

Cuando la piel habla: Estrategias de blanqueamiento en el sistema universitario peruano

Documento de Discusión CIUP

DD1502

Mayo, 2015

Francisco Galarza galarza_fb@up.edu.pe

Liuba Kogan kogan_l@up.edu.pe



**UNIVERSIDAD
DEL PACÍFICO**
CENTRO DE INVESTIGACIÓN

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de los autores y no expresan necesariamente aquellas del Centro de Investigación de la Universidad del Pacífico o de Universidad misma.

Cuando la piel habla:

Estrategias de blanqueamiento en el sistema universitario peruano*

Liuba Kogan^a y Francisco Galarza^b

^a *Departamento de Ciencias Sociales y Políticas, Universidad del Pacífico, Lima, Perú*

^b *Departamento de Economía, Universidad del Pacífico, Lima, Perú*

Esta versión: abril 2015

Resumen

A diferencia de la mayoría de estudios sobre discriminación étnico-racial en el Perú, que basan sus análisis en la información cuantitativa incompleta existente o generan información experimentalmente, nosotros condujimos un trabajo de campo extenso con el objetivo de rescatar las voces de los jóvenes universitarios que experimentan discriminación. En particular, partiendo de una perspectiva teórica cualitativa crítica, diseñamos tres instrumentos (encuestas, grupos focales, y la metodología-Q) para analizar en qué medida los estudiantes universitarios de las carreras más valoradas del mercado laboral peruano, en 4 ciudades de rápido crecimiento económico, perciben la discriminación étnico-racial en su interacción dentro de sus universidades. Reportamos información que sugiere que dichos estudiantes podrían estar usando estrategias de “blanqueamiento” para prevenir o mitigar eventos de discriminación étnico-racial; la misma que es percibida como causante de efectos negativos en los planos académicos, personales y laborales. Encontramos que, para los estudiantes que no poseen una personalidad sólida, la discriminación étnico-racial puede tener consecuencias devastadoras. Al parecer, solo aquellos que desarrollan estrategias para blanquearse tienen alguna esperanza de alcanzar ventajas sociales y económicas.

Palabras clave: Educación universitaria, blanqueamiento, discriminación étnico-racial, sociología de la educación.

* Agradecemos el financiamiento de la Universidad del Pacífico, a través del Proyecto de Investigación Interdisciplinaria (PII) 2012. Dirigir comentarios a (Kogan): kogan_l@up.edu

1. Introducción

En el Perú, los diversos grupos étnico-raciales tienen diferentes posibilidades de éxito en el sistema educativo (Castro et al., 2012). Analizando una muestra de 8 países, incluyendo el Perú, Telles y Steele (2012: 6) encuentran que “el color de la piel *tiene un efecto estadísticamente significativo* en el logro escolar (...), incluso después de controlar por factores como la clase social, el género y la residencia urbana/rural”. De modo similar, el color de la piel parece tener un efecto desigual en el desempeño universitario y en las oportunidades de ser contratados en el ámbito empresarial con equidad respecto a su capital formativo (Yamada et al., 2012; Kogan et al., 2011).

Los sistemas de privilegio y discriminación existentes en el ámbito académico, y en el acceso a la esfera empresarial son percibidos claramente por los peruanos (Sulmont, 2009, 2005), quienes han desarrollado diversas estrategias para moverse en un contexto complejo, donde no queda claro “con quién estás hablando” (Da Matta, 2002). En otras palabras, las interacciones sociales en el Perú no se realizan bajo la premisa de que todos sus habitantes son ciudadanos con similares deberes y derechos—como lo planteó el Libertador San Martín al fundarse la nación peruana, influenciado por las nuevas ideas liberales del siglo XIX—sino de acuerdo a las características de las personas y sus rangos jerárquicos (Santos, 1999). Algunos científicos sociales han reparado también en el hecho de que esa dificultad para saber “quién es quién” genera mucha ansiedad (Twanama, 1992), pues uno puede ser bien tratado en un contexto e inmediatamente ser maltratado en otro al no existir identidades fijas sino muy fluidas e inestables, instauradas por los rasgos físicos en términos étnico-raciales, lo cual resulta complejo para los peruanos en su vida cotidiana.

