

DOCUMENTO DE DISCUSIÓN

DD/11/17

“¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño”.

El caso de los egresados de la Universidad del Pacífico.

*Liuba Kogan Cogan, Joanna Kámiche Zegarra
y Patricia Lay Ferrato*



Documento de Discusión

“¿El origen socioeconómico y la raza pagan? Un estudio interdisciplinario sobre la discriminación racial y socioeconómica en el ámbito empresarial limeño”. El caso de los egresados de la Universidad del Pacífico.*

Elaborado por Liuba Kogan Cogan, Joanna Kámiche Zegarra y Patricia Lay Ferrato.

Con el apoyo del equipo de investigación compuesto por Óscar Jara, Carla Bugosen y Sebastián Ochoteco.

Diciembre 2011

Resumen

El objetivo de este estudio interdisciplinario fue explorar cuánto influye la raza y/o el nivel socioeconómico en la historia profesional de egresados universitarios; en particular, de qué manera afectan las posibilidades de acceso a puestos gerenciales de alto rango en el mercado laboral limeño. Para ello, se tomó como caso de estudio a los egresados de la Universidad del Pacífico. La metodología cuantitativa se administró a una muestra de 381 profesionales de un total de 1058 que dejaron las aulas entre 1990 y 1995; y como parte de la metodología cualitativa se aplicaron entrevistas en profundidad a 22 profesionales de ambos sexos.

Los resultados de la investigación muestran que ser hombre, de raza blanca, haber pagado la pensión más alta en la Universidad —lo que implica un nivel socioeconómico alto—, y trabajar en una microempresa, aumentan la probabilidad de tener un alto cargo gerencial en la empresa, considerando un nivel de significancia de 1%. En particular, cuando se analiza cómo estas variables afectan la probabilidad de acceder a dicho cargo, se observa que el aporte de cada una de ellas es importante: 8.7%, 8.1%, 12.2% y 11.2%, respectivamente. Estos resultados corroboran la información recopilada en las entrevistas en profundidad.

Por otra parte, cuando se analiza el efecto de los apellidos en la línea de carrera, los resultados son poco claros: solo en el caso del análisis de los efectos marginales se observa que poseer un apellido andino disminuye en 7.4% la probabilidad de tener un cargo máximo en la empresa. Se podría argumentar que la clasificación utilizada no representa una categorización suficientemente fina, o que los apellidos como indicadores de posición social han ido perdiendo la importancia que tenían en el pasado. La información brindada por los egresados en las entrevistas reafirma la idea de que el apellido resulta un asunto relativo: puede ser una valla o una ventaja, pero nada determinante en la línea de carrera profesional. Los resultados académicos, medidos a través del promedio de calificación o la pertenencia al tercio superior dentro de los estudios de pregrado no tienen ningún efecto en la probabilidad de alcanzar un cargo máximo en una empresa.

Key words: raza – nivel socioeconómico – profesional – egresados universitarios – ascenso – puestos gerenciales – mercado laboral – Universidad del Pacífico – empresa – apellido – andino – posición social – línea de carrera – discriminación – mujer – gerencia – blanco – sexo

E-mail de los autores: kogan_l@up.edu.pe, kamiche_jn@up.edu.pe, lay_pe@up.edu.pe

* Este proyecto fue ganador del 1er. Concurso de Proyectos Interdisciplinarios de la Universidad del Pacífico 2010.

Se agradecen los comentarios de los participantes en el Seminario “La discriminación en el Perú: entre el Estado y el mercado”, organizado por el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) el 6 de octubre de 2011. Asimismo, agradecemos el apoyo del CIUP en la realización del presente estudio.

Índice

I. Introducción	6
II. Marco conceptual: La “raza” en el mercado laboral desde el punto de vista social, económico y empresarial	9
2.1 Análisis social	9
A.El racismo como fenómeno social contemporáneo y la dificultad para analizar las relaciones basadas en rasgos físicos	9
2.2 Análisis económico	13
A. El problema de la información asimétrica y la contratación de personal	13
B.Las diferencias en salarios y de estatus por efecto de la discriminación	15
2.3 Análisis empresarial	19
2.4 Análisis integral	28
III. Marco metodológico	30
3.1 Modelación empírica	30
3.2 Recopilación y construcción de la información	31
A.Base de información: egresados de la UP entre 1990 y 1995	31
a) Número de observaciones	30
b) Variables dependientes y variables explicativas	31
b.1 Clasificación de apellidos: andino, común o extranjero-tradicional.....	37
b.2 Clasificación: blanco / no blanco.....	37
b.3 Precisiones en la construcción de algunas otras variables.....	37
B.Análisis cualitativo: selección de estudios de caso	37
IV. ¿La raza y el nivel socioeconómico pagan?: los egresados de la UP y los cargos que ocupan	39
4.1 Estadísticas descriptivas.....	39
4.2 Análisis cuantitativo y cualitativo de resultados	49
A.Variable “sexo”	50
B.Variables de raza: blanco / no blanco y apellidos	51
C.Variables sobre nivel socioeconómico	53
D. Variables sobre resultados académicos	57
E.Variables sobre características de las empresas	58
4.3 Análisis de los efectos marginales	58

4.4 Variables no observables: la personalidad como limitante para el desarrollo de línea de carrera	58
V. Conclusiones	65
VI. Referencias	65

Cuadros

Cuadro N° 1: Número de observaciones disponibles considerando información existente	32
Cuadro N° 2: Variables a utilizar en el estudio	33
Cuadro N° 3: Análisis cualitativo: Casos especiales	37
Cuadro N° 4: Categorización de la variable dependiente “cargo”	39
Cuadro N° 5: Definición de variables explicativas y signo esperado	40
Cuadro N° 6: Cargo alcanzado y raza	43
Cuadro N° 7: Cargo alcanzado y clasificación de apellidos.	44
Cuadro N° 8: Cargo alcanzado y distribución por sexo	44
Cuadro N° 9: Cargo alcanzado y tamaño de empresa	47
Cuadro N° 10: Variables de raza y apellidos	47
Cuadro N° 11: Variables de raza y nivel socioeconómico	48
Cuadro N° 12: Resultados del modelo econométrico.	49
Cuadro N° 13: Efectos marginales en la estimación del modelo.	61

Anexos

Anexo 1	65
Anexo 2	75

I. Introducción

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

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

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

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

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

Es necesario tomar en cuenta que los egresados de la Universidad del Pacífico cuyo desarrollo laboral ha sido analizado en esta investigación ingresaron al mercado laboral en los años inmediatamente posteriores al shock económico de 1990. Ello condujo a que no existiera un mercado en crecimiento con grandes oportunidades laborales: “Agarrabas rápido lo que se presentaba” porque “antes que contratar, despedían gente”¹. Incluso aquellos con buenos contactos terminaban practicando o trabajando muchas veces en áreas o funciones no buscadas. Sin embargo, ser egresado de la Universidad del Pacífico constituía una credencial muy clara de calidad académica.

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

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

¹ Los testimonios entre comillas corresponden a las opiniones vertidas por los informantes en el presente estudio.

La metodología cuantitativa se aplicó a una muestra de 381 profesionales de un total de 1058 que dejaron las aulas entre 1990 y 1995, ya que no fue posible obtener información de las variables de estudio del universo en su totalidad. En el caso de las entrevistas a profundidad, se aplicaron 22, la mitad de ellas a mujeres. Cabe señalar que se identificó a los sujetos de investigación con códigos para proteger el anonimato y confidencialidad en el uso de la base de datos a lo largo de todo el proceso de investigación.

La perspectiva interdisciplinaria de este estudio implicó un diálogo permanente para comprender la mirada de la economía, la administración y la sociología sobre la discriminación, qué perspectiva —aparentemente neutral— se adoptaba y cómo cada una de las disciplinas podía configurar las preguntas de las otras. El modelo de informe que se presenta a continuación representa uno entre muchos posibles. Es viable darle prioridad a una disciplina, triangular solo las metodologías, priorizar un lenguaje sobre los otros, etc. En este caso, se construyeron marcos teóricos paralelos, pues se consideró no adecuado *forzar una mirada transdisciplinaria*: esto es, imponer la equivalencia de conceptos no equivalentes —como el del racismo— en el desarrollo disciplinario de la economía, la sociología y la administración. Más bien, a partir de la diversidad de perspectivas que aportaron los marcos teóricos, se plantearon las variables de estudio y se triangularon los métodos de investigación. Finalmente, se presentan las conclusiones del estudio a partir del análisis descriptivo, análisis *probit* y análisis temático del discurso.

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

2.1 Análisis social

1. El racismo como fenómeno social contemporáneo y la dificultad para analizar las relaciones basadas en rasgos físicos

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

Sin embargo, la mayoría de estudios sobre discriminación y exclusión social en el país se sustentan en criterios *subjetivos* como las percepciones. El Perú es el país latinoamericano donde existe mayor percepción de discriminación. El 52% de la población considera que en el Perú se discrimina (Latinobarómetro, 2009)² y cerca de la mitad de la población peruana afirma que “somos racistas” (Sulmont, 2005, pág. 9)³. Llama la atención que uno de cada cuatro peruanos afirma pertenecer a un grupo discriminado debido a la condición económica, la edad, la raza u origen étnico, la apariencia física, el sexo, la religión, la discapacidad o la orientación sexual (Latinobarómetro, 2009).

En el Perú de hoy aún existe una brecha de 28% entre la percepción general de la discriminación (“en el Perú se discrimina”) y el reconocimiento de la situación propia (“me discriminan”) (Latinobarómetro, 2009, pág. 45). Esto explicaría, en parte, por qué el número de denuncias por discriminación recibidas por la Defensoría del Pueblo, si bien en aumento, sigue siendo bastante reducido: solo 149 entre los años 2007 y 2008 (Defensoría del Pueblo, 2007).⁴ Como señala la Defensora del Pueblo:

² El Latinobarómetro 2009 se construyó aplicando 20,204 entrevistas cara a cara en 18 países latinoamericanos, entre el 21 de septiembre al 26 de octubre, con muestras representativas del 100% de la población nacional de cada país con un margen de error de 3% (entre 1,000 y 1,200 casos por país).

³ Encuesta nacional sobre exclusión y discriminación social. Informe final de análisis de resultados. David SulmontHaak / DEMUS Estudio para la Defensa de la Mujer. Encuesta encargada al Grupo de Opinión Pública de la Universidad de Lima, aplicada en 2004 a una muestra representativa de la población peruana conformada por 1,600 personas de entre 18 y 70 años de edad de 14 departamentos del Perú.

⁴ Última información disponible de la Defensoría del Pueblo respecto al número y tipo de quejas sobre discriminación recibida.

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

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

“Abordar las distintas formas de discriminación significa ingresar al entramado de relaciones sociales que se reproducen con frecuencia y que, basadas en prejuicios o estereotipos, lesionan profundamente lo más íntimo de la dignidad de los seres humanos. El trato despectivo hacia las poblaciones campesinas, nativas o afrodescendientes; la burla por la vestimenta; el menosprecio frente a una persona con discapacidad; la no atención de la salud de quien ha contraído el VIH/Sida; la separación de sus centros de estudio de las cadetes y alumnas embarazadas; y el impedimento de ingreso a un lugar o establecimiento público por el aspecto físico, son algunas de las múltiples manifestaciones de la discriminación” (Defensoría del Pueblo, 2009, p. 8).

Es importante anotar que la discriminación no se agota en el espacio social de la pobreza o de la vulnerabilidad social: también se reproduce en los espacios de privilegio. Varios estudios cualitativos y cuantitativos apuntan en ese sentido, sobre

todo con lo relacionado a las variables de raza y sexo (Kogan, 1994; Heller, 2010; Wirth, 2004).

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

La dificultad para analizar las relaciones basadas en rasgos físicos

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

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

“No he presenciado racismo... nunca he visto que se haya dejado de contratar a una persona por el color de su piel (más bien hay un montón de japoneses). Yo creo que eso ya es de gente que tiene algo mal en la cabeza. El tema socioeconómico sí, sí hay. En finanzas va a ser muy difícil que te

encuentres con una persona con rasgos de la sierra, no vas a verlo haciendo ese tipo de research o juntándose con inversionistas... Ahí sí, puede entrar el tema racial también... es que está muy mezclado todavía”.

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

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

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

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

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

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

Bajo esta perspectiva, resulta muy estimulante contar con teorías diversas. Sin embargo, es menester anotar que en el Perú no se han encontrado estudios empíricos enfocados en grupos sociales diversos —más allá de muestras no representativas de colegiales y universitarios— que permitan contrastar las perspectivas teóricas planteadas⁵.

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

2.2 Análisis económico

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

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

⁵ No obstante, es importante resaltar el alcance y temática de la Encuesta Nacional sobre Discriminación y Exclusión Social, elaborada por David Sulmont por encargo de DEMUS, publicada en febrero de 2005.

información sobre sus propias habilidades, características y motivación respecto a la oportunidad laboral. Es decir, frente a una potencial transacción (que en este caso se trata de la contratación de un trabajador), uno de los agentes tiene más información sobre la calidad del bien o servicio que va a ser transado (es decir, el desempeño laboral). En esta lógica, por ejemplo, Akerlof (1970, pág. 494) señala que las empresas tienden a no contratar a trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios⁶, no por razones raciales, sino más bien debido a que la raza es un buen predictor del conocimiento, calidad de estudios y, en general, de las capacidades laborales de las personas.

