



1. Introducción

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

Además de ello, Sanborn y Arrieta (2011) reportan que no es posible obtener información sobre la participación de los grupos indígenas en la educación superior ni siquiera en el Censo Universitario. Otras fuentes de datos, como las encuestas nacionales, tampoco permiten obtener esta información. Adicionalmente a esta carencia de datos, existe una brecha de información aún más grande respecto a lo que sucede dentro de las universidades en términos de discriminación y de sus repercusiones –percibidas por los estudiantes– en las posibilidades de ingresar al mundo empresarial a nivel regional. Esta investigación llena este vacío de información, al examinar las percepciones de estudiantes universitarios sobre la existencia, y los



efectos, de la discriminación en el entorno universitario y en el acceso al mercado laboral.

La relación entre la racionalidad económica, las emociones y la estética (Zelizer 2005) cumple un papel relevante tanto durante la formación de los universitarios de las áreas de negocios, como en el momento de insertarse en el ámbito laboral; ya que la gestión corporal de los trabajadores como imagen espejo de las corporaciones ha tendido a volverse cada vez más relevante (Nickson y Warhurst 2001, Wolkowitz y Warhurst 2010). El entorno corporativo moderno estaría desarrollando modelos de gestión que exigen un trabajo corporal estético y una gestión de los sentimientos o emociones en sus trabajadores, con la finalidad de ofrecerles líneas de carrera exitosas (Hochschild 2003). Ello indicaría de algún modo la redefinición o resignificación de las formas de discriminación, como lo sugieren algunos estudios con jóvenes universitarios (Kogan 2011).

En América Latina, y de manera particular en el Perú, la estética parece encontrarse estrechamente relacionada con elementos étnico-raciales. Un conjunto de trabajos que se desarrollan desde 2009 en el Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico (CIUP) sobre el tema de discriminación, muestran las complejas relaciones entre las variables raza y belleza. Los resultados de varios estudios sobre discriminación en los ámbitos educativo y empresarial peruanos (Galarza y Yamada 2012, Kogan *et al.* 2011, Kogan 2010) muestran la importancia de la belleza o la apariencia física como elementos relevantes para comprender la discriminación, en tanto que parece existir una relación significativa entre la percepción de la belleza y la adscripción racial. Se ha encontrado, además, que la percepción sobre la existencia de la discriminación étnico-racial y socioeconómica es relevante, a diferencia de aquella atribuida al sexo, en las grandes empresas limeñas. Sin embargo, no contamos con estudios que analicen la percepción de los propios estudiantes universitarios sobre la discriminación, ni en sus centros de estudio ni en su posibilidad de ingresar al mundo empresarial a nivel regional. Este constituye uno de los aportes de esta investigación.