A diferencia de algunas sociedades, donde se construye un imaginario que divide a la sociedad de modo dicotómico -por ejemplo, blancos y negros-, como en los Estados Unidos o en la Sudáfrica del Apartheid (O'Brien, 2008), en el Perú, las mezclas raciales que se produjeron durante siglos hacen muy difícil clasificar a las personas en una de esas dos categorías, que son minorías en el Perú. Un estudio de Sulmont (2012) sobre la auto-identificación étnico-racial encuentra que sólo el 1,2% se auto-identifica como *blanco de origen europeo*, y apenas el 0,6% se considera negro de origen africano; mientras que el 68,7% se considera mestizo de español y nativos originarios.

En el Perú, la mayoría de la población debe negociar permanentemente su identidad étnico-racial, ya que el espectro de población que se autodefine como mestiza representa más de dos tercios de los ciudadanos. A diferencia de países donde se construye un imaginario étnico-racial binario (blanco-negro), aquellos que no pertenecen a esas dos características se vuelven invisibles o encuentran dificultad para identificarse con una categoría étnico-racial (O'Brien 2008). La complejidad racial del Perú contemporáneo responde a una lógica histórica que nace en el siglo XVI, con la Conquista Española, pero se reafirma claramente durante la Época Republicana de inicios del siglo XIX en la medida en que las élites evitaron perder el poder que detentaban. El racismo consolidado

siglos atrás no ha desaparecido ni perdido importancia en las interacciones sociales, sino que se ha transformado en el contexto contemporáneo (Portocarrero 2007, Bruce 2007, Manrique 1999).

Los conquistadores españoles instauraron la idea de la superioridad blanca / española. La decencia y el honor se lograban básicamente a través de la posesión de títulos nobiliarios (linaje) y/o de los rasgos físicos blancos. La sociedad colonial le adjudicó a los no blancos y a aquellos sin títulos nobiliarios, características morales, estéticas y civilizatorias negativas según el porcentaje de blancura que se les adjudicaba, siendo clasificados en “castas” que debían pagar tributos diferenciados, donde los menos blancos eran quienes pagaban mayor porcentaje de impuestos. Por ello, no es de extrañar que “blanquearse” se convirtiera en el ideal social por excelencia, ya que era la única forma de aumentar el valor social de la persona en un contexto significativamente racializado.

La formación de castas—grupos definidos por sus rasgos físicos, producto de patrones matrimoniales exogámicos entre blancos, indios y negros—avivó la imaginación e ilusión del blanqueamiento durante la época colonial (siglos XVI-XIX) (Portocarrero, 2013). Las fronteras de color resultaban permeables y la “decencia” se perseguía a través de la cosmética (aclarando la piel mediante ungüentos), o usando ropas lujosas, o por medio de la ilusión genética, es decir, el matrimonio interracial (Del Águila, 2003). No es de extrañar, entonces, que en esta época se creyera que logrando que los descendientes se casaran con personas lo más blancas posibles, lograrían tener en el futuro familiares totalmente blancos porque, de ese modo, se borrarían las manchas indígenas o negras que portaban (Portocarrero, 2013). Ese contexto de identidades étnico-raciales fluidas que se generaba en la vida cotidiana permitía que se casaran o tuvieran hijos españoles pobres con indias ricas, negros esclavos con blancas oligarcas, indias y negros, o, de modo general, personas consideradas de diversas “castas”, producto de las múltiples mezclas genéticas que generaban personas de diferentes características físicas. A pesar de ello, en términos formales, ese intercambio genético contrastaba con la inmovilidad formal de la adscripción racial, pues cada uno era categorizado en una “casta” con una valoración diferenciada de acuerdo a sus rasgos físicos.