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

Entre las posibles soluciones a este problema se encuentran: i) la intervención del Estado por medio de la regulación (por ejemplo, a través de legislación en el mercado de seguros para adultos mayores); ii) la adquisición de reputación, que busca convencer al potencial *comprador* de que lo que está adquiriendo es de buena calidad⁷; iii) la estandarización, por medio de franquicias, por ejemplo, para proveer de mayor información al comprador. Esta última solución es útil para el caso en que la regulación no se puede desarrollar, como en las compras de una sola vez —una casa, por ejemplo—.

⁶ En Estados Unidos, los grupos minoritarios se refieren a los afroamericanos, hispanos, entre otros.

⁷ Por ejemplo, las tiendas por departamentos buscan ganarse una buena reputación en cuanto al servicio al cliente: cambio de piezas defectuosas, reparación de piezas dañadas, entre otras.

Finalmente, las *señales de mercado* son el mecanismo al través del cual el vendedor brinda información al comprador sobre la calidad del producto que está vendiendo-comprando (Pindyck & Rubinfeld, 2001)⁸. En el caso del mercado de trabajo, los vendedores de trabajo (potenciales trabajadores) deben demostrar a los compradores de trabajo (las empresas) que son más productivos que los demás. La señal de mercado a utilizar debe ser tal que sea más fácil de transmitir por parte de los trabajadores más productivos, en relación con los menos productivos, de tal manera que la empresa pueda distinguir claramente a quién contratar. Así, la educación es una señal muy aceptada porque, en general, las personas más productivas son las que alcanzan mayores grados de educación, logran mejores calificaciones, estudian en mejores universidades, entre otros. También se señala que las personas que trabajan más horas en las oficinas son personas que disfrutan más su trabajo, lo cual está asociado a sus capacidades para desarrollarlo (Pindyck & Rubinfeld, 2001). Todos estos elementos se constituyen en “señales” que el comprador utiliza para tomar una decisión.

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

De acuerdo con lo anterior, se supone que la diferencia en salarios (que por teoría económica refleja el valor de la productividad marginal⁹) solo debería estar asociada a variables que muestren esa mayor productividad —educación, experiencia, etc.—, y que son las que generalmente se utilizan para estimar las ecuaciones de nivel de ingresos (Yamada G. , 2008).

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

⁸ El concepto de señales de mercado fue inicialmente desarrollado por (Spence, 1974).

⁹ De acuerdo con la teoría económica, el número óptimo de trabajadores que se debe contratar en una empresa es aquel que permite satisfacer la siguiente ecuación $w = VPMgL = PxPMgL$. Es decir, que para aquel caso en el cual el salario es exactamente al igual al precio del bien final (Px) multiplicado por la productividad marginal (PMgL, número de unidades del bien final producidas por dicho trabajador) (Nicholson, 2007).

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

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

Una mención en particular para las investigaciones sobre docentes universitarios merece el trabajo de Gómez- Mejía y Balkin (1992) ya que, además de analizar los disímiles determinantes de los salarios —en los cuales incluye la variable sexo—, plantea que las diferencias en salarios pueden ser explicadas por el problema del principal-agente¹⁰ que se presenta usualmente en los casos de contratación de personal, pero aplicado a profesores universitarios. Este es un primer esfuerzo, para el caso de salarios académicos, en el que se busca una explicación teórica a las diferencias salariales.

¹⁰El problema del Principal – Agente (PA) surge cuando los directivos (agentes) o trabajadores persiguen sus propios objetivos, incluso aunque eso suponga para los propietarios de las empresas (los principales) obtener menos beneficios. El agente es aquella persona empleada por el principal para poner en práctica sus objetivos. El principal es el individuo que emplea a uno o más agentes para alcanzar su objetivo (Pindyck & Rubinfeld, 2001, pág. 635).

Cuando se analiza la influencia de la raza en las condiciones de empleo, el trabajo de Bertrand y Mullainathan (2003) demuestra —a través de un estudio experimental— que un hombre blanco debe enviar cerca de 10 aplicaciones a un aviso de empleo para recibir una llamada de respuesta, mientras que en el caso de las personas con nombres afroamericanos necesitan enviar cerca de 15 aplicaciones para obtener una respuesta. Además, en los afroamericanos el tener más experiencia y credenciales educativas no garantiza una mayor posibilidad de recibir una llamada para ser entrevistado que los que no tienen experiencia; mientras que en un hombre blanco, dichas calificaciones incrementan la probabilidad de ser llamado en un 30%. Adicionalmente, para las personas blancas, vivir en zonas de mayor bienestar implica una mayor probabilidad de ser llamadas, mientras que para las personas afroamericanas esto no representa ninguna diferencia.

En la misma línea de análisis, Fryer (2007) se pregunta si el asistir a universidades históricamente dirigidas para afroamericanos tiene algún impacto en las condiciones laborales de sus egresados. El autor concluye —a través del uso de modelos *probit*, regresiones de mínimos cuadrados e incluso metodologías experimentales como Propensity Score Matching— que, aunque en los años setenta pertenecer a este tipo de escuelas brindaba beneficios a sus estudiantes (por convertirse en una *señal positiva del mercado*), en la actualidad sus egresados presentan una caída significativa de casi 20% en los salarios relativos en comparación de los que asisten a escuelas regulares. Entre las explicaciones que ofrece el autor figuran que en este tipo de escuelas no se desarrollan habilidades de tipo interpersonal, dado que no hay variedad de razas, lo que sí genera beneficios interpersonales en escuelas multiculturales, tal como lo demuestran Fryer (2005) y Austen-Smith & Fryer (2003). De otro lado, aunque Fryer (2010) concluye que la discriminación parece haber disminuido, también señala que aún existen diferencias en los nivel de empleo, inequidad, salud, entre otros, para los afroamericanos, ya que, a través de modelos de regresión lineal, estima que la diferencia en salarios es de -39.4% para hombres de raza negra y para el grupo de mujeres es de -13.1% en comparación con los mismos grupos pero para el caso de individuos de raza blanca. Con educación, la diferencia para los hombres de raza negra se reduce a -11% en comparación con hombres blancos del mismo nivel de educación, mientras que dicha variable educativa implica un cambio de -13.1% a

12.7% más alto, en el caso de mujeres de raza negra. Es decir, en este último caso, se podría inferir que existe discriminación positiva.

En el caso de Latinoamérica, los temas de discriminación laboral por aspectos raciales y de sexo son abordados por investigadores chilenos y colombianos. En primer lugar, Bravo, Sanhueza, y Urzúa (2008) analizan las diferencias de género entre los mercados profesionales de abogados, negocios y medicina. Por medio de 1,522 encuestas realizadas especialmente para la investigación y a través del uso de estimaciones de mínimos cuadros ordinarios y *probit* ordenados, demuestran que solo en el caso de los abogados, existen diferencias en salarios negativas para las mujeres, pero que para aquellas que se dedican a los negocios y la medicina —cuando se controla por número de horas trabajadas, tamaño de la firma, y región y estudios de postgrado— dichas diferencias desaparecen. Lo interesante de esta investigación es que el objetivo inicial era explicar las diferencias en cuanto a niveles salariales (y por ello, el uso de mínimos cuadros ordinarios), pero debido a que en las encuestas algunas personas se rehusaban a responder preguntas concretas sobre el monto de los salarios, la encuesta incluyó una segunda pregunta sobre rangos de salarios, de tal manera que el encuestado pueda brindar mayor información pero sin sentirse incómodo por las preguntas específicas.

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

De otro lado, para el caso colombiano, Gaviria, Medina y Palau (2007) estudian la importancia de los nombres atípicos en el nivel salarial de los colombianos. Al

respecto, encuentran que en la estimación de una ecuación de Mincer del logaritmo del ingreso, los hombres tienen mayor nivel de ingreso (24%), y que las personas con nombres atípicos reciben un 2% menos de retornos considerando su nivel de educación, que aquellos que tienen nombres más típicos. Adicionalmente, el estudio demuestra que aquellos que tienen nombres atípicos, son hijos de padres no educados, viven en zonas rurales y pertenecen a minorías étnicas, lo que muestra otra vez, aunque de manera indirecta, la relación entre grupo racial minoritario y menores ingresos.

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

2.3 Análisis empresarial

Más allá de las disparidades sociales y económicas —que de alguna manera se asocian al nivel de productividad laboral y que marcan eventualmente una diferencia respecto al capital humano—, a las empresas les hace falta información fiable que posibilite conocer más en profundidad aquellas variables no observables que inciden en el desarrollo de la carrera profesional de los individuos. Este es un reto que enfrentan las organizaciones cuya misión empresarial se alinea con los principios de la responsabilidad social empresarial (RSE).

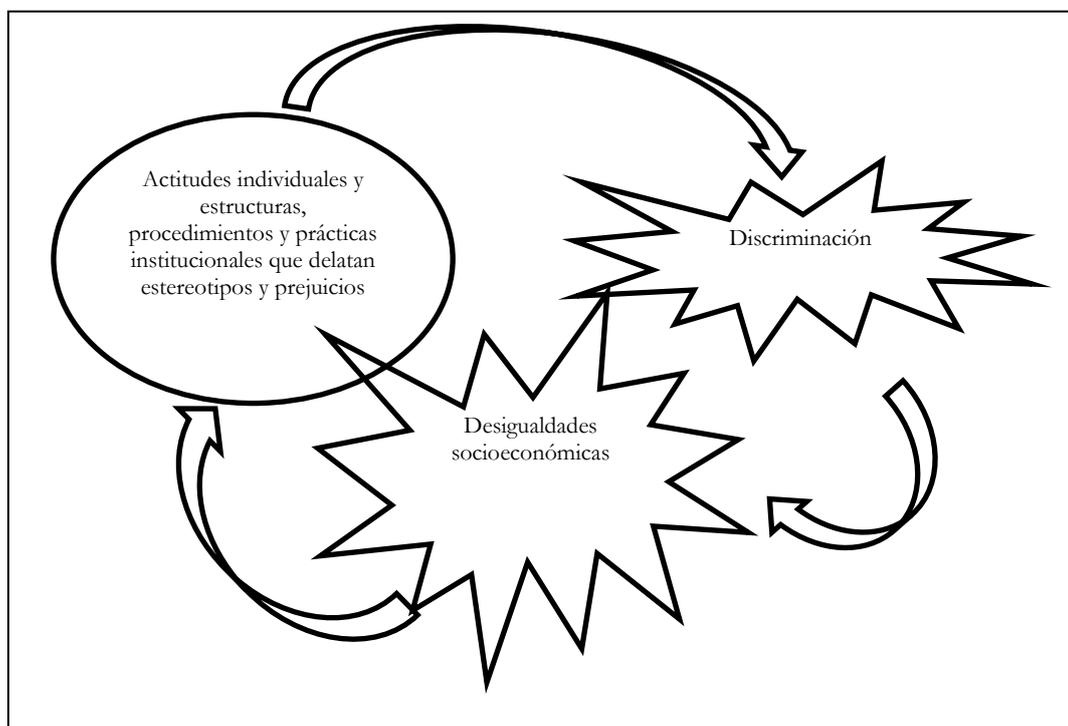
Una cuestión escasamente debatida es la incidencia del tamaño de las empresas respecto de su capacidad o posibilidad de generar ambientes de trabajo exentos de discriminación y exclusión social. Si bien las microempresas dinamizan la economía y concentran la mayor parte de la PEA ocupada en el Perú, hay aspectos que aún presentan grandes debilidades. Se estima que “...3 de cada 4 microempresas o pequeñas empresas son informales, y que 6 de cada 7 trabajadores ocupados en ellas laboran en empresas informales...” (Lévano citado por Villarán 2007:99). Estas variables colocan a las microempresas en desventaja frente a las grandes y medianas empresas cuando se habla de competitividad y niveles de productividad, lo que incluso podría sugerir que la discriminación se vería reflejada con mayor intensidad en las microempresas. Sin

embargo, como se verá más adelante, las grandes empresas —que evidencian más seguridad y mayor cuidado y atención para con sus trabajadores— también presentan grandes debilidades respecto a la promoción y respeto por la diversidad. Por otro lado, las microempresas exhiben muchas características que ponen en evidencia las desigualdades sociales existentes en el Perú y que, de alguna forma, se incluyen en un círculo vicioso que actúa como poderoso elemento de exclusión y en definitiva, también de discriminación.

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

Esta situación se puede graficar de la siguiente forma:

Gráfico N° 1: El círculo vicioso de la discriminación y la desigualdad



Fuente: elaboración propia a partir de (OIT, La hora de la igualdad en el trabajo, 2003, pág. 22).

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

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

Asimismo, los mismos autores explican también cómo los afrodescendientes sufren mayor segregación ocupacional que los indígenas (Valdivia, Benavides, & Torero, 2007, pág. 607).

