

Capítulo 4

¿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 Pacífico¹

Liuba Kogan, Joanna Kámiche y Patricia Lay

I. Introducción

A pesar de los avances formales en términos legislativos, del crecimiento económico y de la reducción de la pobreza, en el Perú las desigualdades siguen siendo patentes. Aunque el número de hogares peruanos considerados pobres se ha reducido significativamente (de 75% en el 2005 a 44% en el 2009), las brechas regionales, étnicas y de género siguen siendo notables: “mientras en Lima el nivel de pobreza es 14%, en la sierra rural llega a 66%, o 7 de cada 10 peruanos” (Trivelli 2010: 31). Para la población indígena y nativa –especialmente para quienes residen en zonas rurales–, los obstáculos para adquirir educación de calidad, un adecuado ingreso familiar y el ejercicio pleno de los derechos ciudadanos, son particularmente grandes. También son significativos para muchos mestizos pobres, para la población afrodescendiente y para la mayoría de mujeres peruanas. Ello evidencia mecanismos estructurales de **exclusión social**; situación que abarca la noción de pobreza pero que no se agota en ella, ya que incluye otros elementos de bienestar y desarrollo integral de la colectividad o grupo social (Valdivia, Benavides y Torero 2007).

¹ Este proyecto fue uno de los ganadores del Primer Concurso de Proyectos Interdisciplinarios de la Universidad del Pacífico 2010. Se contó con la esmerada participación de los alumnos asistentes Óscar Jara, Carla Bugosen y Sebastián Ochoteco. Se agradecen los comentarios de los participantes en el seminario “La discriminación en el Perú: entre el Estado y el mercado”, organizado por el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP), el 6 de octubre de 2011, así como de un revisor anónimo. Asimismo, agradecemos el apoyo del CIUP en la realización del presente estudio.

Además de la desigualdad estructural que implica la exclusión social, los peruanos y peruanas perciben que a pesar de los esfuerzos individuales de superación, prevalece la discriminación, entendida como un trato diferenciado o desigual, basado en las características innatas de las personas, o en las posiciones que asumen voluntariamente, y que tienen por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, ejercicio o goce de un derecho (Defensoría del Pueblo 2009).

Es importante anotar que las diferentes formas de discriminación (sexismo, racismo, clasismo, etc.) tienden a reforzar la situación de exclusión de los grupos socialmente vulnerables. Sin embargo, aunque parezca paradójico, también pueden presentarse fenómenos de discriminación en poblaciones no excluidas, como en el caso de los profesionales que se desempeñan en el ámbito empresarial. En particular, resulta relevante saber si en el contexto de un país en continuo crecimiento económico, como el Perú –que busca niveles de competitividad que permitan reducir la desigualdad social–, la meritocracia funciona como una forma usual de permitir el desarrollo profesional de quienes son más talentosos, sin que otros factores, como la raza o el nivel socioeconómico, influyan negativamente en la contratación o promoción de profesionales idóneos.

Así, el objetivo de este estudio es explorar cuánto influye la raza y/o el nivel socioeconómico en la historia profesional de egresados universitarios; en particular, de qué manera afectan las posibilidades de acceder a puestos gerenciales de alto rango en el mercado laboral limeño. Para ello, se tomó como caso de estudio a los egresados de la Universidad del Pacífico.

Como principal hipótesis de trabajo, se planteó que las **diferencias en el rendimiento durante los estudios de pregrado, así como las condiciones raciales y sociales, afectan las posibilidades de desarrollo de la carrera profesional (entendida como las posibilidades de acceder a puestos de alto rango) de los varones y mujeres que concluyeron sus estudios en la Universidad del Pacífico entre 1990 y 1995.**

Es necesario tomar en cuenta que los egresados de la Universidad del Pacífico cuyo desarrollo laboral ha sido analizado en esta investigación, ingresaron al mercado laboral en los años inmediatamente posteriores al *shock* económico de 1990. Ello condujo a que no existiera un mercado en crecimiento con grandes oportunidades laborales: “agarrabas

rápido lo que se presentaba”, porque “antes que contratar, despedían gente”². Incluso aquellos con buenos contactos terminaban practicando o trabajando muchas veces en áreas o funciones no buscadas. Sin embargo, ser egresado de la Universidad del Pacífico constituía una credencial muy clara de calidad académica.

Por otra parte, resulta relevante, para efectos de la investigación, señalar que la facilidad de becas y escalas de pago en la Universidad del Pacífico, permitió que estudiaran juntos alumnos de diferentes niveles socioeconómicos. Además, la oferta de acreditaciones, vía títulos universitarios, no se encontraba tan desarrollada en el país como en la actualidad, ni constituía un requisito indispensable para el ingreso y/o ascenso en las corporaciones.

En este estudio se utilizaron dos metodologías para contrastar la hipótesis planteada: (i) una metodología cuantitativa, a través de la estimación de un modelo probit, donde se analiza la manera como las variables raza, nivel socioeconómico, promedio de notas, entre otras, afectan la probabilidad de acceder a un cargo de máxima autoridad en una empresa; y (ii) una metodología cualitativa, que consistió en la realización de entrevistas en profundidad a egresados y egresadas, para explorar variables no observables que permitieran comprender por qué algunos de ellos no siguieron los recorridos profesionales esperados.

La metodología cuantitativa se aplicó a una muestra de 381 profesionales de un total de 1.058 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. En el caso de las entrevistas en profundidad, se aplicaron 22, la mitad de ellas a mujeres. 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 perspectiva interdisciplinaria de este estudio implicó un diálogo permanente para comprender la mirada de la Economía, la Administración y la Sociología, sobre la discriminación, qué perspectiva –aparentemente neutral– se adoptaba y cómo cada una de las disciplinas podía configurar las preguntas de las otras. El modelo de informe que se presenta a continuación, representa uno entre muchos posibles. Es viable

2 Los testimonios entre comillas corresponden a las opiniones vertidas por los informantes en el presente estudio.

darle prioridad a una disciplina, triangular solo las metodologías, priorizar un lenguaje sobre los otros, etc. En este caso, se construyeron marcos teóricos paralelos, pues se consideró no adecuado **forzar una mirada transdisciplinaria**: esto es, imponer la equivalencia de conceptos no equivalentes –como el del racismo– en el desarrollo disciplinario de la Economía, la Sociología y la Administración. No obstante, se realiza un esfuerzo, al final del marco conceptual, por proponer una mirada integral del objeto de estudio. Ahora bien, a partir de la diversidad de perspectivas que aportaron los marcos teóricos, se plantearon las variables de estudio y se triangularon los métodos de investigación. Finalmente, se presentan las conclusiones a partir del análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos del estudio.

2. Marco conceptual: la raza y la discriminación en el mercado laboral desde el punto de vista social, económico y empresarial

2.1 Análisis social: el racismo como fenómeno social contemporáneo y la dificultad para analizar las relaciones basadas en rasgos físicos

Diversos estudios en el país muestran evidencias de discriminación por origen étnico, racial, de género y por zona de residencia. El criterio **objetivo** más estudiado de discriminación y exclusión social ha sido el del mercado laboral, donde se comprueban brechas salariales en contra de los indígenas, las mujeres y quienes no son considerados blancos (Trivelli 2005; Ñopo, Saavedra y Torero 2004).

Sin embargo, la mayoría de estudios sobre discriminación y exclusión social en el país se sustentan en criterios **subjetivos** como las percepciones. El Perú es el país latinoamericano donde existe mayor percepción de discriminación. El 52% de la población considera que en el Perú se discrimina (Latinobarómetro 2009)³ y cerca de la mitad de la población peruana afirma que “somos racistas” (Sulmont 2005: 9)⁴. Llama la atención que uno de

3 El Latinobarómetro 2009 se construyó aplicando 20.204 entrevistas cara a cara en 18 países latinoamericanos, entre el 21 de septiembre y el 26 de octubre, con muestras representativas del 100% de la población nacional de cada país con un margen de error de 3% (entre 1.000 y 1.200 casos por país).

4 Encuesta nacional sobre exclusión y discriminación social. Informe final de análisis de resultados. David Sulmont Haak / Demus Estudio para la Defensa de la Mujer. Encuesta encargada al Grupo de Opinión

cada cuatro peruanos afirma pertenecer a un grupo discriminado debido a la condición económica, la edad, la raza u origen étnico, la apariencia física, el sexo, la religión, la discapacidad u orientación sexual (Latinobarómetro 2009).

En el Perú de hoy aún existe una brecha del 28% entre la percepción general de la discriminación (“en el Perú se discrimina”) y el reconocimiento de la situación propia (“me discriminan”) (Latinobarómetro 2009: 45). Esto explicaría, en parte, por qué el número de denuncias por discriminación recibidas por la Defensoría del Pueblo –si bien en aumento– sigue siendo bastante reducido: solo 149 entre los años 2007 y 2008 (Defensoría del Pueblo 2007)⁵. Como señala la Defensora del Pueblo:

“Conviene señalar que si bien el número de quejas se ha incrementado con relación a otros años, no reflejaría la magnitud del problema de la discriminación y la exclusión. La falta de denuncia demuestra la complejidad para abordar este tema pues estos actos se perciben como una práctica ‘natural’ y ‘normal’. Igualmente, es de señalar el temor, vergüenza o desconocimiento por parte de las víctimas para denunciar los actos discriminatorios” (2009: 34).

En el ámbito académico se han realizado relativamente pocos estudios empíricos con la finalidad de comprender el fenómeno de la discriminación y su relación con la exclusión social. Sin embargo, se sostiene un debate teórico sobre las razones principales de la discriminación de los últimos años: para algunos, las condiciones étnicas y raciales serían todavía determinantes, mientras para otros lo sería la condición socioeconómica, el género o la ocupación. Lo que resulta evidente, sin embargo, es que las personas experimentan la discriminación social como un entramado donde se conjugan sus diversas dimensiones:

“Abordar las distintas formas de discriminación significa ingresar al entramado de relaciones sociales que se reproducen con frecuencia y que, basadas en prejuicios o estereotipos, lesionan profundamente lo más íntimo de la dignidad

Pública de la Universidad de Lima, aplicada en el 2004 a una muestra representativa de la población peruana conformada por 1.600 personas entre 18 y 70 años de edad de 14 departamentos del Perú.

5 Última información disponible de la Defensoría del Pueblo respecto al número y tipo de quejas sobre discriminación recibidos.

de los seres humanos. El trato despectivo hacia las poblaciones campesinas, nativas o afrodescendientes; la burla por la vestimenta; el menosprecio frente a una persona con discapacidad; la no atención de la salud de quien ha contraído el VIH/sida; la separación de las cadetes y alumnas embarazadas de sus centros de estudio; el impedimento de ingreso a un lugar o establecimiento público por el aspecto físico, son algunas de las múltiples manifestaciones de la discriminación” (Defensoría del Pueblo 2009: 8).

Es importante anotar que la discriminación no se agota en el espacio social de la pobreza o de la vulnerabilidad social: también se reproduce en los espacios del privilegio. Varios estudios cualitativos y cuantitativos apuntan en ese sentido, sobre todo con lo relacionado a las variables de raza y sexo (Kogan 1994, Heller 2010, Wirth 2004).

En un estudio cualitativo reciente (Kogan, Fuchs y Lay 2011), se encuentra que la discriminación en el ámbito empresarial limeño resulta mucho más acentuada en los puestos de mayor jerarquía que en los de menor rango. Así, para la contratación de operarios, técnicos, profesionales de mando medio, parece no importar particularmente quién ocupa un cargo, con tal de que cumpla con el perfil del puesto requerido; pero en el caso de la plana gerencial, los criterios suelen ser diferentes, ya que muchas veces se aduce –entre otros criterios– la necesidad de una empatía cultural o socioeconómica, para conformar equipos de trabajo, lo que de algún modo, consciente o no, correlaciona con criterios raciales o de género.

Más allá de las disparidades sociales y económicas –que de alguna manera se asocian al nivel de productividad laboral y que marcan eventualmente una diferencia respecto al capital humano–, hace falta a las empresas información fiable que posibilite conocer más en profundidad aquellas variables no observables que inciden en el desarrollo de la carrera profesional de los individuos. Asimismo, una cuestión escasamente debatida es la incidencia del tamaño de las empresas respecto su capacidad o posibilidad de generar ambientes de trabajo exentos de discriminación y exclusión social. Por otro lado, en un entorno global que obliga cada vez más a las empresas a alinearse con los principios de la responsabilidad social empresarial (RSE), se presentan retos mayores para las organizaciones, en cuanto a promover ambientes de trabajo que respeten y valoren la diversidad del capital laboral, en consonancia con las normas y principios mundiales que protegen los derechos laborales, responsabilidad que comparte la organización con sus *stakeholders*.

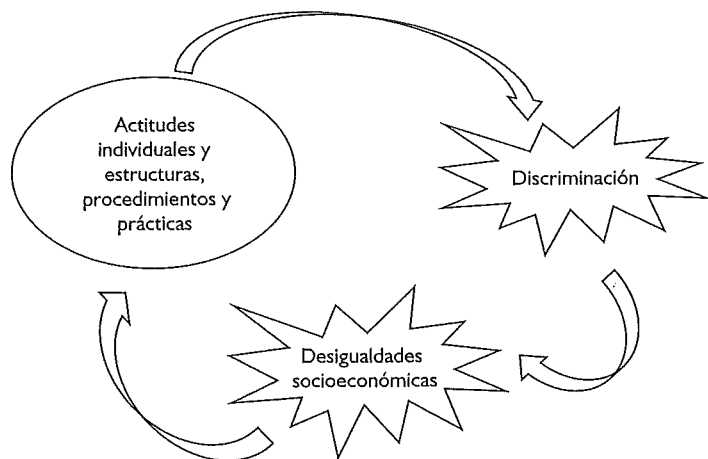
Cuando se hace referencia al tamaño de las empresas, se puede encontrar diferencias importantes. Así, si bien se sabe que las microempresas dinamizan la economía y concentran la mayor parte de la PEA ocupada en el Perú, estas presentan grandes debilidades respecto a los niveles de formalidad, entre ellos el referido al tema laboral. Se estima que “[...] 3 de cada 4 microempresas o pequeñas empresas son informales y que 6 de cada 7 trabajadores ocupados en ellas laboran en empresas informales [...]” (Lévano, citado por Villarán 2007: 99). En ese sentido, estas microempresas no estarían brindando las condiciones laborales mínimas que exige la ley, generando así una situación de disparidad laboral frente a aquellas empresas –sean pequeñas, medianas o grandes– que cumplen con este estándar básico exigido por las normas laborales. Es importante señalar que estas condiciones no evidencian un trato discriminatorio hacia los trabajadores, sino que responden a un contexto socioeconómico más complejo. Por otro lado, como se verá más adelante, las grandes empresas –que evidencian más seguridad y mayor cuidado y atención para con sus trabajadores–, también presentan grandes debilidades respecto a la promoción y respeto por la diversidad, lo que se ve reflejado, entre otros aspectos, en el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores.

En general, las microempresas presentan características que ponen en evidencia las desigualdades sociales existentes en el Perú y que de alguna forma se incluyen en un círculo vicioso que actúa como poderoso elemento de exclusión:

“[...] en los países de América Latina, los empleos de baja remuneración son ocupados mayormente por trabajadores por cuenta propia y por trabajadores en el sector informal de la economía. En su mayoría, estos empleos no ofrecen acceso al régimen de seguridad social ni a los mecanismos a ella asociados [...] La dinámica del empleo de baja remuneración acompaña la dinámica de la pobreza y la exclusión [...]” (BID 2007: 88).

Esta situación se puede graficar de la siguiente forma:

Gráfico I
El círculo vicioso de la discriminación y la desigualdad



Fuente: elaboración propia a partir de Organización Internacional del Trabajo (OIT 2003: 22).

Cabe resaltar que las disparidades económicas y los estereotipos o prejuicios que se afincan en las actitudes individuales, políticas y/o procedimientos organizacionales, no están disociados de la realidad socioeconómica que se ve reflejada en el quehacer empresarial. Cuando se analizan más a fondo las desigualdades económicas existentes, se puede encontrar que a algunos grupos de la población les es difícil acceder a servicios de calidad, como la educación, criterio que es considerado en el momento de seleccionar y evaluar personal para un determinado puesto. En consecuencia, la discriminación aparece en la forma de exclusión social. En ese sentido, tal y como lo señalan Valdivia et al. (2007):

“[...] los indígenas son reconocidos por la literatura como la población que ha experimentado la exclusión social ‘dura’ (Figueroa y otros 1996), y un grupo social cuya experiencia histórica ha estado claramente definida en oposición a la experiencia social de las élites blancas y criollas [...]”.

Asimismo, los mismos autores explican también cómo los afrodescendientes sufren de mayor segregación ocupacional que los indígenas (Valdivia et al. 2007: 607).

Muchos autores coinciden en señalar que el acceso a la educación de calidad es un factor crítico y determinante, que se convierte en una suerte de filtro para acceder a determinados puestos de trabajo. Si bien esto no se puede considerar como un factor de discriminación per se, las limitaciones que se presentan al no acceder a una buena educación o una institución educativa de prestigio, son visiblemente consideradas como un factor excluyente y, por tanto, de trato desigual. Según la investigación que realizan Valdivia et al. (2007: 617), la población afroperuana tiene menos acceso a la educación que la población indígena; así, alrededor del 1,7% y el 1,9%, respectivamente, culminan sus estudios universitarios. Cabe señalar que las estimaciones indican que la población afroperuana representa el 5% de la población nacional⁶ y la población indígena, el 38%.

El problema latente es que la persistencia de la discriminación por raza va ligada a la exclusión social y la pobreza, siendo la población indígena mundial la más propensa a trabajar en empleos informales, la mayoría de ellos en el sector agrícola (OIT 2007: 26-7). Incluso salvando las diferencias educativas, dicha población gana en promedio menos que la población no indígena, y “[...] entre el 25 y el 50% de la diferencia salarial se debe a la discriminación y a factores no observables, como la calidad de la educación [...]” (OIT 2007: 31).

El BID, por su parte, señala que:

“[...] en lo que concierne a la relación entre ingresos y diferencias raciales, en Perú hay una prima estadísticamente significativa para la raza blanca con respecto a los ingresos de los asalariados pero no entre los trabajadores por cuenta propia, lo cual parece indicar que los empleadores discriminan (Ñopo, Saavedra, & Torero, 2004) [...]” (BID 2007: 30-1).

⁶ Los autores citan a su vez la información del año 2000 que proporciona la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho), según la cual la población afrodescendiente representaría el 1% de la población total del Perú (Valdivia et al. 2007: 617).

Es importante señalar que la calidad de la educación es directamente proporcional a los ingresos de la población, lo cual refleja las desigualdades persistentes. Si bien, como señalan varios informes, no se puede afirmar en todos los casos que el acceso a determinados puestos y la diferencia en el nivel de ingresos responden a comportamientos discriminatorios —ya que las empresas evalúan su capital humano de acuerdo con los requerimientos organizacionales—, sí hay aspectos que no se deben pasar por alto:

“[...] hay otras [características] que no son tan fáciles de observar y que también ayudan a explicar las disparidades en los ingresos. Algunos ejemplos de esas características no observables serían la calidad de la educación, las actitudes empresariales, la motivación, la ética de trabajo, el compromiso y la seguridad en uno mismo [...]” (BID 2007: 43).

