

## UN ESTUDIO INTERDISCIPLINARIO SOBRE LA DISCRIMINACIÓN RACIAL Y SOCIOECONÓMICA EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL LIMEÑO<sup>49</sup>

Liuba Kogan<sup>50</sup>

### Resumen

Las tensiones epistemológicas y metodológicas que surgen en el ámbito de las fronteras disciplinarias pueden actuar como compuertas evolutivas que permiten evaluar la realidad de modo complejo y creativo. Sin embargo, se encuentran dificultades de diversa índole para el diálogo interdisciplinario: definir el problema de investigación, familiarizarse con marcos teóricos y metodológicos ajenos, coordinar objetivos conjuntos y manejar el tema del poder y prestigio de unas disciplinas respecto de otras, elegir el formato de la narración del informe de investigación y elegir qué revistas especializadas aceptarían un texto producto de una investigación interdisciplinaria. Para ejemplificar los retos y las posibilidades que implica una investigación de este tipo, compartimos la experiencia llevada a cabo desde la sociología, la economía y la administración, gracias al impulso de un concurso propuesto por la Universidad del Pacífico, del Perú, en torno a la

---

<sup>49</sup> El relato metodológico que presento se basa en la experiencia de investigación que llevé a cabo con las profesoras de la Universidad del Pacífico, Joanna Kámiche (economista) y Patricia Lay (administradora), a quienes agradezco la generosidad de permitirme utilizar parte del material elaborado en la investigación conjunta. Se puede consultar el resultado de la investigación en <<¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño>> DD/11/17, [http://www.up.edu.pe/ciup/SiteAssets/Lists/JER\\_Jerarquia/EditForm/El%20origen%20socioeconomico%20y%20la%20raza%20pagan.pdf](http://www.up.edu.pe/ciup/SiteAssets/Lists/JER_Jerarquia/EditForm/El%20origen%20socioeconomico%20y%20la%20raza%20pagan.pdf).

<sup>50</sup> Doctora en Antropología. Jefa del Departamento Académico de Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad del Pacífico (Lima, Perú).

[Kogan\\_l@up.edu.pe](mailto:Kogan_l@up.edu.pe)

GUBER, R. (2004) "El salvaje metropolitano" E. Paidós. Buenos Aires, Argentina.

HOLSTEIN, J. Y GUBRIUM, J. (1995) "The active interview".

Qualitative Research Methods. Volume 37. Sage Publications. London UK

LECOMPTE, M. (1995). *Un matrimonio conveniente: diseño de investigación cualitativa y estándares para la evaluación de programas*. En "Revista Electrónica de investigación y evaluación Educativa" // 1995 // Volumen 1 // Número 1. Facultad de Filosofía y Ciencias de la Educación de la Universidad de Valencia, España. Disponible en:

<http://www.uv.es/RELIEVE/v1/RELIEVEv1n1.htm>. Consultado el 24 de mayo 2012.

MECCIA, E. (2005); "Más que un juego de preguntas y respuestas. Una propuesta para el análisis sistemático de entrevistas en profundidad". Teórico General de la materia Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales, Carrera de Ciencias de la Comunicación, FCS-UBA. Disponible en:

<http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/comunicacion/index.htm>

NAVARRO, A. (2009) *La entrevista: el antes, el durante y el después*. Cap. 5. En Meo, A. y Navarro, A. "La voz de los otros. El uso de la entrevista en la investigación social". Ed. Omicron. Buenos Aires, Argentina.

OXMAN, C. (1998). "La entrevista de investigación en ciencias sociales". EUDEBA. Buenos Aires, Argentina.

SCRIBANO A. (2008). "El proceso de investigación social cualitativo". Ed. Prometeo. Buenos Aires, Argentina.

————— (2009) "Estudios sobre Teoría Social Contemporánea: Bhaskar, Bourdieu, Giddens, Habermas y Melucci". Ediciones Ciccus. Buenos Aires, Argentina.

TAYLOR, S. BOGDAN, R (1984) "Introducción a los Métodos Cualitativos". Ediciones Paidós. Barcelona, España.

discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño, donde se tomó como caso de estudio a los egresados de dicha universidad.

Palabras clave: Interdisciplinariedad – metodología – investigación – discriminación – empresa.

## Introducción

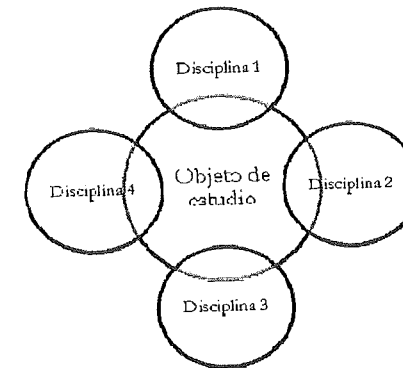
En el contexto académico contemporáneo, en el que conviven diversas estrategias de pesquisa, nos interesa analizar la práctica de la investigación interdisciplinaria. Si bien no creemos que una manera de abordar la realidad sea mejor que otra (por ejemplo, la especialización versus la interdisciplinariedad), proponemos que las tensiones epistemológicas y metodológicas que surgen en el ámbito de las fronteras disciplinarias pueden actuar como compuertas evolutivas que permiten evaluar la realidad de modo más complejo y/o creativo que cuando se generan preguntas de investigación y metodologías exclusivamente desde una sola disciplina. Empero, también se encuentran dificultades: la reticencia institucional frente a modos de pensamiento novedoso, difícil de clasificar o de evaluar:

"La lógica clásica y el pensamiento dicotómico «achatan» el espacio cognitivo humano. Las paradojas resultan intolerables porque desbordan los límites supuestamente inquebrantables que los principios de identidad, no contradicción y tercero excluido pretendieron fijar al pensamiento. Cuando nos encontramos con una paradoja «chocamos» contra los límites de nuestro paisaje cognitivo, ya se trate de un paradigma, un modelo, una teoría, o una cosmovisión. El «golpe» nos da la oportunidad de cuestionarnos lo que hasta ese momento era considerado como algo dado, obvio, evidente. Al chocar con los límites se hace visible el territorio de pensamiento y las dimensiones sobre las cuales construimos el edificio del conocimiento. Al mismo tiempo, se nos presenta la oportunidad de ampliarlo o, mejor aún, de reformatearlo o reconfigurarlo" (Najmanovich, 2005:24).

