

# DOCUMENTO DE DISCUSIÓN

DD/12/12

## Percepción sobre discriminación en el ámbito académico y laboral de universitarios de cuatro ciudades del Perú<sup>1</sup>

*Liuba Kogan y Francisco Galarza<sup>2</sup>*

---

<sup>1</sup> Agradecemos el apoyo financiero de la Fundación Ford. Las opiniones, errores u omisiones son de exclusiva responsabilidad de los autores.

<sup>2</sup> Agradecemos la colaboración en la realización de este estudio a la Bachiller Pamela Valdivieso Matta.



## Documento de Discusión

### Percepción sobre discriminación en el ámbito académico y laboral de universitarios de cuatro ciudades del Perú

Liuba Kogan y Francisco Galarza

21 de diciembre de 2012

#### Resumen

Este estudio analiza las percepciones de estudiantes -de carreras relacionadas con los negocios, de universidades privadas y nacionales de Arequipa, Huancayo, Lima, y Trujillo-, sobre la discriminación dentro de sus instituciones académicas y sobre los factores considerados relevantes para acceder con éxito al mercado laboral. Se aplicaron tres herramientas metodológicas a diversas muestras no probabilísticas de ocho universidades (la mitad privadas) y a un número total de 1919 estudiantes de ambos sexos: metodología Q, encuestas y grupos focales. Encontramos que los jóvenes de las universidades privadas y nacionales manifiestan bastante optimismo respecto al cumplimiento de sus metas laborales. Sin embargo, cerca de dos tercios de jóvenes de universidades nacionales buscarían migrar al extranjero en busca de trabajo y un tercio de los de las universidades privadas. Asimismo, el 50% de los estudiantes de ambos tipos de universidades señala percibir alguna forma de discriminación en sus centros de estudio, mientras 10% señala realmente haber sido víctima de dicha discriminación por su situación económica, sexo, raza, lugar de procedencia, lengua u orientación sexual, mientras el 28% indica haber sido discriminado por su apariencia física. La percepción de discriminación resulta ser más importante en universidades privadas que en las nacionales. A su vez, esta percepción de discriminación entre alumnos es mayor, que la que se da respecto de la relación profesor-alumno. Finalmente, cabe resaltar que la brecha entre la percepción de existencia de discriminación y el reconocimiento de ser víctima de ella, parece deberse a que los estudiantes compensan los aspectos no valorados por la sociedad con el desarrollo de habilidades y capacidades, gestión de la apariencia corporal y laboriosidad.

*Palabras clave:* discriminación – instituciones académicas – éxito – mercado laboral – situación económica – sexo – raza – lugar de procedencia – lengua – orientación sexual – apariencia física

Correo de los autores: [kogan\\_l@up.edu.pe](mailto:kogan_l@up.edu.pe) y [galarza\\_fb@up.edu.pe](mailto:galarza_fb@up.edu.pe)

<p>* Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no expresan necesariamente aquellas del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico.</p>
---

# Índice de Contenido

1	Introducción.....	5
2	Objetivos y herramientas usadas.....	6
2.1	Metodología Q.....	8
2.2	Encuestas: “Los universitarios peruanos y el mercado Laboral” e “Inclusión social y educación universitaria”.....	8
2.3	Grupos focales.....	9
3	Contexto socioeconómico de las regiones estudiadas.....	9
4	Situación de la educación superior en las regiones bajo estudio.....	13
5	Percepción de los estudiantes sobre factores de exclusión y discriminación en el entorno universitario.....	18
5.1	Perfil de los alumnos encuestados.....	18
5.2	Factores de discriminación en el entorno universitario.....	22
5.2.1	Factores de discriminación entre alumnos.....	23
5.2.2	Factores de discriminación en la relación profesor-alumno.....	25
5.2.3	Percepción de abandono de estudios debido a discriminación.....	27
5.2.4	Repercusiones del racismo desde la percepción de los estudiantes.....	29
5.3	Entendiendo la percepción de discriminación.....	31
5.4	Conclusiones.....	33
6	Percepción de los estudiantes sobre factores de discriminación en la inserción al mercado laboral.....	34
6.1	Perfil de los alumnos encuestados.....	34
6.2	Expectativas sobre su futuro laboral.....	35
6.3	Localidad de preferencia para el desarrollo profesional.....	37
6.4	Percepción de los estudiantes sobre su bienestar económico.....	38
6.5	Autopercepción étnica de los encuestados.....	39
6.6	Análisis.....	43
6.6.1	La relevancia del capital humano.....	43
6.6.2	El rol del capital simbólico en la inserción al mercado laboral.....	45
7	Reflexiones finales.....	58
8	Bibliografía.....	59
9	Anexos.....	62

## 1 Introducción

Los estudios realizados en el Perú sobre discriminación en los ámbitos educativo, laboral, y empresarial muestran tres resultados importantes. En primer lugar, las mayores dificultades de los grupos étnicos indígenas para acceder al sistema educativo, en cada uno de sus niveles (primaria, secundaria y superior), y sus menores probabilidades de concluirlo, una vez que están dentro del sistema (Castro et al., 2012). En segundo lugar, la importancia de la apariencia física y la raza en la selección inicial de hojas de vida para entrar al mercado laboral ((Galarza & Yamada, 2012) para Lima), y los mayores ingresos de los grupos no indígenas respecto a los indígenas con similar educación y experiencia laboral (Yamada et al. 2012). En tercer lugar, que, en las grandes empresas limeñas, la percepción sobre la existencia de la discriminación étnico-racial y socioeconómica es relevante, a diferencia de aquella atribuida al sexo ((Kogan, Fuchs, & Lay, 2011) y (Kogan, 2010)).

Además de ello, Sanborn y Arrieta (2012) reportan que no es posible obtener información sobre la participación de los grupos indígenas en la educación superior ni siquiera en el Censo Universitario. Otras fuentes de datos, como las encuestas nacionales, tampoco permiten obtener esta información. Adicionalmente a esta carencia de datos, existe una brecha de información aún más grande respecto a lo que sucede dentro de las universidades en términos de discriminación y de sus repercusiones, -percibidas por los estudiantes-, en las posibilidades de ingresar al mundo empresarial a nivel regional. Esta investigación llena este vacío de información, al examinar las percepciones de estudiantes universitarios sobre la existencia, y los efectos, de la discriminación en el entorno universitario y en el acceso al mercado laboral.

La relación entre la racionalidad económica, emociones y estética (Zelizer 2005) juega un papel relevante tanto durante la formación de los universitarios de las áreas de negocios, como en el momento de insertarse en el ámbito laboral; ya que la gestión corporal de los trabajadores como imagen espejo de las corporaciones ha tendido a volverse cada vez más relevante. (Nickson y Warhurst 2001, Wolkowitz y Warhurst 2010). El entorno corporativo moderno estaría desarrollando modelos de gestión que exigen un trabajo corporal estético y una gestión de los sentimientos o emociones en sus trabajadores, con la finalidad de ofrecerles líneas de carrera exitosas (Russell Hochschild, 1983). Ello indicaría de algún modo la redefinición o resignificación de las formas de discriminación, como lo sugieren algunos estudios con jóvenes universitarios (Kogan, 2011).

En América Latina, y de manera particular en el Perú, la estética parece encontrarse estrechamente relacionada con elementos étnico-raciales. Un conjunto de trabajos que se desarrollan desde 2009 en el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) sobre el tema de discriminación, muestran las complejas relaciones entre las variables raza y belleza (Galarza et al. 2011). Los resultados de varios estudios sobre discriminación en los ámbitos educativo y empresarial peruanos ((Galarza & Yamada, 2012), (Kogan, Fuchs, & Lay, 2011), (Kogan, 2010)), muestran la importancia de la belleza o la apariencia física como elementos relevantes para comprender la discriminación, en tanto parece existir una relación significativa entre la percepción de la belleza y la adscripción racial. Se ha encontrado, además,

que la percepción sobre la existencia de la discriminación étnico-racial y socioeconómica es relevante, a diferencia de aquella atribuida al sexo, en las grandes empresas limeñas. Sin embargo, no contamos con estudios que analicen la percepción de los propios estudiantes universitarios sobre la discriminación, tanto en sus centros de estudio, como en su posibilidad de ingresar al mundo empresarial a nivel regional. Este constituye uno de los aportes de esta investigación.

## 2 Objetivos y herramientas usadas

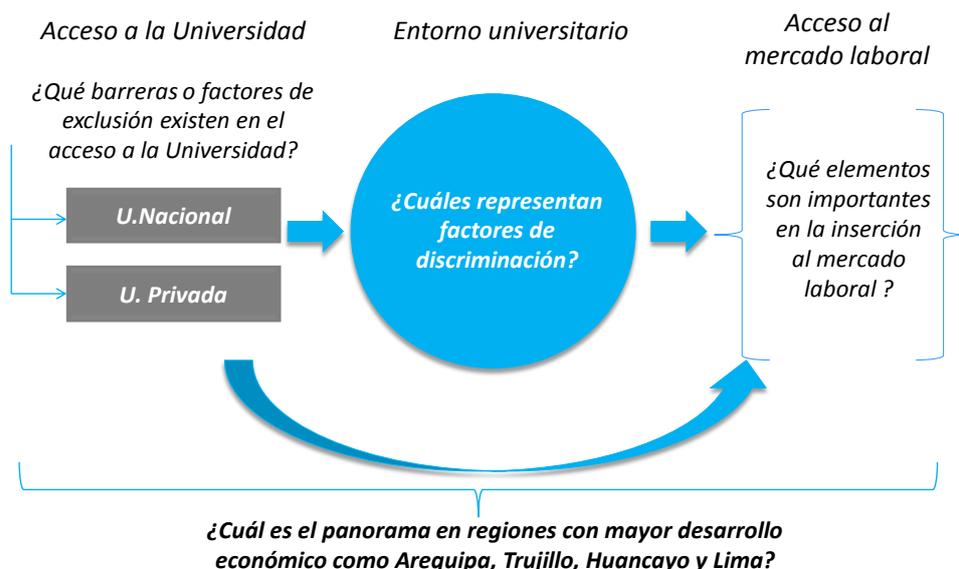
En este documento analizamos dos momentos significativos en la vida de los jóvenes peruanos: el de su formación universitaria y el de su inserción laboral. En el primer caso, examinamos si los y las jóvenes perciben o no formas de discriminación<sup>3</sup> en el ámbito universitario, y qué consecuencias resultan de ello. En segundo lugar, analizamos cómo perciben los estudiantes universitarios, -que se forman en áreas relacionadas a los negocios-, sus posibilidades de ingresar al mercado laboral. En particular, exploramos si los jóvenes de ambos sexos perciben que prevalecen barreras étnico-raciales, de género, de orientación sexual, o edad, entre otras; o si, por el contrario, opera la meritocracia.

El gráfico 1 muestra las etapas que recorre la presente investigación. Cabe señalar que, si bien no profundizamos el estudio de los factores de exclusión en el acceso a la universidad, sí se muestra un panorama general de la situación de acceso al sistema universitario en nuestro país, que sirve de contexto para el análisis de la percepción de discriminación en el entorno universitario y el acceso al mercado laboral.

---

<sup>3</sup> En el presente estudio utilizaremos la definición de la Defensoría del Pueblo del Perú sobre discriminación entendida como “el trato diferenciado o desigual que —sin justificación— se ejerce sobre una persona o grupo, ocasionando el menoscabo en el ejercicio o goce de sus derechos individuales o colectivos. Dicho trato no justificado se sustenta en motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico. Para que se produzca un acto discriminatorio se deben configurar tres elementos: Un trato diferenciado injustificado. Que el trato diferenciado se base en un motivo prohibido (raza, origen, sexo, etnia, idioma, discapacidad, enfermedad, condición económica) o las posiciones asumidas voluntariamente (religión, opinión, filiación política, orientación sexual) o de cualquier otra índole. Que se produzca la anulación o menoscabo en el reconocimiento, ejercicio y/o goce de un derecho”. (Defensoría del Pueblo, 2007)

**Gráfico 1**  
**Percepción de los estudiantes sobre factores de exclusión y discriminación en el entorno universitario y acceso al mercado laboral**



Fuente: Elaboración propia

Para lograr los objetivos propuestos, y responder a las preguntas de investigación relacionadas, seleccionamos cuatro ciudades que muestran importantes tasas de crecimiento económico: Lima, la capital; Huancayo, ciudad tradicionalmente comercial de la sierra central; Trujillo, en la costa norte; y Arequipa, en la costa sur. En cada región escogimos dos universidades, una nacional y otra privada, como se indica en el cuadro 1. La selección de las universidades privadas respondió a la facilidad para establecer vínculo con ellas.

**Cuadro 1**  
**Universidades seleccionadas por región**

Tipo de universidad	Arequipa	Trujillo	Huancayo	Lima
<b>U. Nacional</b>	Universidad Nacional de San Agustín (UNSA)	Universidad Nacional de Trujillo (UNT)	Universidad del Centro del Perú (UNCP)	Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)
<b>U. Privada</b>	Universidad Católica de Santa María (UCSM)	Universidad Privada del Norte (UPN)	Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería (UCCI)	Universidad del Pacífico (UP)

En cada una de estas universidades, se aplicaron tres instrumentos: metodología Q, encuestas, y grupos focales. Como se muestra en el Anexo n°7, el número total de participantes en la investigación fue de 1919, lo que incluye a estudiantes a quienes se les aplicó encuestas, los que participaron en la metodología Q y a aquellos que participaron en los grupos focales. La encuesta “Discriminación en el ámbito universitario” fue aplicada a 862 estudiantes entre las cuatro regiones: 417 en universidades nacionales y 445 en universidades privadas. La encuesta “Discriminación en el acceso al mercado laboral” fue aplicada a 894 estudiantes: 449 en universidades nacionales y 445 en universidades privadas. Para la metodología Q se trabajó con una muestra de 80 alumnos y se realizaron 7 grupos focales, con la participación de 72 estudiantes.

## 2.1 Metodología Q

Para trabajar la Metodología Q, se diseñó una herramienta, que se aplicó a aproximadamente 100 estudiantes varones y mujeres de cada universidad (ver Anexo N°1), en la que se pidió a los alumnos escribir cinco ideas sobre *“cómo debería ser la imagen corporal de alguien que quiere acceder y desarrollarse en una organización”*. Las ideas y frases que los alumnos escribieron nos sirvieron para construir una lista con 42 enunciados por cada universidad (ver Anexo N°2). Se armó una “pirámide” con 42 casilleros vacíos en donde diez estudiantes por cada universidad debían calificar cada una de las frases conforme al grado de acuerdo o desacuerdo, en una escala del -4 al +4 (ver Anexo N°3).

Con la información obtenida a partir del trabajo de campo, se procedió a aplicar la “Metodología Q” a través del programa “PQMethod”. Este análisis permite determinar los factores u “opiniones” que son claves en el pensamiento de la población de estudiantes. A través de un procedimiento de análisis factorial, este método selecciona las respuestas que operan como pivotes; es decir permite identificar las frases o factores que movilizan independientemente a los otros, indicándonos cuáles son las afirmaciones relevantes para la población y en qué grado lo son. De esta manera, tenemos estas respuestas pivotes para las ocho universidades estudiadas.

## 2.2 Encuestas: “Los universitarios peruanos y el mercado Laboral” e “Inclusión social y educación universitaria”

Con la finalidad de triangular la información brindada a través de la Metodología Q, se diseñaron dos encuestas: “Los Universitarios peruanos y el mercado Laboral” e “Inclusión social y educación universitaria”. La primera se aplicó a un poco más de 100 estudiantes varones y mujeres de cada universidad elegidos de modo no probabilístico (ver Anexo N°4). La segunda encuesta, “Inclusión social y educación universitaria”, se aplicó igualmente a aproximadamente 100 alumnos varones y mujeres de cada universidad de manera no probabilística (ver Anexo N°5). Cabe señalar que esta muestra fue distinta de la anterior (aunque destinada a la misma universidad, se encuestó a distintos estudiantes). La razón de ello fue no “contaminar” las respuestas de ambas encuestas.

## 2.3 Grupos focales

Finalmente, se realizó una dinámica de grupos focales en cada universidad, con la participación de aproximadamente 10 alumnos en cada una,<sup>4</sup> con la finalidad de tener un conocimiento más profundo sobre las percepciones de los estudiantes sobre los temas incluidos en las encuestas.

Elaboramos una guía de grupo focal (ver Anexo N°6) con las preguntas y dinámicas a desarrollar durante la sesión. Se consideró pertinente conversar sobre las percepciones de los estudiantes a través de dinámicas proyectivas, debido a que se trataron temas como el aspecto racial y el lugar de origen; que para los alumnos, y en nuestro contexto en general, no son fáciles de abordar en una conversación cotidiana. Por ello, se decidió abrir la conversación con una pregunta abierta y general, vinculada al tema de las percepciones de los estudiantes con respecto a sus posibilidades de desarrollo profesional en su región. Esta pregunta permitió conocer –desde la perspectiva de los propios estudiantes- en qué medida factores como el lugar de origen, el tipo de universidad, sexo, o el nivel socioeconómico, se encontraban vinculados con el acceso de los estudiantes al mercado laboral de su región.

Luego de la pregunta introductoria, se realizaron dos dinámicas con los alumnos: la primera consistió en una dinámica de proyección personal a través de la construcción de una historia, donde el moderador del grupo focal daba inicio a la historia de un personaje masculino, llamado Bruno, que estaba buscando una práctica profesional. Los participantes tenían que continuar la historia en torno a las cualidades físicas y personales que debía tener ese profesional para ser aceptado en una organización. Luego, se volvió sobre la historia pero esta vez con un personaje femenino, para determinar si es que las percepciones de los alumnos variaban según el género.

En la segunda dinámica se pidió a los alumnos que narraran la historia un estudiante que ha fracasado profesionalmente. Para ello, se pedía a los participantes que imaginaran que tenían que producir una teleserie para su universidad, basada en la vida de este personaje, para lo cual el moderador los guiaba, mostrándoles fichas con preguntas que podrían ayudar a construir la historia. Esta dinámica sirvió para que los jóvenes proyectaran sus ideas sobre las características físicas y personales que podrían llevar al fracaso de un profesional.

## 3 Contexto socioeconómico de las regiones estudiadas

Entre las características sociodemográficas que distinguen a las regiones en estudio, se observa un proceso permanente de urbanización y concentración de la población en las capitales de cada departamento. Así, según proyecciones del INEI (2009) para el año 2012, Lima concentra el 31% de la población nacional, pese a que su extensión territorial representa sólo el 2.7% del total nacional. La mayor parte de su población se concentra en la capital, la provincia de Lima, y el 99.9% de su población habita en el ámbito urbano.

---

<sup>4</sup> Por razones logísticas resultó imposible aplicar la técnica de grupo focal en la Universidad Continental de Huancayo.

Por su parte, el departamento de Arequipa concentra el 4% de la población nacional y su capital, la ciudad de Arequipa, es la tercera provincia con mayor población del Perú, luego de Lima y Callao (INEI 2012). La capital concentra el 75% de la población total; y existe una mayoritaria representación de la población urbana (90,6%) (INEI 2007).

En cuanto al departamento de La Libertad, el INEI (2012) estima que para el año 2012 su población representa el 5,9% del total nacional, situándolo como el tercer departamento más poblado del país, después de Lima y Piura. Asimismo, la capital departamental, Trujillo, concentra el 50,9% de la población departamental (BCR 2011) y es la cuarta provincia con mayor población a nivel nacional.

Finalmente, el departamento de Junín se encuentra también entre los diez departamentos más poblados del país, con habitantes que representa el 4,5% de la población nacional; y su capital, Huancayo, está entre las diez provincias con mayor población, y concentra el 38,1% de los habitantes del departamento (BCR 2011).

Con respecto a la estructura socioeconómica de estas regiones, según APEIM (2012), Lima y Arequipa tienen la mayor concentración de habitantes dentro del nivel socioeconómico alto y medio alto (NSE A), con porcentajes cercanos al 5% (cuadro 2). Si bien en Junín la participación del NSE A es reducida, ésta es la región de la sierra central que presenta una mayor proporción de su población agrupada en los NSE A y B. En general, pese al crecimiento de los ingresos registrados en la última década a nivel nacional, aún se observa un porcentaje importante de población dentro de los NSE más bajos (D y E), en particular en Junín (73,4%). Incluso en Lima, región que ha alcanzado los mejores niveles de vida en el Perú, dicho porcentaje alcanza el 44%.

**Cuadro 2**  
**Niveles socioeconómicos de las regiones seleccionadas, 2012**

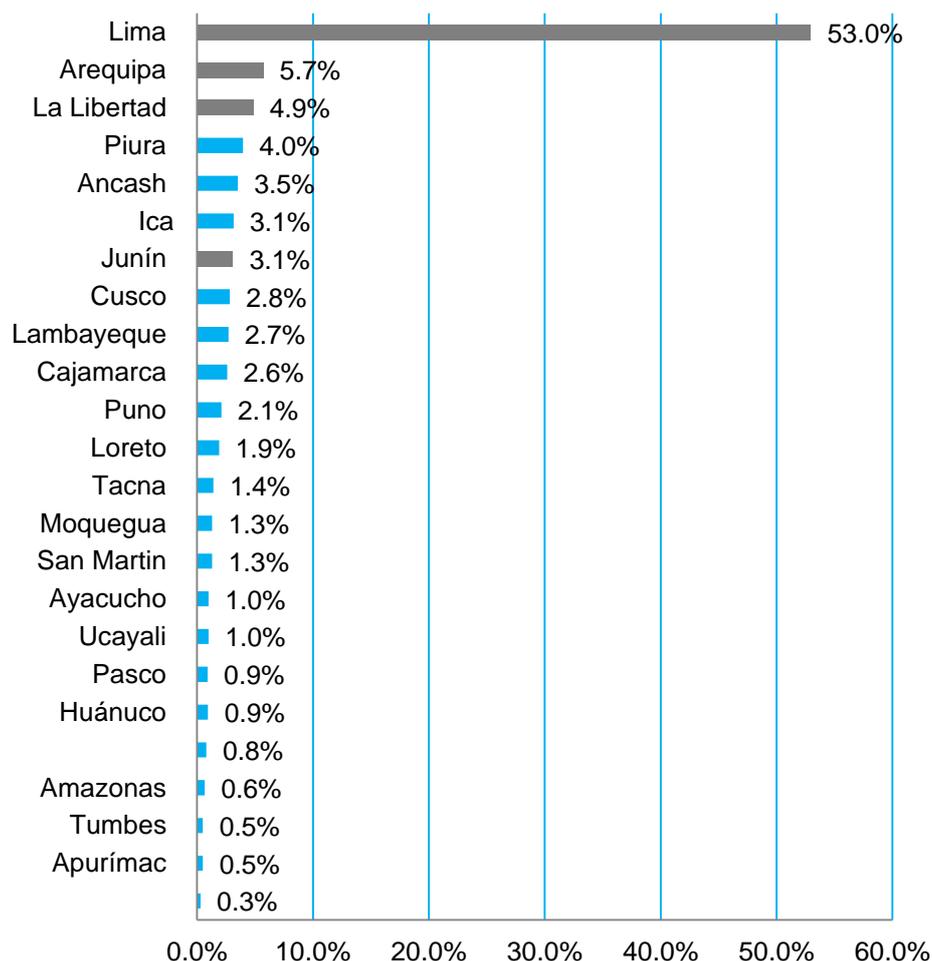
<b>Niveles socioeconómicos</b>	<b>Arequipa</b>	<b>Junín</b>	<b>Lima</b>	<b>La Libertad</b>
<b>NSE A Alto/Medio alto</b>	4.0%	0.9%	4.9%	2.2%
<b>NSE B Medio</b>	11.2%	4.8%	14.9%	8.1%
<b>NSE C Bajo superior</b>	28.5%	21.0%	36.2%	26.9%
<b>NSE D Bajo inferior</b>	35.1%	38.0%	30.8%	39.2%
<b>NSE E Marginal</b>	21.2%	35.4%	13.2%	23.6%
<b>TOTAL</b>	100%	100%	100%	100%

Fuente: APEIM.

Elaboración: Propia.

En el aspecto económico, las ciudades que forman parte del presente estudio se encuentran dentro de las regiones con mayor aporte al Producto Interno Bruto (PIB). Como se muestra en el gráfico 2, Lima destaca entre los departamentos que tuvieron mayor participación en el PIB, con 53%; le sigue Arequipa, con 5.7%; y La Libertad, con 4.9%. Por su parte, si bien la región de Junín ocupa el séptimo lugar en el ranking, con un aporte de 3.1% del PIB, es la región de la sierra central con mayor aporte.

**Gráfico 2**  
**Producto Interno Bruto por departamento al 2010**  
**Valores a precios constantes de 1994**  
**(Estructura porcentual)**

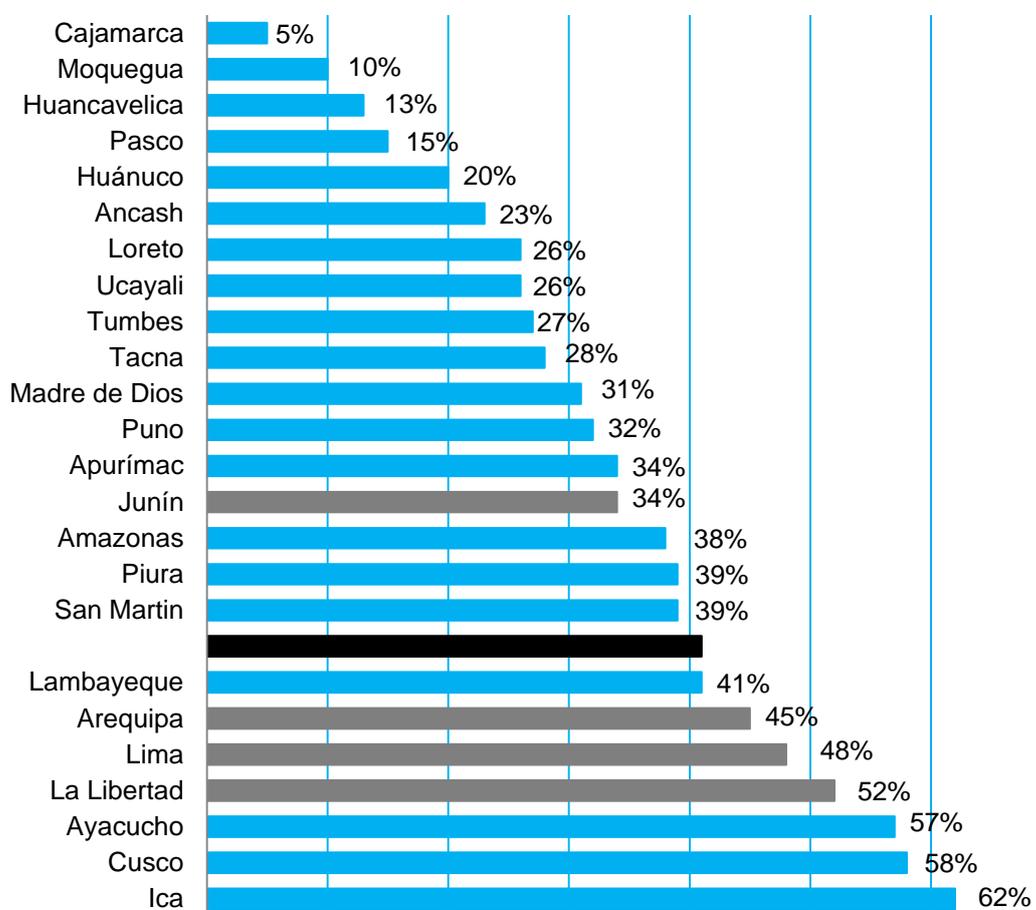


Fuente: INEI- Dirección Nacional de Cuentas Nacionales.