Estos factores son varios y se convierten en el punto de partida para explicar la existencia de discriminación. Hace falta, por ello, profundizar y ampliar el estudio de dichos factores y comportamientos dentro de las organizaciones (BID 2007: 48).

La dificultad para analizar las relaciones basadas en rasgos físicos

Dentro del paradigma de la complejidad con la que se asume la realidad de las sociedades contemporáneas, no resulta sorprendente evidenciar que la raza no constituya una categoría social que permita la autoclasificación o clasificación de los demás con facilidad. Incluso, no resulta sencillo identificar si las formas de discriminación que se observan en la realidad se deben prioritariamente a factores raciales (rasgos físicos particulares) o a características socioeconómicas (la pertenencia a un estrato social o económico con sus formas de consumo).

Como ejemplo, en estudios llevados a cabo en el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) con ejecutivos de empresas grandes, se encontró mucha vacilación respecto a las formas de discriminación que se percibían en el ámbito empresarial. La frase “sí... pero no” caracterizaba las respuestas de los funcionarios ante la interrogante sobre la discriminación en el interior de las propias empresas (Kogan 2010):

“No he presenciado racismo [...] nunca he visto que se haya dejado de contratar a una persona por el color de su piel (más bien hay un montón de japoneses). Yo creo

que eso ya es de gente que tiene algo mal en la cabeza. El tema socioeconómico sí, sí hay. En finanzas va a ser muy difícil que te encuentres con una persona con rasgos de la sierra, no vas a verlo haciendo ese tipo de *research* o juntándose con inversionistas... Ahí sí, puede entrar el tema racial también [...] es que está muy mezclado todavía”.

Dicha dificultad responde —además del paradigma de la complejidad en el que se sitúa la investigación— a la complicación de la realidad racial del país y a la manera de imaginarla y nombrarla. Si bien la dificultad para nombrar al otro (como parte de un grupo o categoría social) siempre estará presente porque se trata de un artificio conceptual, los peruanos utilizan diversos criterios para marcar esa otredad (la lengua, el territorio, la cultura, el nivel de pobreza o los rasgos físicos); criterios que se encuentran muchas veces correlacionados y que se convertirán en relevantes dependiendo de los lugares de interacción y de los interlocutores: así, la identidad racial en nuestro país no es vivida por las personas como una **experiencia fija**, sino contextual y situacional.

Algunas investigaciones señalan que las comunidades nativas de la Amazonía son imaginadas como un conjunto más o menos homogéneo, marcadas por sus lenguas originarias y su ubicación territorial. La población afrodescendiente se encontraría marcada racialmente e imaginada como una minoría estadística; mientras que, por otra parte, aimaras y quechuas tenderían a ser evaluados a partir de una combinación de su condición de pobreza y racismo simbólico (cultural, lingüístico, entre otros) (Valdivia et al. 2007). Los mestizos aparecen ubicuos y los blancos, como una categoría racializada y ligada al poder y la riqueza (“el dinero blanca”).

No es de extrañar —por eso— que la dificultad para la autoidentificación racial o la clasificación del otro, no sea un asunto exclusivo de los académicos, sino también de las personas comunes y corrientes, quienes encuentran problemas para identificar si situaciones de discriminación se anclan en criterios raciales o no.

La razón principal por la que sería deseable que un sistema práctico basado en la raza funcione, sería la de permitir acciones afirmativas y políticas sociales enfocadas en poblaciones discriminadas o excluidas en razón de la raza. De lo contrario, el sistema de hetero- y autorracialización podría esconder una fuerte perversión: la de promover restricciones en la construcción de la identidad y reducir la variedad y densidad de

los vínculos sociales. Esto es, no tendría sentido **exigir** a las personas identificarse primordialmente con criterios raciales a menos que estos constituyan un obstáculo para la inclusión o sean causa fundamental de discriminación.

Un debate (incluso de corte generacional) se ha planteado en la academia entre quienes creen que el racismo contemporáneo debe entenderse como anclado en la herencia colonial del país y encarnado en sujetos que aún consideran los rasgos físicos como la principal forma de estructuración de la diferenciación y/o desigualdad en el país (Portocarrero 2007, Bruce 2008 y Manrique 1999), y quienes plantean, de otra parte –desde vertientes estructuralistas, del neoinstitucionalismo o de la teoría de redes sociales–, que es menester analizar la discriminación desde una perspectiva situacional y estructural; lo que implicaría dejar de lado un análisis que identifique claramente al sujeto víctima o victimario con una extraordinaria reflexividad sobre el tema (Santos 2005).

Bajo esta perspectiva, resulta muy estimulante contar con teorías diversas. Sin embargo, es menester anotar que en el Perú no se han encontrado estudios empíricos enfocados en grupos sociales diversos –más allá de muestras no representativas de colegiales y universitarios–, que permitan contrastar las perspectivas teóricas planteadas⁷.

Por ello, resulta fundamental alentar trabajos empíricos que permitan observar cómo se construye la alteridad para marcar las fronteras identitarias o, como diría De la Cadena (2007), cómo se construye la geografía político-conceptual en torno a la discriminación; esto es, cómo en cada grupo social opera lo biológico-racial o cómo los cuerpos encarnan las ideas de sentido común sobre la alteridad.

2.2 Análisis económico

A. El problema de la información asimétrica y la contratación de personal

Cuando una empresa decide contratar a un nuevo trabajador, puede enfrentar lo que en economía se denomina el problema de **información asimétrica**: la empresa busca un perfil determinado de trabajador, **pero es el postulante al empleo el que tiene mayor**

7 No obstante, es importante resaltar el alcance y temática de la Encuesta Nacional sobre Discriminación y Exclusión Social, elaborada por David Sulmont, por encargo de Demus, publicada en febrero del 2005.

información sobre sus propias habilidades, características y motivación respecto a la oportunidad laboral. Es decir, frente a una potencial transacción (que en este caso se trata de la contratación de un trabajador), uno de los agentes tiene más información sobre la calidad del bien o servicio que va a ser transado (es decir, el desempeño laboral). En esta lógica, por ejemplo, Akerlof (1970: 494) señala que las empresas tienden a no contratar a trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios⁸, no por razones raciales, sino más bien debido a que la raza es un buen predictor del conocimiento, calidad de estudios y, en general, de las capacidades laborales de las personas.

De esta forma, el problema de información asimétrica es lo que se denomina una “falla del mercado” y, por tanto, las transacciones (en el contexto de esta investigación, las contrataciones de personal) pueden verse afectadas: o no se realizan o, cuando sí se ejecutan, no se están comprando los bienes o servicios de mayor calidad (Akerlof 1970). El problema de información asimétrica afecta a diferentes mercados, como el de seguros: por ejemplo, no se venden seguros a personas mayores de 65 o las tarifas son muy elevadas; o en el mercado crediticio: los bancos no pueden distinguir entre los buenos y malos pagadores, por lo que al tener que cobrar una misma tasa de interés a todos (por ejemplo, en el servicio de tarjetas de crédito), dicha tasa es mayor que la que se tendría si se contara con información completa de cada deudor (Pindyck y Rubinfeld 2001). Por tanto, algunos buenos pagadores decidirán no participar en el mercado, con lo cual se reducen las posibilidades de realizar transacciones para ambos grupos y, por ello, existe una afectación en las condiciones de bienestar de la población.

Entre las posibles soluciones a este problema, se encuentran: (i) la intervención del Estado a través de la regulación (por ejemplo, a través de legislación en el mercado de seguros para adultos mayores); (ii) la adquisición de reputación, que busca convencer al potencial **comprador** de que lo que está adquiriendo es de buena calidad⁹; (iii) la estandarización, a través de franquicias, para proveer de mayor información al comprador. Esta última solución es útil para aquellos casos en los que la compra solo se va a realizar una vez, como, por ejemplo, la compra de una casa.

8 En los Estados Unidos, los grupos minoritarios se refieren a los afroamericanos, hispanos, entre otros.

9 Por ejemplo, las tiendas por departamentos buscan ganarse una buena reputación en cuanto al servicio al cliente: cambio de piezas defectuosas, reparación de piezas dañadas, entre otras.

Finalmente, las **señales de mercado** son el mecanismo al través del cual el vendedor brinda información al comprador sobre la calidad del producto que está vendiendo-comprando (Pindyck y Rubinfeld 2001)¹⁰. En el caso del mercado de trabajo, los vendedores de trabajo (potenciales trabajadores) deben demostrar a los compradores de trabajo (las empresas) que son más productivos que los demás. La señal de mercado por utilizar debe ser tal que sea más fácil de transmitir por parte de los trabajadores más productivos, en relación con los menos productivos, de tal manera que la empresa pueda distinguir claramente a quién contratar. Así, la educación es una señal muy aceptada porque, en general, las personas más productivas son las que alcanzan mayores grados de educación, logran mejores calificaciones, estudian en mejores universidades, entre otros. También se señala que las personas que trabajan más horas en las oficinas son personas que disfrutan más su trabajo, lo cual está asociado a sus capacidades para desarrollarlo (Pindyck y Rubinfeld 2001). Todos estos elementos se constituyen en "señales" que el comprador utiliza para tomar una decisión.

B. Las diferencias en salarios y de estatus por efecto de la discriminación

De acuerdo con lo anterior, se supone que la diferencia en salarios (que, por teoría económica, refleja el valor de la productividad marginal¹¹) solo debería estar asociada a variables que muestren esa mayor productividad, como educación, experiencia, entre otras, que son las variables utilizadas generalmente para estimar las ecuaciones de nivel de ingresos (Yamada 2008).

No obstante, existen diversos estudios como el de Moore y Amey (1993), quienes demuestran que las diferencias en salarios y ascensos no están asociadas únicamente a factores como la productividad, la experiencia y el desempeño, sino que también el sexo y la raza son variables explicativas de tales diferencias. En esta línea, existen diversos estudios que analizan estas diferencias para el caso de los profesores universitarios, en términos de salario, rango y posición en la línea de carrera docente. Por ejemplo,

¹⁰ El concepto de "señales de mercado" fue inicialmente desarrollado por Spence (1974).

¹¹ De acuerdo con la teoría económica, el número óptimo de trabajadores que se debe contratar en una empresa es aquel que permite satisfacer la siguiente ecuación $w = VPMg_L = P \times PMg_L$, es decir, para aquel caso en el cual el salario es exactamente igual al precio del bien final ($P \times$) multiplicado por la productividad marginal (PMg_L , número de unidades del bien final producidas por dicho trabajador); es decir, el valor de la productividad marginal (Nicholson, 2007).

el trabajo de Nettles y Perna (1995) analiza de qué manera intervienen el sexo (en ecuaciones separadas), el grupo racial (blanco, hispano, negro, asiático, indio americano), el estado civil, los años de experiencia, la edad, el grado académico y el tipo de trabajo que desempeña (investigación, decisiones administrativas, entre otros) para explicar dichas diferencias. Lo interesante del trabajo de Nettles y Perna (1995) es que además de la clásica ecuación de salarios, estima la importancia de las variables sexo y raza para explicar la posición en la carrera docente: profesor principal, profesor asociado, profesor asistente e instructor, a través de una variable categórica, lo cual facilita el análisis del factor discriminación en la carrera docente. Finalmente, otro elemento interesante es que en esa investigación se determina que las mujeres dedicadas a la academia son más productivas que los hombres (en términos de publicaciones) pero, sin embargo, tienen menos oportunidades de llegar a los mayores cargos en la carrera docente o tienen un menor salario que los hombres, lo cual ratifica aun más las condiciones de discriminación existentes.

Se halla otro grupo de trabajos (Gordon, Morton y Braden 1974; Stanley y Jarrell 1998; O'Neill 1990) en los cuales se analiza la importancia —con distinto nivel de profundidad— de las variables sexo y raza en las diferencias salariales en los profesores universitarios en los Estados Unidos. De manera particular, Stanley y Jarrell (1998), utilizando distintas técnicas econométricas, como *meta analysis* para el caso de las diferencias salariales en mujeres, comprueban que se encuentran diferencias importantes en salarios para los grupos minoritarios y las mujeres.

Una mención en particular para las investigaciones sobre docentes universitarios merece el trabajo de Gómez-Mejía y Balkin (1992), ya que además de analizar los disímiles determinantes de los salarios —en los cuales incluye la variable sexo—, plantea que las diferencias en salarios pueden ser explicadas por el problema del principal-agente¹² que se presenta usualmente en los casos de contratación de personal, pero aplicado a profesores universitarios. Este es un primer esfuerzo, para el caso de salarios académicos, en el cual se busca una explicación teórica a las diferencias salariales.

¹² El problema del principal-agente (PA) surge cuando los directivos (agentes) —o trabajadores— persiguen sus propios objetivos, incluso aunque eso suponga para los propietarios de las empresas (los principales) obtener menos beneficios. El agente es aquella persona empleada por el principal para poner en práctica sus objetivos. El principal es el individuo que emplea a uno o más agentes para alcanzar su objetivo (Pindyck y Rubinfeld 2001: 635).

Cuando se analiza la influencia de la raza en las condiciones de empleo, el trabajo de Bertrand y Mullainathan (2004) demuestra, a través de un estudio experimental, que un hombre blanco debe enviar cerca de 10 solicitudes a un aviso de empleo para recibir una llamada de respuesta, mientras que en el caso de las personas con nombres afroamericanos, necesitan enviar cerca de 15 solicitudes para recibir una respuesta. Además, en los afroamericanos, el tener más experiencia y credenciales educativas no garantiza una mayor posibilidad de recibir una llamada para ser entrevistado que los que no tienen experiencia; mientras que en un hombre blanco, dichas calificaciones incrementan la probabilidad de ser llamado en un 30%. Adicionalmente, para las personas blancas, vivir en zonas de mayor bienestar implica una mayor probabilidad de ser llamadas, mientras que para las personas afroamericanas esto no representa ninguna diferencia.

En la misma línea de análisis, Fryer (2007) analiza si el asistir a universidades históricamente dirigidas para afroamericanos tiene algún impacto en las condiciones laborales de sus egresados. El autor concluye –a través del uso de modelos probit, regresiones de mínimos cuadrados e incluso metodologías experimentales como *propensity score matching*– que aunque en la década de 1970 pertenecer a este tipo de escuelas brindaba beneficios a sus estudiantes (por convertirse en una **señal positiva del mercado**), en la actualidad, sus egresados presentan una caída significativa de casi el 20% en los salarios relativos en comparación con los que asisten a escuelas regulares.

Entre las explicaciones que da el autor, señala que en este tipo de escuelas no se desarrollan habilidades de tipo interpersonal, dado que no hay variedad de razas, lo que sí genera beneficios interpersonales en escuelas multiculturales, tal como lo demuestran Fryer y Torelli (2005) y Austen-Smith y Fryer (2003). De otro lado, aunque Fryer (2010) concluye que la discriminación parece haber disminuido, también señala que aún existen diferencias en el nivel de empleo, inequidad, salud, entre otros, para los afroamericanos, ya que a través de modelos de regresión lineal, estima que la diferencia en salarios es de -39,4% para hombres de raza negra, y para el grupo de mujeres es de -13,1% en comparación con los mismos grupos pero para el caso de individuos de raza blanca. Con educación, la diferencia para los hombres de raza negra se reduce a -11% en comparación con hombres blancos del mismo nivel de educación, mientras que dicha variable educativa implica un cambio de -13,1% a 12,7% más alto, en el caso de mujeres de raza negra. Es decir, en este último caso, se podría inferir que existe discriminación positiva.

En el caso de Latinoamérica, los temas de discriminación laboral por aspectos raciales y de sexo son abordados por investigadores chilenos y colombianos. En primer lugar, Bravo *et al.* (2008) analizan las diferencias de género entre los mercados profesionales de derecho, negocios y medicina. A través de 1.522 encuestas realizadas especialmente para la investigación y a través del uso de estimaciones de mínimos cuadros ordinarios y probit ordenados, demuestran que solo en el caso de los abogados existen diferencias en salarios negativas para las mujeres, pero que para aquellas que se dedican a los negocios y la medicina –cuando se controla por número de horas trabajadas, tamaño de la firma y región y estudios de postgrado– dichas diferencias desaparecen. Lo interesante de esta investigación es que el objetivo inicial era explicar las diferencias en cuanto a niveles salariales (y por ello, el uso de mínimos cuadros ordinarios), pero debido a que en las encuestas algunas personas se rehusaban a responder preguntas concretas sobre el monto de los salarios, la encuesta incluye una segunda pregunta sobre rangos de salarios, de tal manera que el encuestado pueda brindar mayor información pero sin sentirse incómodo por las preguntas específicas.

Continuando con el caso chileno, Núñez y Pérez (2007) realizan un estudio en el cual concluyen que los apellidos generan percepciones “acertadas” sobre el origen socioeconómico efectivo de sus portadores, y que dichas percepciones son empleadas para ejercer discriminación laboral en Chile. En particular, para el caso de los egresados de la carrera de Ingeniería Comercial de una universidad chilena, cuando se realiza un análisis de diferencia de medias para el nivel de ingreso y se divide al grupo en dos, considerando si cuenta con un apellido vasco-europeo (no español) o no se cuenta con él, se obtiene una diferencia estadísticamente significativa en favor de los primeros. Es decir, la simple ascendencia vasco-europea (no española), fundamentada en el origen de los apellidos, genera un 13% de retorno monetario adicional en el mercado laboral.

De otro lado, para el caso colombiano, Gaviria, Medina y Palau (2007) estudian la importancia de los nombres atípicos en el nivel salarial de los colombianos. Al respecto, encuentran que en la estimación de una ecuación de Mincer del logaritmo del ingreso, los hombres tienen mayor nivel de ingreso (24%), y que las personas con nombres atípicos reciben un 2% menos de retornos, considerando su nivel de educación, que aquellos que tienen nombres más típicos. Adicionalmente, el estudio demuestra que aquellos que tienen nombres atípicos son hijos de padres no educados, viven en zonas

rurales y pertenecen a minorías étnicas, lo cual muestra otra vez, aunque de manera indirecta, la relación entre grupo racial minoritario y menores ingresos.

Finalmente, para el caso peruano, investigaciones dirigidas a estudiar temas laborales, como la de Yamada (2008: 52), incluyen la variable de sexo en la ecuación de Mincer estimada, y encuentran que, al igual que gran parte de la literatura internacional, las mujeres tienen menores ingresos que los hombres, y que dicho nivel es inferior en 17,0%, aproximadamente.

Una mención particular merece el trabajo de Moreno, Ñopo, Saavedra y Torero (2004), quienes adaptan una metodología para analizar las diferencias en género y de tipo racial en el momento de contratar vendedores, secretarías y asistentes administrativos y contables en un segmento particular del mercado¹³. Aunque los autores no encuentran diferencias significativas en las tasas de contratación para diferentes grupos raciales y de sexo, sí encuentran diferencias en los salarios solicitados por los diferentes individuos en el momento de buscar un empleo.