Así, es posible señalar que la interdisciplinariedad permite el desarrollo de sistemas abiertos y dinámicos de conocimiento. Siendo estos modelos de interdisciplinariedad heterogéneos, debido a múltiples factores como la naturaleza del objeto de estudio, la comunidad de investigadores que deci-

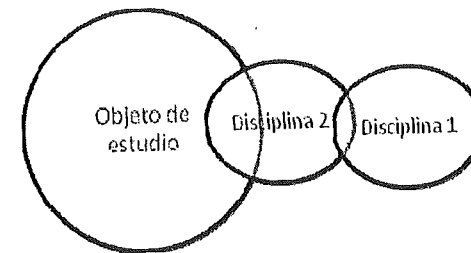
de emprender una investigación conjunta y las relaciones de poder que se establecen entre ellos. Por ejemplo, revisemos tres modelos de interacción entre las disciplinas en un contexto de investigación interdisciplinaria:

Gráfico 1. Modelo 1 de Investigación Interdisciplinaria



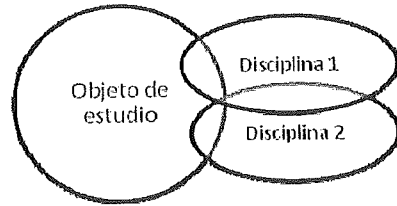
Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2. Modelo 2 de Investigación Interdisciplinaria



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3. Modelo 3 de Investigación Interdisciplinaria



Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 1 ejemplificamos el caso de un estudio interdisciplinario donde el objeto de investigación dialoga por separado con cada una de las disciplinas. En este tipo de diseño, es el objeto de investigación el que se enriquece producto de múltiples miradas teóricas o metodológicas, pero ello no implica debates epistemológicos o metodológicos con el fin de emprender un único abordaje investigativo. Este modelo de investigación puede resultar de mucha utilidad cuando se trabajan objetos de estudio de gran complejidad y/o cuando es poco conveniente o imposible una traducción conceptual o teórica entre disciplinas **distantes**; es decir, cuando no es posible la conmensurabilidad de conceptos. A diferencia de un estudio estrictamente multidisciplinario, en este modelo sí existe la actitud de diálogo. Al terminar las variadas investigaciones, es posible la formulación de nuevas preguntas, perplejidades y debates enunciados por el conjunto de investigadores.

El Gráfico 2 muestra un diseño interdisciplinario donde una de las disciplinas tiene un lugar central (ciencia raíz) en el diseño de investigación, pero toma de otra algún concepto, método o teoría, para enriquecer su propuesta o perspectiva.

Finalmente, el Gráfico 3 ilustra la perspectiva de dos disciplinas que dialogan entre sí —a través de sus métodos, conceptos y/o marcos teóricos— para abordar en conjunto el objeto de investigación, aunque sin perder de vista la especificidad de cada una de ellas. Esto es lo que diferencia esta aproximación de una transdisciplinaria.

Frente a estos esquemas, algunos investigadores se preguntan si en la práctica es posible la interdisciplinariedad, habida cuenta de que cada disci-

plina posee diferentes concepciones sobre lo que significa el conocimiento, cómo producirlo y aplicarlo. En otras palabras, los criterios de validez y confiabilidad, la legitimidad de los métodos y la conceptualización de los objetos de estudio no siempre coinciden. Por ello, proponen desplazar el centro de interés epistémico hacia las fronteras disciplinarias, prestando especial cuidado a las tensiones epistemológicas y las negociaciones continuas que deben realizar los investigadores. Así, en vez de preocuparse por plantear una aproximación interdisciplinaria anclada en algún tipo de consenso, buscan prestar atención a las zonas teóricas o metodológicas de disenso como espacios o canchales de nuevos saberes (Miller et ál., 2008).

Precisamente, para Rosaldo (2008), antes que hablar de interdisciplinariedad anclada en instituciones sociales que sustentan a las disciplinas, es necesario pensar la interdisciplinariedad en tanto redes de pensadores que sostienen modos particulares de pensamiento. El contexto de especialización disciplinaria que se produce después de la Segunda Guerra Mundial, habría hecho cada vez más difícil para la comunidad académica aceptar estas formas de abordaje de la realidad, que implican «[la] remoción de distintas presunciones aparentemente seguras», «[el] cuestionamiento de ciertas convenciones de escritura y entendimiento» y «[una] forma disidente de conocimiento» (Rosaldo, 2008:212). Debido a ello, podemos pensar el valor de la interdisciplinariedad como **correctivo** de las otras disciplinas con las que se dialoga, pues la mayoría de las veces es imposible **traducir** los conceptos con los que trabajamos; es decir, son inconmensurables.

De otra parte, para poder encarar un trabajo interdisciplinario se requieren ciertas habilidades cercanas a la humildad, que no siempre cultivamos al interior de nuestro grupo disciplinario, ya que, de hecho, se nos exige cada vez mayor competitividad debido a los diversos sistemas de acreditación. Los investigadores deben estar dispuestos al diálogo, ser conscientes de la propia cultura disciplinaria, comprender las dinámicas de poder que se establecen no sólo al interior de los grupos de trabajo, sino también entre las disciplinas. Sin ello, las negociaciones dentro de un equipo interdisciplinario son, muy complejas. Estas habilidades no sólo resultan relevantes para mantener al equipo de investigación enfocado en su quehacer, sino

sobre todo porque el diálogo deviene fundamental para asegurar la vigilancia epistemológica (la reflexividad del proceso de investigación).

En otras palabras, encontramos un reto enorme en las investigaciones interdisciplinarias: asegurar la validez, la confiabilidad y la replicabilidad de los estudios en contextos que siempre nos retan por su inestabilidad, en la medida en que nos movemos en terrenos desconocidos (esto es, en propuestas de investigación que se desarrollan sobre la marcha ya que se desconocen caminos seguros por los que transitar). Las investigaciones interdisciplinarias nos empujan a la deconstrucción lingüística y a la eliminación de la **jerga especializada**; a relativizar nuestras definiciones conceptuales al contrastarlas con las de las disciplinas con las que dialogamos. Asimismo, nos llevan a relativizar nuestras metodologías y teorías. La experiencia no es sencilla: recibimos embates en nuestra estructura narcisista, pero quienes están dispuestos a ello, pueden salir de las jaulas simbólicas que las instituciones disciplinares instauran.

Finalmente, después de los aprietos que encuentra un grupo de investigación interdisciplinaria que logra concluir su trabajo satisfactoriamente encarando las dificultades de definir el problema de investigación, familiarizarse con marcos teóricos ajenos, coordinar objetivos conjuntos y manejar el espinoso tema del poder, debe enfrentar el asunto de la narración del informe de investigación o del **paper** o ensayo científico a ser publicado. ¿Qué normas de publicación seguir respecto a la persona narrativa, el tipo de lenguaje, el uso de gráficos, testimonios, etc.? (Campbell, 2005). ¿Cuáles serán los *journals* o revistas especializadas que aceptarían un texto producto de una investigación interdisciplinaria? (Kueffer *et ál.*, 2007) Este tipo de pesquisas representan nuevos problemas para las revistas, como conseguir revisores pares que estén interesados y/o sean capaces de dar opiniones sobre un texto producto de diversas aproximaciones teóricas y metodológicas que pueden provenir incluso de disciplinas bastante distantes (Laudel, 2006).