Asimismo, es importante resaltar que estas 4 regiones han experimentado un crecimiento económico sostenido durante el periodo 2005-2010. En el gráfico 3 se puede apreciar que las economías de estas regiones acumularon tasas de crecimiento de 52% en el caso de la Libertad, 48% en el caso de Lima, 45% en el caso de Arequipa, y 34% en el caso de Junín (que equivalen a tasas de crecimiento promedio anual de 10.4%, 9.6%, 9%, y 6.8%, respectivamente); lo que las ubica dentro de las 10 regiones con mayor crecimiento en dicho periodo. Además, cabe destacar

que tanto La Libertad como Lima y Arequipa registran tasas de crecimiento por encima del promedio nacional de 41%.

**Gráfico 3**  
**Tasa de crecimiento acumulado del PIB, 2005-2010**



Fuente: INEI- Dirección Nacional de Cuentas Nacionales. Elaboración propia

Además de la relevancia económica de estas regiones a nivel interno, cabe destacar la importancia de las ciudades de Lima y Arequipa en el plano económico internacional. Así, entre el 2006 y el 2009, la capital peruana ha escalado 20 posiciones para situarse entre las diez ciudades más importantes en el ranking de “Las Mejores Ciudades para Hacer Negocios en América”, mientras que Arequipa apareció en la escena internacional en el 2009, posicionándose en el puesto 34 del mismo ranking. Tanto Lima como Arequipa experimentaron un gran dinamismo económico en este periodo, debido en parte a las condiciones favorables para la inversión que experimentaron en esta etapa (América Economía 2009-2010).<sup>5</sup> Asimismo, Arequipa es considerada como la

<sup>5</sup> Ranking de *América Economía* 2009-2010.

“segunda ciudad del país más atractiva para hacer negocios” luego de Lima en otro ranking realizado por la misma compañía.<sup>6</sup>

#### **4 Situación de la educación superior en las regiones bajo estudio**

Antes de analizar la situación de la educación superior en los departamentos analizados, es importante contextualizar el escenario del sistema de educación superior universitaria en el Perú, para poder comprender ciertas características de las universidades que forman parte de este estudio.

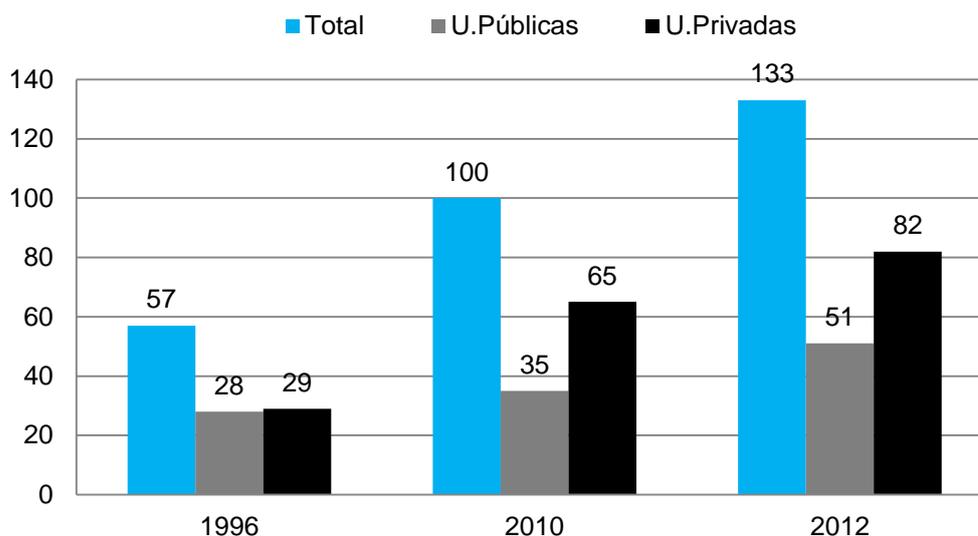
En cuanto al sistema universitario, cabe señalar, en primer lugar, que el número de instituciones universitarias a nivel nacional ha venido creciendo sustancialmente en los últimos 15 años: De acuerdo a estadísticas recogidas por el Censo Nacional Universitario y la Asociación Nacional de Rectores (ANR), el número de universidades se ha incrementado en 133% en un periodo de catorce años, al pasar de 57 en 1996, a 100 en 2010 y 133 en 2012 (gráfico 4).

Lo resaltante de dicho crecimiento es que se ha dado en una mayor magnitud en el ámbito privado. En efecto, en el periodo 1996-2010, el número de universidades privadas creció a una tasa promedio de 6% anual, mientras que las universidades públicas crecieron en 1,6%. Además, una característica en el desarrollo de las universidades privadas, es que han venido incrementándose sobre todo aquellas que persiguen fines de lucro. Según el informe sobre equidad en el sistema de educación superior en el Perú, para el año 2010, *“sólo 14 de las 65 universidades privadas no persiguen fines de lucro, mientras la mayor parte se rige por el DL 882”* (UNALM 2011). Al 2012, el número de universidades privadas sigue siendo significativamente mayor al de las universidades nacionales (82 versus 51).

---

<sup>6</sup> Información publicada en el Portal web de Proinversión.  
[http://www.proinversion.gob.pe/0/0/modulos/NOT/NOT\\_DetallarNoticia.aspx?ARE=0&PFL=0&NOT=1724](http://www.proinversion.gob.pe/0/0/modulos/NOT/NOT_DetallarNoticia.aspx?ARE=0&PFL=0&NOT=1724)

**Gráfico 4**  
**Perú: Número de universidades según tipo: 1996, 2010, 2012**



Fuentes: II Censo Nacional Universitario, 2010.  
 Tipos Universidades Pre y Post-grado, 2012  
 Dirección de Estadística- ANR.

Este notorio desarrollo de la oferta de educación universitaria estaría indicando un panorama favorable en cuestión de cobertura, y una disminución de las fuertes brechas existentes especialmente entre el número de postulantes e ingresantes a universidades públicas, diferencias que se mantuvieron constantes entre los años 2001-2006 (UNALM 2011). Según el informe sobre el sistema de educación universitaria elaborado por Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA), para el año 2006, sólo una quinta parte de los postulantes lograba acceder a una vacante a una universidad nacional, mientras que en el ámbito privado la tasa de admisión bordeaba el 77% (CINDA 2009). En cuanto al crecimiento del alumnado universitario, entre los años 1996 y 2010 la cifra en las universidades públicas pasó de 199,943 a 309,175 (crecimiento promedio anual de 3,1%); mientras que el alumnado de pregrado en universidades privadas pasó de 135,771 a 473,795 (crecimiento de 9,3% anual) (UNALM 2011).

Sin embargo, si bien se ha logrado captar la demanda por educación de un gran sector de estudiantes, esta expansión de la oferta de educación universitaria no ha venido necesariamente acompañada de una mayor calidad educativa. En efecto, el estudio sobre la **“Problemática de las Universidades Nacionales”**, presentado por la Contraloría General de la República, advierte serias deficiencias en cuanto a la oferta de especialidades que ofrecen actualmente las universidades. De acuerdo al informe, hay una expansión de oferta universitaria en carreras que no concuerdan con las necesidades del país y sus regiones, y actualmente no existe una política integral que permita acortar estas brechas (Contraloría General de la República 2011). Así, el crecimiento de muchas de las universidades, especialmente en el sector privado, se ha realizado sin mayor control ni fiscalización de la oferta de profesiones de las instituciones universitarias. De acuerdo con una publicación de la

**Contraloría:** “(...) en el Perú la mayoría de los centros tiende a crear su oferta con base en carreras más baratas o que demandan menos inversión con respecto al equipamiento”<sup>7</sup>.

**Por su parte, el Consejo Nacional de Educación (CNE)** señala, respecto a la gestión de las universidades públicas, que: “(...) en los últimos años se han profundizado la baja calidad académica, las malas prácticas administrativas, la falta de materiales, equipos, bibliotecas y, finalmente, la apatía de muchos estudiantes”. Con respecto a la problemática del desarrollo de las universidades privadas, se señala: “En muchas universidades privadas han proliferado filiales regionales y también maestrías, doctorados, diplomados, pre-universitarios, cursos a distancia, cursos de fin de semana, muchos de ellos sin autorización y algunos de dudosa calidad” (CNE 2011, p.43). Esta situación estaría reflejando brechas reales de exclusión o dificultades para que los estudiantes puedan acceder a competir en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

En el informe mencionado se señala también la situación de inequidad de la calidad de la educación superior. Por un lado, se tienen instituciones universitarias de “primer nivel, que ofrecen una educación básica o superior de gran calidad, en estupendas condiciones materiales y tecnológicas, con maestros preparados y continuamente asistidos técnicamente, que garantizan óptimos resultados de aprendizaje” pero éstas se dirigen sólo a un sector reducido de la población, cuyas familias tienen un nivel de ingresos que les permiten pagar sus costosos servicios, mientras que la población con menores recursos se ve impedida de acceder a mejores condiciones para su aprendizaje .

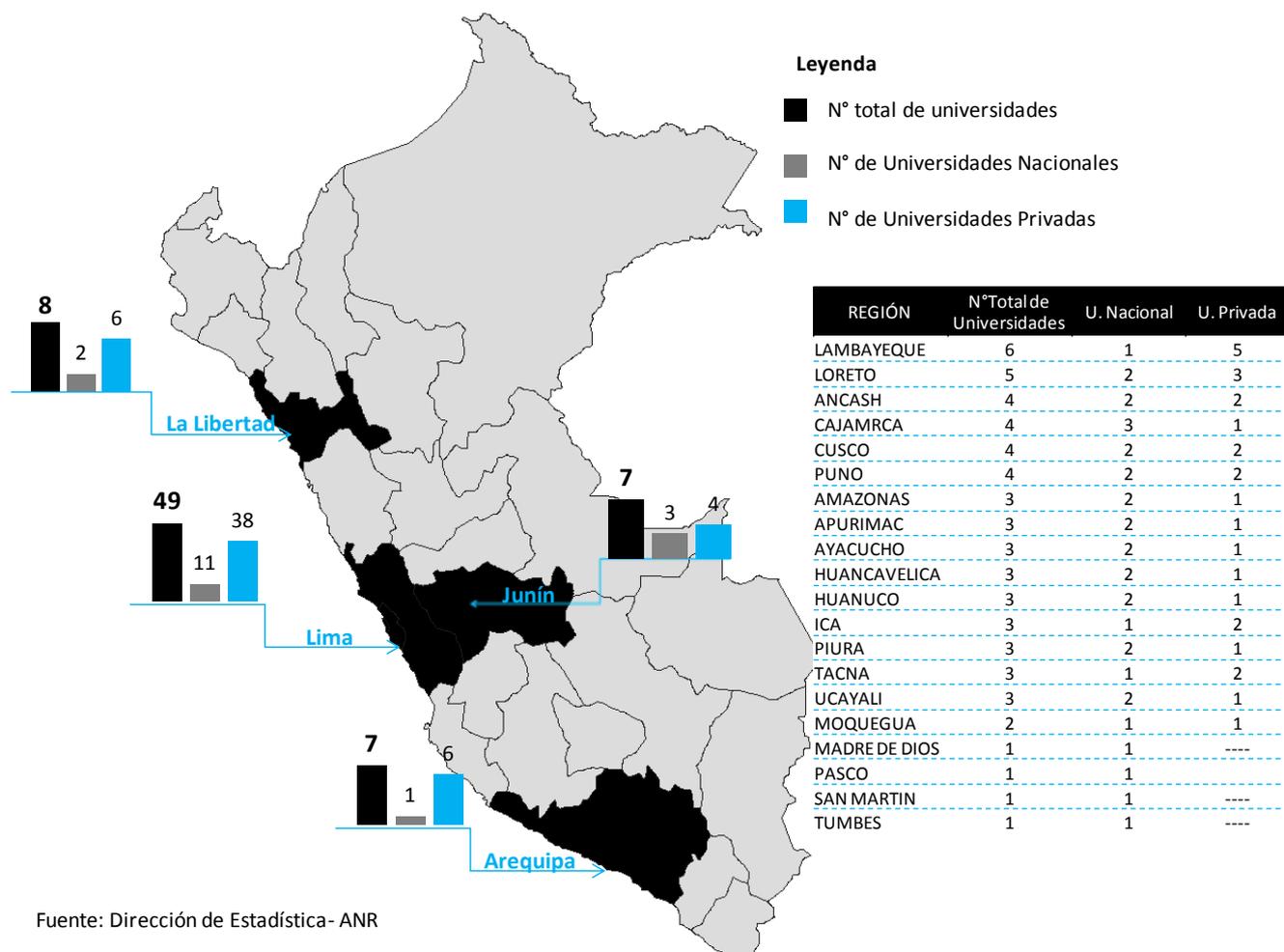
A nivel de las regiones en estudio se puede apreciar en el gráfico 5 que Lima se convierte nuevamente en el principal punto de centralización de los servicios de educación superior, concentrando el mayor número de universidades del país (49), que en términos relativos representa el 38% del total. Asimismo, los 4 departamentos que forman parte del presente estudio reúnen a la mayor parte de universidades en el Perú: en su conjunto, conforman el 63% del total de universidades.

---

<sup>7</sup> <http://www.larepublica.pe/17-06-2012/carreras-de-turismo-y-construccion-tienen-gran-demanda-de-trabajo-pero-universidades-no-se-interesan>

Gráfico 5

REGIONES: NÚMERO DE UNIVERSIDADES, SEGÚN TIPO. 2012



Como es usual, además, gran parte de estas instituciones se ubica en las ciudades más importantes de estos departamentos. En el caso de Lima, casi todas sus instituciones educativas universitarias (44) se centralizan en la capital de Lima y el resto en las provincias anexas como Chosica, Huacho, Cañete, Ñaña y Barranca. De igual forma, La Libertad cuenta con dos universidades públicas: una ubicada en su capital, la provincia de Trujillo, y la otra en Huamachuco,<sup>8</sup> mientras que las seis universidades privadas de este departamento se ubican en Trujillo. En Arequipa, el panorama es más centralizado aún, ya que todas sus universidades públicas y privadas se encuentran en la ciudad capital. Por el contrario, en Junín se encuentra que la educación superior se halla más desconcentrada, ya que las tres universidades nacionales de la región se encuentran situadas en diferentes localidades (La Merced y Tarma), mientras que sus cuatro universidades privadas se hallan en Huancayo.

<sup>8</sup> La universidad *Ciro Alegría* aún se encuentra en proceso de formación, pero ha sido aprobada desde el 2011 por la ANR.

En general, entonces, se observa en estas regiones una tendencia hacia la centralización de la educación superior en las ciudades que representan los principales centros económicos; lo cual sucede especialmente en el caso de las universidades privadas con fines de lucro; situación que conlleva a que un gran número de jóvenes provenientes de los diferentes poblados de estos departamentos tengan que migrar o desplazarse hacia las ciudades para realizar sus estudios superiores, ya que no encuentran este servicio en sus propias localidades.

Con respecto a la orientación de las universidades estudiadas, cabe resaltar que éstas ofrecen una formación de perfiles profesionales heterogéneos: un grupo de ellas ofrece una amplia gama de especialidades (destaca de entre ellas la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con 60 carreras<sup>9</sup>), mientras que otro grupo se encuentra enfocado en la enseñanza de carreras ligadas a los negocios (la Universidad del Pacífico en Lima, la Universidad Privada del Norte en Trujillo y la Universidad Continental en Huancayo). El Anexo N° 8 presenta información sobre la antigüedad de estas organizaciones.

Dentro de las universidades que ofrecen una mayor diversidad de carreras figuran: la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, que ofrece 52 carreras;<sup>10</sup> la Universidad Nacional de Trujillo que imparte 37 carreras; la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, con 43 carreras; la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, con 25 especialidades; y la Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo, con 29 carreras. Como se puede apreciar en el gráfico 6, estas universidades se encuentran entre las aquellas que ofrecen mayor número de carreras profesionales según la ANR (2011). Cabe resaltar que son especialmente las universidades nacionales aquellas que ofrecen una gama más amplia de especialidades, a diferencia de las privadas, que se dirigen hacia un mercado más dirigido hacia los negocios.

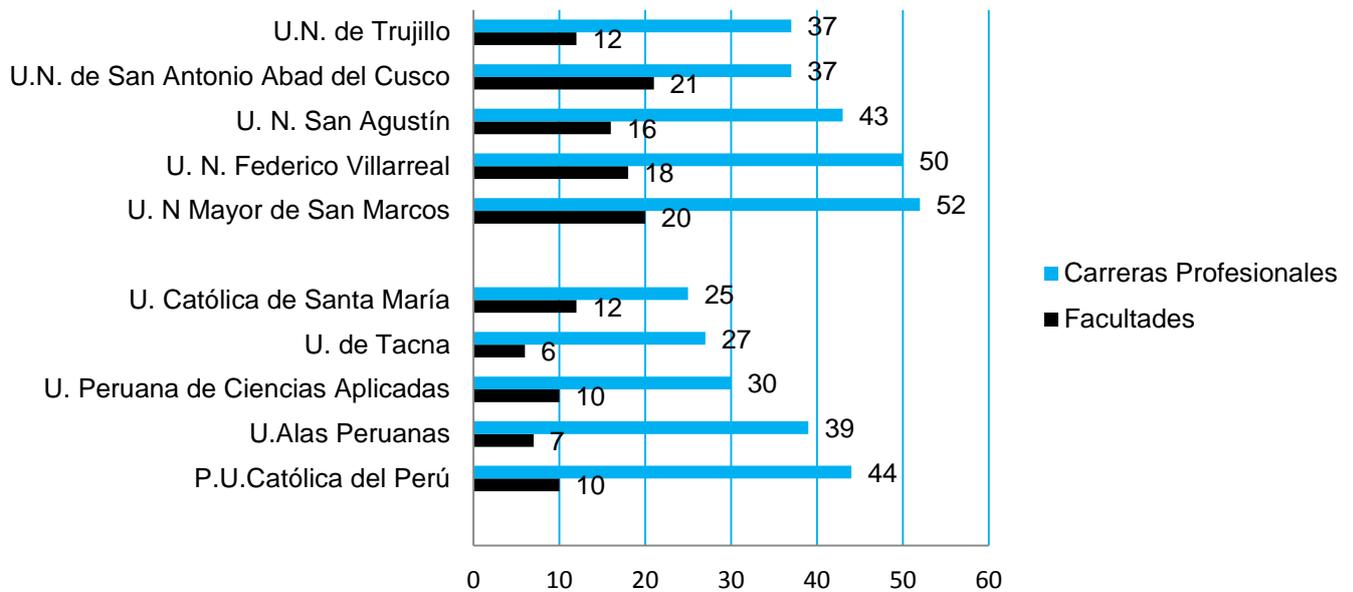
Dentro de las universidades más pequeñas y especializadas en carreras ligadas a los negocios, se encuentran: la Universidad del Pacífico, que imparte la enseñanza de 8 carreras, casi todas orientadas hacia los negocios; la Universidad Privada del Norte (UPN), que si bien ofrece 17 especialidades, las más representativas son las carreras de negocios e ingeniería; y la Universidad Continental, que ha ido diversificando su oferta hacia ramas como ciencias de la salud y derecho (imparte 26 carreras profesionales), pero empezó ofreciendo sólo carreras profesionales relacionadas a los negocios.

---

<sup>9</sup> Fuente: Portal UNMSM: [www.unsm.edu.pe](http://www.unsm.edu.pe). Fecha de consulta: Octubre 2012.

<sup>10</sup> Fuente: Portal UNMSM: [www.unsm.edu.pe](http://www.unsm.edu.pe). Fecha de consulta: Octubre 2012.

**Gráfico 6**  
**Universidades peruanas que ofrecen mayor número de carreras profesionales**



## 5 Percepción de los estudiantes sobre factores de exclusión y discriminación en el entorno universitario

Se presenta el análisis de los factores de exclusión y discriminación en el entorno universitario desde la percepción de los estudiantes de las universidades privadas y nacionales de Lima, Arequipa, Trujillo y Huancayo.

### 5.1 Perfil de los alumnos encuestados

Aplicamos una encuesta sobre las percepciones de los estudiantes con respecto a los factores de discriminación que perciben en sus centros de estudios. Esta encuesta fue aplicada a un total 855 alumnos (elegidos por conveniencia; es decir, de modo no probabilístico) de las 4 regiones en estudio que pertenecen mayoritariamente a la población de alumnos de carreras de ciencias empresariales como Administración, Contabilidad, y Economía (Cuadro 3).

**Cuadro 3**  
**Especialidades de los alumnos encuestados**

<b>Especialidades</b>	<b>Número de alumnos</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Administración y negocios internacionales	262	31
Administración	210	25
Economía	186	22
Contabilidad	73	9
Administración y Marketing	32	4
Administración y finanzas	29	3
Ingeniería Comercial	27	3
Gestión	23	3
Otros	13	2
<b>Total</b>	<b>855</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia

88% de los estudiantes que respondieron la encuesta, tiene entre 18 y 25 años, 7% menos de 17 años y 5% es mayor de 25 (cuadro 4).

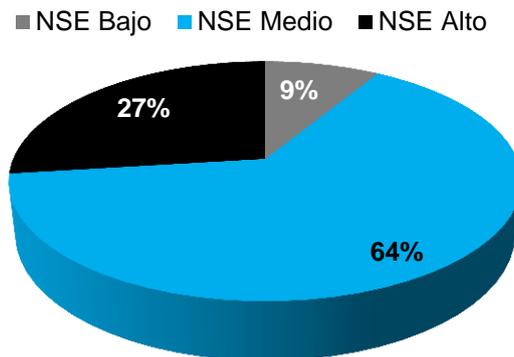
**Cuadro 4**  
**Rango de edades de los alumnos encuestados**

<b>Rango de edad</b>	<b>Número de alumnos</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Entre 15 y 17 años	62	7
Entre 18 y 25 años	738	88
Mayores de 25 años	40	5
<b>Total</b>	<b>840</b>	<b>100</b>

Fuente: elaboración propia

Asimismo, los alumnos poseen una percepción positiva de su condición socioeconómica, ya que la mayor parte de ellos se ubica en la escala socioeconómica media (64%) y en segundo lugar en la escala alta (27%), mientras que un porcentaje reducido se ubica dentro de la escala socioeconómica baja (9%),(Gráfico 8).

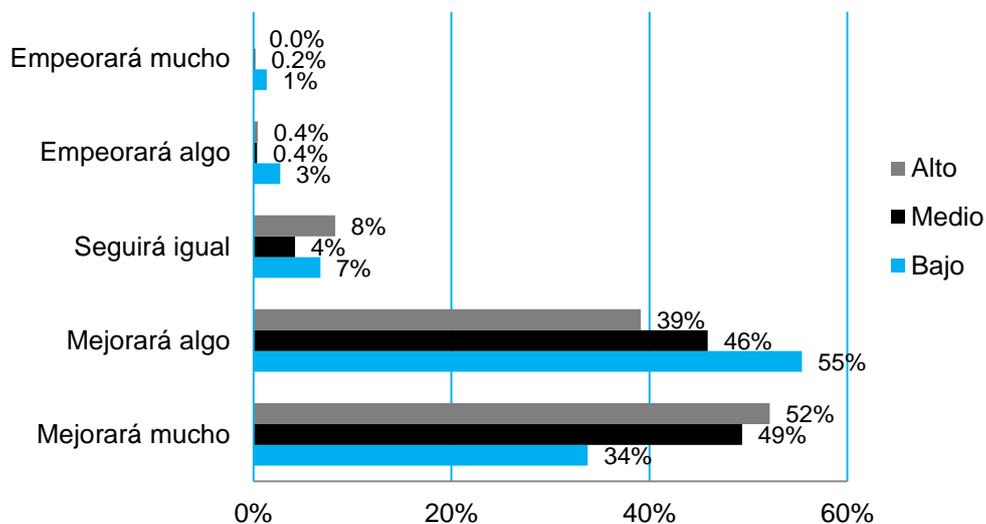
**Gráfico 8**  
**¿En qué escala socioeconómica ubicarías a tu familia?**



Fuente: elaboración propia

Esta percepción de bienestar económico se refleja también en su situación económica futura (Gráfico 9). Al cruzar los resultados con la percepción del nivel socioeconómico (NSE) de los alumnos, se observa que la mayor parte de los ellos, de todos los NSE, tiene una expectativa positiva de prosperidad económica. Si bien los más optimistas son de los NSE alto y medio (“mejorará mucho”), no se observa mayor diferencia en el optimismo según NSE cuando se incluye la categoría (“mejorará algo”): alrededor del 90%, en todos los NSE, considera que su situación económica mejorará al menos en algo en los próximos cinco años.