2.3 Análisis empresarial

De acuerdo con la información que proporciona el Ministerio de Trabajo (2010), se señala que en nuestro país, del total de empresas privadas, el 97,2% son micro- y pequeñas empresas, y el 2,9% restante, medianas y grandes empresas. Por otro lado, la Enaho (2011) señala que el 68,2% de la PEA ocupada urbana nacional labora en microempresas; el 8%, en pequeñas empresas; y el 23,8%, en medianas y grandes empresas. Si bien las primeras centralizan el mayor número de trabajadores (PEA ocupada), son las medianas y grandes empresas las que contribuyen en gran medida con el PBI del país.

Aun cuando se posee data estadística y socioeconómica sobre las empresas, es complejo obtener información en materia de discriminación en el interior de ellas. Los esfuerzos realizados por el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), básicamente se concentran en observar infracciones administrativas cometidas por el empleador; y, en menor medida, en aspectos relacionados directamente con factores

¹³ La adopción de dicha metodología fue útil para reducir los problemas de discriminación estadística que existen al estudiar a un subgrupo de la población.

de discriminación, sea en el proceso de selección o de evaluación de los empleados. Si bien es posible que existan denuncias sobre el tema, estas no son detalladas de manera explícita en estudios sobre la materia. Ciertamente, diversos trabajos demuestran que existe discriminación. Una investigación realizada por Grade, citada por Mazza (2004: 204), muestra que existe una relación directamente proporcional entre el tema racial y el nivel de ingresos: “[...] cuanto más blanco el individuo, más altos los salarios, y cuanto más indígena el individuo, más bajos los salarios, incluso después de tener en cuenta otras variables explicativas [...]”.

Las empresas peruanas, en términos generales, tampoco han desarrollado investigaciones en materia de discriminación y/o manejo de la diversidad dentro de sus organizaciones. Sin embargo, desde hace algunos años, un grupo de grandes empresas ha elaborado informes que dan cuenta de las prácticas y políticas desarrolladas para velar y conservar su capital humano. ¿Cuál ha sido la razón de esta iniciativa? Aproximadamente desde hace una década, en las grandes empresas locales –muchas de ellas de accionariado extranjero¹⁴– se ha introducido el concepto de **responsabilidad social empresarial** (RSE), filosofía que ha generado un interés por acciones sostenibles en el tiempo, haciendo partícipes de ello a sus *stakeholders*. El concepto de RSE tiene que ver con una nueva forma de hacer gestión, que, como se ha mencionado, incluye las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés de la empresa, y, en consecuencia, la misión de esta va más allá de un fin lucrativo, ya que trata de equilibrar los aspectos económicos con los sociales y ambientales.

Si bien son las grandes empresas las pioneras en este tema en el Perú, todavía falta mucho por hacer: no todas las grandes empresas desarrollan una perspectiva de RSE. Además, este ejercicio es prácticamente nulo en las medianas y micro- y pequeñas empresas. Como parte de esta nueva forma de hacer empresa, las organizaciones tienen como elemento crucial asegurar la calidad laboral y un buen clima organizacional para sus trabajadores; es decir, desarrollar una **responsabilidad social interna**. Para medir y cuantificar las acciones que se realizan para tal fin, los empresarios emplean diversos instrumentos y metodologías que les ayudan a definir sus criterios y a cuantificar sus metas.

¹⁴ El concepto de RSE se viene aplicando con fuerza desde la década de 1990 en los Estados Unidos y Europa. La presencia de sus multinacionales en Latinoamérica, ha significado la transferencia de sus principios, valores y acciones en dicha materia.

Los resultados, finalmente, son publicados en informes o memorias de sostenibilidad, que luego son difundidos a toda la población. Como parte de las acciones en materia de recursos humanos, las empresas han concentrado sus esfuerzos en, entre otras cosas, promover la equidad de género, pero todavía queda mucho por hacer¹⁵. Es necesario ahondar adicionalmente en otros aspectos para lograr la inclusión de la diversidad.

La **responsabilidad social interna** incorpora factores como igualdad de oportunidades, seguridad e higiene laboral, gestión de la diversidad, equilibrio laboral-vida personal, capacitación, entre otros (Gaete 2010). Para homogeneizar los criterios y establecer indicadores medibles, las empresas se basan en una serie de normas, herramientas y metodologías que les permiten desarrollar sus estrategias en ese sentido. Las más conocidas actualmente, y que pueden ser implementadas tanto por grandes como pequeñas empresas, son:

- **El Pacto Mundial (Global Compact)**¹⁶: es una iniciativa creada por las Naciones Unidas con el objetivo de comprometer de manera voluntaria a las empresas en el desarrollo de prácticas éticas vinculadas al respeto a los derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. En el Perú, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (Confiep), con la ayuda de Perú 2021¹⁷, lanzó el Pacto Mundial en el año 2003. Los logros y avances obtenidos por las empresas deben ser publicados anualmente a través de reportes de progreso mediante informes financieros anuales, informes de sostenibilidad u otros medios que demuestren el trabajo realizado. Actualmente, en el Perú son un total de 71 empresas las que han suscrito el Pacto Mundial, la mayoría grandes empresas.

15 Si bien las empresas establecen cuotas para lograr un equilibrio de género en el número de trabajadores, todavía faltan desarrollar políticas que promuevan el equilibrio trabajo-familia, sobre todo para las mujeres que optaron por la maternidad.

16 Más información en: <<http://www.pactomundial.confiep.org.pe/>> y <<http://www.un.org/es/globalcompact/>>.

17 Asociación sin fines de lucro liderada por empresarios peruanos, referente en el tema de RSE en el Perú. Dicha asociación es la única organización peruana que está acreditada por la GRI para ser capacitador en la elaboración de reportes de sostenibilidad usando su metodología. Más información en: <<http://www.peru2021.org/>>.

- **Global Reporting Initiative (GRI)**¹⁸: proyecto concebido inicialmente por PNUMA y Ceres (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, y Coalition for Environmentally Responsible Economies, respectivamente) en el año 1997, y que hoy en día es una organización independiente. La GRI propone un conjunto de metodologías y pautas para que las empresas elaboren sus memorias de sostenibilidad, y provee un conjunto de criterios e indicadores específicos que ayudan a las empresas a revisar e implementar su quehacer en lo social, ambiental y económico; es también una iniciativa que se complementa con los objetivos del Pacto Mundial. Dicha herramienta se ha convertido en el referente empresarial a nivel mundial para el desarrollo de dicha información¹⁹. Hasta el primer semestre del año 2011, un total de 32 empresas peruanas presentaron su memoria de sostenibilidad²⁰.
- **SAI 8000**²¹: norma creada por la organización estadounidense Social Accountability International (SAI) (organización sin fines de lucro) en el año 1997 y que tiene como propósito asegurar condiciones laborales justas para los trabajadores. Dicha norma, que es de aplicación voluntaria, establece pautas específicas sobre el trabajo infantil, trabajo forzoso, la fuerza de trabajo, la seguridad y la salud ocupacional, la libertad de asociación, la discriminación, las prácticas disciplinarias, el horario de trabajo, las remuneraciones y la gestión de la calidad laboral. En nuestro país son solo dos empresas las que se han certificado bajo dicha norma:

18 Más información en: <<http://www.globalreporting.org/home/languagebar/spanishpage.htm>>.

19 En materia de diversidad e igualdad de oportunidades, la GRI sugiere que las organizaciones desarrollen indicadores a partir de información sobre la nacionalidad, el origen étnico, creencias religiosas y discapacidades, entre otros aspectos. Para ello, se sugiere incluir la composición de la planilla de los trabajadores, separada por sexo, edad, pertenencia a minorías, relación de salario de hombres respecto al de las mujeres y la categoría profesional. Estos criterios corresponden a los "protocolos de los indicadores G3: prácticas laborales y trabajo digno" (LA).

20 En nuestro país, el Banco Continental fue la primera empresa que publicó su informe de sostenibilidad bajo la metodología de la GRI, en el año 1999. No todas las empresas presentan sus informes de manera continua: en el año 2010, solo 22 empresas lo presentaron (casi todos correspondiente a las actividades del año 2009), de las cuales 19 son grandes empresas; las 3 restantes son medianas. La mayoría de ellas pertenece a los rubros financiero y minero (GRI 2011). Es interesante observar que de las 71 empresas peruanas suscritas al Pacto Mundial, aproximadamente solo una tercera parte publica una memoria de sostenibilidad bajo criterios de la GRI.

21 Más información en: <<http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf> / <http://www.sa-intl.org/>>.

Agrícola Athos S.A. y Franky & Ricky S.A., ambas pertenecientes al rubro de grandes empresas²².

Cabe mencionar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) viene implementando desde el año 2010 el Premio “Buenas prácticas laborales”. El concurso, que responde a los esfuerzos del ministerio en la implementación del Plan de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral, tiene como fin incentivar las buenas prácticas laborales en las grandes, medianas y pequeñas empresas. Estas buenas prácticas incluyen la evaluación de diversos criterios, entre los cuales se encuentran la igualdad de oportunidades y la no discriminación²³. Como parte de los objetivos de este plan, se busca que las empresas peruanas alcancen estándares y certificaciones internacionales que validen el interés y la puesta en práctica de acciones en favor de los trabajadores; como la Norma SA 8000, que será auditada por el ministerio.

Sobre este contexto presentado, cabe preguntarse cómo las empresas en el país desarrollan y elaboran estrategias para ofrecer un ambiente laboral libre de discriminación y más inclusivo. A partir de la RSE, se empieza a tomar en cuenta la problemática de la discriminación en las empresas. Sin embargo, ¿cómo se vinculan discriminación y RSE? ¿Se podría decir que las empresas de mayor tamaño tienen un mayor compromiso respecto a este tema? ¿Qué rol desempeña la pequeña empresa? ¿Es más o menos probable que una pequeña empresa sea socialmente responsable que aquellas más grandes?

Como bien señala el BID:

22 Lo importante de esta norma es su carácter auditable (tanto para la certificación como para el seguimiento): una vez comprobadas, se emite la certificación respectiva, que puede ser publicada por la organización. La acreditación es válida por un período de cuatro años. Durante ese período, las organizaciones pueden ser visitadas y auditadas por lo menos dos veces al año. Al término de esos cuatro años, la organización debe someterse nuevamente al proceso para revalidar su certificación. El listado de empresas certificadas con la SA8000 se encuentra en el siguiente enlace: <<http://www.saasaccreditation.org/certfacilitieslist.htm>>.

23 El Concurso “Buenas prácticas laborales 2010” otorgó premios en tres áreas: respeto a la persona, relaciones laborales y trabajo decente. Las tres áreas comprendieron un total de 18 categorías, entre las cuales figuran: fomento de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, no discriminación, adoptar acciones para erradicar el trabajo forzoso, promover y respetar la libertad sindical, promover la capacitación de los trabajadores, entre otras. La empresa ganadora de la categoría “No discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza y sexo” fue la mype Acosta Stock E.I.R.L. Más información en: <<http://www.mintra.gob.pe/BPL/>>.

“[...] Las PyMEs no suelen estar obsesionadas con la maximización de beneficios y a veces pueden bastar los ‘beneficios satisfactorios’, por lo que pueden estar dispuestas a sacrificar algunos beneficios para lograr otros objetivos. Las grandes empresas están bajo mucha más presión para el logro de máximos beneficios y sus análisis sobre el coste/beneficio de las prácticas responsables suelen ser más rigurosos y más explícitos. Para las PyMEs puede bastar con que los beneficios vayan en la dirección correcta y no necesariamente que sean lo más grandes posibles. Esto tiene implicancias sobre las estrategias a usar en la promoción de las prácticas responsables [...]” (Fomin – Banco Interamericano de Desarrollo 2011: 346).

Es importante destacar que en esta definición se involucra a las pequeñas y medianas empresas formales, dejando en otro plano de análisis a las microempresas, las mismas que poseen características particulares que ya han sido mencionadas. En ese sentido, se señala que si bien las pymes pueden estar **naturalmente** orientadas a la RSE debido a que no se encontrarían **obsesionadas** con la maximización de beneficios, debido a su estructura pequeña, el reducido número de trabajadores y, probablemente, una infraestructura física y operativa más simple y menos costosa (lo que se traduce en un escenario menos complejo y, por lo tanto, más flexible); de ello no se deriva automáticamente que las pymes dejen de lado sus objetivos de crecimiento y que apuesten **naturalmente** por prácticas de RSE. De otra parte, para una gran empresa, encauzar de manera eficiente su accionar social –acorde con la estrategia corporativa– resulta más complejo, debido a las dimensiones que ella posee (en tamaño, número de trabajadores e infraestructura operativa), aunque existan más actores involucrados y, por ende, mayores recursos. Se podría afirmar que el accionar social de una pequeña o gran empresa responde también al ciclo de vida en el que estas se encuentran, a la dimensión de sus operaciones o al mayor o menor número de *stakeholders* vinculados. Sin embargo, el tamaño de las empresas no representaría en modo alguno una limitación para que estas sean socialmente responsables.

En el estudio cualitativo realizado por Kogan et al. (2011), se observan algunas características de lo que ocurre en el interior de las empresas en materia de discriminación. Así, en las **grandes empresas**, la discriminación se percibe dependiendo de la jerarquía del puesto e incluso de las características del mismo. En ese sentido, las mujeres tienen más dificultades para ascender, puesto que la maternidad es tomada como un factor

limitante para la carrera profesional, viendo en ello un sacrificio que a la larga resulta contrario a la rentabilidad de una empresa. Por otro lado, existirían condicionantes en la medida en que se asciende en la escala jerárquica de la estructura organizacional; así, para los puestos gerenciales clave, los criterios de selección tendrían como razones relevantes los aspectos económicos o de prestigio social que ostente el candidato.

Ciertamente, en su mayoría son las grandes empresas del país las que promueven políticas y prácticas vinculadas con la RSE, y, tal como se ha señalado, las memorias de sostenibilidad que presentan se han convertido en el referente más importante a la hora de dar a conocer su accionar a todos sus *stakeholders*. Sin embargo, es evidente que todavía se requiere de más esfuerzos e iniciativas por parte de las grandes corporaciones para generar políticas más intensivas que incentiven a las pequeñas empresas a sumarse a los esfuerzos globales para lograr un desarrollo sostenible armónico. De hecho, todavía es limitada la participación de empresas locales en la adhesión de convenios mundiales y normas a favor de este desarrollo, lo cual, aun cuando solo es una muestra voluntaria –y no necesariamente representativa de un comportamiento ético–, sí es un paso importante que requiere de la actitud y la voluntad expresa de incorporar nuevos objetivos más allá de lo económico, y que esto motive una participación ciudadana cada vez mayor, involucrando a todos los *stakeholders* dentro de esta visión. Las empresas que presentaron sus informes de sostenibilidad en los años 2010 y 2011, y que han seguido la metodología de la GRI, muestran una clara tendencia a profundizar cada vez más en aspectos tan complejos como el tema de la diversidad dentro de las organizaciones. En ese sentido, es interesante observar que casi todas ellas no solo categorizan a su fuerza laboral considerando el género; a ello han añadido criterios de edad, lugar de nacimiento y puesto o funciones; algunas incluso informan la diferencia porcentual de sueldo por género. Igualmente, todas ellas indican su adhesión a políticas contra la discriminación y expresan textualmente que “no tuvieron ningún incidente por discriminación” en el período respecto al cual se hace el informe. En sentido estricto, estas referencias sobre la ausencia de incidentes discriminatorios se entenderían como la aplicación de la equidad en la contratación de personal considerando aspectos de género, edad o lugar de origen; sin embargo, no estarían reflejando comportamientos o conductas discriminatorias en el día a día. Sería interesante saber si las empresas reciben este tipo de denuncias, si es que existen políticas claras para manejar las situaciones que se deriven de ello y cuál es la reacción de los trabajadores frente a este contexto. El mismo estudio señala que en las grandes empresas la discriminación no se reflejaría en los procesos de reclutamiento

y selección de personal; esta estaría más presente en la evaluación para los ascensos. Si bien existen criterios más equitativos para evaluar tanto a varones como mujeres para medir el nivel de desempeño, la calificación para un puesto gerencial no tendría como base la meritocracia.

Respecto a las **medianas empresas**, el estudio señala que el contexto que envuelve a este grupo de empresas evidencia una mayor preocupación respecto a los objetivos de crecimiento y posicionamiento en el mercado. En ese sentido, la consolidación de la empresa es la preocupación primera; si bien existe interés en el capital humano, los principios y valores cuyo espíritu se ve reflejado en los pactos y normas mundiales no ocuparían un lugar preponderante dentro de las estrategias de la empresa. Sin embargo, a diferencia de la pequeña empresa, existe un tratamiento más adecuado de los trabajadores: la empresa asume los costos laborales de ellos, de acuerdo con la normativa peruana. La formalidad representa así un compromiso de velar por el trabajador y una forma de establecer procesos más ordenados de selección, reclutamiento y contratación de personal. No obstante, se manifiesta que existiría una discriminación selectiva, la cual depende del puesto: ciertos rasgos físicos²⁴ serían más adecuados para puestos de atención directa al cliente. Sin embargo, no en todos los casos esto es considerado como un criterio discriminatorio, ya que respondería a una estrategia comercial no vinculada a criterios de meritocracia o de desempeño laboral. El estudio señala además que, a diferencia de las grandes empresas, la discriminación sería más evidente en la etapa de reclutamiento y selección de personal, pero que no existirían obstáculos para desarrollar la línea de carrera, pues en la evaluación del personal se consideraría intrínsecamente el desempeño de los trabajadores y no criterios de poder o de índole social.

Respecto a las **micro- y pequeñas empresas**, en el estudio se aprecian algunas semejanzas con las medianas empresas. Así, el factor **presencia** sería un elemento relevante por considerar para ciertos puestos, en su mayoría de atención al público. Sin embargo, este criterio podría estar solapando también la discriminación por raza u origen étnico. A semejanza de lo que se observa en las medianas empresas, el aspecto físico o racial no sería determinante para los ascensos; sería tomado en cuenta durante el proceso de selección y reclutamiento, pero el desarrollo profesional estaría

24 Esos rasgos corresponden a parámetros físicos como el de piel, talla, contextura física, etc., que califiquen como atractivos. Un color de piel blanca entra dentro de estos parámetros.

vinculado directamente con el nivel de desempeño y productividad. Otro aspecto por considerar respecto a las pequeñas empresas es que estas, al poseer una estructura organizacional pequeña, propician un trato más horizontal y cercano entre la gerencia y los trabajadores. A diferencia de la gran empresa, este vínculo permitiría desarrollar una dinámica más favorecedora para los mismos, quienes obtienen una respuesta más rápida a sus demandas personales y familiares. En ese sentido, algunas pequeñas empresas tenderían a aprovechar estos espacios para otorgar a sus trabajadores beneficios que la informalidad, en términos laborales, no les proporciona, aun cuando esta realidad todavía está alejada de un comportamiento válido y responsable.