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

estimaciones indican que la población afroperuana representa el 5% de la población nacional¹¹, y la población indígena, el 38%.

La persistencia de la discriminación por raza va ligada a la exclusión social y la pobreza, siendo la población indígena mundial la más proclive a trabajar en empleos informales, la mayoría de ellos en el sector agrícola (OIT, 2007, págs. 26-27). Incluso, salvando las diferencias educativas, dicha población gana en promedio menos que la población no indígena y “...entre el 25 y el 50% de la diferencia salarial se debe a la discriminación y a factores no observables como la calidad de la educación...” (OIT, 2007, pág. 31). El BID, por su parte, señala que:

“...en lo que concierne a la relación entre ingresos y diferencias raciales, en Perú hay una prima estadísticamente significativa para la raza blanca con respecto a los ingresos de los asalariados pero no entre los trabajadores por cuenta propia, lo cual parece indicar que los empleadores discriminan (Ñopo, Saavedra, & Torero, 2004)...” (BID, 2007, págs. 30-31).

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

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

¹¹Los autores citan a su vez la información del año 2000 que proporciona la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), según la cual la población afrodescendiente representaría el 1% de la población total del Perú. (Valdivia, Benavides, & Torero, 2007:617).

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

Aun cuando se posee data estadística y socioeconómica sobre las empresas, es complejo obtener información en materia de discriminación al interior de ellas. Los esfuerzos realizados por el Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), básicamente se concentran en observar infracciones administrativas cometidas por el empleador y, en menor medida, en aspectos relacionados directamente con factores de discriminación —sea en el proceso de selección o de evaluación de los empleados—. Si bien es posible que existan denuncias sobre el tema, estas no son detalladas de manera explícita en estudios sobre la materia. Ciertamente, diversos trabajos demuestran que existe discriminación. Una investigación realizada por GRADE, citada por Mazza (2004, pág. 204), muestra que existe una relación directamente proporcional entre el tema racial y el nivel de ingresos: “...cuanto más blanco el individuo, más altos los salarios, y cuanto más indígena el individuo, más bajos los salarios, incluso después de tener en cuenta otras variables explicativas...”.

Las empresas peruanas, en términos generales, tampoco han desarrollado investigaciones en materia de discriminación y/o manejo de la diversidad dentro de sus organizaciones. Sin embargo, desde hace algunos años, un grupo de grandes empresas ha elaborado informes que dan cuenta de las prácticas y políticas desarrolladas para velar y conservar su capital humano. ¿Cuál ha sido la razón de esta iniciativa? Aproximadamente desde hace una década, en las grandes empresas locales —muchas de ellas de accionariado extranjero¹²—, se ha introducido el concepto de *responsabilidad social empresarial* (RSE), filosofía que ha generado interés por acciones sostenibles en el tiempo, haciendo partícipes de ello a sus *stakeholders*. El concepto de RSE tiene que ver con una nueva forma de hacer gestión que, como se ha mencionado, incluye las necesidades y expectativas de todos los grupos de interés de la empresa y, en consecuencia, la misión de esta va más allá de un fin lucrativo, ya que trata de equilibrar los aspectos económicos con los sociales y ambientales.

¹² El concepto de RSE se viene aplicando con fuerza desde la década de los noventa en Estados Unidos y Europa. La presencia de sus multinacionales en Latinoamérica ha significado la transferencia de sus principios, valores y acciones en dicha materia.

Si bien son las grandes empresas las pioneras en este tema en el Perú, todavía falta mucho por hacer: no todas las grandes empresas desarrollan una perspectiva de RSE. Además, este ejercicio es prácticamente nulo en las medianas y micro y pequeñas empresas. Como parte de esta nueva forma de hacer empresa, las organizaciones tienen como elemento crucial asegurar la calidad laboral y un buen clima organizacional para sus trabajadores; es decir, desarrollar una *responsabilidad social interna*. Para medir y cuantificar las acciones que se realizan para tal fin, los empresarios emplean diversos instrumentos y metodologías que les ayudan a definir sus criterios y a cuantificar sus metas. Los resultados, finalmente, son publicados en informes o memorias de sostenibilidad, que luego son difundidos a toda la población. Como parte de las acciones en materia de recursos humanos, las empresas han concentrado sus esfuerzos, entre otras cosas, en promover la equidad de género, pero todavía queda mucho por hacer¹³. Es necesario ahondar adicionalmente en otros aspectos para lograr la inclusión de la diversidad.

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

- **El Pacto Mundial (Global Compact)**¹⁴. Es una iniciativa creada por las Naciones Unidas con el fin de comprometer de manera voluntaria a las empresas en el desarrollo de prácticas éticas vinculadas al respecto a derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. En el Perú, la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas

¹³ Si bien las empresas establecen cuotas para lograr un equilibrio de género en el número de trabajadores, todavía faltan desarrollar políticas que promuevan el equilibrio trabajo-familia, sobre todo para las mujeres que optaron por la maternidad.

¹⁴ Más información en: <http://www.pactomundial.confiep.org.pe/> y <http://www.un.org/es/globalcompact/>

(CONFIEP), con la ayuda de Perú 2021¹⁵, lanzó el Pacto Mundial en el año 2003. Los logros y avances obtenidos por las empresas deben ser publicados anualmente en reportes de progreso a través informes financieros anuales, informes de sostenibilidad u otros medios que demuestren el trabajo realizado. Actualmente en el Perú son un total de 71 las empresas que han suscrito el Pacto Mundial, la mayoría de ellas, grandes empresas.

- **Global Reporting Initiative (GRI)**¹⁶. Proyecto concebido inicialmente por PNUMA y CERES (Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y Coalition for Environmentally Responsible Economies, respectivamente) en el año 1997, y que hoy en día es una organización independiente. El GRI propone un conjunto de metodologías y pautas para que las empresas elaboren sus memorias de sostenibilidad y provee un conjunto de criterios e indicadores específicos que ayudan a las empresas a revisar e implementar su quehacer en lo social, ambiental y económico; es también una iniciativa que se complementa con los objetivos del Pacto Mundial. Esta herramienta se ha convertido en el referente empresarial a nivel mundial para el desarrollo de dicha información¹⁷. Hasta el primer semestre del año 2011, un total de 32 empresas peruanas presentaron su memoria de sostenibilidad¹⁸.
- **SAI 8000**¹⁹. Norma creada por la organización sin fines de lucro norteamericana Social Accountability International (SAI) en 1997 y que tiene como fin asegurar condiciones laborales justas para los trabajadores. Dicha norma, que es de aplicación voluntaria, establece pautas específicas sobre el trabajo infantil,

¹⁵ Asociación sin fines de lucro liderada por empresarios peruanos referente en el tema de RSE en el Perú. Se trata de la única organización peruana que está acreditada por el GRI para ser capacitador en la elaboración de reportes de sostenibilidad usando su metodología. Más información en: <http://www.peru2021.org/>

¹⁶ Más información en: <http://www.globalreporting.org/home/languagebar/spanishpage.htm>

¹⁷ En materia de diversidad e igualdad de oportunidades, el GRI sugiere que las organizaciones desarrollen indicadores a partir de información sobre la nacionalidad, el origen étnico, las creencias religiosas, las discapacidades, entre otros aspectos. Para ello, se sugiere incluir la composición de la planilla de los trabajadores, separado por sexo, edad, pertenencia a minorías, relación de salario de hombres respecto al de las mujeres y la categoría profesional. Estos criterios corresponden a los Protocolos de los indicadores G3: Prácticas laborales y trabajo digno (LA).

¹⁸ En nuestro país, el Banco Continental fue la primera empresa que publicó su informe de sostenibilidad bajo la metodología del GRI, en 1999. No todas las empresas presentan sus informes de manera continua: en el año 2010, solo 21 empresas presentaron dicho informe (casi todos correspondientes a las actividades del año 2009), de las cuales 19 son grandes empresas; las tres restantes son medianas. La mayoría de ellas pertenece a los rubros financiero y minero (GRI 2011). Es interesante observar que de las 71 empresas peruanas suscritas al Pacto Mundial, aproximadamente solo una tercera parte publica una memoria de sostenibilidad bajo criterios del GRI.

¹⁹ Más información en: <http://www.oei.es/salactsi/rtsc8000.pdf> / <http://www.sa-intl.org/>

trabajo forzoso, la fuerza de trabajo, la seguridad y la salud ocupacional, la libertad de asociación, la discriminación, las prácticas disciplinarias, el horario de trabajo, las remuneraciones y la gestión de la calidad laboral. En nuestro país solo dos empresas son las que se han certificado bajo dicha norma: Agrícola Athos S.A. y Franky & Ricky S.A., ambas pertenecientes al rubro de grandes empresas²⁰.

Cabe mencionar que el Ministerio de Trabajo (MINTRA) viene implementando desde el año 2010 el Premio “Buenas Prácticas Laborales”. El concurso, que responde a los esfuerzos del Ministerio en la implementación del Plan de Promoción de la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito laboral, tiene como fin incentivar las buenas prácticas laborales en las grandes, medianas y pequeñas empresas. Estas buenas prácticas incluyen la evaluación de diversos criterios, entre los cuales se encuentran la igualdad de oportunidades y no discriminación²¹. Como parte de los objetivos de este plan, se busca que las empresas peruanas alcancen estándares y certificaciones internacionales que validen el interés y la puesta en práctica de acciones en favor de los trabajadores, como la Norma SA 8000, que será auditada por el Ministerio.

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

²⁰ Lo importante de esta norma es su carácter auditable (tanto para la certificación como para el seguimiento). Una vez comprobadas, se emite la certificación respectiva que puede ser publicada por la organización. La acreditación es válida por un periodo de cuatro años. Durante ese lapso, las organizaciones pueden ser visitadas y auditadas por lo menos dos veces al año. Al término de esos cuatro años, la organización debe someterse nuevamente al proceso para revalidar su certificación. El listado de empresas certificadas con la SA8000 se encuentra en el siguiente link: <http://www.saasaccreditation.org/certifacilitieslist.htm>

²¹ El Concurso “Buenas Prácticas Laborales 2010” otorgó premios en tres áreas: respeto a la persona, relaciones laborales y trabajo decente. Las tres áreas comprendieron un total de 18 categorías, entre las cuales figuran: fomento de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres, no discriminación, adoptar acciones para erradicar el trabajo forzoso, promover y respetar la libertad sindical, promover la capacitación de los trabajadores, entre otros. La empresa ganadora de la categoría “No discriminación por credo, discapacidad, condición económica, raza y sexo” fue la Mype Acosta Stock E.I.R.L. Más información en: <http://www.mintra.gob.pe/BPI/>

¿Es más o menos probable que una pequeña empresa sea socialmente responsable que aquellas más grandes?

Como bien señala el BID,

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

Es decir, si bien las Pyme’s podrían estar *naturalmente* orientadas a la RSE debido a que no se encontrarían *obsesionadas* con la maximización de beneficios debido a su estructura pequeña, el reducido número de trabajadores y probablemente una infraestructura física y operativa más simple y menos costosa (lo que se traduce en un escenario menos complejo y, por lo tanto, más flexible). De ello no se deriva automáticamente que las Pyme’s dejen de lado sus objetivos de crecimiento y que apuesten *naturalmente* por prácticas de RSE.

De otra parte, para una gran empresa encauzar de manera eficiente su accionar social —acorde con la estrategia corporativa— resulta más complejo debido a las dimensiones que posee (en tamaño, número de trabajadores e infraestructura operativa), aunque existan más actores involucrados y, por ende, mayores recursos.

Finalmente, se podría afirmar que el accionar social de una pequeña o gran empresa responde también al ciclo de vida en el que estas se encuentran, a la dimensión de sus operaciones o al mayor o menor número de *stakeholders* vinculados. Sin embargo, el

tamaño de las empresas no representaría en modo alguno una limitación para que estas sean socialmente responsables.

2.4 Análisis integral

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

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

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

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

En el caso de la economía, se utiliza un marco conceptual que esboza la relación entre variables a partir de las cuales se plantea modelos econométricos para corroborar dichas relaciones, desde las que se puede cuantificar el impacto de la discriminación. El economista toma distancia, que se evidencia incluso en el tipo de lenguaje que utiliza para dar cuenta de los resultados de la investigación.

De otro lado, la administración busca describir, proveer soluciones o programas de acción reelaborando el *problema de la discriminación*, a partir de un lenguaje que alude a la *diversidad* como medio para lograr mayor rentabilidad y/o mejor clima laboral a la vez que un sentido de responsabilidad social. El sentido práctico de la disciplina puede condicionar lecturas que revierten la discriminación como problema social, entendiéndolo en términos de condiciones de eficiencia y eficacia.