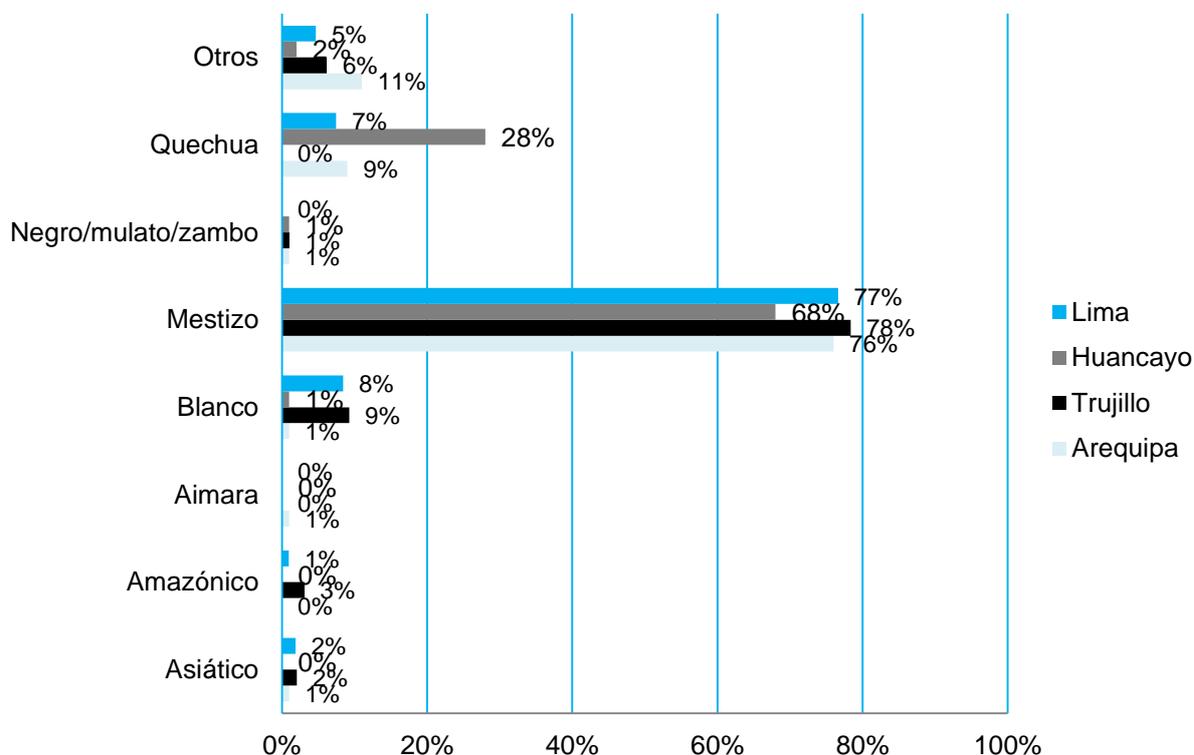
**Gráfico 9**  
**¿Crees que en los próximos 5 años, la situación económica de tu hogar...?**



Otro aspecto interesante del perfil de los estudiantes encuestados es el que se refiere a su autopercepción racial. Para capturar esa información, usamos la misma pregunta empleada en las encuestas nacionales de hogares, donde se pregunta al encuestado si, "de acuerdo a sus

costumbres y hábitos, se considera... (blanco, mestizo, quechua, aimara, amazónico, etc.)”. Como se indica en el gráfico 10, en las universidades nacionales, la mayor parte de los encuestados se define como “mestizo” (70% ó más), mientras que una proporción menor se percibe como “blanco” (alrededor del 10% en Trujillo y Lima). Asimismo, resalta el caso de Huancayo, donde el 28% de los encuestados se autopercibe como “quechua”.

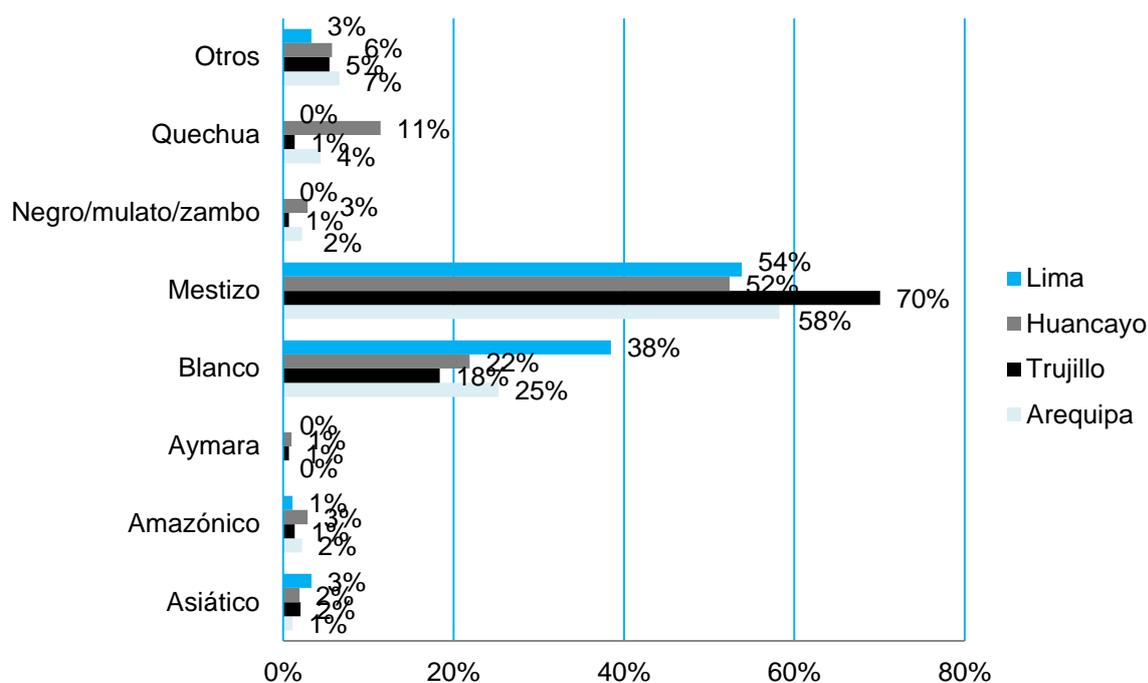
**Gráfico 10**  
**¿Cómo te percibes según tu origen y costumbres? (Univ. Nacional)**



Fuente: elaboración propia

En el caso de las universidades privadas (gráfico 11), el panorama es bastante diferente (excepto para Trujillo, donde la proporción de estudiantes autodefinidos como “mestizos” es similar respecto a las universidades nacionales); pues un porcentaje significativo de alumnos en las universidades privadas (entre 18% en Trujillo y 38% en Lima) se percibe como blanco siendo la categoría más frecuente después de “mestizo”. En Arequipa, un 25% de los alumnos se autopercibe como “blanco”, mientras que en Huancayo, este porcentaje es 22%. Nuevamente, Huancayo tiene la mayor participación de población estudiantil autodefinida como “quechua” (11%).

**Gráfico 11**  
**¿Cómo te percibes según tu origen y costumbres? (Univ. privada)**



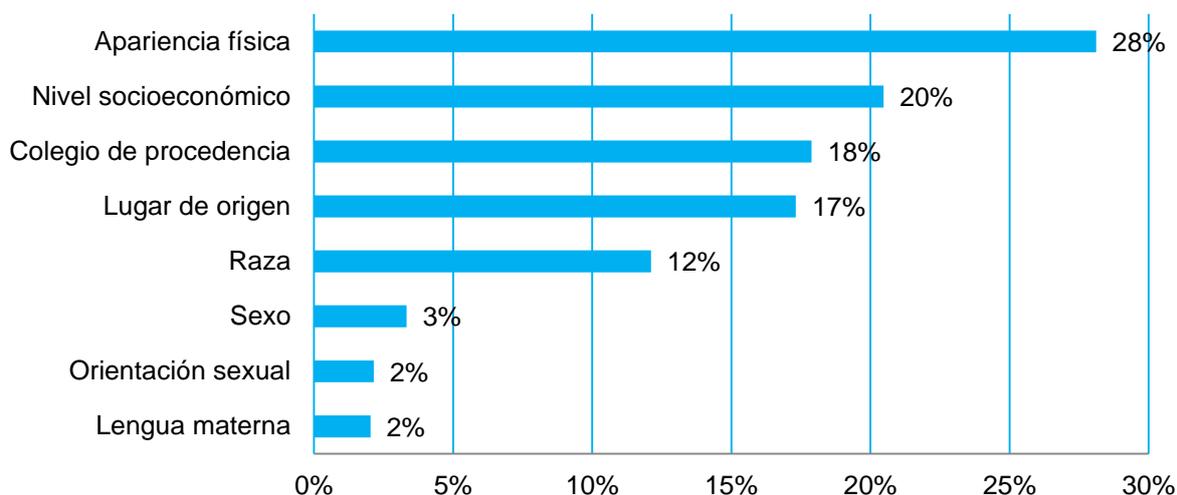
Fuente: elaboración propia

## 5.2 Factores de discriminación en el entorno universitario

El 52% de los encuestados considera que existe mucho o algo de discriminación en su universidad. En el caso de universidades privadas, la sensación de que existe algún tipo de discriminación es ligeramente mayor: 55% de los encuestados que cree que existe mucho o algo de discriminación, mientras que en el caso de las universidades nacionales este porcentaje llega al 49%.

En cuanto a los factores de discriminación, el 17% de los estudiantes manifestó que la causa de ésta es su lugar de origen, el 18% el colegio de procedencia, y el 20% el nivel socioeconómico. El 12% de ellos indicó a la raza como el factor de discriminación, mientras que un importante 28% indicó que fue discriminado por su apariencia física (peso, talla, etc.). Cabe señalar que, en el caso de las universidades privadas, este porcentaje aumenta a 32%; asimismo, el NSE disminuye su importancia a 18%, mientras que el lugar de origen y la raza la aumentan a 21% y 15%, respectivamente (Gráfico 12).

**Gráfico 12**  
**¿En alguna ocasión te has sentido rechazado o mal mirado por tu ...?**



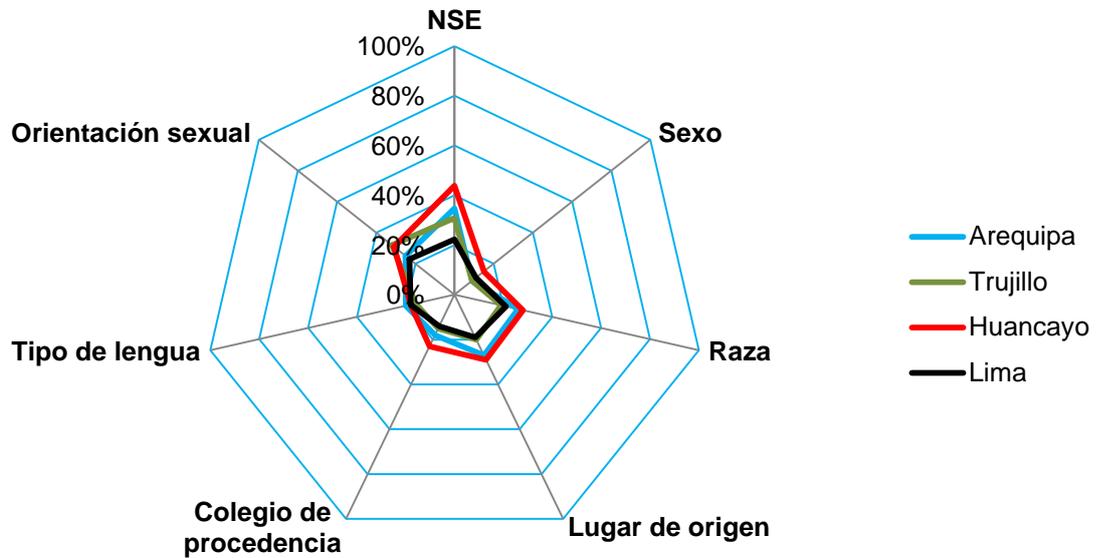
### 5.2.1 Factores de discriminación entre alumnos

La discriminación en el ámbito universitario puede generarse principalmente en la interacción entre alumnos o en la relación profesor-alumno.

Los estudiantes de las universidades nacionales consideran que el nivel socioeconómico es el factor más importante de discriminación entre compañeros de estudio (33%); en segundo lugar, se encuentra la orientación sexual, con 28%; y en tercer lugar, el lugar de origen, con 24%. En el caso de las universidades privadas, el nivel socioeconómico también es el factor de discriminación más importante, con 53%, pero aquí se encuentra más fuerte que en las universidades públicas; en segundo lugar está el colegio de procedencia, con 36%; y en tercer lugar, la orientación sexual, con 34%. Vemos, entonces, que en las universidades privadas, el colegio de procedencia es un factor de discriminación considerado importante, mientras que en las universidades nacionales este factor no resulta tan relevante. El sexo es el factor menos importante en todos casos. Tengamos en cuenta que estos porcentajes corresponden a la percepción de discriminación en términos generales, mientras en el gráfico 12, se da cuenta de la lo que los estudiantes manifiestan haber sentido personalmente en términos de rechazo por ser portadores de alguna característica como el sexo, la orientación sexual, etnia, etc. Eso explica, por ejemplo, la brecha en torno a la discriminación por orientación sexual, ya que un 2% dice haberse sentido rechazado o mal tratado por ello en el conjunto de universidades estudiadas, mientras un 28% percibe que existe discriminación por orientación sexual en sus universidades.

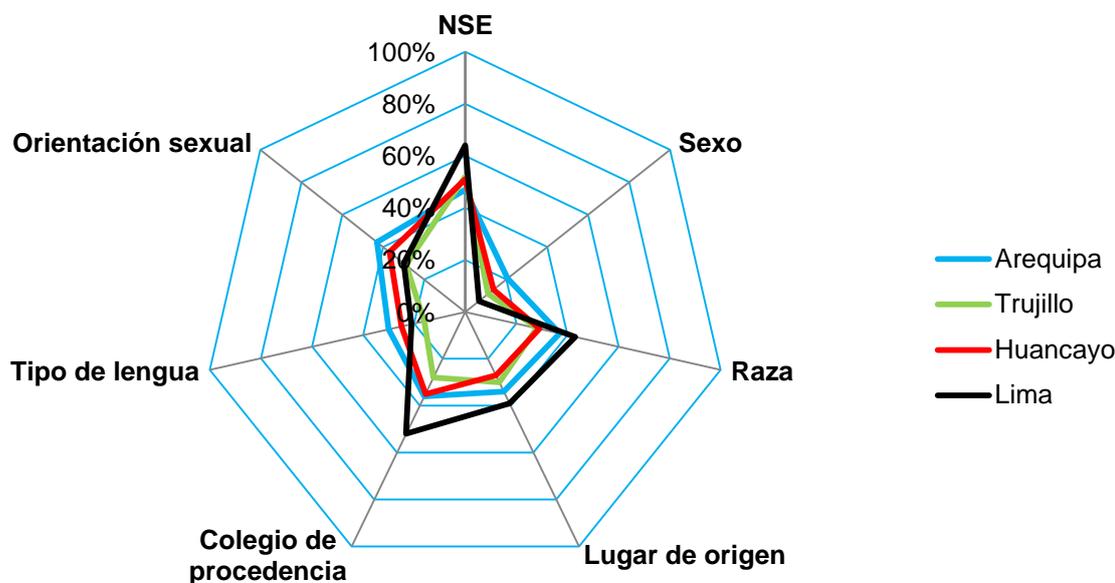
Cuando desagregamos el análisis de esta pregunta por departamentos, vemos que la tendencia a valorar los factores propuestos de discriminación es muy similar en todas las universidades nacionales, con la excepción del sexo, sin importar la región en la que se encuentran (gráfico 13).

**Gráfico 13**  
**Relación entre estudiantes: Factores de discriminación**  
**considerados como "algo/muy importantes"**  
**(Universidad nacional)**



En cambio, en el caso de las universidades privadas, en Lima se considera al nivel socioeconómico y al colegio de procedencia como factores algo/muy importantes por un mayor porcentaje de encuestados, frente a las otras regiones (gráfico 14). En particular, el factor colegio de procedencia adquiere una mayor relevancia en Lima, superando el 50% de personas que lo consideran algo/muy importante, frente a las demás regiones, donde no supera el 40%. En el caso de los factores de orientación sexual y tipo de lengua, Lima reporta una menor incidencia que el resto de regiones.

**Gráfico 14**  
**Relación entre estudiantes: Factores de discriminación**  
**considerados como "algo/muy importantes"**  
**(Universidad privada)**

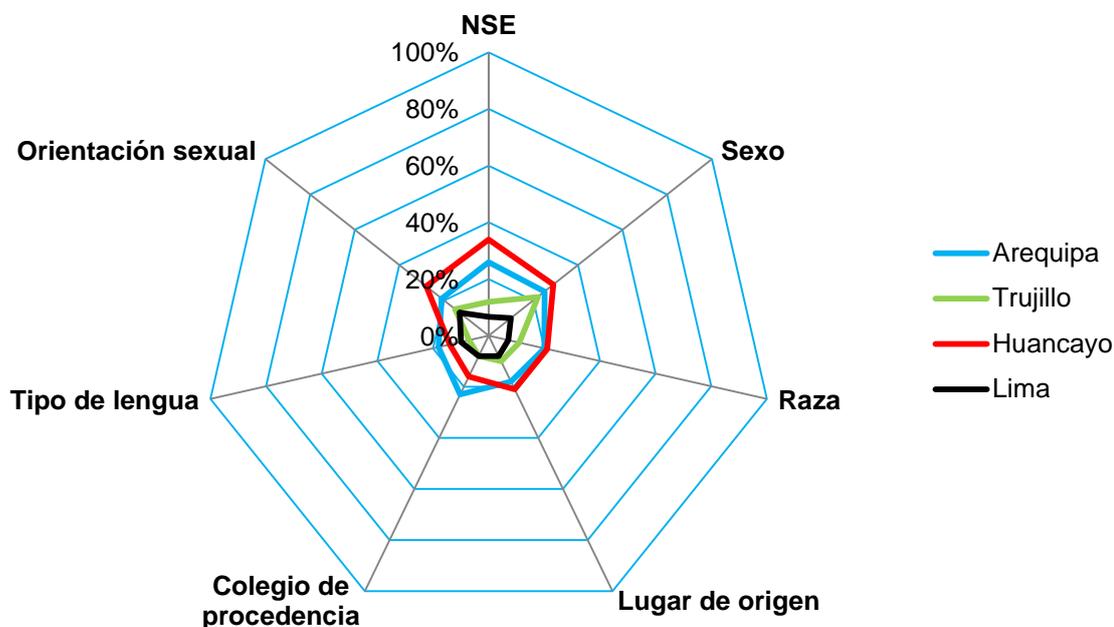


### 5.2.2 Factores de discriminación en la relación profesor-alumno

En las universidades nacionales, el factor más importante de discriminación en la relación profesor-alumno resulta ser el sexo del alumno (21%); seguido de cerca por el nivel socioeconómico (20%) y la orientación sexual (20%). La información desagregada por región es presentada en el gráfico 15. Como vemos ahí, en Lima (UNMSM) y Trujillo (UNT) se aprecian los menores niveles de percepción de discriminación por cualquiera de los factores considerados.

Cabe señalar que, del grupo que propuso que el sexo es un factor algo o muy importante en la percepción de discriminación en la relación profesor-alumno, el 54% fueron mujeres. De las personas que opinaron que el sexo es un factor importante de discriminación en la relación profesor-alumno, el 13% considera que tanto hombres como mujeres nunca o casi nunca hacen valer sus derechos; y este porcentaje aumenta a 43% cuando se trata del grupo LGTB.

**Gráfico 15**  
**Relación profesor-alumno: Factores de discriminación**  
**considerados como "algo/muy importantes"**  
**(Universidad nacional)**



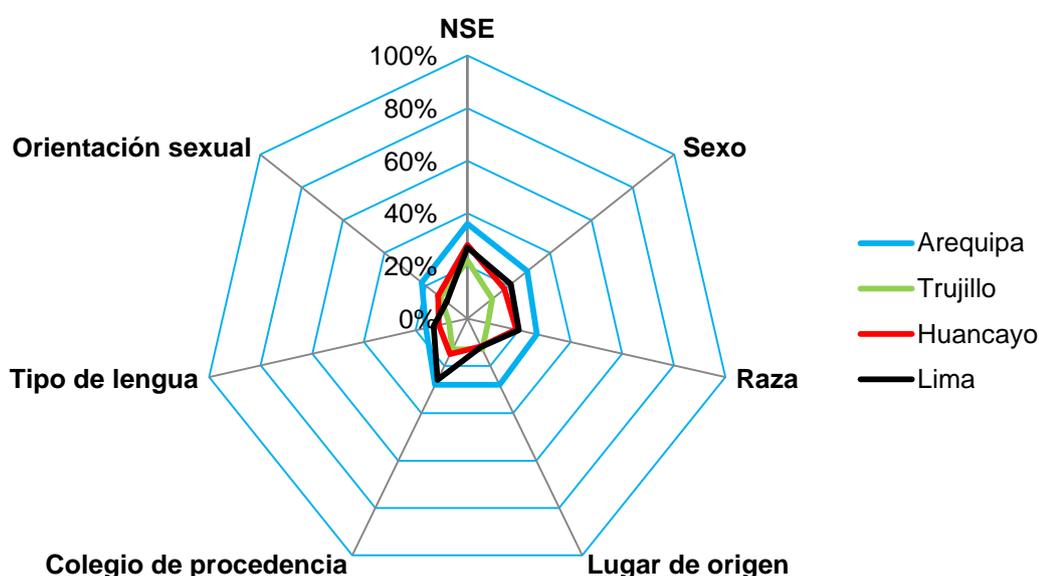
En el caso de las universidades privadas, los factores citados con mayor frecuencia como algo y muy importantes como causas de discriminación son el nivel socioeconómico (28%), el colegio de procedencia (19%), y el sexo de la persona (18%). En Arequipa (Universidad Católica Santa María), en general, existe una percepción más marcada de discriminación en cada uno de los siete factores considerados. Asimismo, en Lima (Universidad del Pacífico) y Huancayo (Universidad Continental) los niveles de percepción de discriminación son similares en todos los aspectos, excepto en cuanto al colegio de procedencia, factor que es percibido como el más importante en Lima (26%).

Examinando al grupo que considera el colegio de procedencia como un factor de discriminación “algo/muy importante” en la relación profesor–alumno, encontramos que el 80% de ellos considera que los alumnos de colegios particulares hacen valer sus derechos siempre/casi siempre, mientras solo el 46% considera lo mismo para el caso de los alumnos de colegios nacionales. Este resultado estaría indicando una mayor capacidad de enfrentar situaciones potencialmente discriminatorias por parte de jóvenes que estudiaron en colegios particulares (lo cual también está correlacionado con mayores ingresos) o una mayor valoración de los profesores por aquellos que han estudiado en colegios particulares.

Por otro lado, de los estudiantes de universidades privadas que consideran que el sexo es un factor importante de discriminación en la relación profesor–alumno, el 43% cree que las mujeres “nunca/casi nunca” hacen valer sus derechos, mientras que dicho porcentaje se reduce al 18% con respecto a los hombres. Encontramos, así, que los alumnos de las universidades privadas

opinan que los hombres hacen valer sus derechos en mayor medida que las mujeres; lo cual contrasta con el caso de los estudiantes de universidades nacionales, para quienes hombres y mujeres harían valer sus derechos en similar medida.

**Gráfico 16**  
**Relación profesor-alumno: Factores de discriminación**  
**considerados como "algo/muy importantes"**  
**(Universidad privada)**

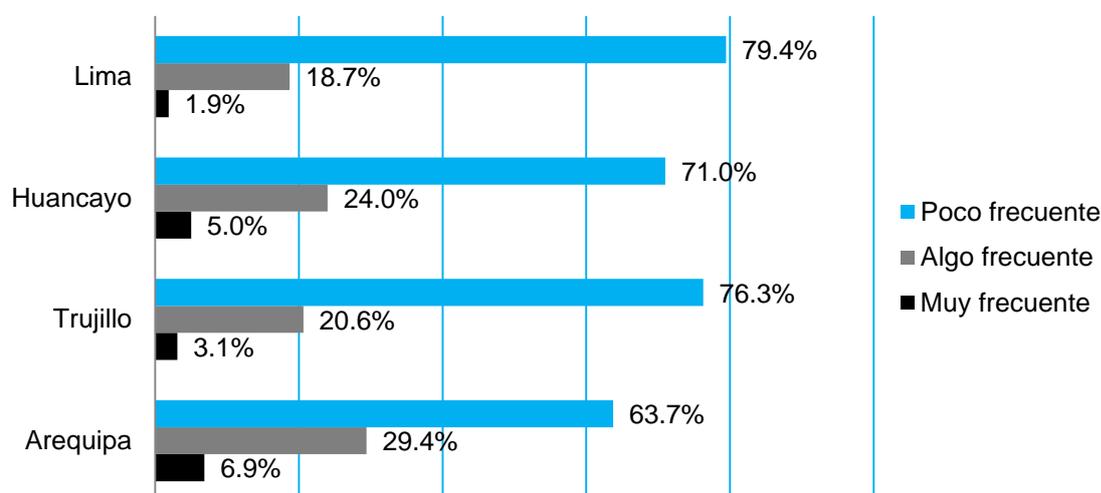


### 5.2.3 Percepción de abandono de estudios debido a discriminación

Una de las consecuencias más severas de la discriminación en un contexto universitario es el abandono de los estudios; situación que reflejaría un contexto bastante hostil, pero improbable, para los jóvenes discriminados. En efecto, cuando se consultó a los jóvenes por cuán frecuente era el abandono de los estudios por motivos de discriminación, el 71% consideró que era poco frecuente.