2.4 Análisis integral

La investigación interdisciplinaria plantea innumerables retos y oportunidades. Así, la perspectiva interdisciplinaria puede enfocarse en el diálogo entre marcos teóricos de distintas disciplinas, en la triangulación metodológica, en el desarrollo de un lenguaje común disciplinario, entre otros aspectos. Cada objeto de estudio plantea en la práctica una serie de retos que deben ser resueltos por el equipo de trabajo que encarna el diálogo interdisciplinario.

En esta investigación no se ha pretendido forzar las perspectivas teóricas de la Economía, la Sociología y la Administración sobre la discriminación en el ámbito laboral-empresarial con el propósito de generar una teoría transdisciplinaria. Lo que sí se hizo fue explicitar las miradas teóricas de las tres disciplinas sobre el tema, para plantear una pregunta de investigación común o hipótesis de trabajo, y triangular metodologías que permitieran corroborarla desde los distintos puntos de vista.

La investigación interdisciplinaria plantea tensiones, dilemas y preguntas que surgen de miradas teóricas diferentes pero también provee de soluciones o alternativas de investigación más creativas, lo que redundará en conclusiones y hallazgos más robustos. En otras palabras, la interdisciplinariedad requiere respeto intelectual, capacidad de diálogo, aceptación de las limitaciones propias y de la disciplina que se domina, como la actitud de permitir preguntas emergentes. Así, la principal tensión que se enfrentó fue la de constatar los distintos puntos de vista que plantean las diferentes disciplinas sobre la realidad. Es decir, si bien la Sociología y la Economía ostentan una pretensión explicativa, el modo de abordar la realidad resulta diferente con relación a su ontología, metodología y epistemología.

Si bien, como ya se mencionó, no se buscó establecer una teoría transdisciplinaria, se puede trazar un bosquejo que articule las tres perspectivas teóricas que alimentaron la investigación.

En primer lugar, se estableció una distinción entre exclusión social y discriminación. Si bien pueden aparecer en la realidad, imbricadas, en términos conceptuales se puede afirmar que la exclusión social afecta a un grupo social en la medida en que este no logra acceder a los beneficios económicos, políticos y culturales que el Estado asegura a otros grupos. Por ejemplo, imposibilidad de participar del mercado, no poseer documentos de identidad o propiedad sobre sus tierras, estar impedidos de acceder a las instituciones públicas y los beneficios que estas proveen a los ciudadanos por ser parte de un determinado grupo social, o a recibir educación en las lenguas originarias que les son propias, entre otras.

Mientras la discriminación se ubica –más bien– a nivel de interacción entre individuos que se tratan como sujetos, es decir, que son evaluados a partir de consideraciones individuales idiosincráticas (sexo, raza, identidad sexual, edad, origen étnico, etc.), impidiéndoles acceder a derechos a los que deberían tener acceso. En el estudio que se presenta, se ha adoptado una definición amplia como la que utiliza la Defensoría del Pueblo, pues permite conjugar las diferentes perspectivas académicas de la investigación. A partir de esa configuración, se reconocieron dos dimensiones complementarias que abordan la Economía y la Sociología al estudiar la discriminación en el ámbito laboral. Para los economistas, resulta relevante identificar las capacidades objetivas que portan los sujetos como señal de su productividad. Cuando el empleador no posee suficiente información sobre dichas capacidades (información asimétrica), recurre a los estereotipos, ya que acercan de algún modo a la realidad (recordemos que los estereotipos surgen de lo que se dice sobre los grupos sociales a lo largo del tiempo, aunque esa información pueda cambiar a lo largo de los años o no ser del todo correcta para todos los individuos del grupo social por el que se lo evalúa). El economista asume la idea de que los empleadores toman decisiones racionales sobre las pautas de contratación, y considera que la discriminación basada en la falta de información sobre las capacidades de los trabajadores, es un costo que hay que asumir por una falla del mercado.

Sin embargo, para los sociólogos, la discriminación no se produciría básicamente por fallas en el mercado, sino debido a culturas organizacionales y sujetos que avalan o permiten,

de algún modo, el trato desigual de quienes tienen iguales capacidades laborales. En otras palabras, no se trataría de un asunto de toma de acciones racionales en la búsqueda de maximización de resultados, sino de sujetos que se ubican en sociedades concretas heredadas de prácticas sociales e historias que sustentan prácticas de discriminación.

La Administración se nutre de ambas perspectivas. Por una parte, le interesa identificar señales claras de la productividad de los potenciales trabajadores asumiendo los razonamientos de la teoría de la información asimétrica. Pero, de otra parte, reconoce que en los procesos de reclutamiento y promoción de los trabajadores, influyen estereotipos y prejuicios de miembros de las organizaciones, muchas veces al margen de la cultura explícita de cada firma.

En ese contexto, la visión de las teorías sociológicas sobre la discriminación plantea una ontología de la complejidad, metodologías que buscan aprehender holísticamente los fenómenos de discriminación y una epistemología en la que el investigador no se representa alejado de su objeto de estudio, sino como parte de él.

En el caso de la Economía, se utiliza un marco conceptual que esboza la relación entre variables, a partir de las cuales se plantean modelos econométricos para corroborar dichas relaciones, desde las cuales se puede cuantificar el impacto de la discriminación. El economista toma distancia, 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, 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. El sentido práctico de la disciplina puede condicionar lecturas que revierten la discriminación como problema social, entendiéndolo en términos de condiciones de eficiencia y eficacia.

Por otra parte, el diálogo interdisciplinario llevó a una serie de cuestionamientos sobre la pertinencia de teorías disponibles surgidas en tiempos y espacios diferentes: ¿es la discriminación racial en los Estados Unidos similar a la que se vive en el Perú? ¿Es válido asumir el concepto de **información asimétrica** en el Perú, cuando no podemos hablar de razas como en el caso estadounidense de la década de 1970? ¿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 la discriminación del mismo modo que la Sociología? ¿El problema de la discriminación se refiere a un asunto ético y/o de rentabilidad? Todas estas inquietudes teóricas hicieron evidente la riqueza de contrastar la hipótesis de trabajo de modo interdisciplinario.

En la siguiente sección se muestra el marco metodológico utilizado, en el que ha tratado de articular la riqueza de la discusión interdisciplinaria desarrollada a lo largo de la investigación.

3. Marco metodológico

En esta sección se describe la metodología utilizada para contrastar la hipótesis planteada, considerando la información obtenida a partir del uso de herramientas cualitativas y cuantitativas.

3.1 Modelación empírica

Para comprobar la hipótesis, se decidió utilizar un modelo de probabilidad aleatoria (probit) donde la variable dependiente fuera el cargo que tiene actualmente un egresado dentro de la empresa en la cual labora. Las variables explicativas incluyen aquellas que revelan conceptos como raza, sexo y nivel socioeconómico, calificaciones, tamaño de empresa, entre otras, cuya pertinencia teórica y empírica ha sido discutida en la sección 2 de esta investigación.

Es decir, la modelación empírica, es la siguiente:

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

En esta modelación, la variable dependiente ("cargo máximo") solo puede tomar dos (02) valores posibles; cero y uno. 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 el 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 dichas variables aumentan o disminuyen la probabilidad de contar con el cargo máximo.

En modelos probabilísticos, como el probit, los parámetros que resultan de la regresión solo indican la dirección en la que influyen las variables explicativas sobre la probabilidad de ocurrencia del fenómeno de estudio; es decir, sobre la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1. Un valor de un parámetro mayor de 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 de 0 (valor negativo) indica que la variable disminuye la probabilidad de que la variable tome el valor de 1. En resumen, los valores de los parámetros (los β_i de la ecuación anterior) no tienen interpretación directa, solo se interpreta su signo para saber en qué dirección influye sobre la probabilidad de que ocurra el fenómeno de estudio.

No obstante lo anterior, los parámetros son útiles para estimar "el efecto marginal de la variable explicativa sobre la variable dependiente"²⁵. Es decir, contribuyen a determinar cuál es la variación porcentual en la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1 (que ocurra el fenómeno de estudio) ante el cambio de una unidad en la variable explicativa. Así, los efectos marginales sirven para clasificar a las variables de acuerdo con qué variables tienen un mayor efecto de impacto sobre la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1, con lo cual se puede construir un *ranking* de los efectos de las variables explicativas. Con el *ranking*, lo que se pretende es constatar que las variables que se creían importantes para el estudio efectivamente lo sean. Lo anterior se justifica en que no solo se debe observar la magnitud del efecto de impacto, sino también su significancia.

De esta forma, se analizará de qué manera variables como la raza, el nivel socioeconómico o el sexo afectan la probabilidad de llegar a un cargo máximo para un egresado entre los años 1990 y 1995 de la Universidad del Pacífico.

25 Ciertamente, cuando la variable explicativa es una variable *dummy*, el término correcto no es 'efecto marginal', sino 'efecto de impacto'. Sin embargo, el análisis es similar.

En la siguiente subsección, y de acuerdo con la información disponible, se definirá exactamente la forma como se construirá cada una de las variables planteadas.

3.2 Recopilación y construcción de la data

A. Base de información: egresados de la UP entre 1990 y 1995

Para poder explorar cuánto influye la raza y/o el nivel socioeconómico en la historia profesional de egresados de la Universidad del Pacífico en el mercado laboral limeño, se estimó conveniente estudiar a una población cuyo desenvolvimiento profesional se dio en los últimos 20 años. En ese sentido, se decidió acotar el universo de egresados de la Universidad del Pacífico a aquellos que egresaron entre los años 1990 y 1995²⁶, considerando, a priori, que dicho período temporal habría permitido un nivel de desarrollo profesional suficiente para alcanzar altos niveles jerárquicos dentro de la escala laboral.

Dada la antigüedad de la información requerida sobre dicho universo, fue necesario consolidar información personal, académica y económica de cada egresado, la cual fue proporcionada por las Unidades de Archivo y de Pensiones de la Universidad del Pacífico, con la debida reserva del caso.

A continuación, se describen con detalle las características de la base de datos elaborada.

a. Número de observaciones

El total de egresados en el período 1990-1995 fue de 1.058. Inicialmente, se trató de utilizar la base de datos completa, pero la falta de información sobre variables clave como cargo disponible o raza, lo impidió; por lo que fue necesario utilizar distintas fuentes que permitieran obtener el mayor número de observaciones con información completa. De esta forma, del total de observaciones, se pudo trabajar con 381.

26 Durante dicho quinquenio, el promedio de egresados por año fue de aproximadamente 200 alumnos, pertenecientes a las carreras de Administración, Contabilidad y Economía.

Cuadro 1
Número de observaciones disponibles, considerando información existente

Información disponible	Número de observaciones
Total de observaciones de egresados 1990-1995	1.058
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

Se reconoce que este proceso de revisión y selección final de la muestra no es aleatorio y, por tanto, los resultados enfrentan el problema de sesgo de selección. Es decir, en el momento de la realización del proceso de muestreo no se eligieron individuos al azar, sino a aquellos que tuvieran información disponible, dejando al resto de lado. La información disponible de manera pública supone cierto grado de accesibilidad a la información de los individuos y podría estar evidenciando un componente de éxito o de reconocimiento en el medio laboral. Al no tener una variable que controle este efecto, todo este componente se va al término de error estadístico y, entonces, la razón por la cual un individuo termina perteneciendo a la muestra se encontraría determinada en el interior del propio modelo y determinaría al mismo tiempo la probabilidad de estar dentro de los cargos más altos de la empresa. Una posible solución es utilizar el método de corrección de Heckman (Heckman 1979), que implica realizar una estimación en dos etapas. Ello implicaría seleccionar una submuestra aleatoria en la que todas las observaciones tengan toda la información, pero de un menor número de variables, para no eliminar tantas observaciones que no cuenten con la información requerida. Esto se hace con el propósito de que las observaciones que cuentan con la variable dependiente sean un subconjunto de la muestra definida. No obstante, ello implicaría perder muchas variables que son de interés para la investigación, por lo que no es viable la aplicación de este método.

Por tanto, los resultados encontrados no pueden ser generalizables para los egresados de la Universidad del Pacífico, sino solo para la muestra en cuestión. No obstante, representa un primer esfuerzo por analizar, de manera cuantitativa y cualitativa, la existencia de discriminación racial, de sexo y nivel socioeconómico en el empresariado peruano, a nivel de estudio de caso.

b. Variable dependiente y variables explicativas²⁷

La información obtenida permitió la construcción de una base de datos, insumo primario para la proyección y análisis econométrico (análisis cuantitativo), y también fue útil para la definición de los estudios de caso que se describen más adelante.

La variable dependiente en este estudio es el cargo alcanzado por el egresado a la fecha del estudio (véase el anexo I). Al respecto, se ha clasificado dicho cargo considerando cuatro posibles categorías:

Cuadro 2
Categorización de la variable dependiente "cargo"

Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
Máxima autoridad	Autoridad intermedia	Jefes	Sin personal a cargo
Director	Gerente	Jefe de departamento	Ejecutivo
Gerente general	Subgerente	Jefe de Compras-Operaciones	Asistente
Presidente del directorio	Apoderado	Jefe de Contabilidad	Delegado
Propietario	Investigador	Jefe de Contrataciones	Secretario
Vicepresidente	Representante	Jefe de Créditos	Analista
Socio	Administrador	Jefe de División	
	Asesor	Jefe de Estudios Económicos	
	Auditor	Jefe de Finanzas	
	Consultor	Jefe de Inversiones	
	Profesional independiente	Jefe de Logística	
	Docente	Jefe de Márketing	
	Subdirector	Jefe de Negocio	
		Jefe de Operaciones	
		Jefe de Planeamiento	
		Jefe de Ventas	
		Supervisor	

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

²⁷ Véase el anexo I.

Las cuatro categorías se han definido considerando su posición dentro de una empresa y se han diferenciado en función de sus niveles de responsabilidad. La diferencia entre las categorías 1 y 2 está en el nivel de decisión que tienen dentro de la empresa, y la diferencia entre las dos últimas es el hecho de tener personal a cargo (categoría 3) o no (categoría 4). Ciertamente, si bien esta clasificación no es un estándar en todas las organizaciones, dado que el tamaño de la empresa es una variable importante para determinar las jerarquías, dicha clasificación es la que generalmente se puede encontrar en el organigrama de la mayoría de empresas y que resulta útil para identificar el nivel de jerarquía dentro de la estructura organizacional²⁸.

La categoría que será utilizada en este estudio será la categoría 1, "Máxima autoridad", para la variable dependiente. No obstante, las otras categorías son importantes para las estadísticas descriptivas, como se verá más adelante.

Cuadro 3
Variabes por utilizar en el estudio

Tipo de variable	Nombre de la variable	Explicación / utilidad
Variable dependiente	Cargo del egresado	Se refiere al cargo que ostenta actualmente 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, y se utiliza la máxima categoría en la estimación econométrica.
Variable de raza	Apellidos del egresado	Los apellidos del egresado han sido clasificados en tres categorías: andino, común y extranjero – tradicional.
	Raza	Se utilizó la foto del egresado para clasificarlo en dos categorías: blanco / no blanco.

28 Es necesario mencionar que esta clasificación es un elemento importante en el estudio y que diferencias en la misma también pueden implicar resultados diferentes. No obstante, como se utiliza solo la categoría 1 para la estimación econométrica (como se verá más adelante), los resultados son bastante consistentes, ya que los cargos máximos en ella incluidos son los que se pueden encontrar en la mayoría de empresas a ese nivel.

Tipo de variable	Nombre de la variable	Explicación / utilidad
Variable de sexo	Sexo	Hombre / mujer.
Variable de nivel socioeconómico	Escala de pago	Escala de pago en el momento de ingresar a la UP.
	Colegio de procedencia	Nombre del colegio de procedencia. Posteriormente, se categorizó el colegio en función de su escala de pensiones, para lo cual se utilizó la Guía de Referencia de la Universidad de Lima ²⁹ .
Variables académicas	Promedio de notas	Calificación promedio del egresado en el momento de culminar sus estudios.
	Rendimiento académico	Pertenencia a la distribución de tercios académicos: primer, segundo o tercer tercio de su respectiva carrera en el momento de egresar.
Variables empresariales	Tamaño de la empresa	Sobre la base del nombre y el RUC de la empresa, se las clasificó en microempresa, pequeña, mediana y grande.
	Origen de la empresa	Nacional o extranjera.
Variable de control	Distrito de origen	Distrito en el que vivía el egresado en el 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: elaboración propia a partir de la Unidad de Archivo de la Universidad del Pacífico.²⁹

La clasificación racial y de los apellidos requirió un proceso de operacionalización que planteó muchas interrogantes debido a la complejidad de la variable raza o a la escasez de marcos referenciales para la clasificación de los apellidos peruanos:

b.1) Clasificación de apellidos: andino, común o extranjero – tradicional

Para la clasificación de los apellidos, se cuenta con escasas investigaciones en el Perú. Sin embargo se identificaron los siguientes criterios, sobre la base de estudios históricos

29 Obtenido en: <http://webaloe.ulima.edu.pe/portaUL/cc/servlets/ComandoSimilarPensionesPostulantesSinValidacion>; consultado el 10/03/2011.

(Chiaramonti 2009, Miranda Costa 1993, Vásquez Huamán 2000), que no difieren mucho de la realidad:

- i) Apellidos de origen “andino”. Se refiere a los apellidos de origen quechua o que se identifican en los padrones de sufragio (listado de electores) de pobladores de las ciudades de Cusco y Ayacucho, en la segunda mitad del siglo XIX. Así, se señalan los siguientes apellidos: Quispe, Condori, Illacambi, Ccaguaya, Sulca, Paquiauri, Mallqui, Huamán, Atachaua, Vilcapoma, Auccapoma, Huamanchaua, Huamani, Yupanqui, Llantoy, Taguada, entre otros (Chiaramonti 2009: 339-40).
- ii) Apellidos de origen “extranjero – tradicional”: se incluye a todos aquellos apellidos de origen europeo (alemán, inglés, italiano, etc.) y aquellos que se vinculan directamente con las familias influyentes en los ámbitos económico, político y social del país, como Romero, Brescia, Wiese, Bentín, Lanatta-Piaggio, Ferreyros, Benavides, Bancharo (Vásquez Huamán 2000: 96-7); Alarco, Álvarez-Calderón, Dammert, Garland, Gildemeister, Graña, Larco, Leguía, Miró Quesada, Ortiz de Zevallos, Osma, De la Peña, De la Puente, De la Puente Arnao, Rizo Patrón, Thorndike, Tüdela, Ugarteche, Valle Riestra, entre otros (Miranda Costa 1993).
- iii) Apellidos de origen “común”: se refiere a los apellidos que no calzan en ninguna de las categorías anteriores.

b.2) Clasificación: blanco / no blanco

Para la clasificación de las categorías blanco / no blanco de los egresados de la UP, se empleó como base de datos las fotos de los registros académicos de la universidad, cuando estaban disponibles y eran legibles, y las fotos de la Reniec como complemento. Como primer factor, se observó para la clasificación que el color de piel del egresado sea blanco, rosa pálido o simplemente claro, sin ser del tipo asiático (“amarilla”) o un cobrizo tenue. Sin embargo, debido a la resolución de las fotos y a los años pasados (para el caso de las fotos de la Reniec), el color de piel no fue una característica inequívoca para la clasificación. Fue así que también se tomaron en cuenta otras características físicas, tales como el color y forma de los ojos, el color del cabello, el color y grosor de los labios, y el vello facial (para el caso de los hombres).