Por otra parte, el diálogo interdisciplinario llevó a una serie de cuestionamientos sobre la pertinencia de teorías disponibles surgidas en tiempos y espacios diferentes: ¿es la discriminación racial similar en los Estados Unidos a la que se vive en el Perú? ¿Es válido asumir el concepto de *información asimétrica* en el Perú, cuando no podemos hablar de razas como en el caso norteamericano de la década de los setenta? ¿Se puede considerar como la otra cara de la medalla el concepto de diversidad en las empresas respecto del concepto de discriminación? ¿La responsabilidad social empresarial entiende a la discriminación del mismo modo que la sociología? ¿El problema de la discriminación se refiere a un asunto ético y/o de rentabilidad? Todas estas inquietudes teóricas hicieron evidente la riqueza de contrastar la hipótesis de trabajo de modo interdisciplinario.

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

III. Marco metodológico

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

3.1 Modelación empírica

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

Es decir, la modelación empírica, es la siguiente:

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

En esta modelación, la variable dependiente (“cargo máximo”) solo puede tomar dos (02) valores posibles: cero y uno. Por lo general, se toma al 1 como la ocurrencia del fenómeno de estudio y al 0 de otro modo. En este caso, la variable dependiente tomará el valor de 1 para el caso en que el egresado tenga un cargo máximo (variable que se define más adelante) y 0 si no lo tiene. Dado que esta clase de variable no tiene unidades de medida, lo que se analiza a través de las variables explicativas (por ejemplo, raza, apellidos o sexo) es si dichas variables aumentan o disminuyen la probabilidad de contar con el cargo máximo.

En modelos probabilísticos, como el *probit*, los parámetros que resultan de la regresión solo indican la dirección en la que influyen las variables explicativas sobre la probabilidad de ocurrencia del fenómeno de estudio; es decir, sobre la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de uno. Un valor de un parámetro

mayor a cero (valor positivo) indicará que esa variable aumenta la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1. Un parámetro con un valor menor a cero (valor negativo) indica que la variable disminuye la probabilidad de que la variable tome el valor de 1. En resumen, los valores de los parámetros (los β_i de la ecuación anterior) no tienen interpretación directa, solo se interpreta su signo para saber en qué dirección influye sobre la probabilidad de que ocurra el fenómeno de estudio.

No obstante lo anterior, los parámetros son útiles para estimar “*el efecto marginal de la variable explicativa sobre la variable dependiente*”²². Es decir, *contribuyen* a determinar cuál es la variación porcentual en la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1 (que ocurra el fenómeno de estudio) ante el cambio de una unidad en la variable explicativa. Así, los efectos marginales, sirven para clasificar a las variables de acuerdo a cuáles tienen un mayor efecto de impacto sobre la probabilidad de que la variable dependiente tome el valor de 1, con lo cual se puede construir un ranking de los efectos de las variables explicativas. Con el ranking, lo que se pretende es constatar que las variables que se creían importantes para el estudio efectivamente lo sean. Lo anterior se justifica en que no solo se debe observar la magnitud del efecto de impacto, sino también su significancia.

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

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

3.2 Recopilación y construcción de la data

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

Para poder explorar cuánto influye la raza y/o el nivel socioeconómico en la historia profesional de egresados de la Universidad del Pacífico en el mercado laboral limeño, se estimó conveniente estudiar a una población cuyo desenvolvimiento profesional se

²² Ciertamente, cuando la variable explicativa es una variable *dummy*, el término correcto no es efecto marginal, sino efecto de impacto. Sin embargo, el análisis es similar.

dio en los últimos 20 años. En ese sentido, se decidió acotar el universo de egresados de la Universidad del Pacífico a aquellos que egresaron entre los años 1990 y 1995²³, considerando, a priori, que dicho periodo temporal habría permitido un nivel de desarrollo profesional suficiente para alcanzar altos niveles jerárquicos dentro de la escala laboral.

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

A continuación se describe con detalle las características de la base de datos elaboradas.

a. Número de observaciones

El total de egresados en el período 1990-1995 fue de 1,058. Inicialmente, se trató de utilizar la base de datos completa, pero la falta de información sobre variables clave como cargo disponible o raza, lo impidió, por lo que fue necesario utilizar distintas fuentes que permitieran obtener el mayor número de observaciones con información completa. De esta forma, del total de observaciones, se pudo trabajar con 381.

Cuadro N° 1: Número de observaciones disponibles, considerando información existente

Información disponible	Número de observaciones
Total de observaciones de egresados 1990-1995	1,058
Observaciones con variable de cargo disponible	626
Observaciones que cuentan además con variables sobre empresa en la que trabaja (tamaño)	428
Observaciones que cuentan además con la variable raza	409

²³ Durante dicho quinquenio, el promedio de egresados por año fue de aproximadamente 200 alumnos, pertenecientes a las carreras de Administración, Contabilidad y Economía.

Observaciones que cuentan además con la variable 394 pensiones

Observaciones que cuentan con información de 381 todas las variables relevantes para el estudio

Se reconoce que este proceso de revisión y selección final de la muestra no es aleatorio y por tanto, los resultados encontrados no pueden ser generalizables para los egresados de la Universidad del Pacífico. No obstante, representa un primer esfuerzo por analizar de manera cuantitativa y cualitativa, la existencia de discriminación racial, de sexo y nivel socioeconómico en el empresariado peruano, a nivel de estudios de caso.

b. Variable dependiente y variables explicativas²⁴

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

Cuadro N° 2: Variables a utilizar en el estudio

Tipo de variable	Nombre de la variable	Explicación / Utilidad
Variable dependiente	Cargo del egresado	Se refiere al cargo que ostenta actualmente el egresado en la empresa para la cual trabaja. No existe una clasificación general y, por tanto, en la base de datos existen hasta 39 cargos posibles. Para el análisis se han clasificado en 4 categorías: Máxima Autoridad, Autoridad Intermedia, Jefes y Sin Personal a Cargo
Variable de raza	Apellidos del egresado	Los apellidos del egresado han sido clasificados en tres categorías: andino, <i>común</i> y

²⁴ Ver Anexo 1 (manual de variables).

Tipo de variable	Nombre de la variable	Explicación / Utilidad
		extranjero-tradicional.
	Raza	Se utilizó la foto del egresado, para clasificarlo en dos categorías: Blanco / No blanco.
Variable de sexo	Sexo	Hombre / Mujer
Variable de nivel socioeconómico	Escala de pago	Escala de pago al momento de ingresar a la UP.
	Colegio de procedencia.	Nombre del colegio de procedencia. Posteriormente, se categorizó el colegio en función a su escala de pensiones, para lo cual se utilizó la Guía de Referencia de la Universidad de Lima ²⁵ .
Variables académicas	Promedio de notas	Calificación promedio del egresado al momento de culminar sus estudios.
	Rendimiento académico	Pertenencia a la distribución de tercios académicos: primer, segundo o tercer tercio de su respectiva carrera al momento de egresar.
Variables empresarial	Tamaño de la empresa.	Sobre la base del nombre y el RUC de la empresa, se las clasificó en microempresa, pequeña, mediana y grande.
	Origen de la empresa	Nacional o extranjera.
Variable de control	Distrito de origen	Distrito en el que vivía el egresado al momento de realizar sus estudios universitarios.
	Distrito de residencia	Distrito de residencia actual
	Fecha de nacimiento	Corresponde al año de nacimiento.

²⁵ Obtenido en:

[http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion;](http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion) consultado el 10/03/2011.

Tipo de variable	Nombre de la variable	Explicación / Utilidad
	Fecha de egreso	Año de egreso.
	Edad	Diferencia entre el año de realización de este estudio y la fecha de nacimiento, en años

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

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

b.1) Clasificación de apellidos: Andino, Común o Extranjero – Tradicional

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

- i) Apellidos de origen “andino”. Se refiere a los apellidos de origen quechua o que se identifican en los padrones de sufragio (listado de electores) de pobladores de las ciudades de Cusco y Ayacucho, en la segunda mitad del siglo XIX. Así, se señalan los siguientes apellidos: Quispe, Condori, Illacambi, Ccaguaya, Sulca, Paquiauri, Mallqui, Huaman, Atachaua, Vilcapoma, Auccapoma, Huamanchaua, Huamani, Yupanqui, Llantoy, Taguada, entre otros (Chiaramonti, 2009, págs. 339-340).
- ii) Apellidos de origen “extranjero–tradicional”. Se incluye a todos aquellos apellidos de origen europeo (alemán, inglés, italiano, etc.) y aquellos que se vinculan directamente con las familias influyentes en los ámbitos económico, político y social del país, como Romero, Brescia, Wiese, Bentín, Lanatta-Piaggio, Ferreyros, Benavides, Bancharo (Vásquez Huamán, 2000, págs. 96-97); Alarco, Álvarez-Calderón, Dammert, Garland, Gildemeister, Graña, Larco, Leguía, Miró Quesada, Ortiz de Zevallos, Osma, De La Peña, De La Puente, De La Puente Arnao, Rizo Patrón,

Thorndike, Tudela, Ugarteche, Valle Riestra, entre otros, (Miranda Costa, 1993).

- iii) Apellidos de origen “común”: Se refiere a los apellidos que no calzan en ninguna de las categorías anteriores.

b.2) Clasificación: Blanco/No blanco

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

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

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

Finalmente, la información laboral, se construyó a partir de la base de datos de egresados de la Universidad del Pacífico, la cual permite identificar la empresa

en la que se labora y el cargo que se ostenta. La información fue complementada a través de plataforma pública LinkedIn²⁶.

B. Análisis cualitativo: selección de estudios de caso

La selección de los casos respondió a la necesidad de analizar con mayor profundidad variables no observables desde la perspectiva del modelo econométrico utilizado. Es decir, se buscó entender por qué un grupo de profesionales del universo analizado no siguió una trayectoria laboral esperable. Para ello, se examinó la base de datos construida con el fin de identificar aquellos casos de interés. Se entrevistó a 22 profesionales (11 mujeres y 11 varones), siguiendo los criterios señalados a continuación:

Cuadro N° 3: Análisis cualitativo: Casos especiales

Criterios para cada caso seleccionado		Número de entrevistas por caso	
		Mujeres	Hombres
I	Primer tercio académico. Centro de trabajo reconocido (tamaño y tipo de empresa). Cargo de máxima autoridad o autoridad intermedia.	3	3
II	Colegio y/o distrito de nivel socioeconómico C o D. Centro de trabajo reconocido (tamaño y tipo de empresa). Cargo de máxima autoridad o autoridad intermedia.	3	3
III	Último tercio académico Centro de trabajo reconocido (tamaño y tipo de empresa).	3	3

²⁶En términos generales, LinkedIn es una red social a través de la cual los usuarios pueden crear un perfil profesional con el fin de contactarse para hacer negocios o buscar empleo.

	Origen familiar tradicional (por el apellido).		
IV	Nivel socioeconómico A, Centro de trabajo no reconocido (tamaño y tipo de empresa). Cargo de jefe o sin personal a cargo.	2	2

Fuente: Elaboración propia.

Tómese en cuenta que se entrevistó a tres mujeres y tres varones que seguían la pauta de desarrollo laboral esperada según las hipótesis de estudio planteadas (ver cuadro nº5) y a 16 profesionales que no la seguían, con la finalidad de realizar comparaciones. Adicionalmente, cabe señalar que se conversó con solo 4 personas de nivel socioeconómico A, que laboran en centros de trabajo no reconocidos, con cargos de jefe o sin personal a cargo, debido a la dificultad de encontrarlos dado su pequeño número. En todo caso, la selección de la muestra no sigue criterios estadísticos de representatividad ni aleatoriedad; sino más bien, la selección de casos responde a los criterios de las muestras teóricas: es decir, información de calidad hasta llegar a un punto de saturación, sin pretensiones de generalización estadística. Los datos obtenidos de este modo, a través de una guía de entrevista (ver anexo 2), permiten contrastar y complementar los *datos duros* del análisis econométrico.

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

4.1 Estadísticas descriptivas

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

Definición de variables

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

Cuadro N° 4: Categorización de la variable dependiente “cargo”.

Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4
Máxima Autoridad	Autoridad Intermedia	Jefes	Sin Personal a Cargo
Director	Gerente	Jefe de Departamento	Ejecutivo
Gerente General	Subgerente	Jefe de Compras - Operaciones	Asistente
Presidente del Directorio	Apoderado	Jefe de Contabilidad	Delegado
Propietario	Investigador	Jefe de Contrataciones	Secretario
Vicepresidente	Representante	Jefe de Créditos	Analista
Socio	Administrador	Jefe de División	
	Asesor	Jefe de Estudios Económicos	
	Auditor	Jefe de Finanzas	
	Consultor	Jefe de Inversiones	
	Profesional		
	Independiente	Jefe de Logística	
	Docente	Jefe de Marketing	
	Subdirector	Jefe de Negocio	

Jefe de Operaciones
Jefe de Planeamiento
Jefe de Ventas
Supervisor

Fuente: Elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico

La categoría que será utilizada en este estudio será la categoría 1 “Máxima autoridad” para la variable dependiente. No obstante, la clasificación de las otras categorías es importante para el análisis de las estadísticas descriptivas, como se verá más adelante.