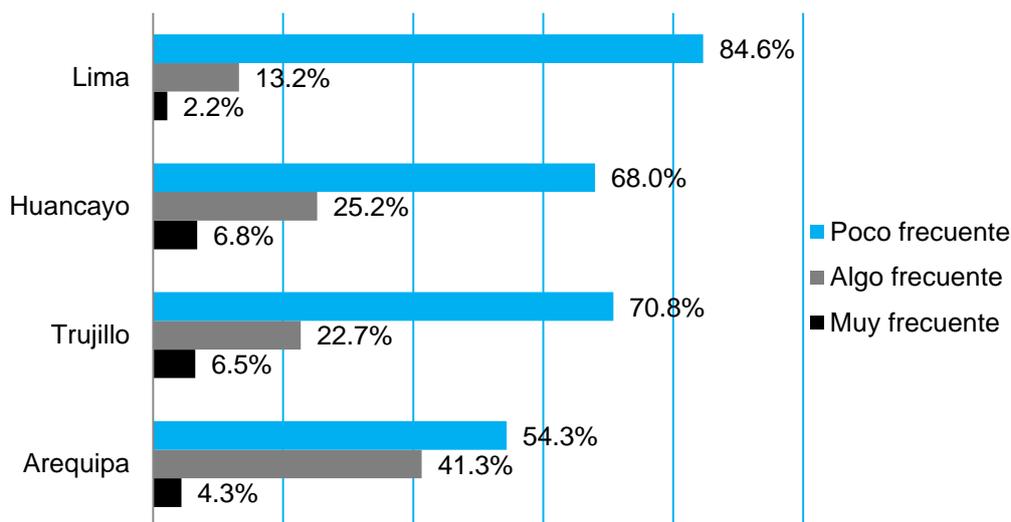
En el caso de Lima (UNMSM), el 79% de los encuestados considera que esta situación es poco frecuente, el 19% lo considera algo frecuente y el 2% considera que es muy frecuente (Gráfico 17). En el caso de Huancayo, Trujillo y Arequipa un porcentaje mayor de estudiantes que en Lima considera que es o frecuente o muy frecuente el abandono de los estudios debido a algún tipo de discriminación. Si bien la mayoría de estudiantes considera que el abandono de estudios es poco frecuente por este factor, el porcentaje de los que lo consideran “algo frecuente” se incrementa a 24% y 29%, respectivamente, para el caso de Huancayo y Arequipa.

**Gráfico 17**  
**En tu universidad, ¿cuán frecuente consideras que sea el abandono de estudios por algún tipo de discriminación?**  
**( Universidad nacional)**



Por otro lado, en las universidades privadas de Lima podemos observar que el 85% de los estudiantes encuestados considera poco frecuente el abandono de los estudios por algún tipo de discriminación, el 13% piensa que es algo frecuente y el 2% opina que es muy frecuente (Gráfico 18). En el caso de Huancayo, Trujillo y Arequipa, el porcentaje de estudiantes que considera que el abandono de los estudios se debe a algún tipo de discriminación, y se dé con alguna o mucha frecuencia, aumenta frente a los estudiantes de Lima; y es mayor que en las universidades nacionales. Esta situación se hace más notoria en el caso de los estudiantes arequipeños, donde un 41% considera como algo frecuente el abandono de estudios por este motivo. Recordemos que en esa misma universidad (Universidad Católica Santa María) se encontró una mayor percepción de discriminación en la relación profesor-alumno respecto a las demás universidades privadas analizadas.

**Gráfico 18**  
**En tu universidad, ¿cuán frecuente consideras que sea el abandono de estudios por algún tipo de discriminación?**  
**(Universidad privada)**



#### 5.2.4 Repercusiones del racismo desde la percepción de los estudiantes

Una de las formas que puede tomar la discriminación es el racismo; tema sobre el cual se ha debatido en el ámbito académico peruano (Defensoría del Pueblo, 2007) (Galarza & Yamada, 2012) (Kogan, 2010) (Atal, Ñopo, & Winder, 2009) (Nugent, 2005) (Sulmont, 2005) (Sulmont, 2010) (Valdivia, Benavides, & Torero, 2007) (Valdivia N., 2009) (Ñopo, Saavedra, Torero, & Moreno, 2004).

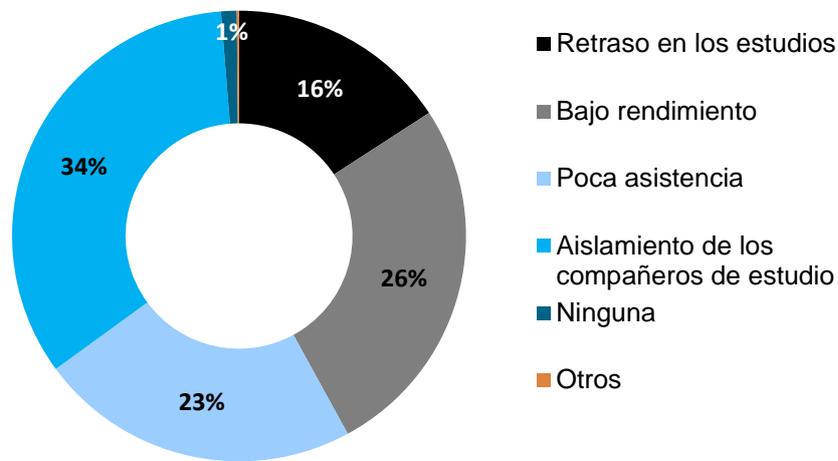
Al preguntar a los alumnos con respecto a las repercusiones que consideraban que trae el racismo en diferentes aspectos de su vida -a nivel académico, personal, y laboral-, los resultados no mostraron mayor variación al desagregarlos por tipo de universidad y región, por lo cual los presentaremos de forma agregada. En resumen, encontramos que las repercusiones más significativas en esos ámbitos son el aislamiento de los compañeros de estudio, la baja autoestima, y el difícil acceso al mercado laboral. Es pertinente remarcar que, en lo que concierne al acceso al mercado laboral limeño, esa percepción parece corresponder cercanamente a lo que sucede en la realidad, pues estudios como el de Galarza y Yamada (2012) encuentran que los candidatos considerados bellos reciben 80% más de llamadas para una entrevista que postulantes valorados como feos, pero con el mismo capital humano.

##### A. A nivel académico

Como se observa en el Gráfico 19, el 34% de los encuestados consideró que el racismo podía generar aislamiento entre los compañeros, el 26% respondió que podía generar bajo rendimiento,

el 23% poca asistencia, y un 16% un retraso en los estudios. Sólo el 1% de los encuestados considera que el racismo no tiene ninguna repercusión a nivel académico.

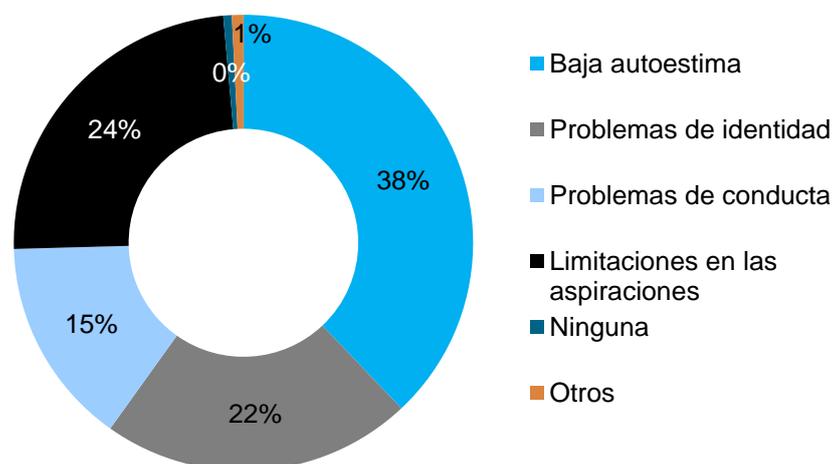
**Gráfico 19**  
**¿Qué repercusiones crees que trae el racismo a nivel académico?**



### B. A nivel personal

A nivel personal, los encuestados indicaron que la repercusión más frecuente del racismo es la baja autoestima (38%), como se indica en el gráfico 20. Asimismo, el 24% de los jóvenes considera que el racismo genera limitaciones en las aspiraciones, el 22% cree que trae problemas de identidad, y el 15% considera que ocasiona problemas de conducta. En este caso, todos los encuestados consideran que existe algún tipo de repercusión negativa del racismo a nivel personal.

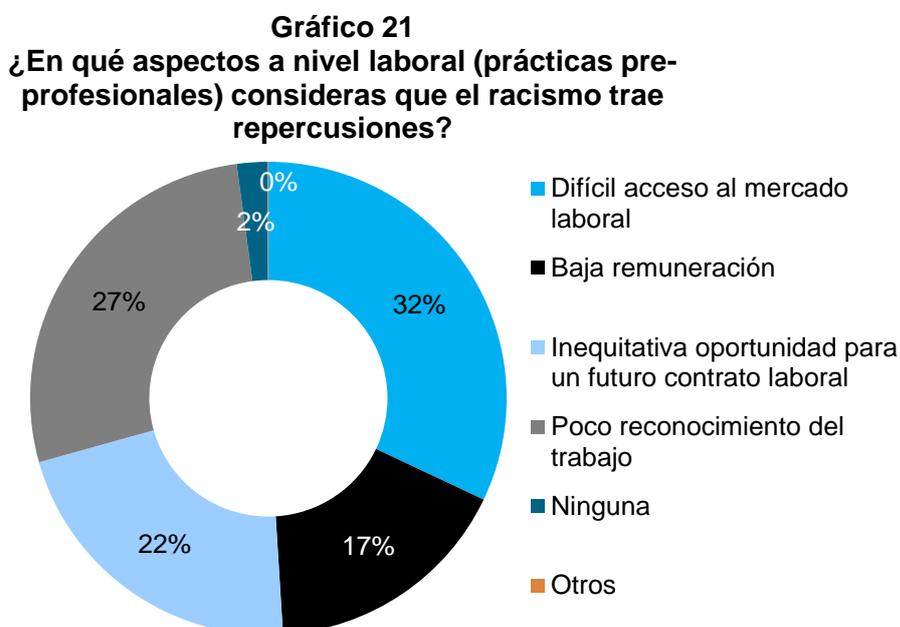
**Gráfico 20**  
**¿Qué repercusiones crees que trae el racismo a nivel personal?**



### C. A nivel laboral

Ante la pregunta sobre las repercusiones del racismo a nivel laboral, el 32% de los estudiantes encuestados menciona el difícil acceso al mercado laboral (gráfico 21). El 27% considera que otra repercusión es el poco reconocimiento del trabajo que se realiza, el 22% menciona la inequidad de oportunidades para un futuro contrato laboral, y el 17% indica la baja remuneración. Discriminación en el acceso y en los salarios son dos repercusiones que se verifican en la realidad (Galarza y Yamada 2012; Yamada et al. 2012).

Sólo un 2% de los encuestados considera que no existe ninguna repercusión del racismo a nivel laboral. De este grupo, el 25% se autoidentifica como blanco, mientras el 53% se considera mestizo y un 17% se percibe como quechua, por lo cual aparentemente sería una población blanca y mestiza la que no estaría percibiendo alguna repercusión del racismo en sus aspiraciones de ingresar al ámbito laboral. Además, en casi todos los casos, se trata de estudiantes que consideran que nunca han sido discriminados.



### 5.3 Entendiendo la percepción de discriminación

En esta sección realizamos un análisis de regresión para analizar las principales variables correlacionadas con la percepción de discriminación. Para ello, nuestra variable dependiente es un indicador que toma el valor de 1 si el estudiante considera que en su universidad se ejerce en alguna o mucha medida algún tipo de discriminación (recordemos que el 48% de los encuestados mencionó esto). Las variables explicativas incluyen la edad, el sexo (la variable ‘Hombre’ toma el valor de 1, si ese es el caso), la pertenencia a una universidad privada (variable que toma el valor de 1 si este es el caso; y cero, de otra manera), una variable de belleza (‘Muy atractivo’ toma el

valor de 1 si el alumno se autopercibe como muy atractivo; y cero, de otra manera), y variables de autopercepción étnica (la variable omitida es la de autopercepción como ‘quechua’). Incluimos, además, en la columna 2, variables regionales.

Para fines de interpretación, usaremos los resultados de la columna 2 del cuadro 5. Un coeficiente de signo positivo indica que la variable asociada aumenta la probabilidad de percibir discriminación en alguna o mucha medida; mientras un coeficiente de signo negativo, señala que disminuye dicha probabilidad. Como se puede notar, la edad aparece positivamente correlacionada con dicha probabilidad (estudiantes con mayor edad perciben una mayor discriminación en el entorno universitario); al igual que la pertenencia a una universidad privada. Este último resultado es consistente con la mayor percepción de discriminación que reportamos líneas arriba en estas universidades. Asimismo, encontramos que la autopercepción étnica no está correlacionada con la probabilidad percepción de discriminación, así como tampoco lo está el atractivo físico. Por último, observamos que pertenecer a una universidad en Arequipa incrementa la probabilidad de percibir discriminación en el entorno universitario; nuevamente, este resultado confirma lo indicado por las estadísticas descriptivas mostradas antes, donde se encontró que en esta región se percibe que hay mayores niveles de discriminación, en especial en la universidad privada.

**Cuadro 5: Factores correlacionados con la percepción de discriminación**  
(Variable dependiente: Percepción de discriminación en alguna/mucha medida)

Variable	(1)	(2)
Edad	0.0180*** (0.0048)	0.0134*** (0.0040)
Hombre	-0.0207 (0.0438)	-0.0255 (0.0454)
Universidad privada	0.0697** (0.0266)	0.0727* (0.0330)
Muy atractivo	-0.0506 (0.0821)	-0.0709 (0.0789)
Blanco <sup>1</sup>	0.0442 (0.0592)	0.0607 (0.0638)
Mestizo <sup>1</sup>	0.0628 (0.0542)	0.0784 (0.0566)
Otra etnia <sup>1</sup>	0.106 (0.0668)	0.114 (0.0721)
Arequipa <sup>2</sup>		0.143** (0.0456)
Trujillo <sup>2</sup>		-0.0297 (0.0212)
Huancayo <sup>2</sup>		0.0446 (0.0291)
Constante	0.0883 (0.111)	0.145 (0.106)
Observaciones	813	813
R-cuadrado	0.019	0.034

<sup>1</sup> Autopercepción. La categoría étnica omitida es la de quechuas.

<sup>2</sup> Región. La región omitida es Lima.

Notas: *Clustered standard errors* (por especialidad de estudios) entre paréntesis.

\*\*\*  $p < 0.01$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*  $p < 0.1$ .

## 5.4 Conclusiones

A partir de los análisis descriptivos y de regresión realizados, se pueden desprender las siguientes conclusiones:

- El 52% de los encuestados considera que existe mucho o algo de discriminación en su centro de estudios. En el caso de universidades privadas, la sensación de que existe algún tipo de discriminación representa el 55% de los encuestados mientras que en las universidades nacionales este porcentaje llega a ser de 49%. Existe una relación positiva entre la probabilidad de percibir discriminación y pertenecer a una universidad privada. Sin embargo, menos del 10% de los encuestados manifiesta haber sufrido algún tipo de discriminación por índole económica o de sexo, raza, lugar de procedencia, lengua u orientación sexual. Empero el porcentaje de alumnos que considera haber sido discriminado por su apariencia física asciende a 28%, lo cual nos estaría indicando que la apariencia física resulta un factor de discriminación relevante en el entorno universitario, tal vez dada la edad de los jóvenes.
- El colegio de procedencia es un factor de discriminación considerado importante entre los estudiantes de universidades privadas, especialmente en Lima, tanto en la relación entre alumnos como en la relación profesor – alumno. Caso contrario ocurre en las universidades nacionales donde este mismo factor no es considerado relevante, mientras sí lo son el sexo del alumno, su nivel socioeconómico y su orientación sexual. Es importante resaltar que en las universidades públicas los estudiantes destacaron que los profesores estarían favoreciendo a los alumnos varones sobre las mujeres.
- Si bien la mayor parte de estudiantes considera poco frecuente el abandono de estudios por el factor de discriminación, es importante resaltar que en las universidades nacionales el porcentaje de los que lo consideran algo frecuente se incrementa notoriamente (a 24% y 29%, respectivamente) para el caso de Huancayo y Arequipa; mientras que en el ámbito privado, esta situación se hace más visible en el caso de los estudiantes arequipeños, donde un 41% considera algo frecuente el abandono de estudios por este motivo.
- Un porcentaje alto de estudiantes -independientemente del tipo de universidad y región- cree que específicamente el racismo tiene una serie de consecuencias negativas en la vida académica, personal y laboral, entre las que destaca la dificultad para relacionarse entre compañeros en el ámbito académico; una baja autoestima a nivel personal y un difícil acceso al mercado laboral en el ámbito de trabajo (y de esto último hay evidencia para Lima).

## 6 Percepción de los estudiantes sobre factores de discriminación en la inserción al mercado laboral

En esta segunda etapa del estudio, exploramos aquellos factores que los estudiantes consideran importantes para su inserción en el mercado laboral. Cabe recordar que los resultados de esta sección provienen de la segunda encuesta aplicada a estudiantes de las mismas universidades pero que pertenecen a otra muestra no probabilística de 890 jóvenes.

### 6.1 Perfil de los alumnos encuestados

Para poder analizar la percepción de los estudiantes sobre los factores de discriminación en la inserción al mercado laboral se diseñó la encuesta: “Los jóvenes universitarios y el mercado laboral”. Esta encuesta fue aplicada a 890 alumnos de las cuatro regiones en estudio. Como se muestra en el cuadro 5, las especialidades de los estudiantes están, en general, relacionadas a las ciencias empresariales; especialmente economía, contabilidad, administración y negocios internacionales.

**Cuadro 5**  
**Especialidad de los alumnos encuestados**

<b>Especialidad</b>	<b>Número de alumnos</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
Economía	226	25
Contabilidad	213	24
Administración y Negocios Internacionales	176	20
Ingeniería Comercial	67	8
Administración	61	7
Gestión	53	6
Administración y Marketing	51	6
Administración y Gestión Comercial	17	2
Ingeniería empresarial	15	2
Administración y Finanzas	11	1
<b>Total</b>	<b>890</b>	<b>100.0</b>

Fuente: elaboración propia.

Entre las áreas de especialización con mayor demanda por los encuestados se encuentra en primer lugar la de negocios internacionales, área a la que apunta un 18% de la muestra. En segundo lugar, un 17% de los alumnos tiene la expectativa de especializarse en el área de finanzas, mientras que otro 31% de la muestra piensa especializarse en áreas administrativas

relacionadas con la imagen y el contacto directo con otros clientes o trabajadores como comercio y ventas o marketing y recursos humanos (cuadro 6).

**Cuadro 6**  
**Áreas de especialización de los**  
**estudiantes**

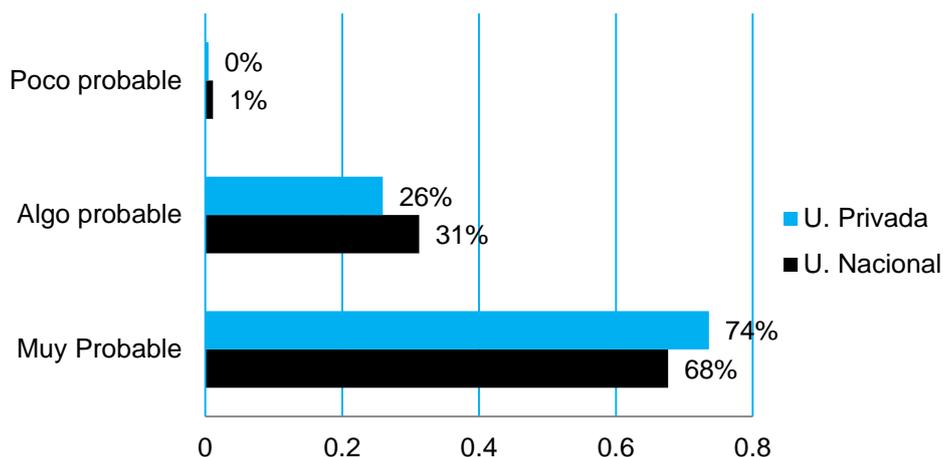
<b>Áreas de especialización</b>	<b>de</b>	<b>Porcentaje</b>
Negocios Internacionales		18%
Finanzas		17%
Comercio y Ventas		11%
Marketing		10%
Recursos Humanos		10%
Auditoría/Tributación		9%
Relaciones Públicas		7%
Investigación		5%
Operaciones/Logística		5%
Atención al cliente		5%
Otros		2%
<b>Total</b>		<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia

## 6.2 Expectativas sobre su futuro laboral

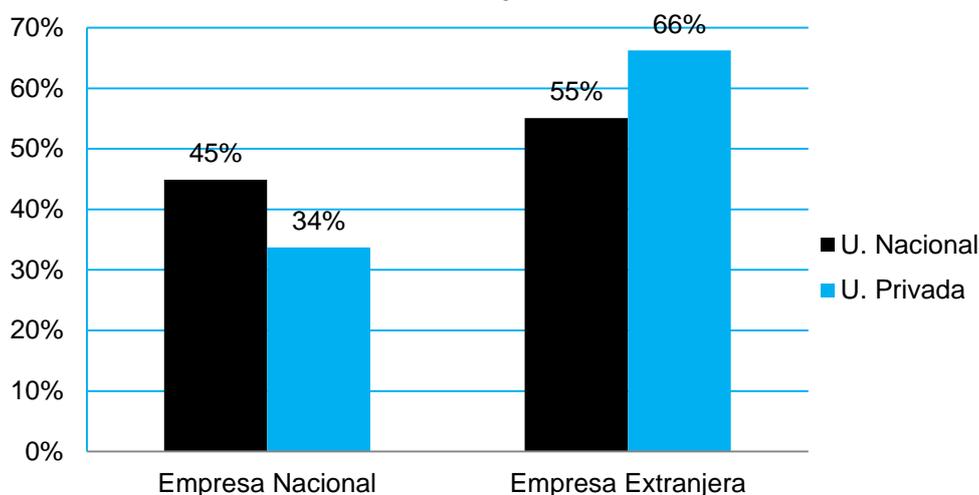
En cuanto a las expectativas de los encuestados de poder cumplir con sus metas profesionales, se observa una diferencia en el nivel de seguridad que tienen los alumnos de universidades privadas y nacionales. Como se aprecia en el gráfico 23, 74% de los estudiantes de universidades privadas considera muy probable poder alcanzar sus metas profesionales mientras que, 68% de los estudiantes de universidades nacionales tiene la misma percepción, Por su parte, 31% de los alumnos provenientes de universidades nacionales considera como algo probable el logro de sus metas, mientras que en el caso de las privadas es un 26%.

**Gráfico 23**  
**¿Cuán probable consideras que sea alcanzar tus metas profesionales?**



Se puede apreciar en el gráfico 24 que, si bien hay una mayor aspiración entre los universitarios por desarrollarse profesionalmente en una empresa extranjera, esta expectativa es mayor entre aquellos provenientes de universidades privadas (66% versus 55% en el caso de alumnos de universidades nacionales). Los alumnos de universidades nacionales tienen mayor perspectiva de trabajar en una empresa nacional (45%) que los de universidad privada (34%). Esto podría ser un indicador de las diferentes opiniones que tienen los alumnos sobre sus posibilidades de poder acceder a un puesto de trabajo en una corporación extranjera.

**Gráfico 24**  
**¿Preferirías trabajar para una empresa nacional o extranjera?**

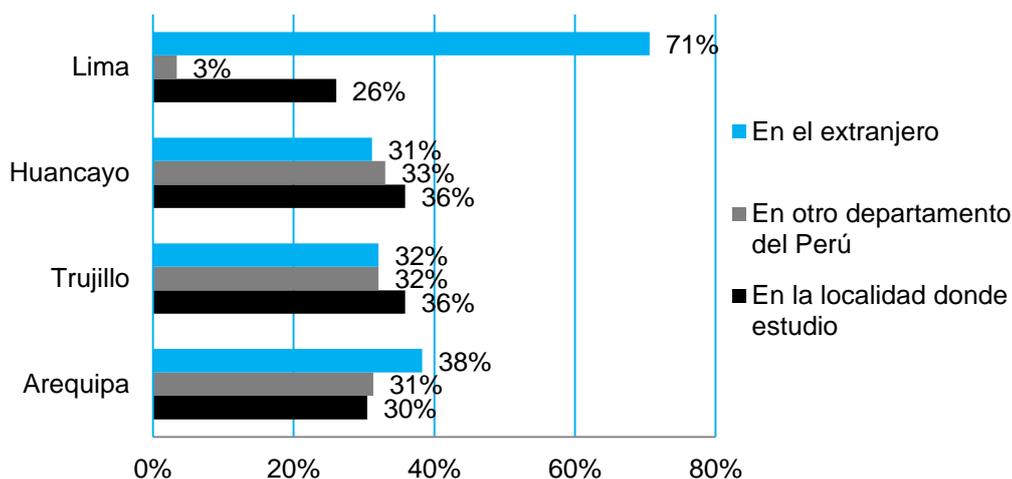


### 6.3 Localidad de preferencia para el desarrollo profesional

Entre los estudiantes de universidades nacionales, (gráfico 25), se destaca que el 71% de limeños desea salir a trabajar en el extranjero en vez de quedarse en la capital, y sólo un porcentaje reducido de estudiantes desearía trasladarse a otra provincia al interior del Perú para trabajar (3%); lo cual podría explicarse debido a la alta centralización de servicios y centros financieros en Lima.

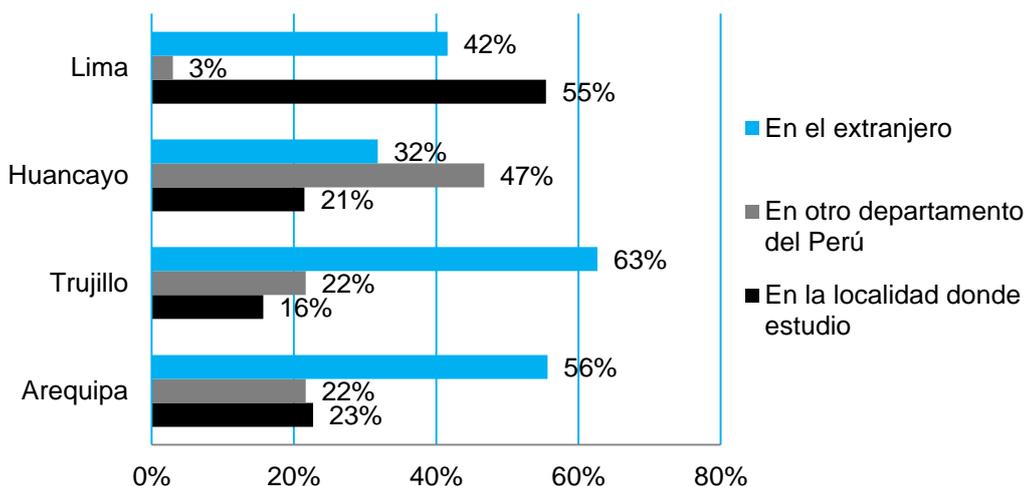
En diferente posición se encuentran los estudiantes de provincias, ya que 36% de los huancaínos y trujillanos señalan que prefieren desarrollar su carrera en su propia localidad, aunque en el caso de Arequipa más bien el 38% de los estudiantes tiene la expectativa de trabajar fuera del país. Una tendencia notable de los estudiantes de provincia -a diferencia de los limeños-, es su deseo por migrar a otros departamentos al interior, sobresaliendo un 33% de alumnos huancaínos y arequipeños así como un 32% de trujillanos que prefieren seguir desarrollando su carrera en otro departamento del Perú. Esta aspiración puede deberse a que, pese a que se observa un crecimiento económico importante en esas regiones, éste no se da uniformemente en todos los sectores de la economía; en particular, no parece darse en el área de administración y negocios.