De manera específica, se puede mencionar que el cabello claro (no negro), como dorado o castaño, fue un determinante casi automático durante la evaluación para la clasificación

de “blanco”. De la misma forma, un color de ojos de tonalidad diferente a la café o negra era un buen indicio para clasificar al individuo como “blanco”, al igual que un tamaño de ojos considerado como “grande” relativo al rostro del individuo. El color y grosor de los labios fueron características adicionales, pero usadas solo en la minoría de casos. Se observó para las mujeres colores de labios más claros en el caso de las clasificadas como “blancas” y más gruesos en el caso de las clasificadas como “no blancas”. En el caso de los hombres, se consideró, además de lo ya señalado, el vello facial y la estructura ósea del rostro. Una mandíbula marcadamente pronunciada y unos pómulos más notorios fueron determinantes en la clasificación de los individuos como “blancos”. Cejas pobladas y una nariz recta y pequeña también ayudaron a clasificar a individuos como “blancos”.

Adicionalmente, para el caso de las mujeres, se tomó en cuenta la simetría del rostro. Rostros más delgados y con mejillas delgadas y “perfiladas” eran usados como indicadores de una posible clasificación de raza blanca. Al igual que en el caso de los hombres, la nariz más delgada y pequeña era usada como otro indicador de raza blanca.

b.3) Precisiones en la construcción de algunas otras variables

Los archivos académicos de los egresados proporcionaron información personal, antecedentes académicos y de tipo escolar, así como la ubicación en la escala de pensiones. Respecto a esta última variable, fue necesario buscar y actualizar la información respectiva, para establecer valores en moneda actual, ya que a mediados de 1991 la moneda en uso era el inti, así como la clasificación a escalas de pago actuales. Las escalas de pago escolares (variable determinante ligada al nivel socioeconómico del egresado) tuvieron que ser diseñadas y clasificadas en función del *ranking* que elabora actualmente la Universidad de Lima, como ya se ha mencionado, ya que es una de las pocas clasificaciones públicas, si no la única, de los colegios en el Perú de acuerdo con su escala de pago.

Finalmente, la información laboral se construyó a partir de la base de datos de egresados de la Universidad del Pacífico, la cual permite identificar la empresa en la que se labora y el cargo que se ostenta. La información fue complementada a través de la plataforma pública LinkedIn³⁰.

30 En términos generales, LinkedIn es una red social a través de la cual los usuarios pueden crear un perfil profesional con el propósito de contactarse para hacer negocios o buscar empleo.

B. Análisis cualitativo: selección de estudios de caso

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 propósito de identificar aquellos casos de interés. Se entrevistó a 22 profesionales (11 mujeres y 11 varones) siguiendo los criterios señalados a continuación:

Cuadro 4
Análisis cualitativo: casos especiales

Criterios para cada caso seleccionado		Número de entrevistas por caso	
		Mujeres	Hombres
I	Primer tercio académico Centro de trabajo reconocido (tamaño y tipo de empresa) Cargo de máxima autoridad o autoridad intermedia	3	3
II	Colegio y/o distrito de nivel socioeconómico C o D. Centro de trabajo reconocido (tamaño y tipo de empresa). Cargo de máxima autoridad o autoridad intermedia	3	3
III	Último tercio académico Centro de trabajo reconocido (tamaño y tipo de empresa) Origen familiar tradicional (por el apellido)	3	3
IV	Nivel socioeconómico A Centro de trabajo no reconocido (tamaño y tipo de empresa) Cargo de jefe o sin personal a cargo	2	2

Elaboración propia.

Tómese en cuenta que se entrevistó a tres mujeres y tres varones que seguían la pauta de desarrollo laboral esperada según las hipótesis de estudio planteadas (véase el cuadro 4), y a 16 profesionales que no la seguían, con la finalidad de realizar comparaciones. Adicionalmente, cabe señalar que se conversó con solo 4 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 para la sección cualitativa no sigue

criterios estadísticos de representatividad ni aleatoriedad, sino, más bien, responde a los criterios de las muestras teóricas: es decir, información de calidad hasta llegar a un punto de saturación, sin pretensiones de generalización estadística. Los datos obtenidos de este modo, a través de una guía de entrevista (véase el anexo 2), permiten contrastar y complementar los **datos duros** del análisis econométrico.

4. ¿La raza y el nivel socioeconómico pagan?: los egresados de la UP y los cargos que ocupan

4.1 Estadísticas descriptivas

En esta sección, se describen las principales estadísticas de la base de datos construida, de acuerdo con lo señalado en la sección anterior.

Definición de variables

Cuadro 5
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 o 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.

Variable	Definición	Signo esperado
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 desempeño.
tercio1 (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.
tercio3 (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.
añosegreso (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.
pension1	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de colegios más baratos o del Estado (de acuerdo al <i>ranking</i> 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.
pension4	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de colegios más caros (de acuerdo al <i>ranking</i> elaborado por la Universidad del 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 la 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 tanto, disminuye la probabilidad de acceder a un cargo 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 tanto, aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo.

Variable	Definición	Signo esperado
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 microempresa, 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: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

A continuación, se realiza un análisis de las estadísticas descriptivas de las principales variables explicativas con relación a la variable dependiente del estudio.

Cuadro 6
Cargo alcanzado y raza

Cargo	Raza		Promedio
	No blanco	Blanco	
Máxima autoridad	11,22	25,57	17,85
Autoridad intermedia	40,49	52,27	45,93
Jefes	28,78	6,82	18,64
Sin personal a cargo	19,51	15,34	17,59
Total (%)	100	100	100
Total	205	176	381

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

Como se observa en el cuadro 6, el mayor porcentaje de egresados "blancos", está concentrado en los cargos de máxima autoridad (25,6%) y autoridad intermedia (52,3%), lo cual supera al promedio, mientras que los "no blancos" están más presentes en las categorías inferiores, en relación con los valores promedio (28,8% y 19,5%).

En el cuadro 7, se observa que los egresados de apellidos extranjeros – tradicionales alcanzan los puestos de máxima autoridad en mayor proporción que los de apellido andino. Así, aquellos egresados de apellido extranjero – tradicional ocupan mayoritariamente cargos de máxima autoridad (20,3%) en relación con las otras dos categorías (11,5% para los de apellido andino y 17,9% para los de apellido común). En el caso de la autoridad intermedia, es la categoría más importante (51,9%) en relación con el promedio de 45,8%. Finalmente, para la categoría sin personal a cargo, los egresados de apellido andino tienen un importante 23,1%, lo cual supera ampliamente al promedio, 17,6%, y al porcentaje de los de apellido extranjero – tradicional, 15,2%. Esto lleva a decir que los egresados de apellido extranjero – tradicional llegan a tener mayoritariamente cargos de responsabilidad (cargo máximo) que los que tienen apellido andino, quienes están más concentrados en autoridad intermedia o sin personal a cargo.

Cuadro 7
Cargo alcanzado y clasificación de apellidos

Cargo	Apellido			Promedio
	Andino	Común	Extranjero – tradicional	
Máxima autoridad	11,54	17,89	20,29	17,89
Autoridad intermedia	51,92	42,63	47,83	45,79
Jefes	13,46	21,58	16,67	18,68
Sin personal a cargo	23,08	17,89	15,22	17,63
Total (%)	100	100	100	100
Total	52	190	138	380

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

Sobre la distribución por sexo, el cuadro 8 muestra que los hombres son los que mayoritariamente ocupan los cargos de mayor nivel: 20,4% para máxima autoridad y 47,4% para la autoridad intermedia, lo cual supera al promedio y claramente al porcentaje de mujeres que alcanzan dicho cargo (11,7% y 42,3%, respectivamente).

En el caso de los cargos de menor nivel, las mujeres son las que mayoritariamente los ocupan y superan ampliamente al promedio: 24,3% para jefes y 21,6% para los puestos sin personal a cargo; lo cual supera también la participación de los hombres en dichos cargos: 16,3% y 15,9%, respectivamente.

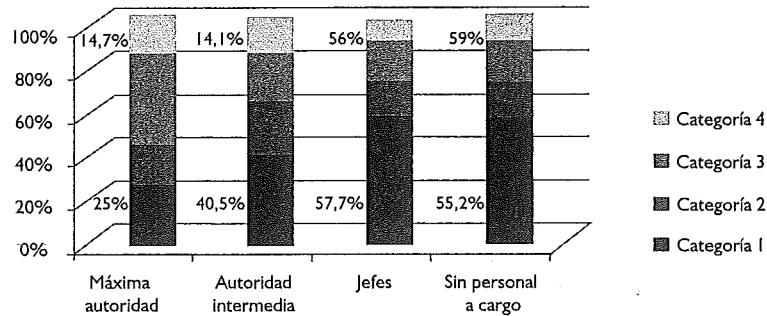
Cuadro 8
Cargo alcanzado y distribución por sexo

Cargo	Sexo		Promedio
	Femenino	Masculino	
Máxima autoridad	11,71	20,37	17,85
Autoridad intermedia	42,34	47,41	45,93
Jefes	24,32	16,30	18,64
Sin personal a cargo	21,62	15,93	17,59
Total (%)	100	100	100
Total	111	270	381

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

En lo que se refiere a la distribución por nivel socioeconómico, los resultados corroboran las ideas propuestas en este estudio. En el gráfico 2, se observa una distribución en la cual, de los que estudiaron en colegios de mayores pensiones, un grupo importante alcanzó el cargo máximo, mientras que en los cargos de menor jerarquía, más del 50% de los egresados había estudiado en colegios de pensiones más bajas. De esta forma, de aquellos egresados que alcanzan la máxima autoridad, el 14,7% proviene de colegios de altas pensiones, mientras que en el caso de los egresados que no tienen personal a cargo (menor cargo), dicho porcentaje es de solo 5,9%. En contraposición, en el caso de los egresados que no tienen personal a cargo, la mayoría (55,2%) proviene de colegios de pensiones bajas. Estos resultados parecieran indicar que el nivel socioeconómico influye positivamente en alcanzar los cargos máximos.

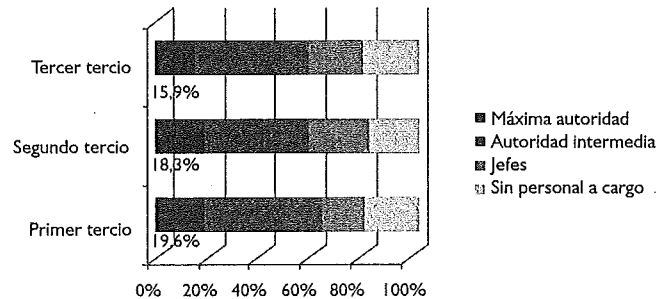
Gráfico 2
Distribución de cargo alcanzado y pensión de colegio pagada



Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

De otro lado, tomando en cuenta los resultados académicos de los estudiantes de la muestra, se observa que la distribución de los cargos con relación a los tercios por calificaciones obtenidas, no muestra ninguna tendencia en particular. Es decir, la distribución es relativamente homogénea entre los cargos, independientemente del tercio al que perteneció el egresado.

Gráfico 3
Distribución de cargo alcanzado y tercio académico



Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

En relación con el tamaño de las empresas, se observa que, en las microempresas, el 33,3% de los egresados que trabajan en ellas alcanzan el cargo máximo, lo cual supera

al promedio (17,9%) y también al 14,8% de los egresados que trabajan en las grandes empresas (categoría 4). Como ya se ha mencionado, esto se puede deber a que en las microempresas es más fácil alcanzar el cargo máximo, dado que hay menor número de puestos entre los cargos más bajos y los más altos (véase el cuadro 9).

Cuadro 9
Cargo alcanzado y tamaño de empresa

Cargo	Tamaño de la empresa				Total
	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	
Máxima autoridad	33,33	29,63	12,35	14,81	17,85
Autoridad intermedia	50,00	35,19	61,73	42,13	45,93
Jefes	10,00	18,52	9,88	23,15	18,64
Sin personal a cargo	6,67	16,67	16,05	19,91	17,59
Total	30	54	81	216	381
%	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

En el cuadro 10, se observa que las variables de raza y apellidos muestran cierta relación positiva. Es decir, un grupo importante (18,1%) de egresados con apellidos andinos es clasificado como "no blanco", mientras que un grupo mayoritario de "blancos" (55,4%) también tiene apellido extranjero – tradicional, y solo un 9% de ellos tiene algún apellido andino. Es necesario resaltar que la mayoría de "no blancos" (62,0%) tiene apellidos "comunes".

Cuadro 10
Variables de raza y apellidos

Raza	Apellidos			Total (%)	Obs.
	Andino	Común	Extranjero – tradicional		
No blanco	18,05	61,95	20,00	100	205
Blanco	8,57	36,00	55,43	100	175

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

Esto pareciera indicar que existe una correlación entre el apellido y la raza; aunque algunos podrían señalar que el apellido está más asociado a la etnia que a la raza, en este estudio no se hacen mayores diferencias al respecto (Valdivia 2011), pero es interesante notar que los resultados se refuerzan en cuanto a la clasificación por raza y apellido.

Cuando se analizan las variables de raza y nivel socioeconómico, medidas a través de las pensiones del colegio de procedencia, se observa que los "no blancos" estuvieron mayoritariamente en colegios de escalas bajas: categoría 1 (66,8%) y categoría 2 (18,5%), mientras que los egresados definidos como "blancos" estudiaron mayoritariamente en los colegios de mayores pensiones: categoría 3 (39,8%) y categoría 4 (19,3%).

Cuadro 11
Variables de raza y nivel socioeconómico

Raza	Pensiones					Obs.
	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	Total (%)	
No blanco	66,83	18,54	11,22	3,41	100	205
Blanco	16,48	24,43	39,77	19,32	100	176

Fuente: elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico.

De esta forma, los cuadros 10 y 11 muestran que la relación entre nivel socioeconómico y raza (medida por rasgos físicos, color o apellido) está vinculada con las hipótesis de esta investigación, ya que la clasificación de "no blanco" está relacionada con un bajo nivel socioeconómico y viceversa.

Las estadísticas de la información de base parecieran indicar que las hipótesis planteadas en este estudio son válidas, en la medida en que existe cierta relación negativa entre la posibilidad de acceder a un cargo máximo y variables que muestran discriminación, como raza, apellido o nivel socioeconómico.

Con el objetivo de corroborar las ideas generales que brinda la información estadística, en la siguiente sección se mostrarán los resultados de la estimación econométrica del modelo planteado, a la par que los resultados de las entrevistas que –desde una perspectiva cualitativa– permiten entender variables no observables del modelo econométrico desarrollado.

4.2 Análisis cuantitativo y cualitativo de resultados

Como se ha mencionado, se realizó una estimación de variables dependientes limitadas, a través de la estimación de un modelo probit, en el cual la variable dependiente es el hecho de que el egresado tenga un cargo máximo ($Y=1$) o no lo tenga ($Y=0$). Al respecto, en el cuadro 12, se muestran las estimaciones de un modelo general denominado modelo 1 (propuesto en la sección 3.1) y luego la estimación de dos modelos con interacciones (modelos 2 y 3), para las principales variables.

Cuadro 12
Resultados del modelo econométrico

Variable	Probabilidad de alcanzar un cargo máximo		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
Sexo	0,3995***	0,3307***	0,1828*
raza	0,3354***	0,3172***	0,2636***
edad	-0,3026	-0,4522	-0,3896
edad2	0,0033	0,005	0,0044
apellidos1	-0,3573	-0,3408**	-0,3573***
apellidos3	-0,235	-0,2042**	-0,1859*
promedio	0,1736	0,1602	0,2179
tercio1	-0,1936	-0,1829	-0,2136
tercio3	0,0719	0,0606	0,086
añoegreso	0,0053	0,0285	0,0312
pension1	-0,2136	-0,1649	-0,213*
pension4	-0,1786	0,2173***	-5,3747***
boleta1	-0,002	-4,3294***	-4,5128***
boleta4	0,4535***	0,4563***	0,4446
economía	0,3255	0,3553	0,3914
administración	0,3092	0,3233	0,3355
tamempr1	0,4116***	-0,2446	-0,267
tamempr4	-0,1885***	-0,1947***	-0,2098***
nacio empr	0,0139	0,0223	0,0488
raza*tamempr1		0,9766***	1,0268***
raza*pension4		-0,5321***	
sexo*pension4			5,4064***
raza*boleta1		4,4760***	4,7118***
cons	2,8148	6,1665	3,9755

Nota: (***) significancia al 99%, (**) significancia al 95% y (*) significancia al 90%.

El modelo 1 del cuadro 12 muestra que, en la estimación básica (considerando solo las variables descritas inicialmente), **el ser hombre** (variable sexo), **ser de raza blanca (raza)**, **haber pagado la pensión más alta en la universidad** (boleta 4) –lo cual implica un nivel socioeconómico alto– y **trabajar en una microempresa** (tamempr1) aumentan la probabilidad de tener un cargo máximo, considerando un nivel de significancia de 1%. En este modelo, el análisis de la variable apellido no permite afirmar la existencia de discriminación para los egresados. Estos resultados corroboran gran parte de las hipótesis planteadas en el estudio, como se analiza a continuación:

A. Variable “sexo”

Como ya se ha mencionado, el ser hombre aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo (modelo 1, cuadro 12) y estos resultados se mantienen, aun cuando se incluyan variables multiplicativas como en los modelos 2 y 3 del referido cuadro. En particular, en el modelo 3, cuando se incluye una variable que muestra el caso de un hombre que tenga además un nivel socioeconómico alto (sexo*pensión4), el nivel de significancia de la variable sexo de manera individual se reduce, pero dicha nueva variable, que muestra una condición de mayor “discriminación”, muestra una significancia al 1%, es decir, **ser hombre y tener recursos económicos a la vez**, aumenta la probabilidad de tener un cargo máximo.

Estos resultados se corroboran con la información cualitativa obtenida de las entrevistas realizadas como parte de esta investigación. Así, el sexo de los egresados marca un elemento diferenciador en el desarrollo de la línea de carrera. Estudios previos elaborados con egresados de la UP (Kogan 2010 y Kogan 1994) muestran que si bien las brechas entre varones y mujeres van disminuyendo, todavía las mujeres no ocupan similar porcentaje de altos cargos³¹. Ello se debe –entre otras variables– a que un grupo importante de egresadas prioriza su vida familiar sobre la laboral, rebajando sus ambiciones en el ámbito del trabajo:

“Renuncié al Banco porque salí embarazada. Trabajo en un estudio de abogados porque vivo a 10 cuadras, el nido de mi hijo está cerca. Tener un cargo de decisión es difícil [...] el esposo, la casa, la comida [...]”.