Cuadro N° 5: Definición de variables explicativas y signo esperado

Variable	Definición	Signo Esperado
raza	Toma el valor de 1 si el individuo es de raza blanca y 0 d.o.m.	>0. Se espera que los individuos de raza blanca aumenten la probabilidad de alcanzar un cargo máximo.
edad	Es el valor en años de la edad del individuo.	>0, a mayor edad, mayor probabilidad de tener un cargo máximo
edad2 (edad al cuadrado)	Es el cuadrado de la edad en años del individuo.	<0, se espera que la edad aumente la probabilidad de tener un cargo máximo, pero a tasas descendentes.
apellidos1	Toma el valor de 1 si el apellido del individuo es clasificado como andino y 0 d.o.m.	<0, de acuerdo con la hipótesis, si se tiene un apellido andino se reduce la probabilidad de tener un cargo máximo.
apellidos3	Toma el valor de 1 si el apellido del individuo es clasificado como extranjero o tradicional y 0 d.o.m.	>0, de acuerdo con la hipótesis, si se tiene un apellido extranjero-tradicional aumenta la probabilidad de tener un cargo máximo.
Promedio (promedio de notas de la carrera)	Es el promedio del alumno	>0, a mayor promedio de notas, mayor probabilidad de acceder a un cargo máximo, como las notas son

Variable	Definición	Signo Esperado
		una “señal” de buen desempeño.
tercio1 (primer tercio)	Toma el valor de 1 si el individuo perteneció al primer tercio académico y 0 d.o.m.	>0, pertenecer al primer tercio debería aumentar la probabilidad de tener un cargo máximo, ya que el primer tercio funciona como una “señal” de potencial buen desempeño.
tercio3 (tercer tercio)	Toma el valor de 1 si el individuo perteneció al tercer tercio académico y 0 d.o.m.	<0, pertenecer al tercer tercio debería reducir la probabilidad de tener un cargo máximo.
Años egreso (años de egreso)	Es el número de años que tomó al individuo egresar de la universidad	<0, a mayor número de años de egreso, menor probabilidad de tener un alto cargo, ya que se supone que es una “señal” de un desempeño no tan bueno.
pension1	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de colegios más baratos o del Estado (de acuerdo al ranking elaborado por la Universidad de Lima) y 0 d.o.m.	<0, si el individuo pagaba la menor pensión en el colegio, es que pertenecía a un estrato socioeconómico bajo y por tanto, disminuye la probabilidad de acceder a un cargo máximo.
Pension4	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de colegios más caros (de acuerdo a un ranking elaborado por la Universidad del Lima) y 0 d.o.m.	>0, si el individuo pagaba la mayor pensión en el colegio, es que pertenecía a un estrato socioeconómico alto y por tanto, aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo.
boleta1	Toma el valor de 1 si el	<0, si el individuo pagaba la menor

Variable	Definición	Signo Esperado
	individuo estuvo en la categoría de pago más baja durante sus estudios en Universidad y 0 d.o.m.	boleta (escala de pensión) en la Universidad, es que pertenecía a un estrato socioeconómico bajo y por tanto, disminuye la probabilidad de acceder a un cargo máximo.
boleta4	Toma el valor de 1 si el individuo estuvo en la categoría de pago de pensiones más alta durante sus estudios en la Universidad y 0 d.o.m.	>0, si el individuo pagaba la mayor boleto (escala de pensión) en la Universidad, es que pertenecía a un estrato socioeconómico alto y por tanto, aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo.
economía	Toma el valor de 1 si la carrera que estudió el individuo fue economía y 0 d.o.m.	Incierto. El efecto de estudiar la carrera de economía en la probabilidad de acceder a un cargo máximo es incierto.
administración	Toma el valor de 1 si la carrera que estudió el individuo fue administración y 0 d.o.m.	Incierto. El efecto de estudiar la carrera de administración en la probabilidad de acceder a un cargo máximo es incierto.
tamepr1	Toma el valor de 1 si el tamaño de la empresa en la cual trabaja el individuo es micro y 0 d.o.m.	>0, si el individuo trabaja en una micro empresa, aumenta la probabilidad de acceder al cargo máximo, dado que existen pocas posiciones para llegar a dicho puesto.
tamepr4	Toma el valor de 1 si el tamaño de la empresa en la cual trabaja el individuo	<0, si el individuo trabaja en una gran empresa, disminuye la probabilidad de acceder al cargo

Variable	Definición	Signo Esperado
	es grande y 0 d.o.m.	máximo, dado que existen muchas posiciones para llegar a dicho puesto.
nacio_empr	Toma el valor de 1 si la nacionalidad de la empresa en la cual trabaja el individuo es extranjera y 0 d.o.m.	

Fuente: Elaboración propia a partir del Archivo de la Universidad del Pacífico

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

Cuadro N° 6: Cargo alcanzado y raza

Cargo	Raza		Promedio
	No Blanco	Blanco	
Máxima Autoridad	11.22	25.57	17.85
Autoridad Intermedia	40.49	52.27	45.93
Jefes	28.78	6.82	18.64
Sin Personal a Cargo	19.51	15.34	17.59
Total (%)	100	100	100
Total	205	176	381

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

Como se observa en el Cuadro N°6, el mayor porcentaje de egresados “blancos” está concentrado en los cargos de máxima autoridad (25.6%) y autoridad intermedia (52.3%), lo cual supera al promedio, mientras que los “no blancos” están más presentes en las categorías inferiores, en relación con los valores promedio (28.8% y 19.5%).

En el Cuadro N°7 se observa que los egresados de apellidos extranjeros-tradicionales alcanzan los puestos de máxima autoridad, en mayor proporción que los de apellido andino. Así, aquellos egresados de apellidos extranjero- tradicional ocupan

mayoritariamente cargos de máxima autoridad (20.3%), en relación con las otras dos categorías (11.5% para los de apellido andino y 17.9% para los de apellido común). En el caso de la autoridad intermedia, es la categoría más importante (51.9%), en relación con el promedio de 45.8%. Finalmente, para la categoría sin personal a cargo, los egresados de apellido andino tienen un importante 23.1%, lo que supera ampliamente al promedio (17.6%) y al porcentaje de los de apellido extranjero-tradicional (15.2%). Esto lleva a decir que los egresados de apellido extranjero-tradicional llegan a tener mayormente cargos de responsabilidad (cargo máximo) que los que tienen apellido andino, quienes están más concentrados en autoridad intermedia o sin personal a cargo.

Cuadro N° 7: Cargo alcanzado y clasificación de apellidos.

Cargo	Apellido			Promedio
	Andino	Común	Extranjero- Tradicional	
Máxima Autoridad	11.54	17.89	20.29	17.89
Autoridad Intermedia	51.92	42.63	47.83	45.79
Jefes	13.46	21.58	16.67	18.68
Sin Personal a Cargo	23.08	17.89	15.22	17.63
Total (%)	100	100	100	100
Total	52	190	138	380

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

Sobre la distribución por sexo, el Cuadro N°8 muestra que los hombres son los que mayormente ocupan los cargos de mayor nivel: 20.4% para máxima autoridad y 47.4% para la autoridad intermedia, lo que supera al promedio y claramente al porcentaje de mujeres que alcanzan dicho cargo (11.7% y 42.3%, respectivamente). En el caso de los cargos de menor nivel, las mujeres son las que mayormente los ocupan y superan ampliamente al promedio: 24.3% para jefes y 21.6% para los puestos sin personal a cargo, lo que supera también la participación de los hombres en dichos cargos: 16.3% y 15.9%, respectivamente.

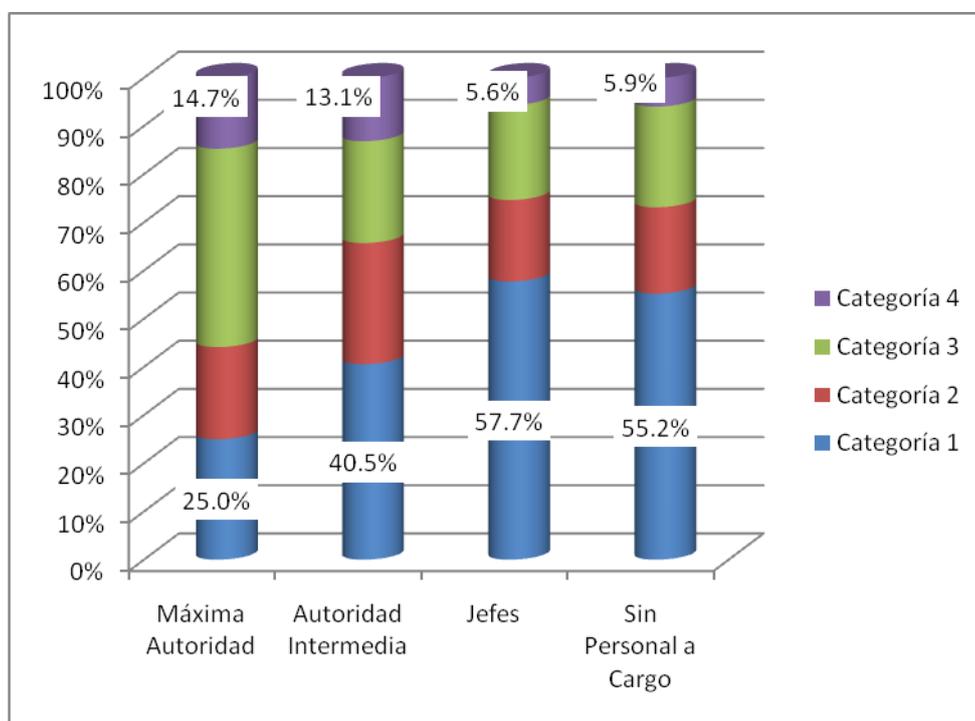
Cuadro N° 8: Cargo alcanzado y distribución por sexo

Cargo	Sexo		Promedio
	Femenino	Masculino	
Máxima Autoridad	11.71	20.37	17.85
Autoridad Intermedia	42.34	47.41	45.93
Jefes	24.32	16.30	18.64
Sin Personal a Cargo	21.62	15.93	17.59
Total (%)	100	100	100
Total	111	270	381

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

En cuanto a la distribución por nivel socioeconómico, los resultados corroboran las ideas propuestas en este estudio. En la Gráfica N°2, se observa una distribución en la cual, de los que estudiaron en colegios de mayores pensiones, un grupo importante alcanzó el cargo máximo, mientras que en los cargos de menor jerarquía, más del 50% de los egresados había estudiado en colegios de pensiones más bajas. De esta forma, de aquellos egresados que alcanzan la máxima autoridad, el 14.7% proviene de colegios de altas pensiones, mientras que en el caso de los egresados que no tienen personal a cargo (menor cargo), dicho porcentaje es de solo 5.9%. En contraposición, en el caso de los egresados que no tienen personal a cargo, la mayoría (55.2%) proviene de colegios de pensiones bajas. Estos resultados parecieran indicar que el nivel socioeconómico influye positivamente en alcanzar los cargos máximos.

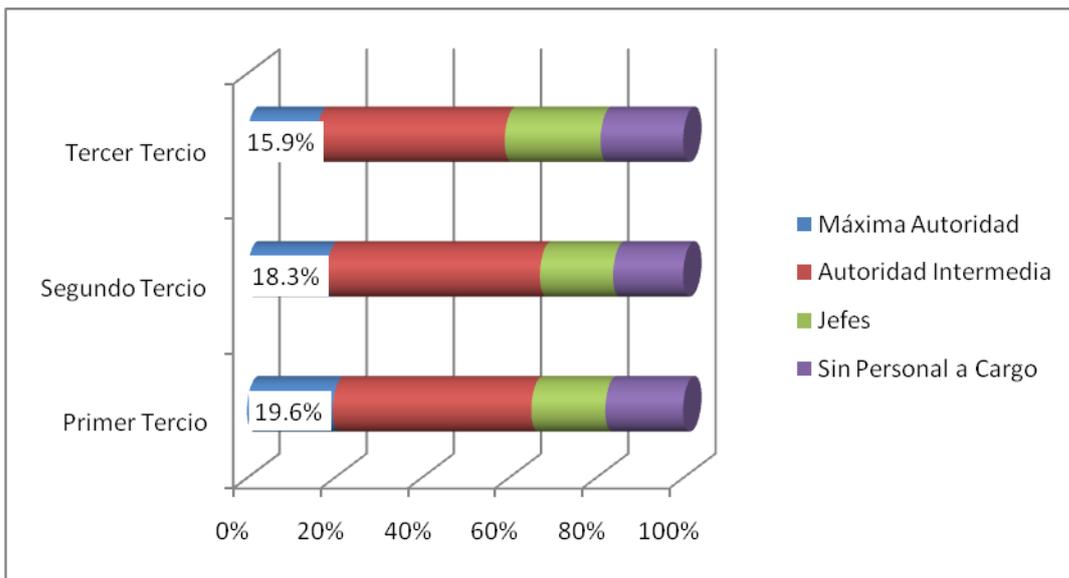
Gráfico N° 2: Distribución de cargo alcanzado y pensión de colegio pagada



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

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

Gráfico N° 3: Distribución de cargo alcanzado y tercio académico



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

Con relación al tamaño de las empresas, se observa que en las microempresas, el 33.3% de los egresados que trabajan en ellas alcanzan el cargo máximo, lo que supera al promedio (17.9%) y también al 14.8% de los egresados que trabajan en las grandes empresas (categoría 4). Como ya se ha mencionado, esto se puede deber a que en las microempresas es más fácil alcanzar el cargo máximo, dado que hay menor número de puestos entre los cargos más bajos y los más altos.