A inicios del siglo XIX, se consolida la República luego de la independencia de España, culminando así el período Colonial. El Estado nacional, creado en 1821, promovió el mestizaje como ideal social: el Perú fue imaginado como producto de dos herencias poderosas, la indígena y la hispana, pero ni una ni la otra solas, sino su mezcla. Sin embargo, la idealización de lo blanco permanecería intacta, pues se aceptaban como naturales las jerarquías sociales raciales y de clases. El racismo científico del siglo XIX contribuyó con esa creencia—pero fue reformulado en tierras peruanas, pues las narrativas que valoraban el mestizaje resultaban fundamentales—lo cual llevó finalmente a que la presencia y contribución de los indígenas y la población afroperuana en el desarrollo de país desaparecieran de la historiografía.

A pesar de la importancia dada al mestizaje en el discurso, en toda América se impulsaron políticas migratorias para atraer europeos con la finalidad de “mejorar la raza”; esto es, borrar los rastros de la sangre india y negra de la población. Sin embargo, el Perú no resultó un lugar atractivo para los migrantes, a diferencia de Chile y Argentina (Telles 2014). A pesar de ello, se creía que los indígenas y la población afroperuana (casi invisibilizada) resultaban una traba para el desarrollo y la modernización del país. No es de extrañar, entonces, que, a inicios del siglo XX, se discutiera en el Parlamento peruano, aunque fallidamente, un Proyecto de Ley que buscaba eliminar a la raza indígena, con el fin de promover el desarrollo y la modernidad (Degregori, 2012).

En el transcurso de los siglos XX y XXI, riqueza, modernidad, belleza y blancura empezaron a verse como conceptos equivalentes, en el que uno de ellos llevaba necesariamente a la confluencia de los otros; de modo que en el imaginario social peruano, los grupos considerados de alto estatus fueron los blancos (y por añadidura, los mestizos cercanos a la blancura), quienes fueron etiquetados como bellos, exitosos y competitivos; mientras que los grupos de bajo estatus serían los no blancos (indígenas y negros), quienes se caracterizarían por ser poco competitivos, pero portadores de gran expresividad como músicos o bailarines (Pancorbo 2011).

En síntesis, podemos señalar que la historia peruana se ha caracterizado por *mutaciones étnico-culturales*: en la Colonia, se buscaba acumular riqueza para comprar títulos nobiliarios con el fin de blanquearse a los ojos de la sociedad; mientras que, en la actualidad, la gente desea blanquearse a través de la vestimenta, los modos de hablar, los intentos de aumentar de talla, o los tintes de cabello, para parecer *blancos o blancones*, con la finalidad de ingresar a puestos rentables en el mercado laboral, y, así, poder ganar dinero.

A diferencia de otros estudios que buscan identificar el número de personas según rasgos étnico-raciales en un país o localidad, o de correlacionar el color de la piel con el éxito académico o laboral desde una perspectiva cuantitativa (Telles, 2014), este documento da cuenta de la voz de jóvenes universitarios en torno a sus temores y aspiraciones en una sociedad “pigmentocrática” (Telles, 2014) y racista como la peruana, que se esconde bajo el manto del discurso políticamente correcto de la meritocracia. Para ello, partiendo desde una perspectiva crítica, cualitativa y microsocia, a continuación exploramos las razones que llevarían a los jóvenes a la certeza de que *blanquearse* representa una opción necesaria para aumentar sus posibilidades de culminar con éxito sus estudios académicos e ingresar al mercado laboral.

2. Teoría

La relación entre la racionalidad económica, las emociones y la estética (entendida en el Perú como como blancura y belleza) (Zelizer, 2005) desempeña un papel relevante, tanto durante la formación de los universitarios de las áreas de negocios, que representan las carreras más valoradas y rentables en el Perú, como en el momento de insertarse en el

ámbito laboral; ya que la gestión corporal de los trabajadores como imagen espejo de las corporaciones se ha vuelto 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, 1983). Ello indicaría, de algún modo, la redefinición o resignificación de las formas de discriminación, como lo sugieren algunos estudios con jóvenes universitarios en el Perú (Kogan, 2011).