31 En el año 1994, había 2,4 egresados varones por egresada de la Universidad del Pacífico entre 1980 y 1984 en puestos de alta gerencia; mientras que esa relación disminuye a 1,6 para el año 2010, entre egresados de 1995 al 2000.

En opinión de los entrevistados, el sexo de los egresados influye en el desarrollo de la línea de carrera. Así, los puestos alcanzados y la rapidez en los ascensos están relacionados con las decisiones que toman las mujeres en torno a la importancia que le darán a la formación de una familia.

B. Variables raza (blanco / no blanco) y apellidos

De acuerdo con el modelo 1 (cuadro 12), la variable raza, y de manera particular “ser blanco”, es indiscutiblemente una característica que influye de manera positiva en la probabilidad de alcanzar un cargo máximo al 1% de significancia. Más aun, en los modelos 2 y 3, cuando se agregan variables multiplicativas del tipo raza – nivel socioeconómico (raza*boleta1), lo cual significa “**blanco y nivel socioeconómico alto a la vez**”, los resultados muestran que dicha condición de manera conjunta aumenta la probabilidad de contar con un cargo de máxima autoridad.

Cuando se analiza la variable “apellidos 1”, que se refiere a aquellos que tienen apellido andino, se observa que en el modelo 1 (modelo general) no es posible notar ningún efecto; pero cuando se incluye la variable multiplicativa sobre raza y nivel socioeconómico (raza*pensión4 en el modelo 3), es decir, ser blanco y con recursos económicos, dicha variable es relevante al 1% para acceder al cargo máximo, mientras que el tener apellido andino (apellidos1) disminuye la probabilidad de alcanzar dicho cargo, al 1% de significancia, lo cual abona a la hipótesis planteada.

En el modelo 2, se obtiene un resultado no esperado con relación a las variables de apellido y raza; mientras que las variables raza y apellidos andinos de manera individual ratifican las hipótesis de este estudio, la variable conjunta “blanco y rico” (raza*pensión4) disminuye la probabilidad de acceder a un cargo máximo, y la variable “blanco y de bajos recursos económicos” (raza*boleta1) aumenta la probabilidad de acceder a dicho cargo. Estos dos resultados parecieran indicar lo siguiente: el ser blanco y rico, no aumenta la probabilidad de acceder al cargo máximo, porque en dicho grupo todos parecieran ser homogéneos, es decir, son blancos y ricos y, por tanto, esas variables no generan diferenciación entre los egresados y no aumentan la probabilidad de acceder al cargo máximo. En este punto, variables no observables (capacidad, interés, entre otras) pueden ser variables más importantes para alcanzar el cargo máximo. No obstante, en el caso de “ser blanco y de bajos recursos económicos”, esta variable conjunta sí aumenta la

probabilidad de acceder a un cargo máximo, lo cual pareciera indicar que la variable raza es una variable de peso para diferenciarse y alcanzar un mayor cargo, aun cuando no se tengan recursos económicos.

Este resultado se corrobora con lo que parece ser una apreciación general en los entrevistados: la raza y los apellidos tienen 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 alto en una corporación, pero ello no resulta determinante siempre:

“Los rasgos físicos a veces ayudan o frenan la carrera de una persona. En algunos casos lo he visto. Muy solapadamente. Pero normalmente no ha sido muy preponderante”.

“Todavía el tema del mérito no siempre es la primera opción y lo creo por lo que he visto. Tengo un amigo que vive en Estados Unidos, trabaja en Estados Unidos, enseña en una universidad americana. No tiene la imagen que uno esperaría y él siempre me dice ‘yo creo que no lo hubiera podido hacer de haberme quedado en el Perú’”.

De igual modo, ser blanco es visto como una ventaja, pero no determinaría necesariamente o automáticamente el camino del éxito laboral. Es decir, 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 determina directamente el prestigio y poder de la persona, se tendría una sociedad que valora los rasgos raciales blancos, retribuyendo esos estereotipos con ciertas prebendas, pero no de modo automático.

C. Variables sobre nivel socioeconómico

Sobre la influencia de las condiciones socioeconómicas en la probabilidad de tener un cargo de máxima autoridad, se comprueba la hipótesis planteada: el modelo 1 del cuadro 12 muestra que tener mayores recursos económicos (medido a través de la boleta pagada en la universidad, boleta4) incrementa la probabilidad de tener un cargo de nivel gerencial máximo. En el modelo 2, se observa que el tener recursos económicos

(pension4 y boleta4) aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo, y el no tener recursos (boleta1) disminuye dicha probabilidad. No obstante, la variable conjunta “blanco y alto nivel socioeconómico” disminuye dicha probabilidad, y ello podría explicarse porque, en un segmento bastante homogéneo, ambas variables de manera conjunta no aumentan dicha probabilidad (véase el punto B anterior).

En el modelo 3, los resultados muestran que la variable nivel socioeconómico alto (pension4) disminuye la probabilidad de alcanzar un cargo alto, lo cual se tiene que analizar considerando que se ha incluido la variable “hombre y de altos recursos económicos” (sexo*pension4), y por tanto esta última variable es la que genera mayor impacto. Tener solo recursos económicos no garantiza acceder a un alto cargo, sino que también se requiere ser hombre para ello, lo cual ratifica que los recursos económicos, aunque muy importantes, no son la única variable relevante. No obstante, en este modelo también se encuentra la idea de que ser “blanco y de pocos recursos” puede permitir alcanzar un alto cargo; es decir, aunque no se tengan recursos económicos, ser blanco contribuye a que se alcance un mayor cargo.

Estos resultados pueden explicarse porque, para algunos, cada sector económico tiene sus particularidades cuando se trata de discriminar o no a sus colaboradores. Por ejemplo, se mencionó que:

“No es lo mismo el sector minero, pesquero o agroexportador. Los mineros sí toman en cuenta los rasgos físicos, el nivel socioeconómico y trabajan entre hombres tomando whisky etiqueta negra o azul. Mientras los pesqueros son vivos, criollos, han sido patrones de lancha [...] son cholos millonarios. Los agroexportadores vienen de familias tradicionales, campechanas [...]”.

Es necesario resaltar que se considera al nivel socioeconómico como un factor de gran importancia para explicar la discriminación; de hecho, se relaciona el nivel socioeconómico con la raza y los apellidos. Frecuentemente, se trata de un asunto de imagen: “los jefes prefieren contratar a gente que se vea como jefe”. Ello implica una serie de estereotipos más o menos sólidos que se activan a la hora de elegir en las ternas a las personas que se desea contratar o cuando se trata de promover a alguien. De alguna manera, bajo el concepto de nivel socioeconómico se condensan diversas formas de clasificar al otro, ya que incluye factores de imagen que se consideran “positivos” o “favorecedores”:

“Ya no se toma con tanta fuerza el tema racial pero sí el del nivel socioeconómico: cómo se viste, cómo se comporta. Eso sí afecta, cómo expresa sus ideas”.

“La autoestima, el look, la capacidad de comunicación [...] es un paquete completo”.

Los entrevistados reconocen que las personas de nivel socioeconómico alto tienen mayores ventajas para ser contratados, ascender y tener mejores sueldos. Ello lo explican, en parte, a partir de una dinámica que preserva una homogeneidad sociocultural en el círculo de poder, al punto de que las empresas son vistas como un club:

“No vamos a poner a una persona que va a romper la homogeneidad del círculo superior”.

“Ingresar a la empresa es ingresar a un club [...] donde todos son culturalmente homogéneos”.

“Si quieres ir a un puesto glamoroso, de prestigio, tienes que saber hablar, vestir, comunicarte”.

Asimismo, se valora la posibilidad de hacer negocios entre pares, debido a sus condiciones socioeconómicas y culturales, ya que se conocen del colegio o la universidad, lo que los beneficia profundamente:

“Hay gente del Santa María que ves que les va muy bien porque todos hacen negocios entre ellos. Juegan fútbol entre ellos, salen entre ellos [...]”.

Son varias las razones que los entrevistados señalan para explicar por qué los egresados de niveles socioeconómicos altos se posicionaron más rápido en la escala corporativa: sus redes sociales, es decir, los contactos que tienen (probablemente, empresarios o profesionales en altos cargos en el sector público o privado), que facilitan la realización de negocios y actividades; la experiencia de vida, que permite una posición social o roce social (acceso a información o conocimiento, viajes al extranjero); dominio de otros idiomas, en particular el inglés; y el acceso a maestrías (para lo que se necesitan recursos económicos).

Con relación a las redes sociales, estas no solo permiten el acceso a prácticas o empleos, sino también permiten el ascenso:

“Aquellos que están en un nivel socioeconómico A o B+ tienen más oportunidad de ser ascendidos porque tienen una mejor red de contactos”.

“[...] si tú acompañas las relaciones [interpersonales] con capacidad promedio [académica], por lo menos tienes muchas más posibilidades que alguien que no tiene esas relaciones: dónde estudiaste, colegio, universidad [...] eso sí te abre las puertas [...]”.

“Yo conocí aquí a un chico que tenía el mismo cargo que yo –analista–. Jugaba tenis con el gerente y hubo una vacante en su puesto. Su jefe se fue y él entró. Todo el mundo decía que le dieron el puesto a él porque jugaba tenis con el gerente. No era que ‘¡ay! qué trome, se lo merece’ [...] ‘tiene tantos años en la empresa, aporta un montón a la compañía’ [...] Que tú digas ‘¡wow!, qué dotes de líder tiene’. No. Esas cosas eran frustrantes. Tú ves que otros suben porque se relacionan con el gerente”.

Por otra parte, el ser de nivel socioeconómico alto parece incidir en la asignación de sueldos, ya que al parecer se piensa que solo se puede retener a las personas de nivel socioeconómico alto si se les paga según sus expectativas, lo que no ocurriría con aquellos de más bajos ingresos:

“Me enteré de que a un jefe de área que tenía un puesto similar al mío le pagaban menos. No sé por qué, pero yo vivía en Rinconada del Lago –en casa de mis viejos–, y el gerente comercial vivía a tres cuadras de mi casa. Es más, yo un día, de tan conchudo, le dije que me jalara. Después, ya, me hice bien pata de él. Me dijo: ‘lo que pasa es que a ti te vimos que vivías en Rinconada, de la Pacífico; si te querías quedar, si podíamos contar contigo, teníamos que pagarte un poco más’”.

De algún modo, no solamente se trata de estar entre pares y reconocer sus expectativas de ingresos, sino también se sabe que pertenecer al nivel socioeconómico alto implica contar con un capital cultural que genera beneficios en el desempeño laboral:

“Si eres de nivel socioeconómico alto, te sientas en una mesa con otra actitud que si vienes de un nivel socioeconómico bajo. Eso te marca. Cuando hablan varios en una mesa de lugares que han conocido y tú no. Sí influye un poco. Pero allí depende que la persona logre pasar esa valla”.

“La inteligencia y las buenas ideas no están asociadas al nivel socioeconómico, pero es tener experiencias de otro nivel: saber inglés, plata para la academia, salir al extranjero, que en la mesa veas a familiares profesionales a diferencia de un papá que es chofer de micro. Es difícil que esté expuesto a eso”.

Es decir, se plantea que las posibilidades de éxito laboral (puestos y nivel de sueldos) estarían ligadas al nivel socioeconómico (y ello relacionado a la raza y los apellidos). Sin embargo, no se trata de una relación taxativa, aunque sí presente. Se reconoce que la personalidad y el empeño pueden llevar al éxito económico incluso a quienes se les pone más cortapisas sociales: los no blancos, mujeres, quienes tienen apellidos andinos y de niveles socioeconómicos bajos.

D. Variables sobre resultados académicos

De otro lado, se observa que las variables que miden el rendimiento académico, como promedio de notas al egresar (promedio) o el tercio en el cual acabó la carrera el egresado (tercio1 o tercio3), no son variables que influyan estadísticamente en la probabilidad de acceder al cargo máximo de la empresa (véase el cuadro 12, diferentes modelos). Esto puede explicarse debido a que luego de más de 15 años de egreso, las notas dejan de ser relevantes, ya que lo que interesa es la experiencia adquirida, la capacidad de trabajo, entre otros factores, que es información con la que no se cuenta o son variables no observables.

Los egresados mencionan que las variables académicas son útiles para conseguir el primer empleo, pero que no son relevantes para avanzar en la carrera. Incluso, proponen que el rendimiento académico o las notas no tienen mayor importancia para explicar el éxito en la línea de carrera, “uno con promedio 18, no va a ser mejor que uno con promedio de 14, los dos pueden tener muy buena preparación”. Señalan, además, que el promedio de un egresado puede ser bajo, pero que este puede tener muy buenas notas en un área específica para la que se lo quiere contratar como practicante. Empero, podría ser una

buen carta de presentación señalar que se está en el tercio superior para conseguir una práctica, pero no habría mayor diferencia con decir que se está en el segundo o tercer tercio. Es decir, las notas se relativizan y lo que parece interesar, luego de las primeras prácticas, son las experiencias de trabajo y los logros alcanzados.

Una limitación importante de esta investigación es que no ha incluido información sobre estudios realizados luego de culminar el pregrado, debido a que no ha sido posible construir una base de datos que muestre la evolución académica de los egresados de la muestra. La no inclusión de esta variable podría estar afectando los resultados en el sentido de que algunos egresados pueden haber llegado a puestos altos debido a dichos estudios de postgrado y no necesariamente por sus características raciales, de género o de nivel socioeconómico. Aunque esta es una limitación que no se ha podido superar dada la falta de información, las estadísticas descriptivas parecieran mostrar que la relación entre las variables de cargo máximo y las variables de discriminación corresponde con las hipótesis de este estudio, aun sin tomar en cuenta dichos estudios de postgrado. Aunque esto no invalida los resultados, una recomendación para futuras investigaciones es que se pueda analizar la influencia de la variable de estudios de postgrado en el logro de un cargo máximo, y su relación con las variables de discriminación aquí estudiadas.

E. Variables sobre características de las empresas

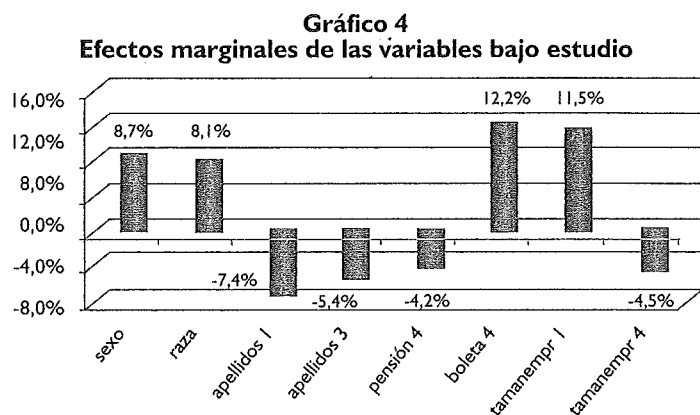
Sobre las variables que muestran las características de las empresas en las cuales laboran los egresados, en el modelo 1 del cuadro 12, se observa que el trabajar en microempresas (tamempr1) aumenta la probabilidad de tener un cargo máximo, lo cual se justifica dado que existe menor número de posiciones jerárquicas para alcanzar dicho puesto. Más aun, la variable que denota empresas de gran tamaño (tamempr4) muestra un signo negativo para los tres modelos en dicho cuadro, con un nivel de significancia del 1%, lo cual indica que a mayor tamaño de empresa, menor probabilidad de acceder a un cargo máximo. La variable que muestra el origen de la empresa, nacional o extranjera (nacio_empr) no parece influir en las posibilidades de tener un alto cargo en la empresa.

Más aun, cuando se analiza, en los modelos 2 y 3, la variable conjunta “blanco y trabajar en una microempresa” (raza*tamempr1), se observa que dicha variable incrementa la probabilidad de acceder a un cargo máximo.

Todos estos resultados son muy interesantes y aportan a la discusión sobre temas de discriminación. Sin embargo, un elemento que no se ha tratado en la investigación es el "proceso" a través del cual se produce la discriminación por raza, sexo o nivel socioeconómico; es decir, de qué manera estas variables llegan a influir en el proceso de ascensos de un egresado. Estos procesos, que son un elemento fundamental para el posterior diseño de políticas públicas que permitan reducir la discriminación, es un tema que amerita futuras investigaciones.

4.3 Análisis de los efectos marginales

En esta sección, se examinan los efectos de impacto de cada una de las variables analizadas; es decir, se indica en qué porcentaje cada una de las variables del modelo afecta la probabilidad de tener un alto cargo.



Como se observa en el gráfico 4, las variables que tienen mayor impacto en incrementar la probabilidad de acceder a un cargo máximo son: tener recursos económicos (boleta4, 12,2%), trabajar en una microempresa (tamanempr 1, 11,2%), ser hombre (sexo, 8,7%), ser blanco (raza, 8,1%), mientras que disminuyen dicha probabilidad tener apellido andino (apellidos 1, 7,4%) y trabajar en una gran empresa (tamanempr 4). En particular, el importante impacto de la variable recursos económicos corrobora lo señalado en las entrevistas cualitativas que fueron realizadas para obtener información específica de algunos de los egresados de la muestra y que ha sido mencionado en la sección 4.2. Además, la importancia de las variables sexo y raza ratifican las hipótesis planteadas en este estudio.

Adicionalmente, y aunque no es lo esperado, tener apellido extranjero – tradicional disminuye la probabilidad de alcanzar un alto cargo en 5,4%, y haber pagado una pensión alta en el colegio (es decir, tener recursos económicos) la disminuye en 4,2%. Estos dos últimos resultados son no esperados, pero podrían explicarse por las dificultades mencionadas en la clasificación de los apellidos y también en el hecho de que la pensión pagada en el colegio tendría una menor importancia en las posibilidades de acceder a un cargo alto que la pensión pagada durante los estudios universitarios (véase el cuadro 12).

De otro lado, los resultados de los modelos 2 y 3 respecto a las variables conjuntas demuestran que ser blanco y, a la vez, trabajar en una microempresa aumentan la probabilidad de alcanzar un cargo máximo en 29%, lo cual es uno de los porcentajes más altos en cuanto a las variables estimadas. El resto de variables explicativas corrobora los resultados analizados en la subsección 4.2 anterior, en términos de signos y aportes marginales.

En definitiva, estos resultados muestran que las hipótesis de trabajo planteadas en esta investigación se corroboran en la mayoría de los resultados, con lo cual se puede afirmar que, para la muestra analizada, existe cierto grado de discriminación en cuanto a nivel socioeconómico, sexo y raza, aunque en este último caso se constata más para los rasgos físicos que para los apellidos.