Cuadro N° 9: Cargo alcanzado y tamaño de empresa

Cargo	Tamaño de la Empresa				Total
	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4	
Máxima Autoridad	33.33	29.63	12.35	14.81	17.85
Autoridad Intermedia	50.00	35.19	61.73	42.13	45.93
Jefes	10.00	18.52	9.88	23.15	18.64
Sin Personal a Cargo	6.67	16.67	16.05	19.91	17.59
Total	30	54	81	216	381
%	100	100	100	100	100

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

En el cuadro N°10 se observa que las variables de raza y apellidos muestran cierta relación positiva. Es decir, un grupo importante (18.1%) de egresados con apellidos andinos es clasificado como “no blanco”, mientras que un grupo mayoritario de “blancos” (55.4%) también tiene apellido extranjero-tradicional. Es necesario resaltar que la mayoría de “no blancos”, (62.0%) tiene apellidos “comunes”.

Cuadro N° 10: Variables de raza y apellidos

Raza	Apellidos			Total (%)	Obs.
	Andino	Común	Extranjero – Tradicional		
No Blanco	18.05	61.95	20.00	100	205
Blanco	8.57	36.00	55.43	100	175

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

Cuando se analizan las variables de raza y nivel socioeconómico, medidas a través de las pensiones del colegio de procedencia, se observa que los “no blancos” estuvieron

mayoritariamente en colegios de escalas bajas: categoría 1 (66.8%) y categoría 2 (18.5%), mientras que los egresados definidos como “blancos” estudiaron mayoritariamente en los colegios de mayores pensiones: categoría 3 (39.8%) y categoría 4 (19.3%).

Cuadro N° 11: Variables de raza y nivel socioeconómico

Raza	Pensiones				Total (%)	Obs.
	Categoría 1	Categoría 2	Categoría 3	Categoría 4		
No	66.833	18.54	11.22	3.41	100	205
Blanco						
Blanco	16.48	24.43	39.77	19.32	100	176

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

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

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

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

4.2. Análisis cuantitativo y cualitativo de resultados

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

Cuadro N° 12: Resultados del modelo econométrico.

Variable	Probabilidad de alcanzar un cargo máximo		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
<i>sexo</i>	0.3995***	0.3307***	0.1828*
<i>raza</i>	0.3354***	0.3172***	0.2636***
edad	-0.3026	-0.4522	-0.3896
edad2	0.0033	0.005	0.0044
<i>apellidos1</i>	-0.3573	-0.3408**	-0.3573***
apellidos3	-0.235	-0.2042**	-0.1859*
promedio	0.1736	0.1602	0.2179
tercio1	-0.1936	-0.1829	-0.2136
tercio3	0.0719	0.0606	0.086
añoegreso	0.0053	0.0285	0.0312
pension1	-0.2136	-0.1649	-0.213*
<i>pension4</i>	-0.1786	0.2173***	-5.3747***
<i>boleta1</i>	-0.002	-4.3294***	-4.5128***
<i>boleta4</i>	0.4535***	0.4563***	0.4446
economía	0.3255	0.3553	0.3914
administración	0.3092	0.3233	0.3355
<i>tamempr1</i>	0.4116***	-0.2446	-0.267
<i>tamempr4</i>	-0.1885***	-0.1947***	-0.2098***
nacio_empr	0.0139	0.0223	0.0488
<i>raza*tamanempr1</i>		0.9766***	1.0268***

<i>raza*pension4</i>		-0.5321***	
<i>sexo*pension4</i>			5.4064***
<i>raza*boleta1</i>		4.4760***	4.7118***
_cons	2.8148	6.1665	3.9755

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

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

A continuación, se analizan los resultados de las principales variables que buscan corroborar las hipótesis planteadas en este estudio.

A. Variable “sexo”

Como ya se ha mencionado, el ser hombre aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo (modelo 1, Cuadro N°12) y estos resultados se mantienen, aun cuando se incluyan variables multiplicativas, como en los modelos 2 y 3 del referido cuadro. En particular, en el modelo 3, cuando se incluye una variable que muestra el caso de un hombre que tenga además un nivel socioeconómico alto (*sexo*pension4*), el nivel de significancia de la variable sexo de manera individual se reduce, pero dicha nueva variable, que muestra una condición de mayor “discriminación” muestra una significancia al 1%, es decir, ser *hombre y tener recursos económicos a la vez* aumenta la probabilidad de tener un cargo máximo.

Estos resultados se corroboran con la información cualitativa obtenida de las entrevistas realizadas como parte de esta investigación. Así, el sexo de los egresados

marca un elemento diferenciador en el desarrollo de la línea de carrera. Estudios previos elaborados con egresados de la UP (Kogan, 2010) y (Kogan, 1994) muestran que, si bien las brechas entre varones y mujeres van disminuyendo, todavía las mujeres no ocupan similar porcentaje de altos cargos²⁷. Ello se debe, entre otras variables, a que un grupo importante de egresadas prioriza su vida familiar sobre la laboral, rebajando sus ambiciones en el ámbito del trabajo.

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

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

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

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

Cuando se analiza la variable “apellido 1”, que se refiere a aquellos que tienen apellido andino, se observa que en el modelo 1 (modelo general), no es posible notar ningún efecto, pero cuando se incluye la variable multiplicativa sobre raza y nivel socioeconómico (*raza*pensión4* en el Modelo 3) —es decir, ser blanco y con recursos económicos—, dicha variable es relevante al 1% para acceder al cargo

²⁷ En el año 1994 había 2.4 egresados varones por egresadas de la Universidad del Pacífico entre 1980 y 1984 en puestos de alta gerencia; mientras esa relación disminuyó a 1.6 para el año 2010, entre egresados de 1995 y 2000.

máximo, mientras que el tener apellido andino (apellidos1) disminuye la probabilidad de alcanzar dicho cargo, al 1% de significancia.

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

Este resultado se corrobora con lo que parece ser una apreciación general en los entrevistados: la raza y los apellidos tienen incidencia en afectar la línea de carrera de una persona, pero no constituyen claramente elementos decisivos o concluyentes. Es decir, tener un apellido de origen andino puede llevar a que no se considere a un candidato para un puesto en una corporación, pero ello no resulta determinante siempre.

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

“Todavía el tema del mérito no siempre es la primera opción y lo creo por lo que he visto. Tengo un amigo que vive en Estados Unidos, trabaja en Estados Unidos, enseña en una universidad americana. No tiene la imagen

que uno esperaría y él siempre me dice: ‘Yo creo que no lo hubiera podido hacer de haberme quedado en el Perú’”.

De igual modo, ser blanco es visto como una ventaja, pero no determinaría necesariamente o automáticamente el camino del éxito laboral. Es decir, se espera que la persona tenga cualidades académicas, personales y laborales que respalden su desarrollo en una línea de carrera. A diferencia de una sociedad estamental donde la raza determina directamente el prestigio y poder de la persona, se tendría una sociedad que valora los rasgos raciales blancos, retribuyendo esos estereotipos con ciertas prebendas, pero no de modo automático.

C. Variables sobre nivel socioeconómico

Sobre la influencia de las condiciones socioeconómicas en la probabilidad de tener un cargo de máxima autoridad, se comprueba la hipótesis planteada: el modelo 1 del Cuadro N°12 muestra que tener mayores recursos económicos (medido a través de la boleta pagada en la universidad, *boleta4*), incrementa la probabilidad de tener un cargo de nivel gerencial máximo. En el modelo 2 se observa que tener recursos económicos (*pension4* y *boleta4*) aumenta la probabilidad de acceder a un cargo máximo, y no tener recursos (*boleta1*) disminuye dicha probabilidad. No obstante, la variable conjunta “blanco y alto nivel socioeconómico” disminuye dicha probabilidad, y ello podría explicarse porque en un segmento bastante homogéneo, ambas variables de manera conjunta no aumentan dicha probabilidad (ver punto b anterior).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Son varias las razones que los entrevistados señalan para explicar por qué los egresados de niveles socioeconómicos altos se posicionaron más rápido en la escala corporativa: sus redes sociales, la experiencia de vida que permite una posición social o roce social (acceso a información o conocimiento, viajes al extranjero), dominio del inglés y el acceso a maestrías (para lo que se necesitan recursos económicos).

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

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

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

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

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

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

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

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

“La inteligencia y las buenas ideas no están asociadas al nivel socioeconómico, pero es tener experiencias de otro nivel: saber inglés, plata para la academia, salir al extranjero, que en la mesa veas a familiares

profesionales a diferencia de un papá que es chofer de micro. Es difícil que esté expuesto a eso”.

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

D. Variables sobre resultados académicos

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

Los egresados mencionan que las variables académicas son útiles para conseguir el primer empleo, pero que no son relevantes para avanzar en la carrera. Incluso, proponen que el rendimiento académico o las notas, no tienen mayor importancia para explicar el éxito en la línea de carrera, “*uno con promedio 18 no va a ser mejor que uno con promedio de 14, los dos pueden tener muy buena preparación*”. Señalan, además, que el promedio de un egresado puede ser bajo, pero tener muy buenas notas en un área específica para la que se lo quiere contratar como practicante. Empero, podría ser una buena carta de presentación señalar que se está en el tercio superior para conseguir una práctica, pero que no habría mayor diferencia entre decir que se está en el segundo o tercer tercio. Es decir, las notas se relativizan y lo que parece interesar, luego de las primeras prácticas, son las experiencias de trabajo y los logros alcanzados.

Una limitación de esta investigación es que no se ha incluido información sobre estudios realizados posteriormente a culminar el pregrado, así como información sobre desempeño laboral. Esta omisión podría estar afectando el efecto de las variables académicas en el modelo.

E. Variables sobre características de las empresas

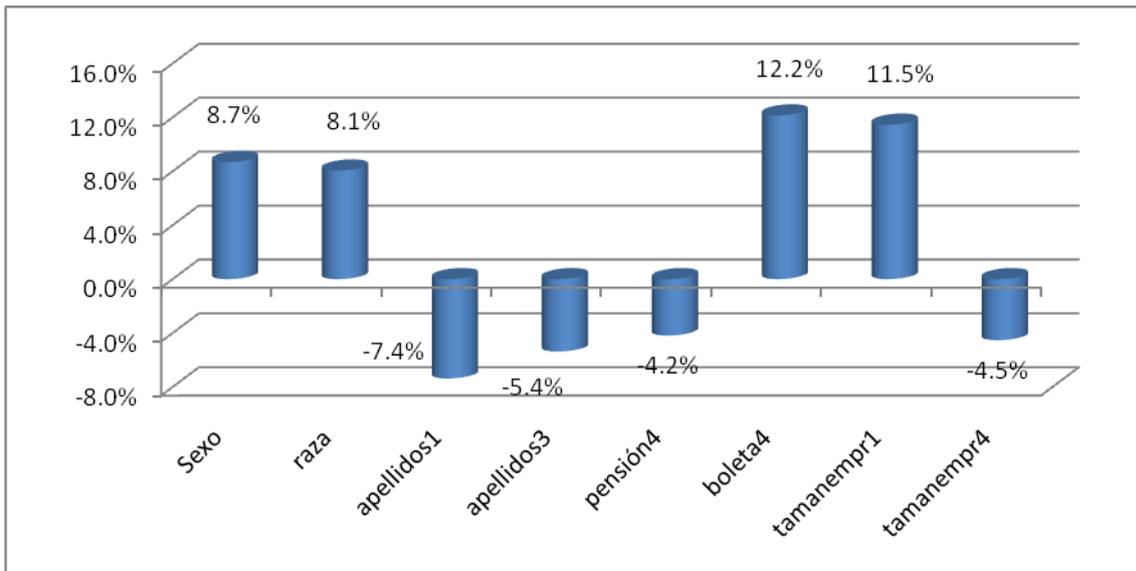
Sobre las variables que muestran las características de las empresas en las cuales laboran los egresados, en el Modelo 1 del Cuadro N°12 se observa que trabajar en microempresas (*tamempr1*) aumenta la probabilidad de tener un cargo máximo, lo cual se justifica dado que existe menor número de posiciones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

Más aún, cuando se analiza en los modelos 2 y 3, la variable conjunta “blanco y trabajar en una microempresa (*raza*tamanempr1*) muestra que la misma incrementa la probabilidad de acceder a un cargo máximo.

4.3. Análisis de los efectos marginales

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

Gráfico N° 4: Efectos marginales de las variables bajo estudio.