## Un relato de investigación

Para ejemplificar los retos y las posibilidades que implica una investigación interdisciplinaria, compartimos la experiencia de investigación llevada a cabo desde la sociología, la economía y la administración, gracias al impulso de un concurso interdisciplinario propuesto por la Universidad del Pacífico<sup>51</sup>. Aquí debemos señalar la importancia del apoyo institucional hacia este tipo de pesquisa, ya que no resulta frecuente que colegas de diversos departamentos académicos emprendan trabajos de investigación en conjunto, debido a la dificultad de dialogar desde marcos teóricos diversos, alguna desconfianza consuetudinaria asentada sobre el nivel de abstracción de las **otras disciplinas** y, finalmente, dificultades logísticas sobre asignación de horas de investigación y otros, dado el régimen de compartimientos en los organigramas académicos.

"¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño. El caso de los egresados de la Universidad del Pacífico", fue el título del proyecto que ganó uno de los dos premios de Investigación Interdisciplinaria de dicha universidad en 2010, presentado por una economista, una administradora y una socióloga, con la colaboración de dos estudiantes de economía y una alumna de administración de la misma universidad<sup>52</sup>. Debemos señalar que la amistad, el deseo de aprender de las colegas y el respeto académico nos permitieron trabajar en conjunto por un periodo anual. Sin embargo, cabe señalar la dificultad que encontrábamos para fijar fechas de reunión, pues al trabajo de investigación que emprendimos debían sumarse otros encargos académicos y administrativos. Pero la intensidad de las reuniones no fue homogénea a lo largo de la investigación: se requirió mayor asiduidad al inicio (para el desarrollo del plan de investigación, el tratamiento de las metodologías y la logística) y

---

<sup>51</sup> La Universidad del Pacífico, fundada hace 50 años, se encuentra en la ciudad de Lima, Perú.

<sup>52</sup> Participaron como coautoras la economista Joanna Kámiche, la administradora Patricia Lay y los estudiantes Óscar Jara, Sebastián Ochoteco y Carla Bugosen.

hacia el final, cuando debíamos emprender el análisis y la interpretación de los resultados.

### La formulación del objeto de investigación

Dos de las investigadoras estábamos involucradas en investigaciones previas relativas a la discriminación en el ámbito empresarial limeño, por lo que habíamos realizado por separado un estado de la cuestión. Desde la sociología, se había analizado el concepto de discriminación racial, mientras desde la administración se había trabajado la temática de la inclusión de la diversidad al interior de las empresas y el concepto de responsabilidad social empresarial (RSE). La investigadora economista elaboró un estado de la cuestión, ya que se aproximaba a esta temática por primera vez, destacando el concepto de información asimétrica.

Una vez realizados los estados de la cuestión, se construyeron los marcos teóricos desde la sociología, la economía y la administración. Nos tomó por sorpresa el hecho de que **nuestras disciplinas**, si bien utilizaban el vocablo **discriminación**, no aludían necesariamente de igual modo a los mismos fenómenos. Las teorías sociológicas sobre la discriminación plantean ontologías de la complejidad, metodologías que buscan aprehender holísticamente los fenómenos de discriminación y epistemologías donde el investigador no se representa alejado de su objeto de estudio, sino como parte de él. En el caso de la economía, los marcos conceptuales permiten esbozar relaciones entre variables, a partir de las cuales se plantean modelos econométricos con el fin de cuantificar el impacto de la discriminación. El economista toma distancia de su objeto de estudio, que se evidencia incluso en el tipo de lenguaje que utiliza para dar cuenta de los resultados de la investigación. De otro lado, la administración busca describir y proveer soluciones o programas de acción reelaborando el problema de la discriminación, a partir de un lenguaje que alude a la diversidad como medio para lograr mayor rentabilidad y/o mejor clima laboral a la vez que un sentido de responsabilidad social. ¿Es la discriminación preeminentemente un asunto ético o de lucro al interior de las empresas? ¿Es posible diferenciar ambas dimensiones? El diálogo interdisciplinario llevó a otra serie de

cuestionamientos sobre la pertinencia de teorías disponibles surgidas en tiempos y espacios diferentes, por ejemplo, respecto a las teorías económicas surgidas en los Estados Unidos: ¿Es válido asumir el concepto de información asimétrica en el Perú cuando no podemos hablar de razas como en el caso norteamericano de la década de los setenta? ¿Se puede considerar como la otra cara de la medalla el concepto de diversidad en las empresas respecto del concepto de discriminación? ¿La responsabilidad social empresarial entiende a la discriminación del mismo modo que la sociología? Todas estas inquietudes teóricas hicieron evidente la riqueza de contrastar la hipótesis de trabajo de modo interdisciplinario pero, a la vez, nos mostraron que resultaba demasiado ambiciosa la idea de trabajar con un solo marco teórico transdisciplinario. Esto, sin embargo, no impidió que fuéramos intercambiando ideas y llegando a ciertos consensos desde los cuales abordar la investigación. Por ejemplo, que la discriminación no responde necesariamente a un programa ideológico que busque explícitamente perjudicar a grupos sociales particulares, sino a prácticas institucionales que se van sedimentando con el tiempo, pero que pueden ser combatidas en la medida en que se hagan evidentes.

Finalmente, surgieron otras inquietudes difíciles de confesar abiertamente: ¿era suficiente contar con economistas, sociólogos y administradores para abordar de manera óptima el objeto de estudio? ¿Y si hubiéramos incorporado a un psicólogo o un abogado? ¿Cómo ello habría transformado el proceso y los resultados de la investigación?

Por otra parte, es importante mencionar que el objeto de estudio, la justificación, el objetivo general y las hipótesis de investigación debieron plantearse de un modo suficientemente amplio para dar cabida a las aproximaciones teóricas y metodológicas con las que trabajaríamos.

Así, el objeto de estudio implicó explorar cuánto influyen la raza y/o el nivel socioeconómico en la historia profesional de egresados universitarios limeños; en particular, de qué manera afectan las posibilidades de acceso a puestos gerenciales de alto rango en el mercado laboral. Para ello, se tomó como caso de estudio a los egresados de la Universidad del Pacífico que dejaron las aulas entre 1990 y 1995. Cabe anotar que el objeto de estudio se definió de cara a los resultados de investigaciones previas realizadas con

egresados universitarios de Lima, que mostraban indicios de discriminación, y se escogió a los egresados entre 1990 y 1995 para contar con un periodo de tiempo suficiente que les permitiera el ascenso laboral.

Como justificación para la investigación consideramos que en un país en crecimiento económico como el Perú, que busca reducir las desigualdad social y elevar sus niveles de competitividad económica resultaba de vital importancia evaluar si en la práctica la meritocracia funciona de forma tal que permita el desarrollo profesional de quienes resultan más talentosos, sin que la raza o el nivel socioeconómico influyan negativamente en la contratación o promoción de profesionales igualmente idóneos. Resaltemos el hecho de que la justificación incluye la perspectiva de las tres disciplinas involucradas: la desigualdad social (sociología), la competitividad (economía) y los recursos humanos y la meritocracia (administración).