Cuadro 13
Efectos marginales en la estimación del modelo

	Probabilidad de alcanzar un cargo máximo		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
sexo	0,0869***	0,0633***	0,0316*
raza	0,0806***	0,0667***	0,0484***
edad	-0,0718	-0,003	-0,0015
apellidos 1	-0,0737***	-0,0609***	-0,0547***
apellidos 3	-0,0537**	-0,0408**	-0,0325**
promedio	0,0412	0,0332	0,0395
tercio 1	-0,0441	-0,0363	-0,0366
tercio 3	0,0172	0,0127	0,0158
añoegreso	0,0012	0,0059	0,0056
pensión 1	-0,0464	-0,0337	-0,038*

	Probabilidad de alcanzar un cargo máximo		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
<i>pension4</i>	-0,0419***	0,0494***	-0,249***
<i>boleta1</i>	-0,0004	-0,2821***	-0,2534***
<i>boleta4</i>	0,1215***	0,1088***	0,0939***
economía	0,0805	0,0776	0,0757
administración	0,0727	0,0664	0,0602
<i>tamempr1</i>	0,1146***	-0,0448	-0,0418*
<i>tamempr4</i>	-0,0453***	-0,0409***	-0,0387***
nacio_empr	0,0033	0,0046	0,0088
<i>raza*tamanempr1</i>		0,2983***	0,2946***
<i>raza*pension4</i>		-0,0846***	
<i>sexo*pension4</i>			0,9549***
<i>raza*boleta1</i>		0,9422***	0,9564***

Nota: (***) significancia al 99%, (**) significancia al 95% y (*) significancia al 90%.

4.4 Variables no observables: la personalidad como limitante para el desarrollo de la línea de carrera

En el estudio cualitativo, se buscó identificar qué variables no observables podían contribuir a entender los resultados no esperados de algunos egresados que teniendo todas las condiciones favorables para alcanzar altos puestos en empresas grandes, no lo consiguen; o, viceversa, los que a pesar de las desventajas adscritas logran llegar a dichos puestos.

En términos generales, la variable no observable más resaltante que emergió en el estudio fue la personalidad.

Para los egresados de la Universidad del Pacífico, los rasgos de personalidad que se reconocen como fundamentales para el impulso de carreras exitosas son el saber enfocarse en las metas (es decir, tener ideas claras sobre la carrera profesional), la ambición y perseverancia, saber tomar riesgos, saber relacionarse con los demás y **tener valores** (sobre todo, honestidad).

Cabe resaltar que los egresados exitosos con los que se conversó (o que han llegado a puestos gerenciales relativamente más rápido) han tendido a ir cambiando de trabajos

en la medida en que ya no podían crecer más en ellos; aspirando a puestos más altos o en empresas de mayor importancia:

“Yo he renunciado a mis trabajos, me cansaba, presentaba mi carta y me decían que por qué me iba y yo les decía que ya me cansé, tengo otras expectativas, quiero más oportunidades. Y me preguntaban si iba a conseguir otra cosa, que si no me preocupaba que me quedara sin trabajo. Y yo les decía que no”.

Es decir, se trata de personas altamente motivadas y enfocadas en desarrollar una línea de carrera interesante. En ese sentido, han sido ambiciosos y perseverantes en lograr sus metas. Se trata de personas que, ante la adversidad, siguen apostando por sus proyectos laborales o empresariales.

De otro lado, **saber llevarse con los demás** implica lograr manejar códigos que permitan una convivencia adecuada en el ámbito laboral y, sobre todo, tener valores tales que los jefes logren confiar en ellos, al punto de promoverlos:

“Hay que saber cultivar las relaciones interpersonales, tener amigos, contactos, no descuidar la relación entre compañeros. Ello hace que tengas las puertas abiertas”.

Reconocen que, al margen de los saberes –que son más o menos homogéneos en los egresados de la Universidad del Pacífico–, resulta fundamental, en la línea de carrera, tener una personalidad enfocada, disciplinada y ambiciosa.

Por ejemplo, una egresada que no logró ascender en la línea de carrera y se mantuvo como analista, señala:

“Hay amigas que me dicen: ‘¿tan poquito ganas?’. Pienso que de haber insistido quizás en otras empresas podría haber conseguido otras cosas, pero no se daba [...] me estancué, ya no seguí perfeccionándome. Después me casé y prioricé mi familia”.

Otro caso interesante es el de un egresado que trabaja en el sector estatal y que percibe que no ha tenido una línea de carrera suficientemente rápida porque tiene una **personalidad difícil**:

“Pensé que de repente ya a estas alturas estaría ocupando un puesto subgerencial o jefatura de algo, pero sin embargo, soy analista *senior* nada más. No he tenido oportunidades porque probablemente en la Municipalidad y en el Banco me di cuenta de que trabajar en el sector público es bien difícil. No es capacidad, sino también otros factores influyen. [...] Yo no soy muy tolerante y a veces contesto, o discuto con mi jefe, y ahí comienzan las rencillas, las diferencias, los desencuentros [...]”.

Es decir, la personalidad parece marcar una valla en el desarrollo profesional; sin embargo, podemos señalar que, en términos generales, el grueso de estudiantes de la Universidad del Pacífico se ajusta al perfil de personalidad descrito por ellos mismos como adecuado para el desarrollo de una línea de carrera exitosa, ya que el ingreso a la Universidad del Pacífico implica una personalidad enfocada con metas claras, pues esta institución se caracteriza por la alta exigencia académica, lo que lleva a que los más esforzados se animen a asumir el reto. En ese sentido, un reciente estudio realizado con ingresantes a la universidad, muestra que la gran mayoría de jóvenes presenta un adecuado ajuste emocional, tolerancia al estrés, baja tendencia a la depresión y, por el contrario, altos niveles de aspiración y motivación, a la vez que autodisciplina y sentido del deber. Finalmente, los ingresantes presentan una actitud positiva y amistosa, y gran asertividad³².

En síntesis, la personalidad de los profesionales egresados de la UP resulta una variable no observable que –según su propio criterio– podría explicar aquellos casos que no siguen el patrón esperado descrito en este trabajo, y por tanto amerita un estudio posterior sobre dicha influencia.

5. Conclusiones

Los resultados del estudio muestran que **ser hombre, de raza blanca, haber pagado la pensión más alta en la universidad** –lo cual implica un nivel socioeconómico alto–

32 GDA (Gestión y Desarrollo del Aprendizaje), mayo del 2011, informe interno elaborado por los psicólogos Annia Espejo, Magaly Rubina y Jorge Pérez-Reyes, sobre los ingresantes a la Universidad del Pacífico.

y **trabajar en una microempresa** aumentan la probabilidad de tener un cargo máximo en la empresa, considerando un nivel de significancia de 1%. En particular, cuando se analiza cómo estas variables afectan la probabilidad de acceder a un cargo máximo, se observa que el aporte de cada una de ellas es importante: 8,7%, 8,1%, 12,2% y 11,2%, respectivamente. Estos resultados corroboran la información recopilada en las entrevistas en profundidad realizadas como parte del estudio.

Es así que se puede afirmar que para la muestra estudiada de 381 egresados de la Universidad del Pacífico entre los años 1990 y 1995, aún existe discriminación por sexo, raza y nivel socioeconómico, lo cual confirma las hipótesis planteadas en el estudio. Estos resultados están en línea con las conclusiones de diversos estudios realizados en los Estados Unidos, Chile y Colombia, en que aún existe algún grado de discriminación por dichos conceptos.

Ahora bien, cuando se analiza la variable alternativa propuesta para ver si la raza afecta la línea de carrera, es decir, los apellidos, los resultados son poco claros: solo en el caso del análisis de los efectos marginales, se observa que el tener un apellido andino disminuye la probabilidad de tener un cargo máximo en la empresa en 7,4%. No obstante, también se muestra que el tener un apellido extranjero – tradicional disminuye dicha probabilidad, aunque en menor proporción (5,4%). Es decir, los resultados no son concluyentes. Se puede argumentar que la clasificación utilizada en este estudio (andino, común y europeo / español tradicional) no representaría una categorización suficientemente fina, basada en análisis académicos ad hoc; o que los apellidos como indicadores de posición social han ido perdiendo la importancia que tenían en el pasado. Los otros modelos econométricos analizados tampoco muestran resultados concluyentes con esta variable. De igual modo, la información brindada por los egresados en las entrevistas reafirma la idea de que la importancia del apellido resulta un asunto relativo: puede ser una valla o una ventaja, pero nada determinante en la línea de carrera profesional, pues existen otras variables intervinientes.

De otro lado, pese a lo que se hubiera esperado, los resultados académicos, medidos a través del promedio de calificación o la pertenencia al tercio superior dentro de los estudios de pregrado, no tienen ningún efecto en la probabilidad de alcanzar un cargo máximo en una empresa. En ninguno de los modelos (y ni siquiera en las estadísticas descriptivas) se observa alguna diferencia entre los egresados cuando se analiza esta

variable. Esto parece ratificar la idea de que los buenos resultados en los estudios de pregrado pueden contribuir a conseguir el primer trabajo o la primera práctica, pero no son importantes para la línea de carrera, ya que lo que allí vale es el desempeño en el empleo o la experiencia. No obstante, debe mencionarse que este estudio no incluye datos sobre los estudios de postgrado que puedan haber seguido los egresados y que a priori se esperaría que tengan un efecto positivo en alcanzar un cargo máximo, y, por tanto, dicha omisión podría estar sesgando los resultados en cuanto a las variables que miden discriminación. No obstante, las estadísticas descriptivas parecen corroborar las hipótesis planteadas en la investigación. En futuros estudios, sería interesante incluir esta variable dentro del análisis para corroborar las ideas generales que se tienen sobre el impacto de los estudios en el desarrollo profesional.

Una limitación importante de esta investigación es que debido a la falta de información sobre los 1.058 ex alumnos de la Universidad del Pacífico, no fue posible trabajar con el universo de egresados entre 1990 y 1995, o, en su defecto, con una muestra aleatoria y representativa. Es decir, los resultados obtenidos en este estudio son válidos para la muestra analizada, pero no pueden ser generalizables a los egresados de la universidad. Aunque se intentaron hacer correcciones de tipo estadístico para resolver esta situación (corrección de Heckman), ello no fue posible. No obstante, el estudio representa un primer esfuerzo por incluir un análisis interdisciplinario y cuantitativo-econométrico en un tema de discriminación laboral/empresarial que examina la trayectoria laboral de egresados de carreras de Economía y Negocios en el Perú. Aunque las limitaciones que acarrea no poder generalizar los resultados son reconocidas, el contar con resultados cuantitativos a nivel de estudio de caso, permite abrir una línea de investigación para el futuro en un tema importante en términos sociales como es la discriminación.

Entre las recomendaciones que pueden señalarse para continuar esta línea de trabajo, está la posibilidad de réplica en una muestra aleatoria y representativa de los egresados de la Universidad del Pacífico; mejorar la operacionalización de las variables de raza y apellidos (lo que implicaría mayores esfuerzos en el diálogo teórico entre diversas disciplinas con relación a conceptos a veces inconmensurables) e incluir información sobre el desarrollo académico de los egresados luego de culminar sus estudios de pregrado y a lo largo de su desarrollo profesional. Considerar estas variables podría permitir confirmar los resultados encontrados en esta investigación y, a la vez, profundizar el análisis para encontrar nuevas líneas de estudio.

Finalmente, futuras investigaciones podrían intentar elaborar marcos teóricos de corte transdisciplinario con el propósito de complementar y profundizar el análisis de los resultados cuantitativos y cualitativos encontrados en este trabajo académico.

Referencias

- AKERLOF, G.
1970 "The Market For 'Lemons': Quality Uncertainty And The Market Mechanism". En: *The Quarterly Journal Of Economics*, Vol. 84, N° 3, agosto, pp. 488-500.
- AUSTEN-SMITH, D. y R. FRYER
2003 *The Economics of "Acting White"*. National Bureau of Economic Research, Working Paper 9904.
- BCRP
2011 <<http://www.bcrp.gob.pe>>.
- BERTRAND, M. y S. MULLAINATHAN
2003 *Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination*. National Bureau Of Economic Research, Working Paper 9873.
- BID
2007 *¿Los de afuera? Patrones cambiantes de exclusión en América Latina y el Caribe*. Washington: BID.
- BRAVO, D.; C. SANHUEZA y S. URZÚA
2008 *Is There Labor Market Discrimination among Professionals in Chile? Lawyers, Doctors and Businesspeople*. Washington D.C.: IADB.
- BRUCE, J.
2008 *Nos habíamos choleado tanto. Psicoanálisis y racismo*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad de San Martín de Porres.

CHIARAMONTI, G.

- 2009 "Historia". En: *La redefinición de los actores y de la geografía política en el Perú a finales del siglo XIX*. Julio-diciembre. Fecha de consulta: 6 de septiembre de 2011. <<http://revistahistoria.uc.cl/en/estudios/595/>>.

DE LA CADENA, M.

- 2007 *¿Son los mestizos híbridos? Las políticas conceptuales de las identidades andinas*. Popayán: Envió Editores.

DEFENSORÍA DEL PUEBLO

- 2009 *Actuación del Estado frente a la discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo*. Serie Informes de Adjuntía - Informe N° 005-2009-DP/ADHPD. Lima: Defensoría del Pueblo.
- 2007 *La discriminación en el Perú: problemática, normatividad y tareas pendientes*. Serie Documentos Defensoriales - Documento N° 2. Lima: Defensoría del Pueblo.

FOMIN - BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO

- 2011 *La responsabilidad social de la empresa en América Latina*. (A. VIVES y E. PEINADO-VARA, Eds.). Washington DC: BID.

FRYER, R.

- 2010 *Racial Inequality in the 21st Century: The Declining Significance of Discrimination*. Boston: Harvard University, EdLabs, NBER.
- 2007 *The Causes and Consequences of Attending Historically Black Colleges and Universities*. National Bureau of Economic Research, Working Paper 13036.

FRYER, R. y P. TORELLI

- 2005 *An Empirical Analysis of "Acting White"*. National Bureau of Economic Research, Working Paper 11334.

GAETE QUEZADA, R.

- 2010 "Discursos de gestión de recursos humanos presentes en las iniciativas y normas de responsabilidad social". En: *Gaceta Laboral*. Fecha de consulta: 25 de septiembre de 2011. <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972010000100003&lng=es&nrm=iso>.

GAVIRIA, A.; C. MEDINA y M. PALAU

- 2007 *Las consecuencias económicas de un nombre atípico: el caso colombiano*. Documento CEDE N° 2007-09.

GLOBAL REPORTING INITIATIVE

- 2011 GRI. Recuperado el 20 de septiembre de 2011, de: <<https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>>.

GÓMEZ-MEJÍA, L. y D. BALKIN

- 1992 "Determinants of Faculty Pay: An Agency Theory Perspective". En: *The Academy of Management Journal*, Vol. 35, N° 5, pp. 921-55.

GORDON, N.; T. MORTON e I. BRADEN

- 1974 "Faculty Salaries: Is There Discrimination by Sex, Race and Discipline?". *The American Economic Review*, Vol. 64, N° 3, pp. 419-27.

HECKMAN, J.

- 1979 "Sample Selection Bias as a Specification Error". En: *Econometrica*, Vol. 47, N° 1, pp. 153-61.

HELLER, L.

- 2010 *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Cepal. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

KOGAN, L.

- 2010 *Privilegiados y discriminados: el discurso de las élites empresariales limeñas sobre la discriminación racial y sexual en las empresas grandes*. Lima: Universidad de Pacífico/ CIUP (informe).
- 1994 "¿Profesionales, madres y esposas? Egresadas de la Universidad del Pacífico 1980-1985". En: *Apuntes*, 35, pp. 97-107.

KOGAN, L.; R. FUCHS y P. LAY

- 2011 *Sistemas abiertos y/o encubiertos de discriminación en el entorno laboral de pequeñas, medianas y grandes empresas en Lima metropolitana*. DD/11/08. Lima: Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Fecha de consulta:

27 de octubre de 2011. <<http://www.up.edu.pe/ciup/Paginas/JER/Detalle.aspx?IdElemento=222>>.

LATINOBARÓMETRO

2009 *Latinobarómetro 2009*. Fecha de consulta: 11 de agosto de 2010. <<http://e-lecciones.net/archivos/loultimo/LATINOBAROMETROlite%202009.pdf>>.

MANRIQUE, N.

1999 *La piel y la pluma. Escritos sobre literatura, etnicidad y racismo*. Lima: SUR/Cidiag.

MAZZA, J.

2004 "Inclusión social, mercados de trabajo y capital humano en América Latina". En: BUVINIC, M.; J. MAZZA, J. PUNGILUPPI y R. DEUTSCH (Eds.). *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2010 *Plan para la promoción de la responsabilidad social empresarial en el ámbito laboral*. Recuperado el 20 de septiembre de 2011, de: <<http://www.mintra.gob.pe/BPL/>>.

MIRANDA COSTA, J.

1993 *Apuntes sobre cien familias establecidas en el Perú*. Lima: Rider Ediciones Nacionales S.A.

MOORE, K. y M. AMEY

1993 *Making Sense of the Dollars: The Costs and Uses of Faculty Compensation*. Jossey-Bass.

MORENO, A.; H. ÑOPO, J. SAAVEDRA y M. TORERO

2004 *Gender and Racial Discrimination in Hiring: A Pseudo Audit Study for Three Selected Occupations in Metropolitan Lima*. Bonn: IZA.

NETTLES, M. y L. PERNA

1995 "Sex and Race Differences in Faculty Salaries, Tenure, Rank and Productivity:

Why on Average Do Women, African Americans and Hispanics Have Lower Salaries, Tenure and Rank?". Paper presented at the Annual Meeting of the Association for the Study of Higher Education, Orlando.

NICHOLSON, W.

2007 *Teoría microeconómica: principios básicos y ampliaciones*. 5ª ed. Thompson.

NÚÑEZ, J. y G. PÉREZ

2007 *Dime cómo te llamas y te diré quién eres: la ascendencia como mecanismo de diferenciación social en Chile*. Serie Documentos de Trabajo N° 269. Santiago: Universidad de Chile, Departamento de Economía.

ÑOPO, H.; A. CHONG y A. MORO

2010 *Discrimination in Latin America: An Economic Perspective*. Washintong, D.C.: BID / Banco Mundial.

ÑOPO, H.; J. SAAVEDRA y M. TORERO

2004 *Ethnicity and Earnings in Urban Peru*. Alemania: Institute for the Study of Labor – IZA.

ÑOPO, H.; J. SAAVEDRA, M. TORERO y M. MORENO

2004 *Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana*. Washington DC: Banco Interamericano de Desarrollo – BID.

O'NEILL, J.

1990 "The Role of Human Capital in Earnings Differences between Black and White Men". En: *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 4, N° 4, pp. 25-45.

OIT

2007 *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean*. Ginebra: OIT.

2003 *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra: OIT.

PINDYCK, R. y D. RUBINFELD

2001 *Microeconomía*. 5ª ed. Madrid: Pearson Educación.