**Gráfico 25**  
**¿En qué lugar preferirías desarrollarte profesionalmente?**  
**(Universidad nacional)**



Entre los estudiantes de universidades privadas (gráfico 26), el 55% de limeños encuentra atractivo el mercado local para desarrollarse, a diferencia de los alumnos de universidades nacionales. En provincias la tendencia entre los arequipeños (56%) y trujillanos (63%) es a querer emigrar fuera del país para trabajar, mientras que en el caso de los estudiantes huancaínos un 47% ve mayores oportunidades laborales en otro departamento del Perú, que se presume sería Lima, por su cercanía y alto nivel de oportunidades.

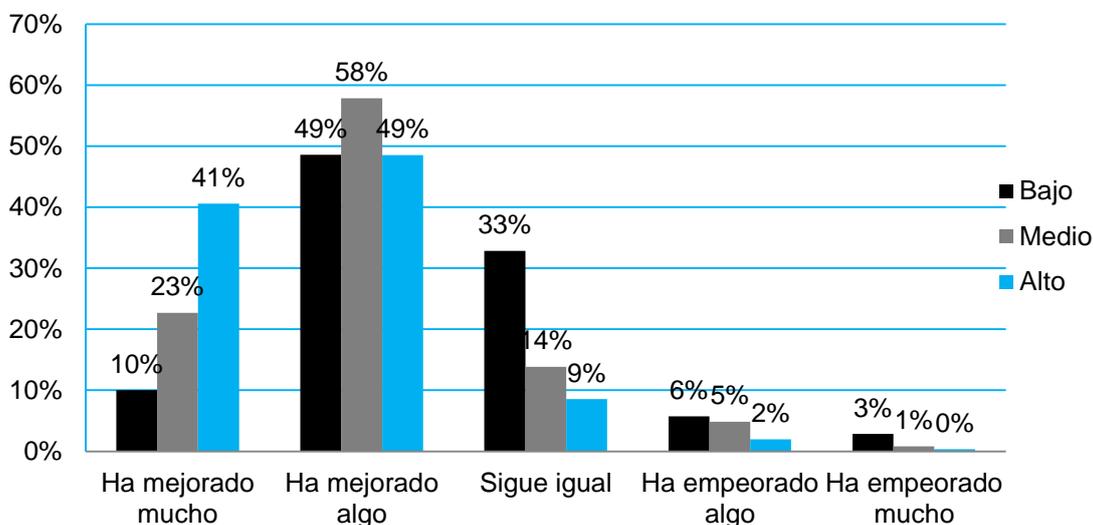
**Gráfico 26**  
**¿En qué lugar preferirías desarrollarte profesionalmente?**  
**(Universidad privada)**



#### 6.4 Percepción de los estudiantes sobre su bienestar económico

Los encuestados poseen una sensación de bienestar económico. Así, dentro del grupo de alumnos que se autopercebe en una escala socioeconómica alta en su región, 41% considera que su situación económica ha mejorado en los últimos 5 años (gráfico 27). De igual forma, entre los que se ubican en el sector socioeconómico medio, 58% percibe asimismo que su situación económica ha mejorado en algo durante este periodo, mientras 33% de los estudiantes que se perciben en la escala socioeconómica baja piensa al menos que su situación continúa igual.

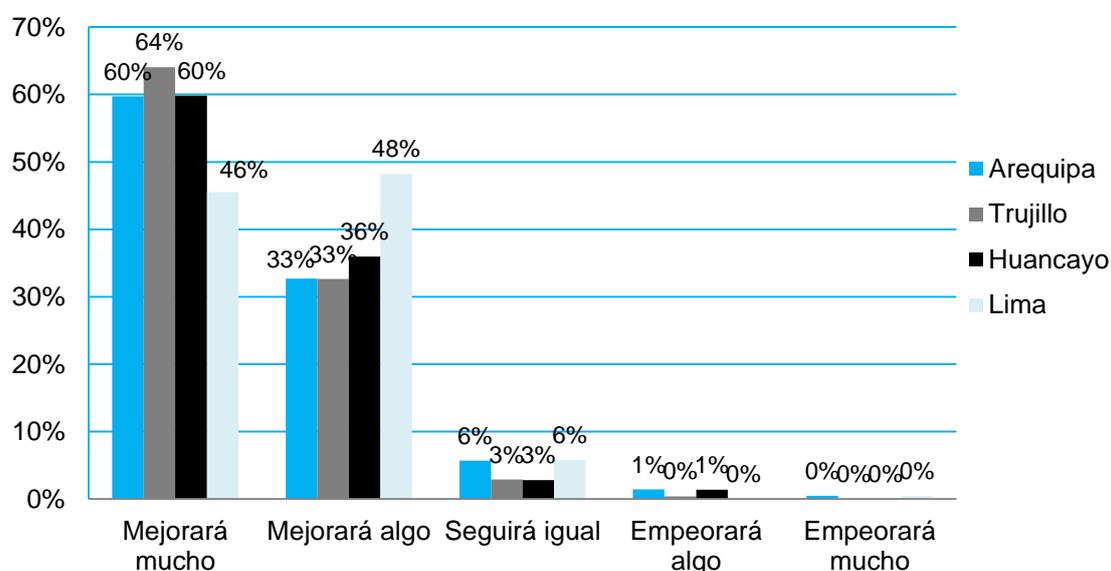
**Gráfico 27**  
**¿Consideras que durante los últimos 5 años la situación económica de tu hogar...? (según NSE)**



Esta sensación de bienestar económico también se observa como una tendencia optimista en todas las regiones para los próximos cinco años. Esta propensión se hace más fuerte en el caso de los estudiantes trujillanos, donde 64% considera que su situación mejorará mucho a lo largo de este periodo (gráfico 28). Una sensación de bienestar económico general se distingue también en el caso de Arequipa, Huancayo y Lima, donde un 60% de los alumnos huancaínos y arequipeños considera que la situación económica de su hogar mejorará en este periodo. Frente a las provincias, el porcentaje de limeños que afirma que su situación mejorará mucho es menor (46%) aunque aun así resulta una cifra relativamente importante.

Esta perspectiva de bienestar de los alumnos encuestados se condice con el auge económico que se encuentra en estas regiones. No obstante resulta importante destacar que pese a esta sensación de bienestar económico y ascenso social, los estudiantes siguen considerando emigrar a otras localidades como se observó en el acápite anterior.

**Gráfico 28**  
**¿Crees que en los próximos 5 años la situación económica de tu hogar...? (según región)**



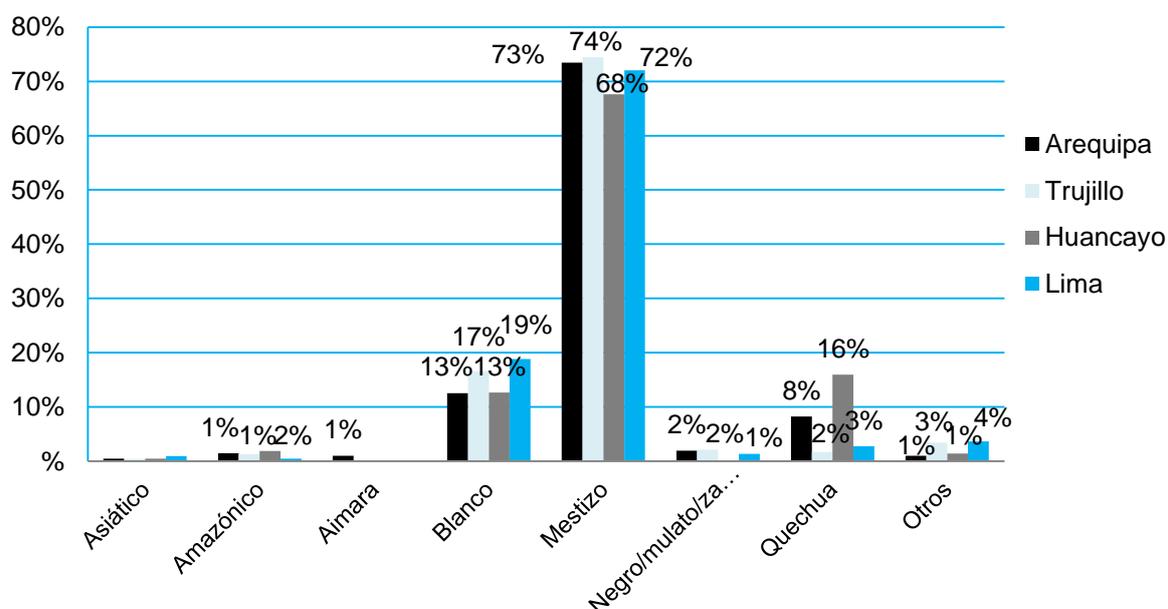
## 6.5 Autopercepción étnica de los encuestados

La mayor parte de los estudiantes se autopercibe como mestizo, mientras un porcentaje menor se identifica como blanco y como quechua. Los resultados a nivel de la muestra realizada se corresponden con los de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH) para el año 2011, donde una parte mayoritaria de la población (52%) se considera mestiza, aunque cabe resaltar que en segundo lugar 32% de encuestados que se identifica como quechua mientras que el porcentaje que se autopercibe como blanco resulta reducido, llegando a ser apenas el 3% de la población (ENAH 2011). Ello representa una diferencia con los resultados obtenidos en este estudio donde en segundo lugar se ubicaban los alumnos que se autoperciben como blancos y sólo una

parte reducida de la muestra se considera quechua (con excepción de los estudiantes huancaínos).

A nivel desagregado por regiones, en el gráfico 29 se observa que los porcentajes de estudiantes que se perciben como mestizos son similares para Arequipa, Trujillo, Lima y Huancayo, bordeando alrededor del 70%. Sí se distingue una diferencia a nivel regional entre los que se autoperciben como blancos: 19% de limeños, 17% de los trujillanos y 13% de los estudiantes arequipeños y huancaínos. Diferente es el panorama entre los estudiantes que se autoperciben como quechuas, resaltando un porcentaje mayoritario de 16% de alumnos huancaínos que se identifica así, mientras que en el resto de provincias el porcentaje de los que se identifican como quechuas es reducido: 8% en Arequipa, 3% en Lima y 2% de los estudiantes trujillanos.

**Gráfico 29**  
**¿Cómo te percibes según tu origen y costumbres? (según región)**



Por otro lado, en cuanto a la percepción de los alumnos sobre su origen étnico, es interesante resaltar que dentro del grupo de alumnos de universidades nacionales (ver cuadro 7) que se autopercibe como blanco, el 43% indica que proviene de un padre de origen blanco mientras un 46% indica que su padre es de origen mestizo. Dentro del mismo grupo un 67% señala que proviene de madre de origen blanco. Ello podría estar indicando en cierta forma un cierto proceso de “blanqueamiento” étnico de parte de los alumnos de universidades nacionales.

Ello contrasta con las respuestas de los alumnos de universidades particulares (cuadro 8) sobre el origen étnico de sus padres. Dentro de este grupo-en contraste con los de universidad nacional-un alto porcentaje de estudiantes (78%) señala que el origen étnico de su padre también es blanco y un 81% declaró que su madre es de origen blanco.

Cuadro 7

<b>¿Cómo te percibes tú según tu origen y costumbres? (U. Nacional)</b>																
<b>Autopercepción del estudiante</b>	<b>De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu padre es...</b>								<b>De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu madre es...</b>							
	<b>Asiático</b>	<b>Amazónico</b>	<b>Aymara</b>	<b>Blanco</b>	<b>Mestizo</b>	<b>Negro/mulato/zambo</b>	<b>Quechua</b>	<b>Otros</b>	<b>Asiático</b>	<b>Amazónico</b>	<b>Aymara</b>	<b>Blanco</b>	<b>Mestizo</b>	<b>Negro/mulato/zambo</b>	<b>Quechua</b>	<b>Otros</b>
<b>Asiático</b>	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
<b>Amazónico</b>	17%	50%	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	67%	0%	0%	17%	0%	17%	0%
<b>Aymara</b>	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>Blanco</b>	3%	3%	0%	43%	46%	0%	5%	0%	0%	3%	0%	67%	25%	0%	6%	0%
<b>Mestizo</b>	0%	0%	1%	7%	82%	1%	8%	0%	0%	0%	1%	12%	79%	1%	7%	0%
<b>Negro/mulato/zambo</b>	0%	0%	0%	0%	40%	60%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	40%	40%	0%	0%
<b>Quechua</b>	2%	0%	0%	0%	13%	0%	85%	0%	6%	0%	0%	2%	4%	0%	88%	0%
<b>Otros</b>	8%	0%	0%	0%	15%	0%	31%	46%	0%	0%	0%	8%	23%	0%	31%	38%
Total	6	4	4	37	291	7	74	7	3	5	5	66	270	6	73	5
	1.4%	.9%	.9%	8.6%	67.7%	1.6%	17.2%	1.6%	1%	1%	1%	15%	62%	1%	17%	1%

Cuadro 8

<b>¿Cómo te percibes tú según tu origen y costumbres? (U. Privada)</b>																
<b>Autopercepción del estudiante</b>	<b>De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu padre es...</b>								<b>De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu madre es...</b>							
	<b>Asiático</b>	<b>Amazónico</b>	<b>Aymara</b>	<b>Blanco</b>	<b>Mestizo</b>	<b>Negro/mulato/zambo</b>	<b>Quechua</b>	<b>Otros</b>	<b>Asiático</b>	<b>Amazónico</b>	<b>Aymara</b>	<b>Blanco</b>	<b>Mestizo</b>	<b>Negro/mulato/zambo</b>	<b>Quechua</b>	<b>Otros</b>
<b>Asiático</b>	50%	0%	0%	25%	25%	0%	0%	0%	75%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%
<b>Amazónico</b>	0%	60%	0%	0%	40%	0%	0%	0%	0%	80%	0%	0%	20%	0%	0%	0%
<b>Blanco</b>	1%	0%	0%	78%	21%	0%	0%	0%	0%	2%	0%	81%	16%	0%	0%	1%
<b>Mestizo</b>	1%	1%	0%	12%	83%	1%	2%	0%	0%	1%	0%	14%	82%	0%	2%	1%
<b>Negro/mulato/zambo</b>	0%	0%	0%	0%	67%	33%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	17%	33%	0%	0%
<b>Quechua</b>	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	8%	0%	0%	92%	0%
<b>Otros</b>	0%	0%	0%	13%	25%	0%	13%	50%	0%	0%	0%	25%	0%	0%	13%	63%
<b>Total</b>	5	6	1	110	282	5	19	5	4	8	0	126	267	2	18	8
	1.2%	1.4%	.2%	25.4%	65.1%	1.2%	4.4%	1.2%	.9%	1.8%	0%	29.1%	61.7%	.5%	4.2%	1.8%

## 6.6 Análisis

### 6.6.1 La relevancia del capital humano

Como se ha podido apreciar, los departamentos que forman parte del presente estudio presentan un panorama de crecimiento económico favorable durante los últimos años, posicionándose como las principales economías del país. Asimismo hemos visto que el nivel de cobertura de las universidades –tanto nacionales como particulares- se ha ampliado permitiendo a un número cada vez mayor de jóvenes acceder al sistema de educación universitaria y con ello, adquirir una mayor calificación, mejor formación y capacidades para incorporarse al mercado de trabajo. A partir de ello debería concluirse entonces que este contexto de desarrollo económico y del sistema de educación superior debería traducirse en mayores oportunidades de inserción al mercado laboral local para la población de jóvenes universitarios de estas regiones que se encuentra en la transición del sistema educativo al mercado laboral.

En este proceso de inserción laboral, el “capital humano” resulta hoy en día un factor importante para las empresas y organizaciones al momento de seleccionar a sus futuros trabajadores. Este concepto, esbozado a mediados del siglo pasado a partir de los estudios de Schultz (1983) y Becker (1983), sugiere que gran parte del crecimiento económico de las sociedades occidentales se hallaba motivado por este factor, relacionado con el nivel de formación especializada que tenían los agentes económicos o individuos de una sociedad. En la actualidad, el capital humano ha sido definido por la Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico (OECD) como:

*“(...) la mezcla de aptitudes y habilidades innatas a las personas, así como la calificación y el aprendizaje que adquieren en la educación y la capacitación”. (OECD: 2007)*

La definición propuesta por la CEPAL distingue entre el “capital humano innato” que comprende aptitudes de tipo físico e intelectual, que pueden verse modificadas debido a las condiciones de alimentación y salud; y el “capital humano adquirido” que se irá constituyendo a lo largo de la vida de los sujetos, a través de la educación formal, de la educación informal y de la experiencia acumulada (CEPAL: 2005).

Así, un panorama de mayor cobertura de los servicios de educación universitaria y dinamismo económico como el que atraviesan las regiones en estudio debería brindar una mejor posibilidad a los jóvenes de ser competitivos dentro del mercado laboral de su localidad. Sin embargo, desde la percepción de los estudiantes, existen barreras que dificultarían su proceso de transición al mundo laboral e impedirían a un sector de ellos poder desplegar todas sus capacidades y conocimientos.

Si bien los jóvenes en todos los departamentos destacaron en primer lugar la importancia de las habilidades y aptitudes como medio para lograr sus metas profesionales, se observa que no es el único factor y que otras variables estarían interviniendo en este proceso.

En las universidades nacionales (gráfico 30), se destaca que las habilidades y aptitudes, y las oportunidades de mercado, tienen gran valor como medio para cumplir las metas profesionales. En el caso de las universidades privadas, las redes y contactos tendrían una ligera mayor importancia para los alumnos de estas instituciones, en especial para los de la Universidad del Pacífico en Lima y la Universidad Católica de Arequipa. Se aprecia además que la personalidad tiene un papel importante casi por igual para los alumnos de las universidades nacionales y privadas. Si bien las características personales son muy destacadas por los alumnos en la encuesta, se verá más adelante el papel que cumple la gestión corporal de los postulantes en el proceso de acceso al mercado laboral.

Como se puede apreciar, existe una diferenciación de los recursos que, desde la percepción de los estudiantes, les permitiría alcanzar sus metas profesionales de acuerdo a la universidad de procedencia. Ello también se puede observar en los testimonios de los estudiantes, donde el factor de habilidades y capacidades fue destacado sobre todo en el caso de los estudiantes de universidades nacionales:

*“Si fuera yo el empresario lo que primaria serían las capacidades de los postulantes”.*  
(Estudiante varón, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo)

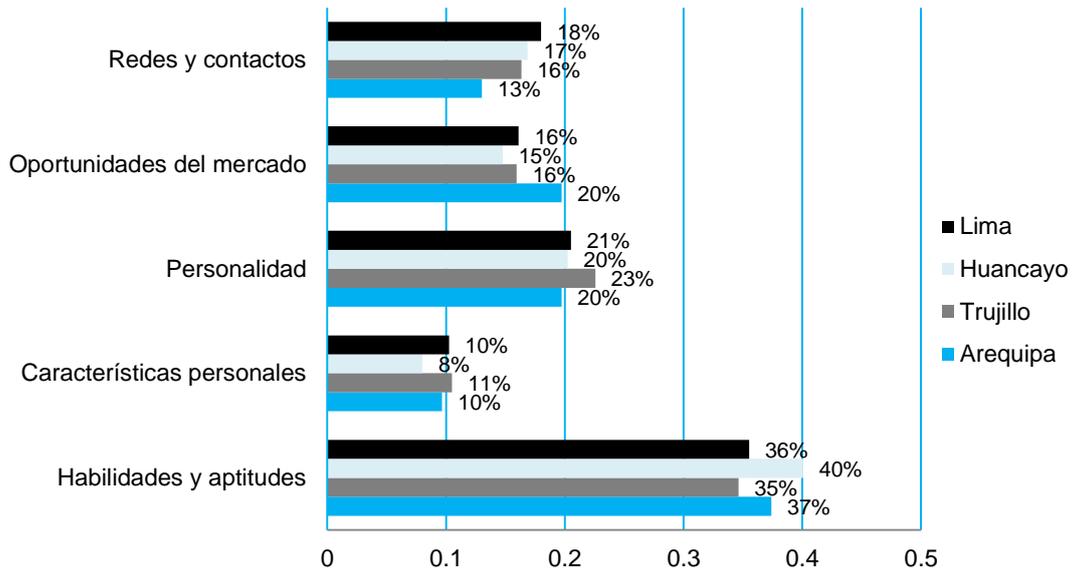
Con respecto a lo que debería hacer un joven para poder destacar en una empresa respondieron:

*“Su trabajo debería sobresalir frente al de sus compañeros, ponerle bastante empeño y tratar de hacerlo lo mejor posible, con mucha eficiencia”* (Estudiante varón, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima)

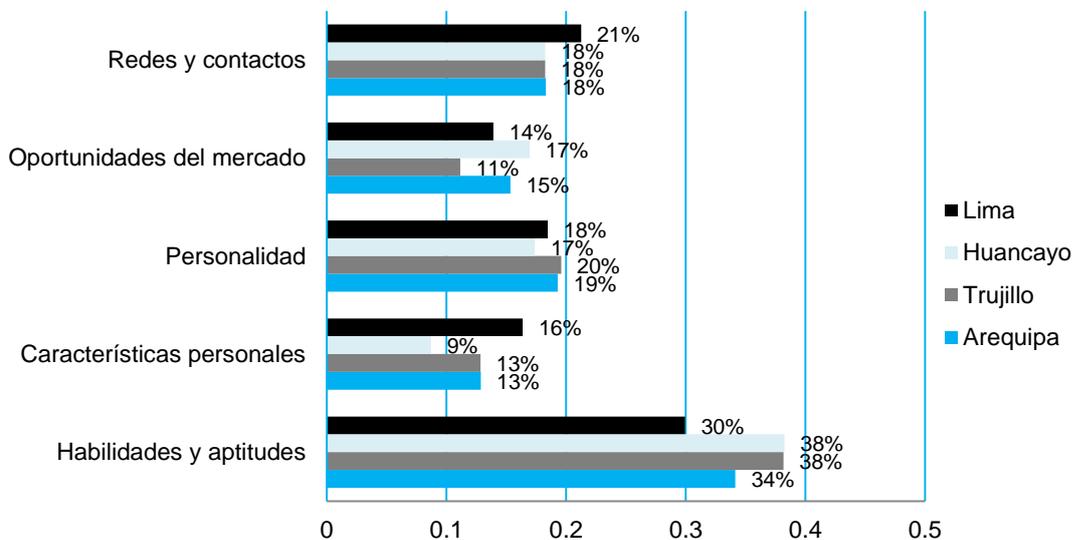
*“Tiene no sólo que hacer lo que le piden, sino más de lo que le piden si es posible. También está la frase de que el trabajador debe adelantarse a los plazos que le pida el jefe, anteponerse. Por ejemplo si te piden un trabajo para pasado mañana tratas de tenerlo para hoy o mañana para que vean que eres capaz de anticiparte y hacer las cosas con un buen rendimiento, que finalmente es lo que quiere la empresa”* (Estudiante mujer, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima)

Por otra parte, en los estudiantes de universidades privadas (gráfico 31), se destaca el papel de las redes y contactos. No se observaron mayores diferencias en los resultados al desagregarlos por sexo. A continuación se explora con mayor profundidad el rol que cumple cada variable para la inserción de los estudiantes al mercado de trabajo desde la percepción de los propios jóvenes.

**Gráfico 30**  
**¿De qué crees que dependa alcanzar tus metas?**  
**(Universidad nacional)**



**Gráfico 31**  
**¿De qué crees que dependa alcanzar tus metas?**  
**(Universidad privada)**

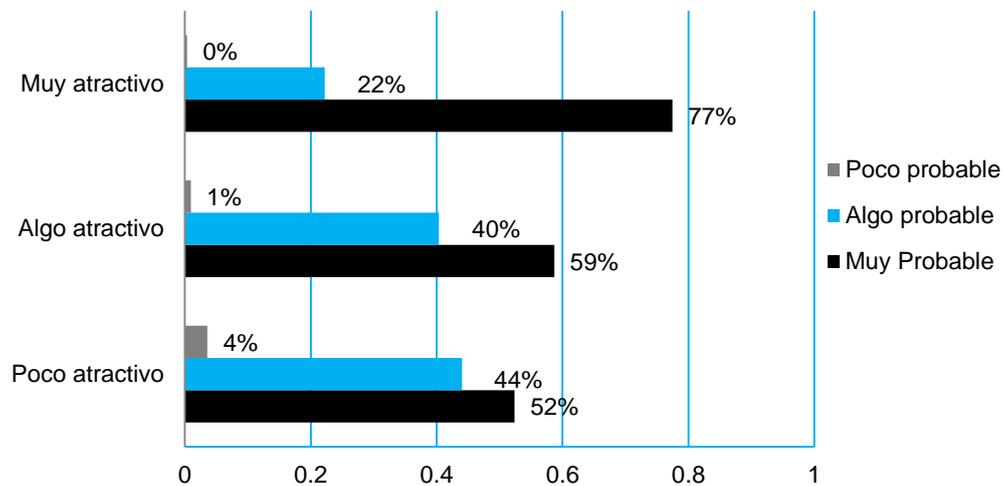


### 6.6.2 El rol del capital simbólico en la inserción al mercado laboral

Si bien la importancia de la imagen y la personalidad no fue un tema que los alumnos mencionaron o destacaron inicialmente en la encuesta entre los factores de mayor importancia para cumplir las metas profesionales, a medida que se fue indagando a través de los grupos focales y la aplicación de la metodología Q, se descubrió que estas dos variables cumplen un papel tan o más importante junto con las habilidades y aptitudes en el proceso de inserción de los estudiantes al mercado laboral. La importancia del “atractivo” se refleja en cierta forma en la encuesta que se aplicó a los estudiantes, donde se les preguntó sobre la probabilidad de alcanzar sus metas profesionales según su auto percepción de atractivo físico. Se observó así que esta variable resulta significativa para poder explicar el nivel de seguridad de los estudiantes en

alcanzar sus metas profesionales. Se puede apreciar que existe una tendencia entre aquellos estudiantes que se auto perciben como “muy atractivos” a considerar como muy probable el alcance de sus metas profesionales frente a aquellos que se auto perciben como “poco atractivos”, de modo que su percepción de alcanzar sus metas profesionales va decreciendo en la medida en que su auto percepción de atractivo disminuye. Como se puede observar en el gráfico 32, el 78% de los estudiantes que se auto percibe con “mucho atractivo” considera que es muy probable el logro de sus metas profesionales, mientras que esta cifra disminuye entre aquellos que se auto perciben con “poco atractivo” (52%).