El objetivo general de la investigación fue conocer si en un ámbito académico privilegiado como el de los egresados de una universidad de élite, aún son palpables prácticas discriminatorias.

En el proyecto de investigación planteamos principalmente dos hipótesis de trabajo, que luego fueron redefinidas ya que no se contó con información necesaria para responder a dichos supuestos (sueldo de los egresados y trayectoria laboral). Las hipótesis iniciales fueron:

- La raza y/o el nivel socioeconómico no influyen en la contratación de egresados de carreras de negocios, pero sí en las posibilidades de ascensos y, por lo tanto, de mayores sueldos en egresados que tuvieron el mismo rendimiento académico.

- Las diferencias en rendimiento durante los estudios de pregrado, así como las condiciones raciales y sociales, afectan las posibilidades de desarrollo en la carrera profesional.

Muchas veces el entusiasmo que mueve a los investigadores en la formulación del proyecto de investigación nubla su visión sobre la data que puede ser accesible o no serlo. Incluso muchas veces nuestras instituciones no cuentan con información suficientemente sistematizada o los cambios de soporte en el almacenamiento de información generan importantes dificultades para obtener la información con la que quisiéramos trabajar.

Cabe recalcar que el diálogo permanente durante el proceso de investigación lleva muchas veces a la redefinición del proyecto inicial de trabajo. No debemos ver esto como un demérito sino, por el contrario, como una actualización de la hoja de ruta de la investigación. Debido a la dificultad de conseguir la información, replanteamos las preguntas iniciales de investigación, y arribamos a la siguiente hipótesis:

- Las diferencias en el rendimiento académico durante los estudios de pregrado, así como las características raciales y socioeconómicas afectan las posibilidades de desarrollo profesional (entendidas como las posibilidades de acceder a puestos de alto rango) de los varones y las mujeres que concluyeron sus estudios en la Universidad del Pacífico entre 1990 y 1995.

El diálogo interdisciplinario se hizo muy necesario en el diseño de las estrategias metodológicas. Sin embargo, debemos aclarar que este intercambio no implica adquirir la habilidad o conocimientos de los otros, sino ser capaz de entender los aspectos más importantes que se plantean, confiando en la excelencia académica de los profesionales con los que se trabaja. En nuestro caso, no pretendimos que las participantes provenientes de diversas disciplinas académicas se convirtieran en especialistas en las diferentes estrategias y técnicas metodológicas, aunque sí resultó necesario comprender los aspectos básicos y generales que permitieran el intercambio de opiniones y el enriquecimiento de la perspectiva general del objeto de estudio y la contrastación de hipótesis. En otras palabras, la investigadora economista nos permitió comprender por qué utilizó un modelo econométrico determinado para probar las hipótesis planteadas y qué significaban los números y signos positivos o negativos que se obtuvieron como resultado. De igual modo, la investigadora administradora intervino en el proceso de operacionalización de variables ligadas al ámbito empresarial (por ejemplo, en la categorización de las empresas, los cargos, entre otros) y en la construcción de la base de datos con la que trabajaríamos. Finalmente, la investigadora socióloga desarrolló la estrategia de investigación cualitativa. Todo este proceso fue muy rico en diálogo y aprendizajes.

## La muestra

Si bien en un inicio se pensó trabajar con una muestra representativa y probabilística de 96 a 384 casos, ello no fue posible. En el proyecto planteamos

"Como aún no se ha realizado una prueba piloto, se utilizará la proporción  $p=0.5$ , que implica la máxima varianza en la muestra y el nivel de confianza del 95%, con lo cual  $Z$  es 1.96. En el caso del error, el nivel usual 5% implica un tamaño muestral de 384 encuestas. Si se utiliza el máximo error posible para un trabajo de investigación, es decir, 10%, el resultado es de 96 encuestas".

Luego de seleccionar la muestra dentro de los egresados de la Universidad del Pacífico, se procederá a:

- Analizar su carrera profesional, a través de la revisión de los Currículum Vitae (CV): número de trabajos, puestos, tiempo tomado en los ascensos, capacitación, etc.
- Estudiar su condición socioeconómica, sobre la base de la información existente en la Universidad: escala de pago, colegio de procedencia, rendimiento (promedio ponderado, número de ciclos estudiados) entre otros; y la raza (en un primer momento, a partir de los apellidos).
- Realizar una entrevista (breve) cualitativa para recopilar información sobre variables de autopercepción racial y socioeconómica y de ingresos actuales (variable básica para el análisis cuantitativo).

Sin embargo, no sólo se redefinió la muestra, sino también la estrategia de acopio de información, ya que no se tuvo acceso a los CV de los profesionales de la muestra con los que trabajaríamos, ni información sobre sus ingresos actuales.

Incluso, en un primer momento se pensó abordar la investigación de modo experimental. Sin embargo, el relativo número pequeño de la muestra nos impidió conseguir casos suficientes para llevar a cabo el modelo experimental siguiente, según se planteó en el proyecto inicial.

## Para evaluar el efecto de la raza

Se identifican dos grupos de egresados varones de la Universidad del Pacífico similares tanto en igual escala de pago: las más alta y la más baja (*proxi* de nivel socioeconómico) y del primer tercio de rendimiento académico. Se comparan sus historias laborales de forma prospectiva a partir de sus CV y de entrevistas cualitativas. La variable que diferencia ambos grupos es la raza (se trabaja con el *proxi* del apellido y luego se corrobora con una cartilla racial que utiliza el entrevistador). El grupo experimental es aquel conformado por egresados claramente identificados como *blancos* por sus apellidos y aspecto físico, mientras el grupo de control está conformado por los estudiantes no identificados como *blancos*.

## Para evaluar el efecto del nivel socioeconómico

Se identifican dos grupos al azar de egresados varones de la Universidad del Pacífico similares tanto en raza como en rendimiento, pero diferentes en nivel socioeconómico. El grupo experimental es aquel de nivel socioeconómico más alto y el grupo de control, el de nivel socioeconómico bajo. Se complementa el estudio experimental con entrevistas en profundidad a dichos egresados para conocer su percepción sobre su historia laboral.

## Para evaluar el efecto del rendimiento académico (meritocracia)

Se trabaja con dos grupos al azar de egresados de la Universidad del Pacífico similares en raza y nivel socioeconómico, pero diferentes en rendimiento académico (primer tercio y último tercio). El grupo experimental es aquel de alto rendimiento y el de control, de bajo rendimiento. También en este caso se trabajan entrevistas en profundidad.

Esto es, fue necesario desechar la propuesta metodológica inicial en su conjunto y proceder a construir la base de datos de los egresados entre 1990 y 1995.

Es importante señalar que el trabajo de construcción de la base de datos no fue sencillo. Por ejemplo, para la controversial variable **raza**, definida en nuestro caso por el tono del color de la piel y los rasgos faciales, tuvimos dificultades, ya que las fotos carnet que guardaba el archivo de la Universidad de sus egresados, en muchos casos, habían perdido nitidez. Por ello tuvimos que recurrir a la base del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (Reniec), lo que a su vez implicó una serie de gestiones legales y administrativas, pues sólo se contaba con el permiso para acceder a un número limitado de consultas por día.