Para ilustrar lo afirmado, transcribimos algunos enunciados que los estudiantes de la muestra representativa de las 8 universidades con las que trabajamos mencionaron espontáneamente frente a la pregunta: ¿qué características físicas tienen quienes son exitosos en el ámbito empresarial? Entre otras afirmaciones, resaltaron las étnico-raciales: “ser blanco”, “es mejor ser blanco que negro o cholo¹”, “es recomendable tener la cara blanca”, “se debe tener piel clara”, “si eres de origen blanco serás más aceptado”, “es mejor ser alto, esbelto y delgado” (características poco frecuentes en la población peruana).

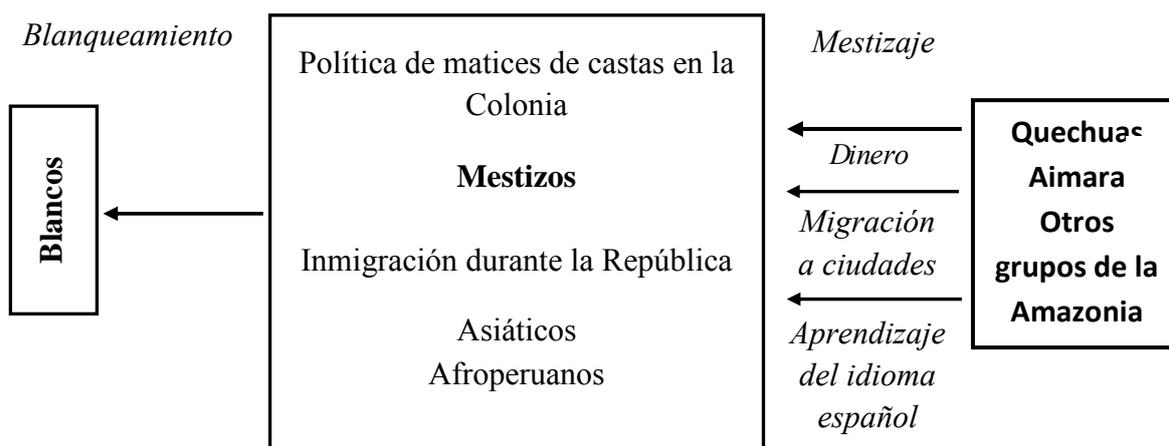
Resulta importante señalar, sin embargo, que las percepciones acerca de las características étnico-raciales son cambiantes. El Proyecto sobre Etnicidad y Raza en América Latina comparó la autopercepción del color de la piel del entrevistado frente a la percepción de un entrevistador entrenado provisto de un pantómetro, encontrándose una correlación poco significativa (Telles, 2014). En otras palabras, la raza no constituye una categoría científica (Smedly y Smedly 2005), sino representa un conjunto complejo de significados inestables, producto de disputas políticas en tiempos y sociedades particulares (Solórzano, Ceja y Yosso 2000). Ello quiere decir que la raza solo existe como un constructo social e histórico; representa, en ese sentido, una ilusión, una ficción científica y cultural, carente de fundamentos biológicos o antropológicos (Lipsitz 2006,). Sin embargo, como constructo cultural o concepto reificado (Berger y Luckmann, 1968), la raza tiene causas y consecuencias sociales. Como mencionamos antes, su origen se ancla en la ideología europea occidental, que sustentó sistemas jerárquicos basados en la apariencia física. Ello permitió el desarrollo -en los países colonizados-, de sistemas de protección de privilegios anclados en la blancura, lo que, a su vez, generó la acumulación de privilegios económicos, socioculturales y políticos en los colonizadores y sus descendientes. (Lipsitz 2006).