**Gráfico 32**  
**¿Cuán probable consideras que sea alcanzar tus metas profesionales? (Según autopercepción de atractivo)**



Los alumnos reconocen que, además del capital humano, el factor imagen resulta hoy en día de gran importancia en el proceso para acceder a una organización, tal como señala una estudiante de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos:

*“Yo considero que hay dos factores que promueven la entrada al mercado laboral, por un lado está la imagen que proyectas en el ambiente laboral, desde que te entrevistan hasta que entras a trabajar, y por otro lado las competencias que tengas, tus habilidades y las capacidades que uno tiene”.* (Estudiante mujer, UNMSM, Lima)

Pero este factor se hace aún más relevante para poder acceder a ciertas posiciones, en las cuales se exigen ciertas características de la imagen y personalidad del postulante, especialmente entre los cargos que implican atención al cliente:

*“En el caso de los bancos te cuento desde mi experiencia de haber postulado, siempre exigen tener buena presencia, en una escala del 1 al 10 te cuentan un 3 ó 4 la personalidad y habilidades y lo demás es tu presencia, tu imagen”.* (Estudiante mujer, UNT. Trujillo)

A partir del análisis factorial que propone la Metodología Q, realizado a través del programa “PQMethod<sup>11</sup>”, se obtuvieron afirmaciones que los estudiantes consideran importantes para su

<sup>11</sup> <http://www.lrz.de/~schmolck/qmethod/downpqx.htm>

gestión corporal con el fin de alcanzar una línea de carrera exitosa en el ámbito corporativo. A continuación se presentan las tablas con los resultados que se alcanzaron para cada universidad evaluada y de acuerdo al sexo del estudiante. En estas tablas se muestran aquellas afirmaciones conocidas como afirmaciones distintivas, las cuales son todas significativas. El número que aparece al lado derecho entre paréntesis es la categoría de aceptación que los individuos asignaban a cada afirmación, donde la escala 4 representa que los alumnos están completamente de acuerdo con el enunciado y -4 por el contrario es la escala de máximo desacuerdo con el enunciado.

### ***Arequipa***

En el caso de Arequipa, se distingue a nivel de universidades nacionales (Ver cuadro N°9), que el enunciado de mayor fuerza (4) en la opinión de los varones está relacionado con la personalidad del postulante: “se debe aparentar confianza y seguridad” mientras que, en el caso de las mujeres, su percepción sobre cómo debe producirse un candidato para ingresar a una corporación está marcado por la imagen: “se debe tener buen porte”, es el enunciado con mayor fuerza en la opinión de las mujeres.

Pero además es importante destacar que tanto entre mujeres como varones de universidades nacionales hay una cierta tendencia a resaltar características raciales como un componente importante para el ingreso a las corporaciones. De esta forma sobresalió en la metodología Q, que dentro de las opiniones vertidas por los alumnos, “ser blanco(a)” era algo importante tanto para las mujeres como para los hombres y asimismo estos últimos destacan también el “ser alto(a)” como medio que facilita la entrada al mercado de trabajo. En los grupos focales sin embargo, se resaltó que el factor racial resultaría- desde la percepción de varones y mujeres- más importante en el caso de las mujeres para poder acceder a ciertas posiciones que requieren de atención al cliente:

“Creo que debería ser blanca pero no tan blanca. Porque muy blancas así como morenas dan otra impresión.” (Estudiante varón, UNSA Arequipa)

“Los que están en atención al cliente son así (blancas).” (Estudiante mujer, UNSA Arequipa)

“En los bancos también son así (blancas).” (Estudiante mujer, UNSA Arequipa)

“Encuentren a una morenita en un banco, y no hay”. (Estudiante mujer, UNSA Arequipa)

En el caso de la universidad privada, se puede apreciar que dentro de los resultados (Ver cuadro N°10) se destaca entre los varones un alto nivel de acuerdo (3) con el enunciado: “Se debe tener una adecuada postural al sentarse, estar parado, y caminar”, resaltando el control del cuerpo y las expresiones que debería tener el candidato que desee acceder a un trabajo. Otro aspecto interesante es que, a diferencia de la universidad nacional, destaca una mayor preocupación por la imagen que un candidato debe dar, donde uno de los enunciados con mayor fuerza fue: “se debe tener estilo”; y como contraparte, se destacó negativamente el enunciado: “no es necesario usar ropa de marca”. Además resulta interesante que desde la percepción del hombre “la mujer debe tener cuerpo de modelo”, revelando una mayor preocupación de parte de los hombres que del lado de las mujeres por la imagen que debería tener “idealmente” la mujer que postule. Ello

también se vio reflejado en los grupos focales realizados cuando se les preguntó qué era importante para que un chico pueda ingresar a una organización:

“Apariencia personal, tener una buena imagen. Es decir ser aseado, presentable. La primera impresión es importante”. (Alumno varón, U. Católica. Arequipa)

“Creo que con sus respuestas y su lenguaje corporal que va más allá de la palabras”. (Alumna, U. Católica. Arequipa)

**Cuadro N° 9: Resultados Q de la Universidad San Agustín**

<b>Mujeres</b>	
38)	Se debe tener buen porte (3)
34)	No se debe esconder la mirada (2)
30)	Ser blanco/blanca (2)
33)	No se debe ser extravagante (1)
23)	El cabello debe estar ordenado (0)
5)	Evitar manchas en la piel (0)

<b>Hombres</b>	
37)	Se debe aparentar confianza y seguridad (4)
30)	Ser blanco/blanca (3)
3)	Vestir ropa formal (3)
40)	La persona debe vestir de acuerdo a su edad (2)
25)	El cuerpo no debe mostrar preocupaciones o problemas (como tics nerviosos) (1)
12)	Ser alto/alta (1)
21)	Las mujeres deben tener bustos grandes (-1)

**Cuadro N°10: Resultados Q de la Universidad Católica de Santa María**

<b>Mujeres</b>	
26)	Presentarse con ropa elegante (3)
42)	Se debe tener buenos modales (3)
1)	Se debe cuidar la higiene. (2)
34)	Se deben tener las uñas bien limpias. (1)
5)	Aparentar ser de clase social alta. (0)
14)	Ser normal, es decir, no ser muy diferente a los otros. (-1)

<b>Hombres</b>	
22)	Se debe tener una adecuada postural al sentarse, estar parado, y caminar. (3)
10)	Tener tez clara (2)
40)	Se debe tener estilo (2)
4)	La mujer debe tener cuerpo de modelo (1)
20)	No es necesario usar ropa de marca (-2)

## Trujillo

En el caso de Trujillo, se distinguió que sólo los varones- tanto de universidades nacionales como privadas- hicieron mención del aspecto racial como un factor importante para ingresar a una empresa, resultando este factor más importante desde su percepción que en el caso de las mujeres. En la universidad nacional, las opiniones de los varones iban dirigidas a que era importante “tener tez clara”, mientras que en el caso de la universidad privada se mencionó de igual manera que la piel debería “ser clara” (cuadro 11). Entre las mujeres, en especial en la universidad privada, se destaca el tema de la limpieza en la presentación del candidato. Entre las mujeres, uno de los enunciados con mayor fuerza fue el de: “hay que estar bien aseados” y “debes oler agradablemente” (cuadro 12). Por otro lado, en el caso de las mujeres de universidades nacionales, se destacan más los temas de producción del postulante así como su personalidad, dándole énfasis a enunciados como: “los gestos deben ser naturales y relajados” y el hecho de “sonreír siempre” y mantener una “imagen fresca”.

**Cuadro N°11: Resultados Q de la Universidad Nacional de Trujillo**

<b>Mujeres</b>
9) Los gestos deben ser naturales y relajados. (4)
12) Sonreír siempre (3)
42) Se debe tener una imagen fresca. (3)
4) Se debe mostrar limpieza y pulcritud. (2)
13) Las mujeres deben ser esbeltas (-3)
18) No se debe tener discapacidades físicas (-1)
28) Las mujeres deben vestir provocativamente (-2)

<b>Hombres</b>
38) Es mejor ser blanco o trigueño que negro(a) o cholo(a) (4)
33) La postura del cuerpo y los gestos deben transmitir tranquilidad. (4)
16) Hombres y mujeres deben ser carismáticos y agradables. (3)
17) Se debe vestir de manera elegante. (3)
42) Se debe tener una imagen fresca. (2)
24) La mujer debe tener un cuerpo escultural. (1)

**Cuadro N°12: Resultados Q de la Universidad Privada del Norte**

<b>Mujeres</b>
1) Hay que estar bien aseado. (4)
13) Se debe mostrar un físico saludable (3)
24) Debes oler agradablemente. (3)
28) Los hombres no deben mostrar gestos que lo identifiquen como homosexual (0)
26) Las mujeres deben vestir de manera muy provocadora (-2)
31) Las mujeres deben tener un cuerpo escultural (-2)

<b>Hombres</b>
29) Se debe caminar con seguridad (3)
32) Se debe tener un cuerpo ágil, para ser eficiente en el trabajo. (2)

4) Se debe tener la piel clara . (2)
38) Se debe usar accesorios ejecutivos (como maletines, portafolio y laptops) (1)
18) Se debe tener atractivo físico (0)
39) La persona no debe tener cortes en la cara o cicatrices (0)

### ***Huancayo***

En Huancayo, el aspecto racial se encuentra muy presente en la percepción de los estudiantes. De esta forma se tiene que entre los factores de mayor fuerza en la opinión de los estudiantes el factor raza cobra especial lugar desde la percepción tanto de mujeres y varones tanto de universidades públicas como privadas (cuadros 13 y 14). Algunos de los enunciados con mayor aceptación están referidos directamente a la importancia de ciertas características étnicas que resultarían relevantes para el acceso a una oportunidad laboral: “Se debe tener la piel clara”; “es recomendable tener tez clara”, son algunas de las opiniones vertidas en la universidad pública mientras que enunciados como: “es preferible tener tez blanca” y “Es preferible tener un cuerpo delgado y esbelto” son las frases que destacan más entre los varones de la universidad privada. Cabe destacar que los varones en este caso no sólo resaltan el aspecto racial sino características físicas anglosajonas como el prototipo de cuerpo delgado occidental.

Estos resultados se condicen con las declaraciones de los alumnos en los grupos focales, en donde se señaló lo importante que es para algunas empresas los rasgos del postulante, de modo que los estudiantes asocian una “buena presencia” con características anglosajonas que según los estudiantes son demandadas para algunos cargos en las empresas:

“Bueno en ciertas empresas se toma en cuenta la buena presencia, como que el candidato sea alto, blanco, delgado” (Estudiante mujer, UNCP. Huancayo)

“Por ejemplo en los bancos sí he oído que piden gente así, para el caso de las cajeros o secretarías también es importante la presencia, que sean delgadas, que tengan buenas piernas”. (Estudiante varón, UNCP. Huancayo)

Pero la demanda de estos rasgos cobra mayor importancia en el caso de las mujeres. Si bien ellas perciben que las condiciones son iguales tanto para hombres como para mujeres, son los varones quienes consideran que existe este sesgo por sexo en el acceso al mercado laboral y que son los mismos jefes varones quienes refuerzan este estereotipo,

“No sé si sea tan importante que tenga un cuerpo de modelo, pero sí debe ir bien vestida creo yo, sin ir tan expuesta tampoco”. (Estudiante mujer, UNCP. Huancayo)

### **Cuadro N°13: Resultados Q de la Universidad Nacional del Centro del Perú**

<b>Mujeres</b>	
6)	Las mujeres deben estar bien arregladas (maquilladas y usar accesorios como collar y aretes) (3)
4)	Se debe tener piel clara. (3)
21)	Se debe mostrar un cuerpo saludable (en buen estado físico) (2)
19)	Se tener entre 23 y 30 años (ser joven) (1)

35)	Se debe tener la nariz respingada (-1)
15)	El cuerpo debe transmitir una imagen relajada durante la entrevista. (-2)

<b>Hombres</b>	
32)	La postura debe reflejar respeto y liderazgo (3)
17)	Es recomendable tener tez blanca. (3)
29)	Se debe caminar con seguridad (2)
25)	Tener una cara bonita ayuda (2)
23)	La mujer debe ser bonita (1)
8)	Los hombres deben vestir terno y corbata (0)
26)	El rostro debe ser simétrico. (-2)

#### **Cuadro N°14: Resultados Q de la Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería**

<b>Mujeres</b>	
2)	El cuerpo debe estar bien aseado (3)
4)	Ayuda que la mujer o el hombre sean atractivos. (2)
19)	Es preferible ser joven. (1)
18)	Se debe tener las uñas limpias y cuidadas (0)
25)	Se debe oler agradablemente. (0)

<b>Hombres</b>	
1)	Es preferible tener un cuerpo delgado y esbelto. (4)
30)	Es preferible que la mujer use falda corta y blusa pegada. (3)
17)	Es preferible tener tez blanca.(3)
28)	Se debe proyectar una imagen carismática. (2)
42)	No se debe tener el cuerpo rígido. (1)
35)	Se debe tener un buen lenguaje corporal. (2)

#### ***Lima***

En Lima un aspecto que llama la atención es que los alumnos de la universidad nacional resaltaron factores relacionados sobre todo con la personalidad o el rol que debería asumir el candidato (cuadro 15). Se destaca así tanto en el caso de mujeres como varones, enunciados relacionados con las actitudes que debería asumir el postulante, tales como las mujeres señalan: “se debe proyectar una imagen segura”; “se debe proyectar una imagen proactiva”; “se debe dar una imagen enérgica que transmita vitalidad”. Mientras que en el caso de los hombres se destacó al igual que las mujeres el factor de la proactividad pero además el control expresivo que debe tener el candidato al “saber modular adecuadamente la voz sin titubear” .

#### **Cuadro N° 15: Resultados Q de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

<b>Mujeres</b>	
15)	Se debe proyectar una imagen segura. (4)
33)	Se debe proyectar una imagen proactiva. (4)
5)	Se debe tener autocontrol corporal. (3)
30)	Se debe dar una imagen enérgica, que transmita vitalidad. (3)

39)	Se debe presentar las uñas limpias y el cabello cuidado. (2)
27)	Se debe presentar correctamente aseado, con buena higiene personal. (1)
42)	Ayuda tener una “cara bonita”. (-2)
21)	La vestimenta debe ser sencilla. (-1)

<b>Hombres</b>	
33)	Se debe proyectar una imagen proactiva. (3)
37)	Se debe modular adecuadamente la voz, sin titubear. (2)
2)	Se debe tener buen porte. (2)
4)	No se debe usar ropa extravagante. (1)
8)	Ayuda ser de piel blanca. (-1)
24)	Los varones deben tener la figura de “ken”. (-2)

En la universidad privada (cuadro 16), en cambio, los enunciados que cobran más fuerza entre las mujeres están relacionados a la imagen y atractivo del candidato así como al aspecto de la limpieza o higiene: “No se debe usar ropa extravagante, se debe usar colores sobrios”; “El cabello debe estar limpio y ordenado”; “El cuerpo debe estar ejercitado, en forma”. Entre los varones también se resaltan aspectos de la imagen pero además se encuentra presente el factor racial, donde el enunciado con mayor aceptación fue: “Si eres de origen blanco serás más aceptado”.

**Cuadro N°16: Resultados Q de la Universidad del Pacífico**

<b>Mujeres</b>	
37)	Se debe aparentar confianza y seguridad (4)
4)	No se debe usar ropa extravagante, se debe usar colores sobrios. (3)
1)	El cabello debe estar limpio y ordenado (3)
13)	El cuerpo debe estar ejercitado, en forma. (3)
41)	Se debe tener las uñas bien limpias y cortadas. (2)
9)	Ayuda tener una figura atlética.(2)
35)	Presentar una imagen sana, saludable. (1)
30)	Se debe usar ropa de marca. (0)
8)	No ayuda tener rasgos “cholos” (-1)

<b>Hombres</b>	
14)	Si eres de origen blanco serás más aceptado. (3)
3)	Se debe vestir de forma elegante (4)
34)	Ayuda ser alto. (1)
24)	Se debe proyectar una imagen de ecuanimidad y estabilidad emocional. (4)
12)	Debe dar una presencia imponente, como para resaltar. (3)

Un aspecto interesante es que la producción corporal puede representar un recurso para cubrir otros aspectos o recursos con que los estudiantes no cuentan. Por ejemplo, un grupo de estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señaló que si bien no contaban con

el factor del nivel socioeconómico con que otros alumnos de universidades privadas sí cuentan, podían encubrir esta carencia a través de cómo proyectaban su imagen y personalidad en la entrevista,

“Tanto como un factor importante no creo que sea (el nivel socioeconómico), lo importante es cómo uno vende su imagen, porque puede que no tengas la clase o seas de nivel socioeconómico alto pero lo importante es qué clase tú reflejas, y eso se ve a través de cómo te presentas”. (Estudiante varón, UNMSM. Lima)

“Eso es cierto, lo importante es cómo te proyectes en la entrevista, y cómo te estás presentando. Nosotros sabemos que tal vez por nivel socioeconómico no tenemos los contactos como para entrar ni tampoco salimos de universidad privada que es lo que se demanda ¿no? Pero también está la personalidad que uno tenga, cómo se desenvuelve y las capacidades que tengas para el trabajo”. (Estudiante varón, UNMSM. Lima)

En la entrevista con los alumnos, la mayoría coincidía en que la personalidad representaba un factor que no sólo ayudaba a ingresar a un trabajo, sino del cual dependía la estabilidad y posicionamiento del trabajador una vez dentro de la organización. Los alumnos señalaban ciertos aspectos sobre cómo debería comportarse o conducirse un profesional en el ámbito laboral para poder tener éxito, entre los cuales mencionaron:

“También si sabe relacionarse bien en el ambiente laboral con sus compañeros de trabajo, sus jefes, eso le va a ayudar a posicionarse bien en la empresa”. (Estudiante varón, UP. Lima)

“No tener miedo de enfrentarse a las personas, capacidad de comunicación, fluidez al hablar”. (Estudiante mujer, UNSA. Arequipa)

“Creo que más que por competencia académica, lo llamarían por su desenvolvimiento o el nivel de socialización que tenga en la entrevista. Porque ahora más te toman en cuenta tus capacidades para desenvolverte y participar en equipo (Estudiante varón, UNMSM. Lima)

Cabe destacar que con respecto a la actitud de líder, se distingue una mayor preocupación o esfuerzo de parte de los alumnos de universidades nacionales por demostrar una actitud de seguridad y liderazgo, que resulta más natural en el caso de los universitarios de instituciones privadas.

“Eso sí, la personalidad que tenga el que va a postular es básica para que te acepten, nosotros tenemos un curso justo con el profesor donde nos enseña y nos dice lo importante es que seamos desenvueltos, que seamos organizados y cómo debemos presentarnos en el trabajo y la importancia del trabajo en equipo, uno tiene que saber ser no sólo un buen profesional, sino que la personalidad que tengas también vale mucho” (estudiante mujer, UNMSM. Lima).

“O sea también hay algunos chicos de la San Marcos, sí se contratan pero desde mi experiencia he visto que son bastante cohibidos, como que no saben muy bien trabajar en

equipo. Había una chica que trabajaba en el área y era de la San Marcos, pero no se relacionaba mucho con el grupo, se aislaba un poco (...)” (Estudiante mujer, UP. Lima).

Este mismo problema nos lo comentaba uno de los profesores de la Universidad de Trujillo, quien nos explicaba que algunos alumnos tienen un problema de timidez para poder expresarse con seguridad en una entrevista. Este aspecto se vio retratado también en la dinámica de los grupos focales sobre “el profesional fracasado” en donde los alumnos, -en especial los de universidades nacionales-, resaltaron que uno de los aspectos que conducían al fracaso del profesional era precisamente la timidez, la poca capacidad de liderazgo o no saber trabajar en equipo, como se puede observar en las siguientes expresiones al preguntarle a los estudiantes sobre los factores que determinaron el fracaso profesional del personaje que habían construido,

“Su estilo de vida”, “Su personalidad por dentro y por fuera” (UNMSM. Lima).

“No socializa mucho con la gente, es más retraído”, “Es una buena persona, pero no tiene mucha iniciativa” (UNSA. Arequipa).

“Su personalidad que le dificultaba encontrar un trabajo, por ser tímido” (UNSA. Arequipa).

“Su timidez que no le permite relacionarse con los demás”, “Su autoestima” (UNT. Trujillo).

“Su falta de habilidad, su falta de empatía con los alumnos, su carácter” (UNCP. Huancayo).

Se puede observar que especialmente los alumnos de universidades nacionales proyectaron a través del personaje ciertas dificultades que ellos mismos encuentran en el proceso de acceder a un trabajo tal como el tema de una personalidad dinámica, que proyecte liderazgo. En los cuadros 17 y 18 se puede apreciar en forma más detallada los perfiles que sobresalieron por cada región, tipo de universidad y según el sexo de los estudiantes.

Cuadro 17

Resultados metodología Q: Mujeres		
Región	U. Nacional	U. Privada
<b>Arequipa</b>	<b>Imagen</b> 38) Se debe tener buen porte (3) 33) No se debe ser extravagante (1) 23) El cabello debe estar ordenado (0) <b>Raza</b> 30) Ser blanco/blanca (2)	<b>Imagen</b> 26) Presentarse con ropa elegante (3) 42) Se debe tener buenos modales (3) <b>Higiene personal</b> 1) Se debe cuidar la higiene. (2) 34) Se deben tener las uñas bien limpias. (1)
<b>Trujillo</b>	<b>Producción de imagen/ personalidad</b> 9) Los gestos deben ser naturales y relajados. (4) 12) Sonreír siempre (3) 42) Se debe tener una imagen fresca. (3)	<b>Higiene personal</b> 1) Hay que estar bien aseado. (4) 24) Debes oler agradablemente. (3) <b>Imagen</b> 13) Se debe mostrar un físico saludable (3)
<b>Huancayo</b>	<b>Imagen</b> 6) Las mujeres deben estar bien arregladas (maquilladas y usar accesorios como collar y 21) Se debe mostrar un cuerpo saludable (en buen estado físico) (2) <b>Raza</b> 4) Se debe tener piel clara. (3) <b>Edad</b> 19) Se tener entre 23 y 30 años (ser joven) (1)	<b>Higiene personal</b> 2) El cuerpo debe estar bien aseado (3) 18) Se debe tener las uñas limpias y cuidadas (0) 25) Se debe oler agradablemente. (0) <b>Edad</b> 19) Es preferible ser joven. (1) <b>Imagen</b> 4) Ayuda que la mujer o el hombre sean atractivos. (2)
<b>Lima</b>	<b>Producción de imagen/ personalidad</b> 15) Se debe proyectar una imagen segura. (4) 33) Se debe proyectar una imagen proactiva. (4) 5) Se debe tener autocontrol corporal. (3) 30) Se debe dar una imagen enérgica, que transmita vitalidad. (3)	<b>Producción de imagen/ personalidad</b> 37) Se debe aparentar confianza y seguridad (4) <b>Imagen</b> 4) No se debe usar ropa extravagante, se debe usar colores sobrios. (3) 13) El cuerpo debe estar ejercitado, en forma. (3) <b>Higiene personal</b> 1) El cabello debe estar limpio y ordenado (3) 41) Se debe tener las uñas bien limpias y cortadas. (2)

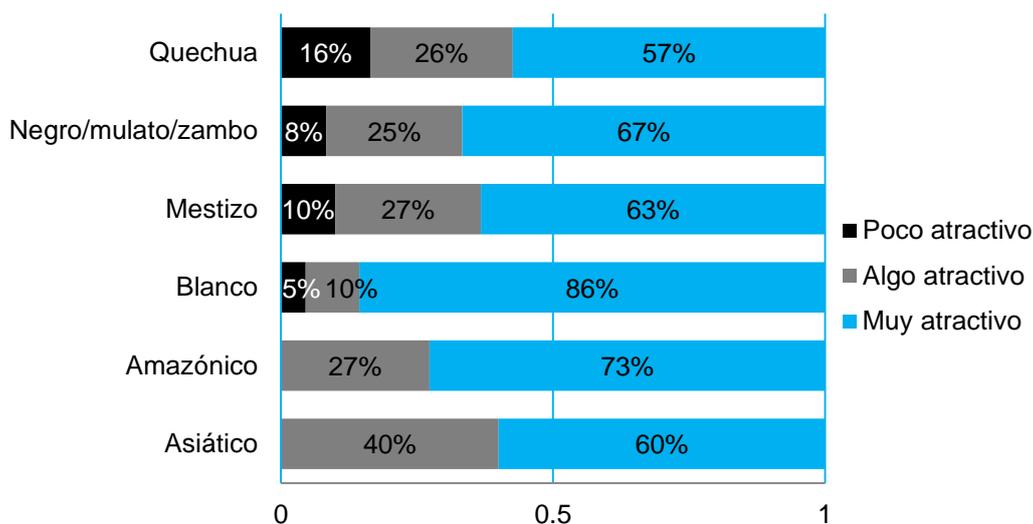
Cuadro 18

Resultados metodología Q: Varones		
Región	U. Nacional	U. Privada
<b>Arequipa</b>	<b>Personalidad</b> 37) Se debe aparentar confianza y seguridad (4)  <b>Raza</b> 30) Ser blanco/blanca (3)  <b>Imagen</b> 3) Vestir ropa formal (3) 40) La persona debe vestir de acuerdo a su edad (2)	<b>Control corporal</b> 22) Se debe tener una adecuada postural al sentarse, estar parado, y caminar. (3)  <b>Raza</b> 10) Tener tez clara (2)  <b>Imagen</b> 40) Se debe tener estilo (2) 4) La mujer debe tener cuerpo de modelo (1) 20) No es necesario usar ropa de marca (-2)
<b>Trujillo</b>	<b>Raza</b> 38) Es mejor ser blanco o trigueño que negro(a) o cholo(a) (4)  <b>Producción de la imagen/Personalidad</b> 33) La postura del cuerpo y los gestos deben transmitir tranquilidad. (4) 16) Hombres y mujeres deben ser carismáticos y agradables. (3)	<b>Raza</b> 4) Se debe tener la piel clara . (2)  <b>Producción de la imagen/Personalidad</b>  29) Se debe caminar con seguridad (3) 32) Se debe tener un cuerpo ágil, para ser eficiente en el trabajo. (2)
<b>Huancayo</b>	<b>Raza</b> 17) Es recomendable tener tez blanca. (3)  <b>Producción de la imagen/Personalidad</b> 32) La postura debe reflejar respeto y liderazgo (3) 29) Se debe caminar con seguridad (2)  <b>Imagen</b> 25) Tener una cara bonita ayuda (2) 23) La mujer debe ser bonita (1)	<b>Imagen</b> 1) Es preferible tener un cuerpo delgado y esbelto. (4) 30) Es preferible que la mujer use falda corta y blusa pegada. (3)  <b>Raza</b> 17) Es preferible tener tez blanca.(3)  <b>Producción de la imagen/Personalidad</b> 28) Se debe proyectar una imagen carismática. (2)
<b>Lima</b>	<b>Producción de la imagen/Personalidad</b> 33) Se debe proyectar una imagen proactiva. (3) 37) Se debe modular adecuadamente la voz, sin titubear. (2) 2) Se debe tener buen porte. (2)	<b>Producción de la imagen/Personalidad</b> 24) Se debe proyectar una imagen de ecuanimidad y estabilidad emocional. (4)  <b>Raza</b> 14) Si eres de origen blanco serás más aceptado. (3)  <b>Imagen</b> 3) Se debe vestir de forma elegante (4) 34) Ayuda ser alto. (1)