Debemos señalar que la metodología cuantitativa se aplicó a una muestra de 381 profesionales de un total de 1058 que dejaron las aulas entre 1990 y 1995, ya que no fue posible obtener información de las variables de estudio del universo en su totalidad. El cuadro siguiente muestra, cómo fueron reduciéndose las observaciones según la información disponible de las variables cargo que se ocupa al momento de la investigación, tamaño de empresa en la que se labora, raza y pensión en la que se clasificó al entrevistado cuando estudiante.

**Cuadro 1. Número de observaciones disponibles, considerando información existente**

Información disponible	Número de observaciones
Total de observaciones de egresados 1990 – 1995	1058
Observaciones con variable de cargo disponible	626
Observaciones que cuentan además con variables sobre empresa en la que trabaja (tamaño)	428
Observaciones que cuentan además con la variable raza	409
Observaciones que cuentan además con la variable pensiones	394
Observaciones que cuentan con información de todas las variables relevantes para el estudio	381

Fuente: Kogan, Kámiche y Lay (2011:32-33)

Para contrastar la hipótesis planteada se utilizó un modelo de probabilidad aleatorio (*probit*) donde la variable dependiente fue el cargo que en la

actualidad posee el egresado y, como variables explicativas o independientes, se consideró a la raza, el sexo, el nivel socioeconómico, los apellidos, las calificaciones obtenidas en la Universidad y el tamaño de la empresa donde labora. Este modelo nos permitió constatar qué variables independientes tenían un impacto en el cargo del egresado y cuán importante es dicho impacto.

**Cuadro 2. Variables dependiente e independientes**

Tipo de variable	Nombre de la variable	Explicación / Utilidad
Variable dependiente	Cargo del egresado	Se refiere al cargo que ostenta el egresado en la empresa para la cual trabaja. No existe una clasificación general y, por tanto, en la base de datos existen hasta 39 cargos posibles. Para el análisis se han clasificado en 4 categorías: máxima autoridad, autoridad intermedia, jefes y sin personal a cargo.
Variable de raza	Apellidos del egresado	Los apellidos del egresado se clasificaron en tres categorías: andino, común y extranjero-tradicional.
	Raza	Se utilizó la foto del egresado, para clasificarlo en dos categorías: blanco / no blanco.
Variable de sexo	Sexo	Hombre / mujer
	Escala de pago	Escala de pago al momento de ingresar a la Universidad del Pacífico.
Variable de nivel socioeconómico	Colegio de Procedencia	Nombre del colegio de procedencia. Posteriormente, se categorizó el colegio en función a la escala de pensiones para lo cual se utilizó la Guía de Referencia de la Universidad de Lima <sup>53</sup> .

<sup>53</sup> Obtenido en:

<http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimilarPensionesPestulantesSinValidacion> (consultado el 10/03/2011).



Tipo de variable	Nombre de la variable	Explicación / Utilidad
Variables académicas	Promedio de notas	Calificación promedio del egresado al momento de culminar sus estudios.
	Rendimiento académico	Pertenencia a la distribución de tercios académicos: primer, segundo o tercer tercio de su respectiva carrera al momento de egresar.
Variables empresarial	Tamaño de la empresa	Sobre la base del nombre y el RUC de la empresa, se clasificaron en: microempresa, pequeña, mediana y grande.
	Origen de la empresa	Clasificación en nacional o extranjera.
Variable de control	Distrito de origen	Distrito en el que vivía el egresado al momento de realizar sus estudios universitarios.
	Distrito de residencia	Distrito de residencia actual.
	Fecha de Nacimiento	Corresponde al año de nacimiento.
	Fecha de egreso	Año de egreso.
	Edad	Diferencia entre el año de realización de este estudio y la fecha de nacimiento, en años

Fuente: Kogan, Kámiche y Lay (2011:32-33)

Cabe anotar que resultó de gran utilidad el diálogo interdisciplinario para la operacionalización de algunas variables complejas con las que trabajamos. Por ejemplo, encontramos problemático categorizar variables como apellidos y raza. En el primer caso debido a la falta de teoría que nos permitiera orientarnos al respecto, y en el segundo caso, curiosamente, debido a las diferentes teorías existentes. En ambas situaciones y dadas las exigencias técnicas del modelo econométrico que se utilizó, se manejó el mínimo de categorías posibles. Para los apellidos, aquellos de origen andino, extranjeros tradicionales y **el resto** (que llamamos **comunes**), y para la variable raza optamos tan sólo por dos categorías: blanco y no blanco.

Para triangular la información obtenida en el estudio cuantitativo, se aplicaron veintidós entrevistas en profundidad, la mitad de ellas a mujeres.

La selección de los casos respondió a la necesidad de analizar con mayor profundidad variables no observables desde la perspectiva del modelo econométrico utilizado. Es decir, se buscó entender por qué un grupo de profesionales del universo analizado no siguió una trayectoria laboral esperable. Para ello, se examinó la base de datos construida con el fin de identificar aquellos casos de interés. Se entrevistó a veintidós profesionales, siguiendo los criterios que señalamos a continuación:

Cuadro 3. Análisis cualitativo: Casos especiales

Criterios para cada caso seleccionado		Número de entrevistas por caso	
		Mujeres	Hombres
I	Primer tercio académico. Centro de trabajo reconocido. Cargo de máxima autoridad o autoridad intermedia.	3	3
	II	3	3
II	Último tercio académico. Centro de trabajo reconocido. Origen familiar tradicional (por el apellido).	3	3
	V	2	2

Fuente: Kogan, Kámiche y Lay (2011:32-33)

Tómese en cuenta que se entrevistó a tres mujeres y tres varones que seguían la pauta de desarrollo laboral esperada y a dieciséis profesionales que no la seguían, con la finalidad de realizar comparaciones. Adicionalmente, cabe señalar que se conversó con sólo cuatro personas de nivel socioeconómico A, que laboran en centros de trabajo no reconocidos, con cargos de jefe o sin personal a cargo, debido a la dificultad de encontrarlos dado su pequeño número. En todo caso, la selección de la muestra no sigue criterios estadísticos de representatividad ni aleatoriedad sino, más bien, la selección de casos responde a los criterios de las muestras teóricas: información de calidad hasta llegar a un punto de saturación, sin pretensiones de generalización estadística.

### La guía de entrevista

Con la construcción de la guía de entrevista se buscó indagar sobre aquellas variables independientes y dependiente que se analizaron en el modelo cuantitativo con el fin de triangular información. La idea era ver si se hallaban coincidencias o no respecto a ambos modelos pero, además, se buscó dar cuenta de las variables no observables (no incluidas en el modelo econométrico). Entre aquellas que consideramos que no se había incidido estaban la motivación del logro y las características de la personalidad; es decir, aspectos de orden psicológico. Se trató de conseguir información sobre las variables de estudio econométrico pero también se buscó —a partir de preguntas de carácter abierto— permitir de algún modo la aparición de categorías o temas emergentes. Antes de aplicar la guía de entrevista se la revisó con el equipo de investigación y luego se realizó una prueba piloto, lo que nos permitió lograr algunos ajustes antes de su aplicación a la muestra seleccionada (ver anexo n°1).