- PORTOCARRERO, G.
2007 *Racismo y mestizaje y otros ensayos*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- SANTOS, M.
2005 *¿Sabes con quién estás hablando?* Lima: Instituto de Defensa Legal.
- SPENCE, M.
1974 *Market Signaling*. Cambridge: Harvard University Press.
- STANLEY, T. y S. JARRELL
1998 "Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis". En: *The Journal of Human Resources*, Vol. 33, N° 4, pp. 947-73.
- SULMONT, D.
2010 *Raza y etnicidad desde las encuestas sociales y de opinión: dime cuántos quieres encontrar y te diré qué preguntar...* Lima: Universidad del Pacífico.
2009 *Race, Ethnicity and Politics in Three Peruvian Localities. An Analysis on the 2005 Crise Perceptions Survey in Peru*. s.d.: s.d.
2005 *Encuesta Nacional sobre Exclusión y Discriminación Social. Informe final de análisis de resultados*. Lima.
- SUNAT
2011 <<http://www.sunat.gob.pe>>.
- TRIVELLI, C.
2010 "Las caras de la pobreza". En: *Pobreza, desigualdad y desarrollo en el Perú: informe anual 2009-2010*. Lima: Oxfam America, pp. 28-38.
2005 *Los hogares indígenas y la pobreza en el Perú: una mirada a partir de la información cuantitativa*. Working Paper N° 141. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- VALDIVIA, N.
2011 *El uso de categorías étnico / raciales en censos y encuestas en el Perú: balance y aportes para una discusión*. Lima: Grade.

- 2009 "¿Somos o no somos racistas los peruanos?". En: *Le Monde Diplomatique / el Dipló /*, abril, pp. 16-7.
- VALDIVIA, N.; N. BENAVIDES y M. TORERO
2007 "Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente". En: *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*. Lima: Grade, pp. 603-55.
- VÁSQUEZ HUAMÁN, E.
2000 *Estrategias del poder: grupos económicos en el Perú*. Lima: CIUP.
- VILLARÁN, F.
2007 *El mundo de la pequeña empresa*. Lima: Mincetur.
- WIRTH, L.
2004 *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Ginebra: OIT.
- YAMADA, G.
2008 *Reinserción laboral adecuada: dificultades e implicancias de política*. Documento de Trabajo N° 82. Lima: CIUP/CIES.

Anexos

Anexo I Manual de base de datos

El presente manual tiene dos objetivos: (i) explicar las variables empleadas en la base de datos de la investigación y la clasificación empleada para definir a las mismas; y (ii) definir la codificación empleada para consignar a los datos que comprende cada variable. Dichas variables se construyeron a partir de la base de datos de los estudiantes egresados de la Universidad del Pacífico (expedientes de egresados), información proporcionada por el Archivo Central. En el presente documento, algunos datos poseen una categorización general y otros se han omitido intencionalmente, para mantener la confidencialidad de la información.

I) Variables de la investigación: clasificación y codificación

La base de datos de la investigación comprende 22 variables, las cuales se detallan a continuación:

1. Variable 1 (V1) – Sexo del egresado UP

Las dos categorías consignadas son: femenino y masculino. Codificación en la base de datos:

F	1
M	2

2. Variable 2 (V2) – Facultad del egresado UP

Las tres categorías consignadas son: Facultad de Administración, Facultad de Economía y Facultad de Contabilidad. Codificación en la base de datos:

Administración	1
Economía	2
Contabilidad	3

3. Variable 3 (V3) – Clasificación según foto del egresado UP

Las tres categorías consignadas son: no hay dato, no blanco (NB) y blanco (B). (Véase clasificación blanco / no blanco del marco metodológico). Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
No blanco (NB)	1
Blanco(B)	2

4. Variable 4 (V4) – Clasificación de los apellidos del egresado UP

Las cuatro (4) categorías consignadas para los apellidos son: no hay dato, andino, común y extranjero – tradicional. Para elaborar esta categoría, se ha empleado el origen del apellido (véase la clasificación de apellidos del marco metodológico). Los apellidos andinos (1) son aquellos que provienen del quechua, aimara, como, por ejemplo: Quispe, Cachay, Huarote, Suni, entre otros. Los apellidos comunes (2) incluyen a aquellos apellidos cuyo origen podría considerarse de ascendencia española y/o no tienen un origen extranjero plenamente identificable, como, por ejemplo: Venegas, Durán, Odar, Palacios, Sánchez, Vargas, Chávez, López, Fernández, Pérez, García, entre otros; así como a aquellos apellidos de origen asiático/oriental, tales como: Mizushima, Hori, Stisin, Ikeda, Chang, Wong, entre otros. Los apellidos extranjeros – tradicionales (3) incluyen tanto a los apellidos que poseen claramente un origen no español (europeo, estadounidense o asiático), como a aquellos apellidos pertenecientes a familias de abolengo en el Perú, que han tenido presencia en la economía y política local. En el primer caso, podemos encontrar apellidos como: Bauer, Bräun, Bielich, entre otros. En el segundo caso, tenemos, por ejemplo, los siguientes apellidos: Ugarte, Álvarez-Calderón, De la Calzada, De Romaña, De la Puente, De los Ríos, García-Miró, Pérez-Reyes, Diez Canseco, entre otros.

Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
Andino	1
Común	2
Extranjero – tradicional	3

5. Variable 5 (V5) – Año de nacimiento del egresado UP

Esta variable consigna 18 categorías. Codificación en la base de datos:

No hay dato	0	1966	9
1956	1	1967	10
1959	2	1968	11
1960	3	1969	12
1961	4	1970	13
1962	5	1971	14
1963	6	1972	15
1964	7	1973	16
1965	8	1974	17

6. Variable 6 (V6) – Año de ingreso del egresado UP

Esta variable consigna 13 categorías. Codificación en la base de datos:

No hay dato	0	1986	7
1980	1	1987	8
1981	2	1988	9
1982	3	1989	10
1983	4	1990	11
1984	5	1991	12
1985	6		

7. Variable 7 (V7) – Año de egreso del egresado UP

Esta variable consigna 7 categorías. Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
1990	1
1991	2
1992	3
1993	4
1994	5
1995	6

8. Variable 8 (V8) – Escala de pagos del egresado UP actualizada

La V8 ha reclasificado las escalas de pago antiguas del egresado UP, las cuales han sido actualizadas a 6 escalas. Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
A	1
B	2
C	3
D	4
E	5
Beca	6

9. Variable 9 (V9) – Escala de pagos antigua del egresado UP

Esta variable consigna 14 categorías. Codificación en la base de datos, donde la categoría 0 es la beca completa, y luego se sigue con las escalas del 1 al 13.

10. Variable 10 (V10) – Costo del crédito del egresado UP en su año de ingreso

Esta variable se ha generado a partir de la información proporcionada por la Unidad de Escala de Pensiones de la Universidad del Pacífico. Además, al encontrarse la información bajo el sistema monetario en el cual se empleaba como unidad monetaria al "inti", se ha procedido a transformar las cantidades monetarias a la unidad monetaria actual, el "nuevo sol". Para eso, se ha empleado la siguiente equivalencia, 1 nuevo sol = 1.000.000 de intis (BCR 2011).

11. Variable 11 (V11) – Costo del crédito del egresado UP en su año de egreso

Esta variable se ha generado a partir de la información proporcionada por la Unidad de Escala de Pensiones de la Universidad del Pacífico. Además, al encontrarse la información bajo el sistema monetario en el cual se empleaba como unidad monetaria al "inti", se ha procedido a transformar las cantidades monetarias a la unidad monetaria actual, el "nuevo sol". Para eso, se ha empleado la siguiente equivalencia, 1 nuevo sol = 1.000.000 de intis (BCR 2011).

12. Variable 12 (V12) – Promedio ponderado del egresado UP (variable académica)

Esta variable consigna el promedio obtenido por el egresado UP al finalizar su carrera.

13. Variable 13 (V13) – Puesto del egresado UP (variable académica)

Esta variable consigna el puesto académico alcanzado por el egresado UP al finalizar su carrera.

14. Variable 14 (V14) – Tercio del egresado UP (variable académica)

Esta variable ha sido elaborada a partir del número de egresados por facultad en los años de 1990, 1991, 1992, 1993, 1994 y 1995.

15. Variable 15 (V15) – Distrito de residencia del egresado en la UP, y variable 18 (V18) – Distrito de residencia actual del egresado UP³³

Esta variable consigna 38 categorías. La clasificación empleada para los distritos se ha empleado en dos variables: V15 y V16. Codificación en la base de datos:

Ate-Vitarte	1	La Molina	11	Pueblo Libre	21	Santa Beatriz	31
Barranco	2	La Perla	12	Rímac	22	Santiago de Surco	32
Bellavista	3	La Punta	13	Salamanca	23	Surquillo	33
Breña	4	La Victoria	14	San Borja	24	Ventanilla	34
Callao	5	Lima	15	San Isidro	25	Villa María del Triunfo	35
Cercado de Lima	6	Lince	16	San Juan de Lurigancho	26	Independencia	36
Chaclacayo	7	Los Olivos	17	San Juan de Miraflores	27	Yanahuara – Arequipa, Trujillo, Cusco, Huancayo	37

33 El código 37 es para indicar que el egresado vive en provincia, mientras que el 38 indica que vive en el extranjero.

Chorrillos	8	Magdalena del Mar	18	San Luis	28	Extranjero	38
Comas	9	Maranga	19	San Martín de Porres	29	No hay dato	0
Jesús María	10	Miraflores	20	San Miguel	30		

16. Variable 16 (V16) – Colegio del egresado UP

Esta variable consigna 241 categorías. El código "0" ha sido dado a aquellos egresados cuyo colegio no figura en la base de datos.

17. Variable 17 (V17) – Clasificación escala de pensiones Universidad de Lima

Esta variable ha sido elaborada con base en información proporcionada por la Unidad de Escala de Pensiones de la Universidad de Lima. Esta casa de estudios clasifica a los colegios en 4 categorías. Con base en esta clasificación se define el costo de crédito³⁴. Codificación en la base de datos:

No hay clasificación	0
Primera clasificación	1
Segunda clasificación	2
Tercera clasificación	3
Cuarta clasificación	4

18. Variable 19 (V19) – Centro de trabajo del egresado UP

Esta variable se ha elaborado con base en la información proporcionada por las bases de datos de Servicios Académicos de la Universidad del Pacífico. Se consignan 331 categorías.

34 Obtenido en: <<http://webaloe.ulima.edu.pe/portaUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion>>. Fecha de consulta: 10/03/2011.

19. Variable 20 (V20) – Clasificación empresa N°1: transnacional (T) o nacional (N)

Esta variable se ha generado con base en el ámbito de negocio (giro de negocio) de la empresa. Es decir, el lugar en el cual se desenvuelve la empresa en cuanto a su giro de negocio. Si la empresa desarrolla sus actividades en el territorio nacional, se le considera una empresa nacional (N). En cambio, si lleva a cabo sus actividades empresariales en el ámbito nacional e internacional (en otros países), se le considera una empresa transnacional (T). Además, se ha consignado la clasificación profesional independiente (PI). Se han considerado 4 categorías. Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
Nacional (N)	1
Transnacional (T)	2
Profesional independiente (PI)	3

20. Variable 21 (V21) – Clasificación empresa N° 2: microempresa (Mi), pequeña (P), mediana (M) o grande (G)

Esta variable se ha generado con base en información obtenida en la base de datos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Sunat), tomando como referencia el número de empleados de las empresas (Sunat 2011)³⁵. Se han consignado 5 categorías.

El siguiente cuadro resume cómo se ha llevado a cabo la clasificación de las empresas según el número de empleados (Villarán de la Puente 2007).

Tipo de empresa	Número de empleados	Codificación
-.-	No hay dato	0
Microempresa (Mi)	2 a 10 personas ocupadas	1
Pequeña empresa (P)	11 a 50 personas ocupadas	2
Mediana empresa (M)	51 a 250 personas ocupadas	3
Gran empresa (G)	251 a más personas ocupadas	4

35 Obtenido en: <<http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion>>. Fecha de consulta: 15/03/2011.

21. Variable 22 (V22) – Cargo que ocupa el egresado UP en su centro de trabajo

Esta variable ha sido generada con base en una clasificación general y estándar de diversos cargos administrativos y gerenciales. El criterio de generalización empleado para los cargos responde a puestos de trabajo comunes a todas las empresas en las que laboran los egresados de la Universidad del Pacífico.

La primera categoría es la de administrador (1); en esta se considera a aquellas personas que figuran como “*manager*”. La segunda clasificación es analista (2); en esta, se agrupa a analistas de riesgo, de mercados, de crédito, económicos, entre otros. La tercera categoría es la de asesor (3); por ella, se entiende a aquellas personas que se encargan de aconsejar y evaluar proyectos para distintas gerencias. La cuarta categoría es la de asistente (4); en esta figuran aquellos egresados que son asistentes de finanzas, de tesorería o contabilidad; es decir, aquellos que brindan apoyo en determinadas áreas en sus centros de trabajo. La quinta clasificación es la de auditor (5); es el profesional que se encarga de revisar, examinar y evaluar los resultados de la gestión administrativa y financiera de empresa con el propósito de elaborar recomendaciones para que mejoren su desempeño. La sexta clasificación es la de consultor (6); es el profesional encargado de ofrecer consejo sobre un área determinada a una entidad privada o pública. La séptima clasificación es la de delegado (7). La octava categoría es la de director (8); es aquel profesional que tiene la máxima autoridad de gestión y dirección administrativa en una organización o institución; por ejemplo: director de marketing, director de finanzas, director ejecutivo, director académico, director comercial, entre otros.

La novena categoría es la de ejecutivo (9); esta categoría incorpora a los coordinadores, trabajadores, funcionarios, especialistas u asociados a las áreas de banca, finanzas, riesgos y negocios. La décima categoría es gerente (10); aquella persona que se encarga de la dirección de alguna organización, institución o empresa o parte de ella; por ejemplo: gerente de marketing, gerente de administración y finanzas, gerente de negocio, gerente de planeamiento, gerente general, entre otros. La decimoprimera categoría es la de investigador (11); consigna a aquellas personas que se dedican a la obtención de nuevos conocimientos y, por esa vía, a dar solución a problemas o interrogantes de carácter científico. La decimosegunda categoría es jefe de departamento (12); en esta, se consigna a aquellos egresados cuyas áreas de trabajo no están bien definidas. En

cambio, las categorías del número 14 al 27 incluyen áreas definidas en las cuales trabajan los egresados UP. La vigésimo octava categoría (28) es la de presidente de directorio. La vigésimo novena categoría es la de profesional independiente (29); en la cual se encuentran aquellos egresados que no llevan a cabo sus actividades profesionales en centros de trabajo específicos, tales como empresas privadas, entidades públicas, organismos internacionales u ONG. La trigésima categoría es docente (30); incluye a profesionales que se desempeñan como profesores en distintos centros educativos universitarios nacionales o extranjeros. La trigésimo primera categoría es la de propietario (31); es aquel egresado que es dueño de su propia empresa. La trigésimo segunda categoría es la de representante (32). La trigésimo tercera es secretario (33). La trigésimo cuarta es socio (34); aquellos egresados que son accionistas de su propia empresa o de otras empresas del medio. La trigésimo quinta categoría es subdirector (35).

La trigésimo sexta categoría es subgerente (36); profesional que tiene a cargo cierta área ejecutiva en una empresa. La trigésimo séptima categoría es vicepresidente de la empresa (37). Finalmente, la categoría trigésimo novena es la de apoderado (39); aquel profesional que tiene un conjunto de áreas o cierto nivel de negocio a su cargo.

Administrador	1	Jefe de Contabilidad	15	Profesional independiente	29
Analista	2	Jefe de Contrataciones	16	Docente	30
Asesor	3	Jefe de Créditos	17	Propietario	31
Asistente	4	Jefe de División	18	Representante	32
Auditor	5	Jefe de Estudios Económicos	19	Secretario	33
Consultor	6	Jefe de Finanzas	20	Socio	34
Delegado	7	Jefe de Inversiones	21	Subdirector	35
Director	8	Jefe de Logística	22	Subgerente	36
Ejecutivo	9	Jefe de Márketing	23	Supervisor	37
Gerente	10	Jefe de Negocio	24	Vicepresidente	38
Gerente general	11	Jefe de Operaciones	25	Apoderado	39
Investigador	12	Jefe de Planeamiento	26	No hay dato	0
Jefe de departamento	13	Jefe de Ventas	27		
Jefe de Compras - Operaciones	14	Presidente del Directorio	28		

Finalmente, dichas categorías se reagruparon bajo los siguientes criterios:

Categoría 1	Máximas autoridades en la institución (director, gerente general, presidente del directorio, propietario, vicepresidente, socio)
Categoría 2	Autoridad intermedia en la institución (investigadores, docentes, consultores, profesionales independientes)
Categoría 3	Jefes, con cierto número de personas a cargo
Categoría 4	Profesionales, analistas, sin personal a cargo

Anexo 2

Guía de entrevista para egresados de la Universidad del Pacífico

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 retrasar su línea de carrera? (repreguntar)
7. ¿Qué características de su personalidad cree han contribuido en su trayectoria laboral?
8. Observando la trayectoria de otros colegas en su empresa, ¿cuáles son las variables que cree contribuyen al ascenso o no de estos?
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 ascenso profesional de los egresados de la UP?
25. ¿Cuán importante cree que es para la contratación y el ascenso de los egresados de la UP 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 UP el nivel socioeconómico?
27. Finalmente, ¿cómo evalúa su trayectoria laboral en términos del puesto que ha alcanzado?
28. ¿Hay algo que quisiera agregar?

Capítulo 5

Exclusión y discriminación étnica en los servicios públicos en el Perú

Ricardo Montero y Gustavo Yamada¹

I. Introducción

Uno de los objetivos del Estado es tratar de garantizar el bienestar de toda su población, al margen de la raza a la cual pertenezcan. Como consecuencia, se esperaría que en los servicios prestados por el Estado no se encuentren diferencias entre los individuos basadas en sus características raciales. Sin embargo, la realidad está llena de anécdotas de tratos diferenciados, incluso dentro de las instituciones del Estado. A pesar de ello, son escasas las investigaciones que tratan de cuantificar este fenómeno discriminatorio dentro de dichas instituciones.

Este estudio analiza la extensión de la discriminación dentro de las instituciones del Estado. Para ello se utiliza la Encuesta Nacional de Hogares (Enaho) en la búsqueda de evidencias de discriminación racial en tres niveles: (i) acceso a servicios públicos, (ii) montos de coima exigidos a los hogares y (iii) tasa de conclusión exitosa de los trámites.

Las hipótesis con las que se trabaja son las siguientes:

¹ Agradecemos el apoyo financiero de la Fundación Ford y los comentarios y sugerencias de Hugo Ñopo y los participantes en el seminario "La discriminación en el Perú: entre el Estado y el mercado", del 6 de octubre de 2011. Una versión preliminar de este trabajo fue difundida como Documento de Discusión 11/03 del CIUP. Todas las opiniones aquí vertidas son responsabilidad exclusiva de los autores y no comprometen ni a la Universidad del Pacífico ni a la Fundación Ford.