Estos resultados se pueden relacionar con los de la encuesta, donde se cruzó la autopercepción de atractivo de los alumnos con su autopercepción étnica. Como se puede observar en el gráfico 33, el 86% de los alumnos que se autoperciben como “muy atractivos” son aquellos que también se autoperciben como “blancos”, a diferencia de los que se autoperciben como quechuas que tienen una mayor tendencia a percibirse como “poco” o “algo atractivo”. Igualmente entre los mestizos, hay una menor tendencia a percibirse como “muy atractivos” en comparación de los que se autoidentifican como “blancos”. Ello nos estaría indicando al igual que los resultados de la Metodología Q, que el ideal de una imagen atractiva o de belleza se estaría asociando con el perfil de una persona de rasgos anglosajones. Sin embargo, según el análisis de regresión (cuadro 5), la posibilidad de percibir discriminación en alguna o mucha medida no estaría relacionada con la autopercepción racial principalmente. Ello podría deberse a que los estudiantes compensan a través de sus rasgos de personalidad, laboriosidad o gestión corporal, lo que considerarían

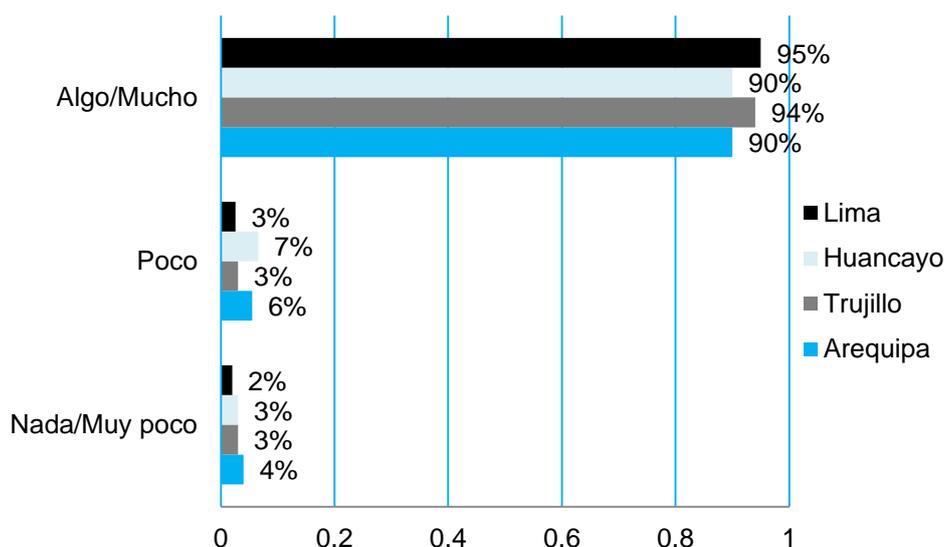
desventajas para acceder al mercado laboral: provenir de una familia de nivel socio- económico alto, ser blanco, etc.

**Gráfico 33**  
**¿Cuánto atractivo físico consideras que posees?**  
**(Según autopercepción étnica)**

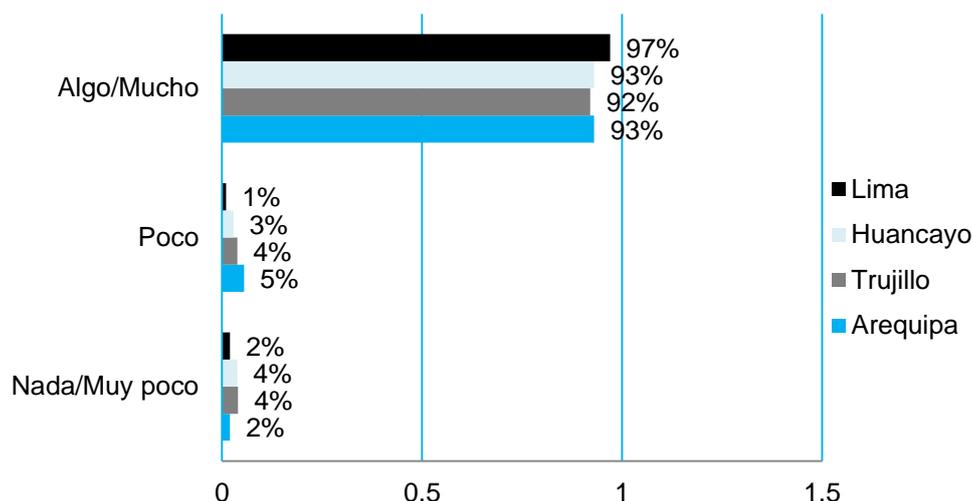


Como se muestra en los gráficos 34 y 35, la personalidad del alumno resulta ser un factor importante para el logro de sus metas profesionales, tanto para los estudiantes de universidades nacionales como para los de universidades privadas, donde casi una absoluta mayoría lo considera significativo.

**Gráfico 34**  
**¿En qué medida el factor personalidad facilita alcanzar tus metas profesionales? (Universidad nacional)**



**Gráfico 35**  
**¿En qué medida el factor personalidad facilita alcanzar tus metas profesionales? (Universidad privada)**



## 7 Reflexiones finales

Los jóvenes de las universidades privadas y nacionales estudiados manifiestan bastante optimismo respecto a la mejora de su situación económica en los próximos años y al cumplimiento de sus metas laborales. Sin embargo, dicho optimismo esconde una probable fuga de talentos. Casi dos tercios de jóvenes de universidades privadas buscarían migrar al extranjero en busca de trabajo, mientras un tercio de los estudiantes de las universidades nacionales pensaría lo mismo. Solo un tercio de estudiantes de provincia pensaría en quedarse a trabajar en su localidad. Ello puede deberse a que el crecimiento económico de las regiones analizadas no necesariamente estaría absorbiendo a los jóvenes que estudian carreras de economía o negocios; lo anterior podría implicar que hay una sobreoferta de profesionales frente a los puestos de trabajo disponibles.

A ello habría que agregar la percepción de un buen grupo de jóvenes en torno a la existencia de barreras para alcanzar un puesto de trabajo a pesar de contar con capacidades y habilidades adecuadas. En particular, se menciona la discriminación (preferencia por jóvenes de universidades privadas para puestos altos o por los “blancos”, la corrupción (que en algunos casos implicaría contratar a egresados de algunas universidades por ciertas instituciones vinculadas) o la dificultad de las universidades nacionales para generar bolsas de prácticas pre-profesionales o profesionales lo que implicaría que los estudiantes no pueden desarrollar contactos para ir insertándose de a pocos en el ámbito laboral. Finalmente, se mencionó que muchas veces para los puestos de alta jerarquía, las grandes empresas preferían contratar a limeños o incluso a extranjeros, lo que hacía poco atractivo para muchos jóvenes pensar en quedarse a trabajar en su provincia. Los jóvenes son optimistas pero a la vez realistas: saben que existen situaciones de discriminación no explícita que afecta tanto su formación universitaria como sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral.

Aproximadamente el 50% de los estudiantes tanto de universidades privadas como nacionales señala que existe algún tipo de discriminación en sus centros de estudio, mientras 10% señala realmente haber sido víctimas de dicha discriminación por situación económica, sexo, raza, lugar de procedencia, lengua u orientación sexual.<sup>12</sup> El nivel socioeconómico, raza, colegio y lugar de procedencia son percibidos por los jóvenes como variables de discriminación entre un 7% a 10%; mientras el sexo, la orientación sexual, y la lengua materna oscilan entre 2% y 3%. Sin embargo, el 28% indica haber sido discriminado por su apariencia física. Ello resulta muy interesante, y apoya la hipótesis que sustenta el presente estudio: que la apariencia física se ha convertido en las sociedades contemporáneas occidentales en un capital. Esto es verificado por Galarza y Yamada (2012) para el ingreso al mercado laboral de Lima, donde ser bello implica tener un 80% más de probabilidad de ser llamado para una entrevista de trabajo, respecto a su contraparte no bella que tiene el mismo capital humano.

Cabe resaltar que parece existir una correlación entre la autopercepción de belleza, identidad étnica y expectativas de conseguir metas profesionales, pues 86% de los jóvenes varones y mujeres que se autoperciben como blancos se consideraban muy atractivos, mientras esta cifra disminuye a 57% en el caso de los que se perciben como quechuas y 63% de los que se consideran mestizos. Asimismo, el 78% de los que se consideran muy atractivos (principalmente, los que se autoperciben como blancos) creían muy probable alcanzar sus metas laborales mientras solo la mitad de los que se consideraban poco atractivos consideraban muy probable alcanzarlas. Por ello, no sorprende que un número importante de estudiantes, sobre todo en universidades nacionales, se considere blanco pese a que reconocen que sus padres no lo son; es decir se produciría un proceso de “blanqueamiento”. Por ejemplo, en universidades nacionales, del total de alumnos que se autopercibe como blanco, 43% indica que su padre es blanco y 67% indica que su madre es blanca. En contraste con ello, en las universidades privadas dichos porcentajes son 78% (padres blancos) y 81% (madres blancas).

Finalmente, se ha encontrado que los estudiantes varones consideran muy importante los aspectos raciales para lograr éxito en el ingreso al mundo laboral, mientras las estudiantes lo consideran menos importante, tal vez porque pueden gestionar o trabajar sus cuerpos a través del maquillaje, vestimenta o adornos corporales. Por otra parte, en las universidades nacionales, se considera más importante en el intento de ser aceptados en el ámbito laboral, ser formales, proactivos y naturales; mientras en las universidades privadas se hace hincapié en la esbeltez, la higiene, y la elegancia; lo que mostraría perspectivas de clase social diferenciada.

## 8 Bibliografía

Apoyo Consultores (2012). *Perfiles zonales de la gran lima 2012*. Año 12 número 211.

Asociación Nacional De Rectores (ANR)(2010). *Censo Nacional Universitario 2010*. Lima, Perú.

Asociación Nacional De Rectores (ANR) (2012). *Tips carreras profesionales de pre y postgrado*. Dirección de Estadística ANR. Lima, Perú.

---

<sup>12</sup> Esa misma brecha se encuentra por ejemplo en los informes de Latinobarómetro cuando se indaga sobre la percepción de racismo en una sociedad y el reconocimiento de haber sido discriminado.

- Asociación Peruana de Empresas de Investigación de Mercados (APEIM)(2012). *Niveles socioeconómicos 2012*. Total Perú urbano y Lima metropolitana.
- Banco Central de Reserva (BCR)(2011). *Caracterización del departamento de la Libertad*. Lima, Perú.
- Banco Central de Reserva (BCR)(2011). *Caracterización del departamento de Junín*. Lima, Perú.
- Banco Central de Reserva (BCR)(2011). *Caracterización del departamento de Arequipa*. Lima, Perú.
- Becker, G. (1983). *El Capital Humano*. Madrid: Alianza Editorial.
- Bourdieu, P. (1988). *La distinción. Criterios y bases sociales del gusto*. Madrid: Taurus.
- Contraloría General de la República (2011). *Problemática de las Universidades Nacionales*. Lima, Perú.
- Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA) (2011). *La educación superior en Perú 2005-2009*. Lima, Perú.
- Consejo Nacional de Educación (CNE)(2011). *Proyecto Educativo Nacional 2007 -2011*. Lima, Perú.
- Defensoría del Pueblo . (2007). *La discriminación en el Perú: Problemática, normatividad y tareas pendientes. Serie Documentos Defensoriales – Documento N° 2* . Lima: Defensoría del Pueblo.
- Díaz- Albertini, J. (2010). *Redes cercanas. El Capital social en Lima* . Lima : Universidad de Lima.
- Galarza, F., & Yamada, G. (2012). *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Lima: Informe final preparado para el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES).
- Galarza, F., Kogan,L. y Yamada,G. (2011). *Discriminación en el mercado laboral de Lima: Un análisis experimental*. Versión preliminar. Universidad del Pacífico, CIUP.
- Giménez, Gregorio (2005). *La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe* . Revista CEPAL N° 8 6.
- Hakim, C. (2010a). Attractive forces at work. *Times Higher Education* , 37-41.
- Hakim, C. (2010b). Erotic Capital. *European Sociological Review* , 26 (5).
- Hamermesh, D. (2011). *Beauty Pays*. Princeton University Press.
- Hochschild, A. (2003). *The managed heart: The commercialization of human feeling*. Los Angeles: University of California Press.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)(2012). *Estado de la Población Peruana 2012* . Lima, Perú.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2011). *Perú: Migración Interna reciente y el Sistema de Ciudades, 2001 – 2007*. Lima, Perú.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)(2010). *Compendio Estadístico de la región Arequipa 2008 – 2009*. Lima, Perú.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)(2009). *Perfil sociodemográfico del departamento de Arequipa*. Lima, Perú.

- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2009). *Perfil sociodemográfico del Departamento de Junín 2009*. Lima, Perú.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2009). *Perú: Estimaciones y Proyecciones de Población por Sexo, Según Departamento, Provincia y Distrito, 2000 – 2015*. Boletín Especial N° 18. Lima, Perú.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) (2008). *Perfil sociodemográfico del Perú*. Lima, Perú.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)(2007). *Censo nacional 2007*. Lima, Perú
- Kogan, Liuba (2011). *Tecnologías del encantamiento y cinco cuerpos imaginados: líneas de carrera en grandes empresas limeñas según jóvenes estudiantes de ciencias empresariales y económicas*. XXVIII Congreso internacional de ALAS. Recife: UFPE.
- Kogan, L. (2010). *El deseo del cuerpo. Mujeres y hombres en Lima*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- 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).
- Kogan, L., Fuchs, R. M., & Lay, P. (2011). “*Sistemas abiertos y/o encubiertos de discriminación en el entorno laboral de pequeñas, medianas y grandes empresas*”. Lima: CIUP.
- Nickson, Dennis P., y Warhurst, Christopher (2001) “The importance of being aesthetic: work, employment and service organization”. En: *Customer Service: Empowerment and Entrapment*.
- Orbach, S. (2010). *La tiranía del culto al cuerpo*. Madrid: Paidós.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)(2007). *Insights human capital: How what you know shapes your life*.
- Schultz, T. W. (1983). *La Inversión en Capital Humano*. Educación y Sociedad, volumen 8, N° 3.
- Sennett, R. (1998). *The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism*. Londres: WW Norton & Company.
- Velezmoro, Carmen S., Chavez, Julio y Bacal, Heidi (2011). *Informe sobre Equidad en el Sistema de Educación Superior en el Perú*. Universidad Nacional Agraria La Molina.
- Wolkowitz, Carol, y Warhurst, Christopher (2010). “Embodiment of labour”. En: *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*, de THOMPSON, Paul y SMITH, Chris, Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2010.
- Yamada, Gustavo, Lizarzaburu, Adriana y Samanamud, Katia (2012). “La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano.” En: Galarza, Francisco (editor), *Discriminación en el Perú: Exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Lima: CIUP, Fundación Ford.
- Zelizer, Viviana(2005). *The Purchase of Intimacy*. Princeton University Press.

## 9 Anexos

### Anexo N°1: Encuesta “Metodología Q”

#### Parte 1

Te agradecemos colocar las ideas, opiniones, chismes, *lo que se dice por allí*, lo que se escucha en las conversaciones, lo que opina la gente sobre:

**Cómo debemos presentar nuestro cuerpo/ cómo debe ser el cuerpo de alguien que quiere entrar a trabajar en una empresa, desarrollarse en ella y ser competitivo en el mercado.**

Siente total libertad de escribir, incluso lo “políticamente incorrecto”.

1.

2.

3.

4.

5.

## Anexo 2: Enunciados por universidad

### Enunciados: Universidad Nacional

- 1) El cabello debe estar limpio y ordenado
- 2) Se debe tener buen porte.
- 3) Se debe usar ropa formal.
- 4) No se debe usar ropa extravagante.
- 5) Se debe tener autocontrol corporal.
- 6) Las mujeres deben evitar exagerar en el maquillaje.
- 7) Los hombres deben llevar el cabello corto.
- 8) Ayuda ser de piel blanca.
- 9) Ayuda tener una figura atlética.
- 10) Se debe presentar una imagen pulcra.
- 11) El varón debe estar bien afeitado.
- 12) Debe dar una presencia imponente.
- 13) El cuerpo debe estar ejercitado, en forma.
- 14) Se debe tener buena postura.
- 15) Se debe proyectar una imagen segura.
- 16) La edad es importante, ayuda ser joven.
- 17) Se debe ser “desenvuelto”, de movimientos ágiles.
- 18) La imagen debe reflejar la propia personalidad.

### Mayor de San Marcos (UNMSM)

- 19) Las mujeres deben llevar el cabello recogido.
- 20) Se debe ser carismático.
- 21) La vestimenta debe ser sencilla.
- 22) Se debe tener un cuerpo esbelto.
- 23) Las chicas deben tener cuerpo de “barbie”.
- 24) Los varones deben tener la figura de “ken”.
- 25) En el caso de las mujeres, ayuda vestirse con minifalda y usar un buen escote.
- 26) Se debe proyectar una imagen ordenada.
- 27) Se debe presentar correctamente aseado, con buena higiene personal.
- 28) Se debe estar perfumado.
- 29) En el caso de las mujeres, ayuda tener un cuerpo esbelto.
- 30) Se debe dar una imagen enérgica, que transmita vitalidad.
- 31) Se debe presentarse tal como se es, sin cirugías ni prótesis.
- 32) Se debe guardar las formas, tener “etiqueta”.
- 33) Se debe proyectar una imagen proactiva.
- 34) Ayuda ser alto.

35) Presentar una imagen sana, saludable.

36) Se debe vestir elegantemente.

37) Se debe modular adecuadamente la voz, sin titubear.

38) No se debe tener piercings ni tatuajes.

39) Se debe presentar las uñas limpias y el cabello cuidado.

40) Se debe presentar el propio estilo personal, ser naturales.

41) Los hombres deben llevar los zapatos lustrados.

42) Ayuda tener una "cara bonita".

**Enunciados:** Universidad del Pacífico

1) El cabello debe estar limpio y ordenado

2) Se debe presentar una buena postura

3) Se debe usar ropa formal.

4) No se debe usar ropa extravagante, se debe usar colores sobrios.

5) La mujer no debe portar demasiados accesorios.

6) Las mujeres deben usar maquillaje sobrio

7) Los hombres deben llevar el cabello corto.

8) No ayuda tener rasgos “cholos”

9) Se ve mejor una figura atlética.

10) No tener rasgos muy andinos.

11) El varón debe estar bien afeitado

12) Debe dar una presencia imponente, como para resaltar.

13) El cuerpo debe estar ejercitado, en forma.

14) Si eres de origen blanco serás más aceptado.

15) Se debe demostrar cierto estatus en la ropa y accesorios.

16) Se debe presentar un “look juvenil”

17) En el caso de los hombres, es importante que el aspecto demuestre masculinidad.

18) No se debe presentar el cabello desordenado u alborotado (en el caso de los hombres)

19) Las mujeres no deben llevar cortes extravagantes.

20) Se debe ser carismático.

21) Se debe tener la piel lozana.

22) No se debe tener sobrepeso.

23) No estar ejercitado refleja ocio.

24) Se debe proyectar una imagen de ecuanimidad y estabilidad emocional.

25) En el caso de las mujeres, se debe portar ropa que resalte sus “atributos”.

26) Se debe proyectar una imagen ordenada.

27) Se debe presentar correctamente aseado, con buena higiene personal.

28) Se debe usar un buen perfume.

29) Las mujeres no deben mostrarse “muy provocadoras”, no deben usar escotes ni minifaldas.

30) Se debe usar ropa de marca.

31) En el hombre, es mejor tener un físico tonificado.

32) Se debe proyectar una imagen de “yuppie”.

33) Se debe usar ropa cómoda que permita desenvolverse con libertad.

34) Ayuda ser alto.

35) Presentar una imagen sana, saludable.

36) Se debe evitar usar vestimenta extravagante.

37) Se debe modular adecuadamente la voz, sin tener ningún acento en especial.

38) No se debe tener piercings ni tatuajes.

39) No hacer visible alguna discapacidad física o mental.

40) No se debe presentar el propio estilo personal sino tomar en cuenta lo que requiere la empresa.

41) Se debe tener las uñas bien limpias y cortadas.

42) No se debe tener una postura rígida.

**Enunciados:** Universidad San Agustín de Arequipa (UNSA)

- |   |  |
|---|--|
| 1) Ser limpio/limpia  | 20) Las mujeres deben ser caderas y piernonas                                  |
| 2) Tener un cuerpo sano   | 21) Las mujeres deben tener bustos grandes                                     |
| 3) Vestir ropa formal   | 22) Se debe tener buena dentadura  |
| 4) Ser carismático/carismática  | 23) El cabello debe estar ordenado   |
| 5) Evitar manchas en la piel  | 24) Se debe mostrar vitalidad y energía  |
| 6) Saber combinar el atuendo  | 25) El cuerpo no debe mostrar preocupaciones o problemas (como tics nerviosos) |
| 7) Se debe oler bien  | 26) No se deben usar tatuajes ni <i>piercings</i>                              |
| 8) Tener un buen lenguaje corporal  | 27) Se debe tener un cuerpo normal (nada exagerado)                            |
| 9) Se debe evitar el sobrepeso  | 28) Se debe mostrar una postura física correcta                                |
| 10) Mostrarse alegre  | 29) Se debe dar la impresión de ser intelectual                                |
| 11) Tener un cuerpo voluminoso (no ser flacucho/flacucha)                   | 30) Ser blanco/blanca  |
| 12) Ser alto/alta   | 31) Los hombres deben ser bien parecidos                                       |
| 13) Los hombres deben vestir con terno                                      | 32) Tener soltura y buena labia  |
| 14) Las chicas deben usar un maquillaje sobrio                              | 33) No se debe ser extravagante  |
| 15) Los zapatos deben brillar   | 34) No se debe esconder la mirada  |
| 16) Las mujeres no deben usar excesivos accesorios (como collares o aretes) | 35) No se debe oler a tabaco   |
| 17) Las mujeres deben usar accesorios de moda (como carteras o portafolios) | 36) Hombres y mujeres deben ser coquetos                                       |
| 18) Las mujeres deben tener caras atractivas                                | 37) Se debe aparentar confianza y seguridad                                    |
| 19) Los hombres deben ser atléticos   | 38) Se debe tener buen porte   |
|   | 39) Las mujeres deben usar escotes exagerados                                  |

40) La persona debe vestir de acuerdo a su edad

41) Los gestos deben mostrar que somos auténticos

42) Hombre y mujeres deben tener buena voz

**Enunciados:** Universidad Católica de Santa María

1) Se debe cuidar la higiene

2) Presentarse en ropa formal

3) No ser estrafalario/estrafalaria

4) La mujer debe tener cuerpo de modelo

5) Aparentar ser de clase social alta

6) Se debe estar ordenado/ordenada

7) No tener piercings o tatuajes

8) No tener el cabello maltratado

9) Ser elegante

10) Tener tez clara

11) Ser alto/alta

12) Tener una cara bonita

13) Se debe hablar moduladamente, sin apuro o tartamudeo

14) Ser normal, es decir, no ser muy diferente a los otros

15) Los hombres deben tener el cabello corto

16) Los hombres deben vestir terno y corbata

17) Las personas deben mostrarse muy amables

18) Los hombres deben afeitarse

19) No usar mochila

20) No es necesario usar ropa de marca

21) Las mujeres deben tener un maquillaje sobrio

22) Se debe tener una adecuada postural al sentarse, estar parado, y caminar

23) No tener sobrepeso

24) Usar ropa nueva o recientemente comprada

25) Las chicas deben usar minifalda o ropa apretada

26) Presentarse con ropa elegante

27) Dar la imagen de ser inteligente

28) Las mujeres deben usar escotes

29) Se debe tener un cuerpo sano

30) La mujer debe ser sexy

31) Se debe vestir de acuerdo a la edad

32) Es necesario estar perfumado/perfumada

33) Se deben tener los zapatos bien lustrados

34) Se deben tener las uñas bien limpias

35) Ser blanco/blanca

36) El hombre debe ser musculoso

37) Se debe tener la piel lozana

38) La mujer no debe estar embarazada

39) No hacer gestos irrespetuosos

40) Se debe tener estilo

41) Se debe usar ropa cómoda

42) Se debe tener buenos modales

**Enunciados:** Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP)

- 1) Se debe tener contextura delgada
- 2) Se debe estar bien aseado
- 3) Se debe vestir de forma elegante
- 4) Se debe tener piel clara
- 5) Se debe vestir con ropa formal
- 6) Las mujeres deben estar bien arregladas (maquilladas y usar accesorios como collar y aretes)
- 7) Las mujeres deben usar falda y usar maquillaje
- 8) Los hombres deben vestir terno y corbata
- 9) Se debe proyectar una imagen jovial
- 10) El cuerpo debe proyectar una imagen segura durante la entrevista.
- 11) El varón debe estar bien afeitado
- 12) La mujer debe tener el cabello ordenado
- 13) El cuerpo debe estar en forma
- 14) Se debe tener una postura erguida
- 15) El cuerpo debe transmitir una imagen relajada durante la entrevista.
- 16) Se debe tener los zapatos bien lustrados
- 17) Es recomendable tener tez blanca.
- 18) Se debe tener una dentadura sana.
- 19) Se tener entre 23 y 30 años (ser joven)
- 20) Es importante modular adecuadamente la voz
- 21) Se debe mostrar un cuerpo saludable (en buen estado físico)
- 22) Se debe ser alto/alta
- 23) La mujer debe ser bonita
- 24) Se debe oler agradablemente
- 25) Tener una cara bonita ayuda
- 26) El rostro debe ser simétrico
- 27) Se debe dar una imagen de intelectual
- 28) Se debe tener ojos claros
- 29) Se debe caminar con seguridad
- 30) Se debe usar vestimenta que nos haga sentir cómodos/as
- 31) Las mujeres deben tener un cuerpo escultural
- 32) La postura debe reflejar respeto y liderazgo
- 33) Se debe mostrar una imagen pulcra
- 34) Se debe tener movimientos ágiles durante la entrevista.
- 35) Se debe tener la nariz respingada
- 36) No se debe tener sobrepeso
- 37) Se debe portar una vestimenta sobria, sin ser extravagante.
- 38) Se debe proyectar una imagen ordenada

39) La persona no debe tener cicatrices ni manchas en el rostro.