Un asunto que merece ser comentado es que, a pesar de la reticencia comprensible de los empresarios o ejecutivos para ser entrevistados sobre asuntos personales sensibles como son, en el Perú, los aspectos raciales y socioeconómicos, el hecho de que los entrevistadores fueran estudiantes de la misma universidad que los entrevistados generó confianza y deseo de

colaboración. Esto no siempre es fácil de conseguir, sobre todo con personas que disponen de poco tiempo debido a su agenda laboral.

### El modelo econométrico

Para contrastar la hipótesis de investigación, utilizamos un modelo de probabilidad aleatoria (*probit*) donde la variable dependiente fue el cargo que tenía el egresado dentro de la empresa en la que laboraba al momento de la investigación; mientras las variables explicativas fueron la raza, el sexo, el nivel socioeconómico, las calificaciones y el tamaño de empresa.

“La modelación empírica, (fue) la siguiente:

$$\begin{aligned} \text{Pr}(Y = \text{cargo máximo}) &= \beta_0 + \beta_1 * \text{Raza} + \beta_2 * \text{Apellidos} + \beta_3 * \text{Sexo} + \beta_4 \\ &* \text{Nivel Socioeco} + \beta_5 * \text{Calif} + \beta_6 * \text{Tamaño empresa} \\ &+ \sum_{i=7}^n \beta_i * \text{Variables Control} \end{aligned}$$

donde la variable dependiente («cargo máximo») sólo puede tomar dos valores posibles: 0 y 1. Por lo general, se toma al 1 como la ocurrencia del fenómeno de estudio y al 0 de otro modo. En este caso, la variable dependiente tomará el valor de 1 para el caso en que el egresado tenga un cargo máximo (variable que se define más adelante) y 0 si no lo tiene. Dado que esta clase de variable no tiene unidades de medida, lo que se analiza a través de las variables explicativas (por ejemplo, raza, apellidos o sexo) es si aumentan o disminuyen las probabilidades de contar con el cargo máximo.

En modelos probabilísticos, como el *probit*, los parámetros que resultan de la regresión sólo indican la dirección en la que influyen las variables explicativas sobre la probabilidad de ocurrencia de fenómenos de estudio; es decir, sobre la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1. Un valor de un parámetro mayor a 0 (valor positivo) indicará que esa variable aumenta la probabilidad de que la variable dependiente tome el

valor de 1. Un parámetro con un valor menor a 0 (valor negativo) indicará que la variable disminuye la probabilidad de que tome el valor de 1. En resumen, los valores de los parámetros no tienen interpretación directa, sólo se interpreta su signo para saber en qué dirección influye sobre la probabilidad de que ocurra el fenómeno de estudio” (Kogan, Kámiche y Lay 2011, 30-31).

A continuación presentamos la definición de las variables explicativas y el signo esperado.

**Cuadro 4. Definición de variables explicativas y signo esperado**

Variable	Definición	Signo esperado
Raza	Toma el valor de 1 si el individuo es de raza blanca y 0 d.o.m.	>0, se espera que los individuos de raza blanca aumenten la probabilidad de alcanzar un cargo máximo.
Edad	Es el valor en años de la edad del individuo.	>0, a mayor edad, mayor probabilidad de tener un cargo máximo
Edad2 (edad al cuadrado)	Es el cuadrado de la edad en años del individuo.	<0, se espera que la edad aumente la probabilidad de tener un cargo máximo, pero a tasas descendentes.
Apellidos1	Toma el valor de 1 si el apellido del individuo es clasificado como andino y 0 d.o.m.	<0, de acuerdo con la hipótesis, si se tiene un apellido andino, se reduce la probabilidad de tener un cargo máximo.
Apellidos3	Toma el valor de 1 si el apellido del individuo es clasificado como extranjero-tradicional y 0 d.o.m.	>0, de acuerdo con la hipótesis, si se tiene un apellido extranjero-tradicional, aumenta la probabilidad de tener un cargo máximo.
Promedio Promedio de notas de la carrera	Es el promedio del alumno.	>0, a mayor promedio de notas, mayor probabilidad de acceder a un cargo máximo, como las notas son una «señal» de buen

Variable	Definición	Signo esperado
		desempeño.
Tercio 1 (primer tercio)	Toma el valor de 1 si el individuo perteneció al primer tercio académico y 0 d.o.m.	>0, el pertenecer al primer tercio debería aumentar la probabilidad de tener un cargo máximo, ya que el primer tercio funciona como una «señal» de potencial buen desempeño.
Tercio 3 (tercer tercio)	Toma el valor de 1 si el individuo perteneció al tercer tercio académico y 0 d.o.m.	<0, el pertenecer al tercer tercio debería reducir la probabilidad de tener un cargo máximo.
Años de egreso	Es el número de años que tomó al individuo egresar de la universidad	<0, a mayor número de años de egreso, menor probabilidad de tener un alto cargo, ya que se supone que es una «señal» de un desempeño no tan bueno.
Pensión1	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de colegios más baratos o del Estado (de acuerdo al ranking elaborado por la Universidad de Lima) y 0 d.o.m.	<0, si el individuo pagaba la menor pensión en el colegio, es que pertenecía a un estrato socioeconómico bajo y por tanto, disminuye la probabilidad de acceder a un cargo máximo.
Pensión4	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de colegios más caros (de acuerdo a un ranking elaborado por la Universidad de Lima) y 0 d.o.m.	>0, si el individuo pagaba la mayor pensión en el colegio, es que pertenecía a un estrato socioeconómico alto y por tanto, aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo.
Boleta1	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de pago más baja durante sus estudios en Universidad y 0 d.o.m.	<0, si el individuo pagaba la menor boleta (escala de pensión) en la universidad es que pertenecía a un estrato socioeconómico bajo y, por lo tanto, disminuye la probabilidad de acceder a un cargo

Variable	Definición	Signo esperado
		máximo.
Boleta4	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de pago de pensiones más alta durante sus estudios en la Universidad y 0 d.o.m.	>0, si el individuo pagaba la mayor boleta (escala de pensión) en la Universidad es que pertenecía a un estrato socioeconómico alto y, por lo tanto, aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo.
Economía	Toma el valor de 1 si la carrera que estudió el individuo fue economía y 0 d.o.m.	Incierto. El efecto de estudiar la carrera de economía en la probabilidad de acceder a un cargo máximo es incierto.
Administración	Toma el valor de 1 si la carrera que estudió el individuo fue administración y 0 d.o.m.	Incierto. El efecto de estudiar la carrera de administración en la probabilidad de acceder a un cargo máximo es incierto.
Tamepr1	Toma el valor de 1 si el tamaño de la empresa en la cual trabaja el individuo es micro y 0 d.o.m.	>0, si el individuo trabaja en una micro empresa, aumenta la probabilidad de acceder al cargo máximo, dado que existen pocas posiciones para llegar a dicho puesto.
Tamepr4	Toma el valor de 1 si el tamaño de la empresa en la cual trabaja el individuo es grande y 0 d.o.m.	<0, si el individuo trabaja en una gran empresa, disminuye la probabilidad de acceder al cargo máximo, dado que existen muchas posiciones para llegar a dicho puesto.
Nacio_empr	Toma el valor de 1 si la nacionalidad de la empresa en la cual trabaja el individuo es extranjera y 0 d.o.m.	

