pdf
- Weisz, C. (2014). Continuidades y rupturas psico-socio-simbólicas del sentido del trabajo: ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 4(1), 133-158. Recuperado de <http://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/190/175>