40) Se debe tener una hermosa sonrisa

41) No se debe ser ni muy gordo(a) ni muy flaco(a)

42) Se debe mostrar un cuerpo vigoroso y fuerte.

**Enunciados:** Universidad Continental

1) Es preferible tener un cuerpo delgado y esbelto.

2) El cuerpo debe estar bien aseado

3) Usar vestimenta de colores poco llamativos.

4) Ayuda que la mujer o el hombre sean atractivos.

5) Se debe vestir ropa formal

6) Las mujeres deben estar bien arregladas (maquilladas y usar accesorios como collar y aretes)

7) Las mujeres deben usar accesorios no muy llamativos.

8) Los hombres deben vestir terno y corbata

9) La mujer debe tener un cuerpo escultural.

10) El cuerpo debe proyectar una imagen segura.

11) El varón debe estar bien afeitado

12) Las mujeres deben evitar tener el cabello alborotado.

13) El cuerpo debe estar en forma: sin exceso de peso ni demasiado delgado.

14) Se debe mantener una postura erguida

15) El cuerpo debe transmitir una imagen relajada.

16) Se debe tener los zapatos bien lustrados.

17) Es preferible tener tez blanca.

18) Se debe tener las uñas limpias y cuidadas

19) Es preferible ser joven

20) Es importante modular adecuadamente la voz

21) Se debe mostrar un cuerpo saludable

22) La mujer debe usar maquillaje sobrio (no recargado).

23) Se debe ser alto/alta

24) Se debe usar ropa elegante.

25) Se debe oler agradablemente

26) Tener una cara bonita ayuda

27) Ayuda ser blanco.

28) Se debe proyectar una imagen carismática.

29) Se debe tener ojos claros

30) Es preferible que la mujer use falda corta y blusa pegada.

31) El cuerpo debe estar ejercitado, en forma.

32) La sonrisa debe transmitir sinceridad.

33) Se debe mostrar una imagen pulcra.

34) Los hombres deben tener el cabello corto.

35) Se debe tener un buen lenguaje corporal.

36) No se aceptan mujeres de color.

37) Se debe evitar usar vestimenta extravagante.

38) Se debe proyectar una imagen ordenada

39) Se debe portar accesorios que den la imagen de intelectual (como llevar portafolio y lapicero en el bolsillo)

40) El cuerpo debe mostrar soltura/desenvolvimiento

41) Se debe mantener la mirada fija, sin agacharla.

42) No se debe tener el cuerpo rígido.

**Enunciados:** Universidad Nacional de Trujillo (UNT)

1) No se debe tener sobrepeso.

2) Es mejor ser alto que bajo.

3) Vestir ropa formal.

4) Se debe mostrar limpieza y pulcritud.

5) Los gestos deben ser naturales.

6) Los hombres no deben mostrar marcas en el rostro.

7) Se debe tener un buen estado físico que demuestre disciplina.

8) Se debe tener buen porte.

9) Los gestos deben ser naturales y relajados.

10) Se debe ser bonito/a.

11) Ser blanco(a)

12) Sonreír siempre.

13) Las mujeres deben ser esbeltas.

14) Las mujeres deben tener una linda sonrisa y dientes agradables.

15) El cuerpo debe ser saludable.

16) Hombres y mujeres deben mostrarse carismáticos y agradables.

17) Hombres y mujeres no deben tener gestos que lo identifiquen como homosexual.

18) No se debe tener discapacidades físicas.

19) Los hombres deben ser atléticos.

20) Se debe usar ropa de marca.

21) Se debe vestir de manera elegante.

22) Se debe evitar parecer de mucha edad.

23) Los hombres deben tener uñas y cabello bien cortados.

24) La mujer debe tener un cuerpo escultural.

25) La piel debe estar bien cuidada.

26) No se deben usar tatuajes ni piercings.

27) Se debe estar bien perfumada/o.

28) Las mujeres deben vestir provocativamente.

29) La vestimenta debe ser elegante.

30) Es mejor ser rubia(o).

31) No vestir colores escandalosos.

32) Es bueno fingir en la presentación personal para agradar.

33) La postura del cuerpo y los gestos deben transmitir tranquilidad.

34) No se debe esconder la mirada.

35) No se debe tartamudear.

36) Es bueno caminar erguido y con la mirada al frente.

37) Los hombres deben usar una loción con aroma sutil.

38) Es mejor ser blanco o trigueño que negro(a) o cholo(a).

39) El cuerpo debe ser flexible, adaptándose a las necesidades de la empresa.

40) Los hombres deben usar camisa manga larga.

41) Se debe tener un cuerpo de modelo (90-60-  
90)

42) Se debe tener una imagen fresca.



## Anexo N°4: Encuesta “Los universitarios peruanos y el mercado laboral”

Estimado(a) alumno(a): Somos un grupo de profesores universitarios interesados en el estudio de las expectativas laborales de estudiantes de carreras de negocios en nuestro país. Te agradecemos contestar esta encuesta anónima, para lo cual debes marcar una categoría de respuesta a menos que se indique lo contrario. Te agradecemos de antemano por tu valiosa colaboración. Tus respuestas sinceras nos serán de mucha utilidad.

### 1. Sexo:

1. Hombre
2. Mujer

### 2. Edad: \_\_\_\_\_

### 3. Especialidad:

1. Administración
2. Administración y Gestión Comercial
3. Administración y Marketing
4. Administración y Negocios Internacionales
5. Administración y Finanzas
6. Contabilidad
7. Economía
8. Turismo y Hotelería
9. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

### 4. ¿En qué área te gustaría desarrollarte profesionalmente? Puedes marcar más de una opción.

1. Atención al cliente
2. Auditoría/ Tributación
3. Comercio y Ventas
4. Finanzas
5. Investigación
6. Marketing
7. Negocios internacionales
8. Operaciones / Logística
9. Recursos Humanos
10. Relaciones Públicas
11. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

### 5. Piensa en las metas profesionales que tienes ¿Cuán probable consideras que sería alcanzarlas?

1. Muy probable
2. Algo probable
3. Poco probable
4. Nada probable

### 6. ¿De qué crees que dependa alcanzar tus metas? Puedes marcar más de una opción.

1. Habilidades y aptitudes
2. Características personales
3. Personalidad
4. Oportunidades del mercado
5. Redes y contactos
6. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

### 7. ¿En qué medida las siguientes características facilitarían alcanzar tus metas profesionales?

	Nada	Muy poco	Poco	Algo	Mucho
1. Nivel socioeconómico	1	2	3	4	5
2. Sexo	1	2	3	4	5
3. Raza	1	2	3	4	5
4. Lugar de origen	1	2	3	4	5
5. Edad	1	2	3	4	5
6. Identidad sexual	1	2	3	4	5
7. Personalidad	1	2	3	4	5
8. Habilidades y aptitudes	1	2	3	4	5
9. Oportunidades del mercado	1	2	3	4	5
10. Redes y contactos	1	2	3	4	5

### 8. ¿Preferirías trabajar para una empresa nacional o para una empresa extranjera?

1. Nacional
2. Extranjera

### 9. ¿En qué tamaño de empresa te gustaría trabajar?

1. Grande
2. Mediana
3. Pequeña o Micro

### 10. ¿En qué lugar preferirías desarrollarte profesionalmente?

1. En la localidad donde estudio.
2. En otro departamento del Perú.  
Especificar: \_\_\_\_\_
3. En el extranjero.

**11. Imaginando que podemos dividir la región donde vives en una escala de 5 categorías socioeconómicas, donde 1 es la más baja y 5 la más alta, ¿Dónde ubicarías a tu familia?**

Muy baja 1 2 3 4 5 Muy alta

**12. Consideras que durante los últimos 5 años la situación económica de tu hogar...**

1. Ha mejorado mucho
2. Ha mejorado algo
3. Sigue igual
4. Ha empeorado algo
5. Ha empeorado mucho

**13. Crees que en los próximos 5 años la situación económica de tu hogar...**

1. Mejorará mucho
2. Mejorará algo
3. Seguirá igual
4. Empeorará algo
5. Empeorará mucho

**14. De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu padre es:**

- |                    |            |    |
|--------------------|------------|----|
| 1. Asiático        | 4. Blanco  | 7. |
| Quechua            |            |    |
| 2. Amazónico       | 5. Mestizo | 8. |
| Otro. Especificar: |            |    |

- |           |                       |
|-----------|-----------------------|
| 3. Aimara | 6. Negro/mulato/zambo |
| _____     |                       |

**15. De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu madre es:**

- |                    |                       |    |
|--------------------|-----------------------|----|
| 1. Asiático        | 4. Blanco             | 7. |
| Quechua            |                       |    |
| 2. Amazónico       | 5. Mestizo            | 8. |
| Otro. Especificar: |                       |    |
| 3. Aimara          | 6. Negro/mulato/zambo |    |
| _____              |                       |    |

**16. ¿Cómo te percibes tú según tu origen y costumbres?**

- |                    |                       |    |
|--------------------|-----------------------|----|
| 1. Asiático        | 4. Blanco             | 7. |
| Quechua            |                       |    |
| 2. Amazónico       | 5. Mestizo            | 8. |
| Otro. Especificar: |                       |    |
| 3. Aimara          | 6. Negro/mulato/zambo |    |
| _____              |                       |    |

**17. Ubica en la siguiente escala, cuánto atractivo físico consideras que posees:**

Poco atractivo 1 2 3 4 5 6 7  
Mucho atractivo

**18. De la siguiente lista, ¿Qué significa para ti “Triunfar en la vida”? Puedes marcar más de una opción.**

1. Ser de utilidad a la sociedad
  2. Ser feliz en mis relaciones afectivas
  3. Poder trabajar en lo que me gusta
  4. Ser autosuficiente, no depender de nadie
  5. Formar una familia estable
  6. Ganar mucho dinero
  7. Tener prestigio en mi campo laboral
- Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

## Anexo N°5: Encuesta “Inclusión social y educación universitaria”

*Estimado(a) alumno(a): Somos un grupo de profesores interesados en el estudio sobre inclusión social en el entorno universitario. Te agradecemos contestar esta encuesta anónima, para lo cual debes marcar una categoría de respuesta a menos que se indique lo contrario. Te agradecemos de antemano por tu valiosa colaboración. Tus respuestas sinceras nos serán de mucha utilidad.*

**1. Sexo:**

- 1. Hombre
- 2. Mujer

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
--	---------	--------------	---------------	------------	-------

- |    |        |   |   |   |   |   |
|----|--------|---|---|---|---|---|
| 1. | Mujer  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Hombre | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**2. Edad:** \_\_\_\_\_

**3. Especialidad:**

- 1. Administración
- 2. Administración y Gestión Comercial
- 3. Administración y Marketing
- 4. Administración y Negocios Internacionales
- 5. Administración y Finanzas
- 6. Contabilidad
- 7. Economía
- 8. Turismo y Hotelería
- 9. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

**9. ¿... Y en qué medida un estudiante rico o pobre logra hacer valer sus derechos?**

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1. Rico	1	2	3	4	5
2. Pobre	1	2	3	4	5

**1. Imaginando que podemos dividir la región donde vives en una escala de 5 categorías socioeconómicas, donde 1 es la más baja y 5 la más alta, ¿Dónde ubicarías a tu familia?**

Muy baja 1 2 3 4 5 Muy alta

**2. Crees que en los próximos 5 años la situación económica de tu hogar...**

- 6. Mejorará mucho
- 7. Mejorará algo
- 8. Seguirá igual
- 9. Empeorará algo
- 10. Empeorará mucho

**10. ¿...Y en qué medida un estudiante de diversos orígenes logra hacer valer sus derechos?**

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1. Amazónico	1	2	3	4	5
2. Blanco	1	2	3	4	5
3. Indígena	1	2	3	4	5
4. Mestizo	1	2	3	4	5
5. Negro	1	2	3	4	5

**3. ¿Cómo te percibes tú según tu origen y costumbres?**

- 4. Asiático
- 5. Amazónico
- 6. Aimara
- 7. Quechua
- 8. Otro. Especificar: \_\_\_\_\_

**11. ¿...Y en qué medida un estudiante proveniente de una zona urbana o rural logra hacer valer sus derechos?**

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1. Rural	1	2	3	4	5
2. Urbano	1	2	3	4	5

**4. Ubica en la siguiente escala, cuánto atractivo físico consideras que posees:**

Poco atractivo 1 2 3 4 5 6 7 Mucho atractivo

**12. ¿...Y en qué medida un estudiante de lengua materna castellana o nativa logra hacer valer sus derechos?**

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1. Castellano	1	2	3	4	5
2. Quechua	1	2	3	4	5
3. Aimara	1	2	3	4	5
4. Lengua amazónicas	1	2	3	4	5

**5. ¿En qué medida crees que en tu Universidad se ejerce algún tipo de discriminación?**

- 1. Mucho
- 2. Algo
- 3. Poco
- 4. Nada

**14. ¿...Y en qué medida un estudiante de colegio nacional o particular logra hacer valer sus derechos?**

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1. Nacional	1	2	3	4	5
2. Particular	1	2	3	4	5

**6. ¿Qué entiendes tú por discriminación?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**15. ¿... Y en qué medida un estudiante heterosexual o LGBT (lesbiana, gay, bisexual o transexual) o logra hacer valer sus derechos?**

	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1. Heterosexual	1	2	3	4	5
2. LGBT	1	2	3	4	5

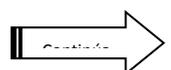
**7. Según tu opinión, ¿En qué medida las siguientes características facilitan el ingreso a tu universidad?**

	Nada	Muy poco	Poco	Algo	Mucho
1. Nivel Socioeconómico	1	2	3	4	5
2. Sexo	1	2	3	4	5
3. Raza	1	2	3	4	5
4. Lugar de origen	1	2	3	4	5
5. Tipo de colegio	1	2	3	4	5
6. Lengua materna	1	2	3	4	5
7. Orientación sexual	1	2	3	4	5
8. Otro. Especificar: _____	1	2	3	4	5

**8. Pensando en cómo funcionan las cosas en tu universidad, ¿En qué medida un estudiante hombre o mujer logra hacer valer sus derechos?**

**16. Pensando en tu vida universitaria, ¿Te has sentido en alguna ocasión rechazado, molestado o mal mirado por?:**

	Sí	No
1. Tu condición socioeconómica	1	2
2. Por tu sexo	1	2
3. Por tu color de piel, raza o etnia	1	2
4. Por el lugar de donde provienes	1	2
5. Por el tipo de colegio de procedencia	1	2
6. Por algún otro aspecto de tu apariencia física (peso, talla, etc.)	1	2
7. Por tu lengua materna	1	2
8. Por tu orientación sexual	1	2



17. Tomando en cuenta la relación entre compañeros de estudio en tu universidad, ¿En qué medida consideras que las siguientes características generan algún tipo de discriminación?

	Nada	Muy	Poco	Algo	
<b>Mucho</b>					
		<b>Poco</b>			
1. Nivel Socioeconómico	1	2	3	4	5
2. Sexo	1	2	3	4	5
3. Raza	1	2	3	4	5
4. Lugar de origen	1	2	3	4	5
5. Tipo de colegio	1	2	3	4	5
6. Lengua materna	1	2	3	4	5
7. Orientación sexual	1	2	3	4	5

18. ... Y en cuanto a la relación Profesor- alumno, ¿En qué medida consideras que las siguientes características generan algún tipo de discriminación?

	Nada	Muy	Poco	Algo	
<b>Mucho</b>					
		<b>Poco</b>			
1. Nivel Socioeconómico	1	2	3	4	5
2. Sexo	1	2	3	4	5
3. Raza	1	2	3	4	5
4. Lugar de origen	1	2	3	4	5
5. Tipo de colegio	1	2	3	4	5
6. Lengua materna	1	2	3	4	5
7. Orientación sexual	1	2	3	4	5

19. ... Y en cuanto a la relación de los alumnos con el Personal Administrativo, ¿En qué medida consideras que las siguientes características generan algún tipo de discriminación?

	Nada	Muy	Poco	Algo	
<b>Mucho</b>					
		<b>Poco</b>			
1. Nivel Socioeconómico	1	2	3	4	5
2. Sexo	1	2	3	4	5
3. Raza	1	2	3	4	5
4. Lugar de origen	1	2	3	4	5
5. Tipo de colegio	1	2	3	4	5
6. Lengua materna	1	2	3	4	5
7. Orientación sexual	1	2	3	4	5

20. En tu Universidad ¿Cuán frecuente consideras que sea el abandono de estudios por algún tipo de discriminación?

1. Muy frecuente
2. Algo frecuente
3. Poco frecuente

En tu Universidad, con relación al RACISMO:

21. ¿Qué repercusiones crees que trae el racismo a nivel personal? Puedes marcar más de una opción.

1. Baja autoestima
2. Problemas de identidad
3. Problemas de conducta
4. Limitaciones en las aspiraciones.
5. Ninguna
6. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

22. ¿Qué repercusiones crees que trae el racismo a nivel académico? Puedes marcar más de una opción.

1. Retraso en los estudios
2. Bajo rendimiento
3. Poca asistencia
4. Aislamiento de los compañeros de estudio.
5. Ninguna
6. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

23. ¿En qué aspectos a nivel laboral (prácticas pre o profesionales) consideras que el racismo trae repercusiones? Puedes marcar más de una opción.

1. Dificil acceso al mercado laboral
2. Baja remuneración
3. Poca o inequitativa oportunidad para un futuro contrato laboral.
4. Poca valoración o reconocimiento del trabajo.
5. Ninguna
6. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

24. ¿Quién crees que debería promover los cambios para erradicar las situaciones de discriminación? Puedes marcar más de una opción.

1. El Estado
2. Las Autoridades Universitarias
3. Los Profesores
4. Los estudiantes
5. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

**¡Muchas gracias por tu colaboración!**

## Anexo N°6: Guía de Grupo focal

### GESTIÓN CORPORAL PARA EL INGRESO A CORPORACIONES

#### I. Presentación

*Buenos días/tardes, soy..... investigador(a) de la Universidad del Pacífico de Lima. Nos encontramos desarrollando una investigación con jóvenes universitarios de diferentes regiones del país. Los hemos convocado a esta reunión para conocer su opinión sobre los factores que consideran importantes para el éxito de los profesionales en el mundo empresarial. Queremos que se sientan libres de expresarnos sus ideas y opiniones. No tienen que pedir permiso para hablar. Muchas gracias por su participación, sus opiniones serán de mucha utilidad para nosotros.*

#### II. Preguntas de introducción

*Antes de empezar quisiera conocerlos para lo cual me gustaría que se presente cada uno y diga:Cuál es su nombre, su edad, qué especialidad está estudiando y si ya han tenido la oportunidad de realizar prácticas pre o profesionales.*

#### III. Preguntas Generales o de Apertura

1. *¿Cómo ven las posibilidades de desarrollo profesional en la región para futuros profesionales como ustedes? ¿Qué frenaría esas posibilidades? ¿Qué las promovería?*

Si no llegaran a hacer alusión a los factores en estudio, promover sus opiniones en relación a los temas de: sexo, raza, NSE, personalidad, lugar de estudio.

#### IV. Preguntas de Transición

2. **Dinámica de proyección:** *A continuación vamos a hacer una dinámica donde yo voy a empezar una historia y ustedes la van a continuar según sus criterios.*

*“Bruno(a) es un(a) joven como ustedes que desea empezar a realizar sus prácticas profesionales o pre profesionales en una empresa. Para ello ha postulado a una empresa y quisiera que Uds. me digan”:*

1. *¿Qué cualidades personales debería tener Bruno(a) para que lo llamen a una entrevista?*
2. *Imaginemos que lo llaman a la entrevista: ¿Qué cualidades debería tener Bruno(a) para ser seleccionado?*
3. *Imaginemos que Bruno(a) ya ingresó a la empresa: ¿Qué factores creen que lo/la ayudaría a posicionarse o ganar una buena reputación en la empresa? ¿Y qué factores le impediría posicionarse o ganar una buena reputación?*

NOTA: Para esta dinámica se empleará un papelógrafo. Luego de la dinámica con Bruno se pasará a trabajar la misma dinámica pero con el personaje de “Bruna”.

3. **Dinámica “Narrativas de éxito”:** *Imaginen que la facultad de CC administrativas y económicas de la Universidad (X) va a producir una serie de TV para lanzarla en la Región, la cual estará basada en el personaje de un egresado que ha fracasado profesionalmente. A ustedes se les ha encargado la dirección de la teleserie y tienen que hacer una historia de la trayectoria profesional que ha seguido este personaje, para lo cual voy a presentarles unas fchbas con preguntas que van a servir de guía para construir la historia.*

**Las fichas que el moderador va presentando a los estudiantes contienen las siguientes preguntas:**

1. ¿Cómo se llama el personaje?
2. ¿De dónde viene?
3. ¿Cómo es físicamente?
4. ¿Cómo es su personalidad?
5. ¿Cómo es su familia?
6. ¿Tiene pareja? Si es así ¿Quién es su pareja?
7. ¿En qué trabaja o trabajó y qué puesto tiene o tuvo?
8. ¿Cómo así entra a la empresa o lugar en que trabaja o trabajó?
9. ¿Cuál es su visión o perspectiva de ascenso en los próximos años?
10. ¿Cómo va a terminar la trayectoria profesional del personaje?

**Preguntas finales:**

11. ¿Qué otros atributos podría tener el personaje además de lo que hemos mencionado?
12. ¿Qué nombre o título le pondrían a la serie?
13. Según ustedes, ¿Qué determinó finalmente el fracaso del personaje?

#### **V. Preguntas de Cierre**

14. *¿Cómo se imagina cada uno de ustedes de aquí a diez años?*

*Con esta última pregunta hemos finalizado el focus, queremos agradecerles por su colaboración y participación en las dinámicas. (A continuación se entregarán souvenirs a los participantes).*

Anexo N°7: N° de estudiantes encuestados y entrevistados

<b>HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS APLICADAS POR REGIÓN Y UNIVERSIDAD</b>			
<b>Ciudad</b>	<b>Universidad</b>	<b>Herramienta aplicada</b>	<b>N° de estudiantes</b>
Arequipa	Universidad Nacional San Agustín	Encuesta "Los universitarios peruanos y el mercado laboral"	115
		Encuesta "Inclusión social y educación universitaria"	102
		Encuesta "Q methodology"	10
		Focus group	10
	Universidad Católica de Santa María	Encuesta "Los universitarios peruanos y el mercado laboral"	98
		Encuesta "Inclusión social y educación universitaria"	93
		Encuesta "Q methodology"	10
		Focus group	7
<b>TOTAL ESTUDIANTES AREQUIPA</b>			<b>445</b>
Trujillo	Universidad Nacional de Trujillo	Encuesta "Los universitarios peruanos y el mercado laboral"	107
		Encuesta "Inclusión social y educación universitaria"	104
		Encuesta "Q methodology"	20
		Focus group	9
	Universidad Privada del Norte	Encuesta "Los universitarios peruanos y el mercado laboral"	135
		Encuesta "Inclusión social y educación universitaria"	155
		Encuesta "Q methodology"	11
		Focus group	11
<b>TOTAL ESTUDIANTES TRUJILLO</b>			<b>552</b>
Huancayo	Universidad Nacional de Centro del Perú	Encuesta "Los universitarios peruanos y el mercado laboral"	106
		Encuesta "Inclusión social y educación universitaria"	100
		Encuesta "Q methodology"	20
		Focus group	11
	Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería	Encuesta "Los universitarios peruanos y el mercado laboral"	108
		Encuesta "Inclusión social y educación universitaria"	106
		Encuesta "Q methodology"	11
		Focus group	---
<b>TOTAL ESTUDIANTES HUANCAYO</b>			<b>462</b>
Lima	Universidad del Pacífico	Encuesta "Los universitarios peruanos y el mercado laboral"	104
		Encuesta "Inclusión social y educación universitaria"	91

		Encuesta "Q methodology"	10
		Focus group	6
<b>Universidad Nacional Mayor de San Marcos</b>		Encuesta "Los universitarios peruanos y el mercado laboral"	121
		Encuesta "Inclusión social y educación universitaria"	111
		Encuesta "Q methodology"	10
		Focus group	7
<b>TOTAL ESTUDIANTES LIMA</b>			<b>460</b>
<b>TOTAL ESTUDIANTES ENCUESTADOS Y ENTREVISTADOS</b>			<b>1919</b>