Fuente: (Kogan, Kámiche y Lay 2011, 40-43).

## Análisis e interpretación

Como se puede apreciar, se trabajaron dos aproximaciones metodológicas. Por una parte, un modelo econométrico *probit* que ofrece identificar qué variables explicativas realmente inciden y en qué porcentaje, en que un egresado llegue a ocupar un cargo de alta dirección. Y de otro lado, la aproximación cualitativa, que nos permite triangular los hallazgos econométricos y **corregirlos** al introducir la posibilidad de indagar sobre variables no observables por dicho modelo, como son aquellas ligadas a la personalidad de los egresados. Asimismo, el contraste de ambas aproximaciones nos puede llevar a robustecer los hallazgos si es que encontramos coincidencias, o al planteamiento de nuevas hipótesis si encontramos discrepancias.

Para el análisis cuantitativo se realizaron estadísticas descriptivas en cuadros de doble entrada y se **corrió** el modelo *probit*, mientras que el análisis cualitativo implicó la transcripción de las entrevistas, para luego ordenar los hallazgos en matrices. Así, se construyó un cuadro en Excel donde en la primera columna se tenían las veintiocho preguntas y en la primera fila a los veintidós entrevistados. Dado el número de entrevistas, no consideramos utilizar programas de análisis cualitativo, ya que se pudieron trabajar más rápidamente de modo **artesanal**<sup>54</sup>.

En una primera instancia se trabajó el análisis cualitativo y el cuantitativo por separado, para luego compartir con el equipo los resultados. Una primera constatación fue que la triangulación cuali-cuantitativa hacía más robustos los resultados encontrados, ya que coincidían sin lugar a dudas.

<sup>54</sup> Cabe señalar que se identificó a los sujetos de investigación con códigos para proteger el anonimato y confidencialidad en el uso de la base de datos a lo largo de todo el proceso de investigación. La consideración ética en el uso de la información resulta de suma importancia, no sólo desde un punto de vista utilitarista; es decir, evitar problemas o demandas de los **informantes o colaboradores con la investigación**, sino como un asunto de principios, que nos llevan al respecto y valoración de quienes nos brindan no sólo su tiempo sino sus saberes y/o experiencias. Incluso la posibilidad de replicar la investigación a través de nuevos métodos con la misma población de estudio, depende del trato ético que llevemos a cabo.

Por ello, se decidió exponer los resultados de la investigación de modo conjunto; es decir, mostrar los hallazgos econométricos para luego ejemplificarlos o reforzarlos con los de orden cualitativo. Posteriormente, se introdujo un acápite con los resultados que aportó el análisis cualitativo respecto a las variables no observables.

De modo general se encontró en el modelo econométrico que ser hombre, de raza blanca, de nivel socioeconómico alto y trabajar en una microempresa aumentan la probabilidad de un egresado de la Universidad del Pacífico de tener un cargo en la alta dirección de las empresas, considerando un nivel de significancia del 1%. Mientras la variable apellido no permitía afirmar la existencia de discriminación. También se halló que el rendimiento académico en el pregrado no determinaba la posibilidad de llegar a ocupar un alto cargo en el ámbito empresarial.

Fue útil prestar atención a los testimonios de los entrevistados respecto a variables que se habían comportado de manera inesperada como en el caso de los apellidos. Los entrevistados señalaron que los apellidos tienen alguna incidencia en afectar la línea de carrera de una persona, pero no constituyen claramente elementos decisivos o concluyentes. Es decir, tener un apellido de origen andino puede llevar a que no se considere a un candidato para un puesto en una corporación, pero ello no resulta determinante siempre.

De modo que, se espera que la persona tenga cualidades académicas, personales y laborales que respalden su desarrollo en una línea de carrera. A diferencia de una sociedad estamental donde la raza y los apellidos determinan directamente el prestigio y poder de la persona, nos encontraríamos en una sociedad que valora los rasgos raciales blancos y los apellidos extranjeros o de abolengo, retribuyendo esos estereotipos con ciertas prebendas, pero no de modo automático.

Finalmente, encontramos que la personalidad resultaba ser una variable importante para el desarrollo de una línea de carrera exitosa, desde la perspectiva de los varones y mujeres entrevistados y que mostraron comportamientos no esperados —como pertenecer a un nivel socioeconómico bajo, tener apellidos andinos y no ser blanco—, pero haber logrado un puesto de alto en la jerarquía empresarial o viceversa, -pertenecer al nivel

socioeconómico alto, tener un apellido extranjero y ser blanco-, pero haber alcanzado un puesto poco destacado en la jerarquía empresarial.

En síntesis, las variables no observables que se propusieron como relevantes fueron rasgos de personalidad como ser perseverantes, ambiciosos, saber tomar riesgos, tener la capacidad de relacionarse con los demás y ser honestos.

## Reflexiones finales

Como señalamos con anterioridad, las investigaciones interdisciplinarias pueden actuar como compuertas evolutivas para el planteamiento de nuevas preguntas de investigación, el desarrollo de innovadoras perspectivas de trabajo, la formulación de metodologías inéditas, etc. Es decir, se trata de un terreno movedizo en la medida en que el equipo de investigación debe permanentemente revisar sus supuestos, sus modos de trabajo y desestabilizar saberes y procedimientos aprendidos y asumidos rutinariamente en el quehacer académico, como válidos y confiables. Esta perspectiva de trabajo disruptiva del *status quo* académico plantea dificultades y retos que hemos debatido: cómo validar un buen proyecto de investigación cuando no poseemos estándares claros sobre cómo llevar a cabo una investigación interdisciplinaria; cómo conformar equipos sólidos de trabajo con investigadores que muchas veces provienen de tradiciones teóricas y metodológicas distantes; de qué manera redactar los resultados de la investigación llevada a cabo, en qué revistas publicarla y quiénes pueden ser revisores pares.

De la experiencia que reseñamos, quisiéramos rescatar el enriquecimiento académico personal que permite el diálogo con colegas con los que ni siquiera nos encontramos a la hora del café en nuestras instituciones académicas. No olvidemos que las grandes ideas provienen del encuentro de intuiciones diversas, como lo demostraron los salones de la Ilustración.