Como se observa en el gráfico N°4, las variables que tienen mayor impacto en incrementar la probabilidad de acceder a un cargo máximo son: tener recursos económicos (Boleta4, 12.2%), trabajar en una microempresa (tamanempr1, 11.2%), ser hombre (sexo, 8.7%), ser blanco (raza, 8.1%), mientras que disminuyen dicha probabilidad, tener apellido andino (apellidos1, 7.4%) y trabajar en una gran empresa (tamanempr4). En particular, el importante impacto de la variable recursos económicos corrobora lo señalado en las entrevistas cualitativas que fueron realizadas para obtener información específica de algunos de los egresados de la muestra y que ha sido señalado en la sección 4.2. Además, la importancia de las variables sexo y raza ratifican las hipótesis planteadas en este estudio.

Adicionalmente, y aunque no es lo esperado, tener apellido extranjero-tradicional disminuye la probabilidad de alcanzar un alto cargo en 5.4% y haber pagado una pensión alta en el colegio (es decir, tener recursos económicos) la disminuye en 4.2%. Estos dos últimos resultados son no esperados, pero podrían explicarse por las dificultades mencionadas en la clasificación de los apellidos y también en el hecho de que la pensión pagada en el colegio tendría una menor importancia en las posibilidades de acceder a un cargo alto que la pensión pagada durante los estudios universitarios (ver Cuadro N°12).

De otro lado, los resultados de los modelos 2 y 3 respecto a las variables conjuntas demuestran que ser blanco y, a la vez, trabajar en una microempresa, aumenta la

probabilidad de alcanzar un cargo máximo en 29%, uno de los porcentajes más altos en cuanto a las variables estimadas. El resto de variables explicativas corrobora los resultados analizados en la subsección 4.2 anterior, en términos de signos y aportes marginales.

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

Cuadro N° 13: Efectos marginales en la estimación del modelo.

	Probabilidad de alcanzar un cargo máximo		
	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3
<i>sexo</i>	0.0869***	0.0633***	0.0316*
<i>raza</i>	0.0806***	0.0667***	0.0484***
edad	-0.0718	-0.003	-0.0015
<i>apellidos1</i>	-0.0737***	-0.0609***	-0.0547***
<i>apellidos3</i>	-0.0537**	-0.0408**	-0.0325**
promedio	0.0412	0.0332	0.0395
tercio1	-0.0441	-0.0363	-0.0366
tercio3	0.0172	0.0127	0.0158
añoingreso	0.0012	0.0059	0.0056
pension1	-0.0464	-0.0337	-0.038*
<i>pension4</i>	-0.0419***	0.0494***	-0.249***
<i>boleta1</i>	-0.0004	-0.2821***	-0.2534***
<i>boleta4</i>	0.1215***	0.1088***	0.0939***
economia	0.0805	0.0776	0.0757
administracion	0.0727	0.0664	0.0602
<i>tamempr1</i>	0.1146***	-0.0448	-0.0418*
<i>tamempr4</i>	-0.0453***	-0.0409***	-0.0387***
nacio_empr	0.0033	0.0046	0.0088
<i>raza*tamempr1</i>		0.2983***	0.2946***
<i>raza*pension4</i>		-0.0846***	
<i>sexo*pension4</i>			0.9549***
<i>raza*boleta1</i>		0.9422***	0.9564***

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

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

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

En términos generales, la variable no observable más resaltante que emergió en el estudio fue la personalidad. Para los egresados de la Universidad del Pacífico, los rasgos de personalidad que se reconocen como fundamentales para el impulso de carreras exitosas son el saber enfocarse en las metas (es decir, tener ideas claras sobre la carrera profesional), la ambición y perseverancia, saber tomar riesgos, saber relacionarse con los demás y *tener valores* (sobre todo, honestidad).

Cabe resaltar que los egresados exitosos con los que se conversó (o que han llegado a puestos gerenciales relativamente más rápido) han tendido a ir cambiando de trabajos en la medida en que ya no podían crecer más en ellos; aspirando a puestos más altos o en empresas de mayor importancia.

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

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

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

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

Reconocen que, al margen de los saberes —que son más o menos homogéneos en los egresados de la Universidad del Pacífico—, resulta fundamental en la línea de carrera tener una personalidad enfocada, disciplinada y ambiciosa. Por ejemplo, una egresada que no logró ascender en la línea de carrera, manteniéndose como analista, señala:

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

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

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

Es decir, la personalidad parece marcar una valla en el desarrollo profesional. Sin embargo, podemos señalar que en términos generales el grueso de estudiantes de la Universidad del Pacífico se ajusta al perfil de personalidad descrito por ellos mismos

como adecuado para el desarrollo de una línea de carrera exitosa, ya que el ingreso a la Universidad del Pacífico implica una personalidad enfocada con metas claras, pues esta institución se caracteriza por la alta exigencia académica, lo que lleva a que los más esforzados se animen a asumir el reto. En ese sentido, un reciente estudio realizado con ingresantes a la Universidad muestra que la gran mayoría de jóvenes presenta un adecuado ajuste emocional, tolerancia al estrés, baja tendencia a la depresión y, por el contrario, altos niveles de aspiración y motivación, a la vez que autodisciplina y sentido del deber. Finalmente, los ingresantes presentan una actitud positiva y amistosa, y gran asertividad²⁸.

En síntesis, la personalidad de los profesionales egresados de la UP resulta una variable no observable que, según su propio criterio, podría explicar aquellos casos que no siguen el patrón esperado descrito en este trabajo.

²⁸ GDA (Gestión y Desarrollo del Aprendizaje), mayo de 2011, informe interno elaborado por los psicólogos Annia Espejo, Magaly Rubina y Jorge Pérez-Reyes, sobre los ingresantes a la Universidad del Pacífico.

Conclusiones

Los resultados del estudio muestran que *ser hombre, de raza blanca, haber pagado la pensión más alta en la universidad* —lo que implica un nivel socioeconómico alto—, y *trabajar en una microempresa* aumentan la probabilidad de tener un cargo máximo en la empresa, considerando un nivel de significancia de 1%. En particular, cuando se analiza cómo estas variables afectan la probabilidad de acceder a un cargo máximo, se observa que el aporte de cada una de ellas es importante: 8.7%, 8.1%, 12.2% y 11.2%, respectivamente. Estos resultados corroboran la información recopilada en las entrevistas a profundidad realizadas como parte del estudio.

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

Ahora bien, cuando se analiza la variable alternativa propuesta para ver si la raza afecta la línea de carrera —es decir, los apellidos—, los resultados son poco claros: solo en el caso del análisis de los efectos marginales se observa que el tener un apellido andino disminuye la probabilidad de tener un cargo máximo en la empresa en 7.4%. No obstante, también se muestra que el tener un apellido extranjero-tradicional disminuye dicha probabilidad, aunque en menor proporción (5.4%). Es decir, los resultados no son concluyentes. Se puede argumentar que la clasificación utilizada en este estudio (andino, común y europeo / español tradicional), no representaría una categorización suficientemente fina, basada en análisis académicos *ad hoc*; o que los apellidos como indicadores de posición social han ido perdiendo la importancia que tenían en el pasado. Los otros modelos econométricos analizados tampoco muestran resultados concluyentes con esta variable. De igual modo, la información brindada por los egresados en las entrevistas reafirman la idea de que la importancia del apellido resulta un asunto relativo: puede ser una valla o una ventaja, pero nada determinante en la línea de carrera profesional, pues existen otras variables intervinientes.

De otro lado, pese a lo que se hubiera esperado, los resultados académicos, medidos a través del promedio de calificación o la pertenencia al tercio superior dentro de los estudios de pregrado, no tienen ningún efecto en la probabilidad de alcanzar un cargo máximo en una empresa. En ninguno de los modelos (y ni siquiera en las estadísticas descriptivas) se observa alguna diferencia entre los egresados cuando se analiza esta variable. Esto parece ratificar la idea que los buenos resultados en los estudios de pregrado pueden contribuir a conseguir el primer trabajo o la primera práctica, pero no son importantes para la línea de carrera, ya que lo allí vale es el desempeño en el empleo o la experiencia. No obstante, debe mencionarse que este estudio no incluye datos sobre los estudios de postgrado que puedan haber seguido los egresados y que a priori se esperaría que tengan un efecto positivo en alcanzar un cargo máximo. En futuros estudios, sería interesante incluir esta variable dentro del análisis para corroborar las ideas generales que se tienen sobre el impacto de los estudios en el desarrollo profesional.

Una limitación importante de esta investigación es que, debido a la falta de información sobre los 1,058 ex alumnos de la Universidad del Pacífico, no fue posible trabajar con el universo de egresados entre 1990 y 1995 o, en su defecto, con una muestra aleatoria y representativa. Es decir, los resultados obtenidos en este estudio son válidos para la muestra analizada, pero no pueden ser generalizables a los egresados de la Universidad. Aunque se intentaron hacer correcciones de tipo estadístico para resolver esta situación, no fue posible. No obstante, el estudio representa un primer esfuerzo por incluir un análisis interdisciplinario y cuantitativo-econométrico en un tema de discriminación laboral/empresarial que examina la trayectoria laboral de egresados de carreras de economía y negocios en el Perú. Aunque las limitaciones que acarrea no poder generalizar los resultados son reconocidas, el contar con resultados cuantitativos a nivel de estudio de caso permite abrir una línea de investigación para el futuro en un tema importante en términos sociales como es la discriminación.

Entre las recomendaciones que pueden señalarse para continuar esta línea de trabajo está la posibilidad de réplica en una muestra aleatoria y representativa de los egresados de la Universidad del Pacífico; mejorar la operacionalización de las variables de raza y apellidos (lo que implicaría mayores esfuerzos en el diálogo teórico entre diversas disciplinas con relación a conceptos a veces inconmensurables) e incluir información sobre el desarrollo académico de los egresados luego de culminar sus estudios de pregrado y a lo largo de su

desarrollo profesional. Considerar estas variables podría permitir confirmar los resultados encontrados en esta pesquisa y, a la vez, profundizar el análisis para encontrar nuevas líneas de investigación.

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

Referencias

- Akerlof, G. (1970).** *The market for "lemons": quality uncertainty and the market mechanism.* *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 84, N°3, August. 488-500 pp.
- Austen-Smith, D., & Fryer, R. (2003).** *The economics of "acting white".* National Bureau of Economic Research, Working Paper 9904.
- Bertrand, M., & Mullainathan, S. (2003).** *Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination.* National Bureau of Economic Research, Working Paper 9873.
- BID. (2007).** *¿Los de afuera? Patronos cambiantes de exclusión en América Latina y el Caribe.* Washington: BID.
- Bravo, D., Sanhueza, C., & Urzúa, S. (2008).** *In their labor market discrimination among professionals in Chile? Lawyers, Doctors and Businesspeople.* Washington D.C.: IADB.
- Bruce, J. (2008).** *Nos habíamos choleado tanto. Psicoanálisis y Racismo.* Lima: Fondo Editorial de la Universidad de San Martín de Porres.
- Chiaramonti, G. (julio-diciembre de 2009).** "Historia. Recuperado el 6 de Setiembre de 2011", de *La redefinición de los actores y de la geografía política en el Perú a finales del siglo XIX*: <http://revistahistoria.uc.cl/en/estudios/595/>
- De la Cadena, M. (2007).** *¿Son los mestizos híbridos? Las políticas conceptuales de las identidades andinas.* Popayán: Envión Editores.
- Defensoría del Pueblo. (2007).** *La discriminación en el Perú: Problemática, normatividad y tareas pendientes.* Serie Documentos Defensoriales – Documento N° 2. . Lima: Defensoría del Pueblo.
- Defensoría del Pueblo. (2009).** *Actuación del Estado frente a la discriminación. Casos conocidos por la Defensoría del Pueblo.* Lima: Defensoría del Pueblo: Serie Informes de Adjuntía - Informe N° 005-2009-DP/ADHPD.
- FOMIN - Banco Interamericano de Desarrollo. (2011).** *La Responsabilidad Social de la empresa en América Latina.* (A. Vives, & E. Peinado-Vara, Edits.) Washington: BID.
- Fryer, R. (2010).** *Racial Inequality in the 21st. Century: the declining significance of discrimination.* Boston: Harvard University, EdLabs, NBER.
- Fryer, R. (2007).** *The causes and consequences of attending historically black colleges and universities.* National Bureau of Economic Research , Working Paper 13036.
- Fryer, R., & Torelli, P. (2005).** *An empirical analysis of "acting white".* National Bureau of Economic Research, Working Paper 11334.