Finalmente, cabe señalar que la experiencia de investigación que compartimos se acerca al modelo de investigación interdisciplinaria en la que dos disciplinas dialogan entre sí y con el objeto de estudio (Gráfico 3), siendo estos modelos solamente referencias de las vicisitudes que comparte

un equipo de investigación que sabe cómo inicia la experiencia de investigación pero no sabe cómo en el camino ésta puede ir transformándose: allí su riqueza y los retos que nos plantea.

## Bibliografía

CAMPBELL, Lisa (2005) «Diversity. Overcoming Obstacles to Interdisciplinary Research». Revista *Conservation Biology*, vol.19, n°2, p.574-577.

KOGAN, Liuba, Joanna KÁMICHE Y Patricia LAY (2011) «¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño». El caso de los egresados de la Universidad del Pacífico». Documento de Discusión DD/11/17. Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Disponible en:

[http://www.up.edu.pe/ciup/SiteAssets/Lists/JER\\_Jerarquia/EditForm/El%20origen%20socioeconomico%20y%20la%20raza%20pagan.pdf](http://www.up.edu.pe/ciup/SiteAssets/Lists/JER_Jerarquia/EditForm/El%20origen%20socioeconomico%20y%20la%20raza%20pagan.pdf)

Fecha de consulta, 16/01/2012

KUEFFER, Christoph *et al.* (2007) «Towards a Publication Culture in Transdisciplinary Research». Revista *GALA*, n°16, p.22-26.

LAUDEL, Grit (2006) «Empowering applicants. Conclave in the Tower of Babel: how peers review interdisciplinary research proposals». Revista *Research Evaluation*, vol.15, n°1, p. 57- 68.

MILLER, Thaddeus *et al.* (2008) «Epistemological Pluralism: Reorganizing Interdisciplinary Research». Revista *Ecology and Society*, n°13, Disponible en: <http://www.ecologyandsociety.org/vol13/iss2/art46>

Fecha de consulta, 16/01/2012.

NAJMANOVICH, Denise (2005) «Estética del pensamiento complejo». Revista *Andamios*, p. 19-42.

ROSALDO, Renato (2004) «Reflexiones sobre la interdisciplinariedad». Revista de *Antropología Social*, n°13, p.197-215.

## Anexo

### Guía de entrevista

1. ¿Desde hace cuánto tiempo trabaja en esta empresa? Indicar nombre, tamaño y tipo (nacional o transnacional).
2. ¿Qué puesto tiene en la actualidad?
3. ¿Puede contarnos cómo es su historia laboral? Es decir, ¿qué trabajos tuvo desde que fue practicante hasta la actualidad?
4. ¿Cree que su trayectoria laboral tuvo la rapidez que usted esperaba?
5. ¿Por qué sí o por qué no?
6. ¿Qué variables cree que han contribuido a acelerar o a retrasar su línea de carrera? (repreguntar)
7. ¿Qué características de su personalidad cree que han contribuido en su trayectoria laboral?
8. Observando la trayectoria de otros colegas en su empresa, ¿cuáles son las características de personalidad que contribuyen al ascenso?
9. ¿Cuán determinante cree que son esas características en la trayectoria laboral?
10. Y la personalidad, ¿influye o no?
11. ¿Cree que, aparte de sus características de personalidad, otros factores, como el sexo, han contribuido en su trayectoria laboral?
12. ¿Cree que, aparte de sus características de personalidad, otros factores, como los rasgos físicos, han contribuido en su trayectoria laboral?
13. ¿Cree que, aparte de sus características de personalidad, otros factores, como el nivel socioeconómico, han contribuido en su trayectoria laboral?
14. ¿Y en la de otros colegas en su empresa?
15. Desde su experiencia, ¿cree que la personalidad es más o menos importante que el nivel socioeconómico o los rasgos físicos?
16. ¿Cuánto cree que influye la motivación de logro en los ascensos en puestos de alta dirección?

17. ¿Qué factores cree que intervienen en la asignación de puestos en las empresas cuando se trata de puestos de mando medio?
18. ¿Qué factores cree que intervienen en la asignación de puestos en las empresas cuando se trata de puestos de la alta dirección?
19. ¿Qué factores intervienen en los ascensos cuando se trata de puestos de mando medio?
20. ¿Qué factores intervienen en los ascensos cuando se trata de puestos de la alta dirección?
21. ¿Cree que los rasgos físicos influyen de alguna manera en la asignación de sueldos?
22. ¿Y el sexo?
23. ¿Y el nivel socioeconómico?
24. ¿Cuán importante cree que es el rendimiento académico (estar en el tercio) para la contratación y el ascenso profesional de los egresados de la Universidad del Pacífico?
25. ¿Cuán importante cree que es para la contratación y el ascenso de los egresados de la Universidad del Pacífico no ser limeños; es decir, haber nacido en otras regiones del país?
26. ¿Cuán importante cree que es para la contratación y el ascenso de los egresados de la Universidad del Pacífico el nivel socioeconómico?
27. Finalmente, ¿cómo evalúa su trayectoria laboral en términos del puesto que ha alcanzado?
28. ¿Hay algo que quisiera agregar?

## EXPERIENCIA DE CASO: ENTRE EL USO DE TÉCNICAS PROYECTIVAS Y EL USO DE LAS FOTOGRAFÍAS PARA EL ABORDAJE DE LA AUTOPERCEPCIÓN DE CLASE SOCIAL<sup>55</sup>

Gonzalo Javier Seid<sup>56</sup>

### Resumen

El presente trabajo apunta a reflexionar en torno a las técnicas para el abordaje de la autopercepción de clase social. En la literatura sobre el estudio de dicha temática han surgido diferentes críticas acerca de las preguntas más empleadas para su relevamiento. Una de las críticas más renombradas la ha realizado Pierre Bourdieu, quien sostiene que las personas nos autoclasificamos unos/as a otros/as observando aspectos vinculados a los diversos consumos. En este artículo procuramos reflexionar acerca de las posibilidades de investigación con técnicas proyectivas en combinación con uso de fotografías, y analizamos los primeros resultados de la comparación de la aplicación de preguntas tradicionales contra otras de carácter cualitativo mediante el empleo de fotografías.

Palabras clave: Técnicas proyectivas - uso de fotografías - clase social autopercepción de clase

### Introducción

En la vida cotidiana, los sujetos nos clasificamos unos a otros y a nosotros mismos de acuerdo a diversos atributos, los cuales marcan nuestra ubicación en el espacio social, las distancias con los otros en relación a diversos ejes de desigualdad. Uno de los atributos que pareciera tener más peso en las clasificaciones que hacemos de los otros y de nosotros mismos

<sup>55</sup> Una versión preliminar de este artículo fue presentada en las IX Jornadas de la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires, en coautoría con Gabriela Gómez Rojas, Vanesa Gómez y Juan Pablo Susel. Buenos Aires, 8 al 12 de agosto de 2011.

<sup>56</sup> Lic. en Sociología, UBA. Docente y asistente de investigación GEMIS-IIGG-UBA.