- Gaete Quezada, R. (2010).** “Discursos de gestión de recursos humanos presentes en las Iniciativas y Normas de responsabilidad social”. Recuperado el 25 de Setiembre de 2011, de *Gaceta Laboral*: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972010000100003&lng=es&nrm=iso
- Gaviria, A., Medina, C., & Palau, M. (2007).** *Las consecuencias económicas de un nombre atípico: el caso colombiano*. Documento CEDE, N°2007-09.
- Gomez-Mejía, L., & Balkin, D. (1992).** *Determinants of Faculty Pay: An Agency Theory Perspective*. *The Academy of Management Journal*, Vol 35, N°5: 921-955.
- Gordon, N., Morton, T., & Braden, I. (1974).** *Faculty Salaries: Is there discrimination by sex, race and discipline?* *The American Economic Review*, Vol 64, N°3: 419-427.
- Heller, L. (2010).** *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Cepal. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Kogan, L. (1994).** *¿Profesionales, madres y esposas? Egresadas de la Universidad del Pacífico 1980-1985*. *Apuntes*, 35, 97-107.
- 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., & Lay, P. (27 de octubre de 2011).** Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico. Recuperado el 27 de Octubre de 2011, de CIUP: <http://www.up.edu.pe/ciup/Paginas/JER/Detalle.aspx?IdElemento=222>
- Latinobarómetro. (Noviembre de 2009).** *Latinobarómetro 2009*. Recuperado el 11 de Agosto de 2010, de <http://e-lecciones.net/archivos/loultimo/LATINOBAROMETROlite%202009.pdf>
- Manrique, N. (1999).** *La piel y la pluma. Escritos sobre literatura, etnicidad y racismo*. Lima: SUR/CIDIAG.
- Mazza, J. (2004).** *Inclusión social, mercados de trabajo y capital humano en América Latina*. En BID, M. Buvinic, J. Mazza, J. Pungiluppi, & R. Deutsch (Edits.), *Inclusión social y desarrollo económico en América Latina*.
- Miranda Costa, J. (1993).** *Apuntes sobre cien familias establecidas en el Perú*. Lima: Rider Ediciones Nacionales S.A.
- Moore, K., & Amey, M. (1993).** *Making sense of the dollars: the costs and uses of faculty compensation*. Jossey - Bass.

- Nettles, M., & Perna, L. (1995).** *Sex and Race Differences in Faculty Salaries, Tenure, Rank and Productivity: Why on average do women, african americans and hispanics have lower salaries, tenure and rank?* Orlando: Paper presented at the Annual meeting of the Association for the Study of Higher Education.
- Nicholson, W. (2007).** *Teoría microeconómica: Principios básicos y ampliaciones.* Thompson, 5ta. Edición.
- Núñez, J., & Pérez, G. (2007).** *Dime cómo te llamas y te diré quién eres: la ascendencia como mecanismos de diferenciación social en Chile.* Universidad de Chile, Departamento de Economía, Serie Documentos de Trabajo N°269, Santiago.
- Ñopo, H., Saavedra, J., & Torero, M. (2004).** *Ethnicity and Earnings in Urban Peru.* Alemania: Institute for the Study - IZA.
- OIT. (2003).** *La hora de la igualdad en el trabajo.* Ginebra: OIT.
- OIT. (2007).** *La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean.* Ginebra: OIT.
- O'Neill, J. (1990).** *The Role of Human Capital in Earnings Differences between Black and White men.* The Journal of Economic Perspectives, Vol 4, N°4: 25-45.
- Pindyck, R., & Rubinfeld, D. (2001).** *Microeconomía,* Quinta Edición. Madrid: Pearson Educación.
- Portocarrero, G. (2007).** *Racismo y mestizaje y otros ensayos.* Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.
- Santos, M. (2005).** *¿Sabes con quién estás hablando?* Lima: Instituto de Defensa Legal.
- Spence, M. (1974).** *Market Signaling.* Cambridge: Harvard University Press.
- Stanley, T., & Jarrell, S. (1998).** *Gender Wage Discrimination Bias? A Meta - Regression Analysis.* The Journal of Human Resources, Vol 33, N°4: 947-973.
- Sulmont, D. (2005).** *Encuesta nacional sobre exclusión y discriminación social. Informe final de análisis de resultados.* Lima.
- Trivelli, C. (2005).** *Los hogares indígenas y la pobreza en el Perú: una mirada a partir de la información cuantitativa.* Lima: Instituto de Estudios Peruanos Working Paper N° 141.
- Valdivia, N., Benavides, M., & Torero, M. (2007).** *Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente.* En GRADE, Investigación, políticas y desarrollo en el Perú (págs. 603-655). Lima: GRADE.
- Vásquez Huamán, E. (2000).** *Estrategias del poder: grupos económicos en el Perú.* Lima: CIUP.
- Villarán, F. (2007).** *El mundo de la pequeña empresa.* Lima: MINCETUR.
- Wirth, L. (2004).** *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección.* Ginebra: OIT.

Yamada, G. (2008). *Reinserción Laboral Adecuada: dificultades e implicancias de política*. Lima: CIUP/CIES, Documento de Trabajo N°82.

ANEXO 1

Manual de Base de Datos

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

II) Variables de la investigación: clasificación y codificación

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

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

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

F	1
M	2

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

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

Administración	1
Economía	2
Contabilidad	3

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

Las tres categorías consignadas son: no hay dato, no blanco (NB) y blanco (B). (Ver clasificación Blanco/No blanco del Marco Metodológico). Codificación en la base de datos:

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

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

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

Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
Andino	1
Común	2
Extranjero - Tradicional	3

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

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

No hay dato	0
1956	1
1959	2

1960	3
1961	4
1962	5
1963	6
1964	7
1965	8
1966	9
1967	10
1968	11
1969	12
1970	13
1971	14
1972	15
1973	16
1974	17

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Esta variable consigna 14 categorías. Codificación en la base de datos:

Beca	0
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

7	7
8	8
9	9
10	10
11	11
12	12
13	13

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

Esta variable se ha generado a partir de la información proporcionada por la Unidad de Escala de Pensiones de la Universidad del Pacífico. Además, al encontrarse la información bajo el sistema monetario en el cual se empleaba como unidad monetaria al “Inti” se ha procedido a transformar las cantidades monetarias a la unidad monetaria actual “El Nuevo Sol”. Para eso se ha empleado la siguiente equivalencia, 1 nuevo sol = 1 000 000 de intis. (BCR 2011)

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

Esta variable se ha generado a partir de la información proporcionada por la Unidad de Escala de Pensiones de la Universidad del Pacífico. Además, al encontrarse la información bajo el sistema monetario en el cual se empleaba como unidad monetaria al “Inti” se ha procedido a transformar las cantidades monetarias a la unidad monetaria actual “El Nuevo Sol”. Para eso se ha empleado la siguiente equivalencia, 1 nuevo sol = 1 000 000 de intis. (BCR 2011)

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

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

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

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

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

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

15. Variable 15 (V15) - Distrito de residencia del egresado en la UP y Variable 18 (V18) - Distrito de residencia actual del egresado UP²⁹

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

Ate - Vitarte	1
Barranco	2
Bellavista	3
Breña	4
Callao	5
Cercado de Lima	6
Chaclacayo	7
Chorrillos	8
Comas	9
Jesús María	10
La Molina	11
La Perla	12
La Punta	13
La Victoria	14
Lima	15
Lince	16
Los Olivos	17
Magdalena del Mar	18
Maranga	19
Miraflores	20
Pueblo Libre	21
Rímac	22

²⁹El código 37 es para indicar que el egresado vive en provincia, mientras que el 38 indica que vive en el extranjero.

Salamanca	23
San Borja	24
San Isidro	25
San Juan de Lurigancho	26
San Juan de Miraflores	27
San Luis	28
San Martín de Porres	29
San Miguel	30
Santa Beatriz	31
Santiago de Surco	32
Surquillo	33
Ventanilla	34
Villa María del Triunfo	35
Independencia	36
Yanahuara - Arequipa	37
Trujillo	37
Cuzco	37
Huancayo	37
Extranjero	38
No hay dato	0

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

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

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

Esta variable ha sido elaborada en base a información proporcionada por la Unidad de Escala de Pensiones de la Universidad de Lima. Esta casa de estudios clasifica a los colegios en 4 categorías. En base a esta clasificación se define el costo de crédito³⁰. Codificación en la base de datos:

³⁰ Obtenido en:

[http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion;](http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion)
consultado el 10/03/2011

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

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

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

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

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

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

20. Variable 21 (V21) - Clasificación empresa N° 2: Microempresa (Mi), Pequeña (P), Mediana (M) o Grande (G)

Esta variable se ha generado en base a información obtenida en la base de datos de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT), tomando como

referencia el número de empleados de las empresas. (SUNAT 2011)³¹. Se han consignado 5 categorías.

El siguiente cuadro resume como se ha llevado a cabo la clasificación. (Villarán de la Puente, 2007)

Clasificación Empresas según número de empleados

Tipo de empresa	Número de empleados
Microempresa	2 a 10 personas ocupadas
Pequeña Empresa	11 a 50 personas ocupadas
Mediana Empresa	51 a 250 personas ocupadas
Gran Empresa	251 a más personas ocupadas

Fuente: Villarán de la Puente (2007)

Elaboración propia

Codificación en la base de datos:

No hay dato	0
Microempresa (Mi)	1
Pequeña (P)	2
Mediana (M)	3
Grande (G)	4

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

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

La primera categoría es la de administrador (1) en esta se considera a aquellas personas que figuran como “manager”. La segunda clasificación es analista (2), en esta se agrupan, analistas de riesgo, de mercados, de crédito, económicos, entre otros. La tercera categoría es la de

³¹ Obtenido en:

[http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion;](http://webaloe.ulima.edu.pe/portalUL/cc/servlets/ComandoSimularPensionesPostulantesSinValidacion) consultado el 15/03/2011

asesor (3), se entiende a aquellas personas que se encargan de aconsejar y evaluar proyectos para distintas gerencias. La cuarta categoría es la de asistente (4), en esta figuran aquellos egresados que son asistentes de finanzas, de tesorería o contabilidad. Es decir, aquellos que brindan apoyo en determinadas áreas en sus centros de trabajo. La quinta clasificación es la de auditor (5), es el profesional que se encarga de revisar, examinar y evaluar los resultados de la gestión administrativa y financiera de empresa con el fin de elaborar recomendaciones para que mejoren su desempeño. La sexta clasificación es la de consultor (6), es el profesional encargado de ofrecer consejo sobre un área determinada a una entidad privada o pública. La séptima clasificación es la de delegado (7). La octava categoría es la de director (8), es aquel profesional que tiene la máxima autoridad de gestión y dirección administrativa en una organización o institución. Por ejemplo, director de marketing, director de finanzas, director ejecutivo, director académico, director comercial, entre otros.

La novena categoría es la de ejecutivo (9). Esta categoría incorpora a los coordinadores, trabajadores, funcionarios, especialistas u asociados a las áreas de banca, finanzas, riesgos y negocios. La décima categoría es gerente, se encarga de la dirección de alguna organización, institución o empresa o parte de ella. Por ejemplo, gerente de marketing, gerente de administración y finanzas, gerente de negocio, gerente de planeamiento, gerente general, entre otros. La decimoprimera categoría es la de Investigador (11). Consigna a aquellas personas que se dedican a la obtención de nuevos conocimientos y, por esa vía, dar solución a problemas o interrogantes de carácter científico. La decimosegunda categoría es jefe de Departamento (12), en esta se consignan a aquellos egresados cuyas áreas de trabajo no están bien definidas. En cambio la categoría del número 14 al 27, incluyen áreas definidas en las cuales trabajan los egresados UP. La vigesimosegunda categoría (28) es la de presidente de directorio. La vigesimonovena categoría es la de profesional independiente (29) en la cual se encuentran aquellos egresados que no llevan a cabo sus actividades profesionales en centros de trabajo específicos, tales como empresas privadas, entidades públicas, organismos internacionales u ONG. La trigésima categoría es docente (30), incluye profesionales que se desempeñan como profesores en distintos centros educativos universitarios nacionales o extranjeros. La trigésimo primera categoría es la de propietario (31), es aquel egresado que es dueño de su propia empresa. La trigésimo segunda categoría es la de representante (32). La trigésimo tercera es secretario (33). La trigésimo cuarta es socio (34), aquellos egresados que son accionistas de su propia empresa o de otras empresas del medio. La trigésimo quinta categoría es subdirector (35).

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

Administrador	1
Analista	2
Asesor	3
Asistente	4
Auditor	5
Consultor	6
Delegado	7
Director	8
Ejecutivo	9
Gerente	10
Gerente General	11
Investigador	12
Jefe de Departamento	13
Jefe de Compras - Operaciones	14
Jefe de Contabilidad	15
Jefe de Contrataciones	16
Jefe de Créditos	17
Jefe de División	18
Jefe de Estudios Económicos	19
Jefe de Finanzas	20
Jefe de Inversiones	21
Jefe de Logística	22
Jefe de Marketing	23
Jefe de Negocio	24
Jefe de Operaciones	25
Jefe de Planeamiento	26

Jefe de Ventas	27
Presidente del Directorio	28
Profesional Independiente	29
Docente	30
Propietario	31
Representante	32
Secretario	33
Socio	34
Subdirector	35
Subgerente	36
Supervisor	37
Vicepresidente	38
Apoderado	39
No hay dato	0

Finalmente, dichas categorías se reagruparon bajo los siguientes criterios:

Categoría 1	Máximas autoridades en la institución.
Categoría 2	Autoridad intermedia en la institución, investigadores, docentes , consultores, profesionales independientes
Categoría 3	Jefes, con cierto número de personas a cargo,
Categoría 4	Profesionales, analistas, sin personal a cargo

22. Variable 23 (V23)- Número de años que estuvo el egresado en la universidad

ANEXO 2

Guía de entrevista para egresados de la Universidad del Pacífico

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

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