En el caso del Perú, la población busca el blanqueamiento, pero éste parece producirse paso a paso, de una categoría étnico-racial a otra, utilizando diversas estrategias (como el uso de vestimenta de marcas caras, teñido del cabello con colores claros (principalmente el rubio), la acumulación de dinero (de allí el dicho “el dinero blanquea”), el ingreso a colegios de clase alta, el refinamiento de las maneras y la dicción, el acceso a lugares o

¹ Poblador de origen andino y que habita en la costa. Su uso tiene una connotación negativa o despectiva.

clubes exclusivos, etc.). En el siguiente recuadro, podemos apreciar que los pueblos originarios (amazónicos, quechuas y aimaras) buscan ser percibidos como mestizos, principalmente a través de la migración a ciudades, lo que implica parecer más blanco y conseguir mayor estatus social; mientras los mestizos buscan blanquearse a tal punto de ser vistos como blancos por la sociedad. Es decir, un poblador amazónico podría iniciar el recorrido social para “convertirse en blanco”, empezando por convertirse en “mestizo”, para luego ser “blanco”.

Recuadro 1: Patrones de blanqueamiento seguidos durante la historia peruana



Dado lo señalado, debemos afirmar que la identidad no es algo que uno simplemente tiene, sino que es algo sobre lo que uno trabaja (Oyserman y Destin 2010); por lo que las personas gestionan su apariencia física con la finalidad de blanquearse o de mantener el privilegio de ser considerado blanco, lo cual es posible porque la raza no es una característica objetiva y discreta que permita llevar a cabo mediciones fiables (Lipsitz, 2006). ¿Por qué la gente puede querer blanquearse? Porque ser considerado blanco tiene valor económico, en la medida en que permite la acumulación de capital económico, social, simbólico y erótico (Hakim 2012); esto es, la blancura coadyuva en la distribución desigual de la salud, el prestigio y las oportunidades sociales. No es de extrañar, entonces, que las personas inviertan tiempo y energía en la creación y recreación de la blancura.

En la siguiente sección, analizamos las percepciones de los jóvenes universitarios sobre las diferentes formas de discriminación, y, entre ellas, las de corte étnico-racial, y la conciencia que tienen sobre la necesidad de blanquearse; ya que, aún en el siglo XXI, la construcción étnico-racial resulta significativa.

3. Discriminación y blanqueamiento en la educación universitaria peruana

Con el objetivo de analizar las percepciones de estudiantes universitarios acerca de la existencia de discriminación en su entorno universitario, así como de sus posibilidades de acceso al mercado laboral, analizamos su autopercepción étnico-racial y las consecuencias

que ellos identifican como elementos –entre otros– de discriminación, lo que trae consigo dificultades para alcanzar sus metas educativas y laborales. Desde una perspectiva cualitativa, buscando re-construir las narrativas de los universitarios sobre la discriminación y sus consecuencias, empleamos diversas herramientas: encuestas, grupos focales, y la metodología Q.

Estos instrumentos fueron aplicados a estudiantes de 8 universidades (4 públicas y 4 privadas) en 4 regiones económicamente dinámicas en el Perú;² que, en conjunto, concentran el 63% del total de estudiantes universitarios del país. Cabe señalar que, en el Perú, existe una percepción generalizada de que las universidades privadas son, en promedio, de mejor calidad que las universidades públicas. Estas últimas, además, son más baratas que las primeras, por lo que sus estudiantes tienen menores ingresos, son de niveles socioeconómicos más bajos, y provienen, en una mayor proporción, de colegios públicos. De ahí la importancia de distinguir los resultados según el tipo de universidad en nuestro análisis.

3.1 El blanqueamiento: ¿una respuesta a la discriminación?

Como se discutió párrafos atrás, estudios sobre el mercado laboral peruano sugieren que ser blanco, o ser percibido como tal, otorga ventajas al momento de ser llamados a entrevistas de trabajo en Lima, respecto a no blancos con similares calificaciones (Galarza y Yamada 2014), y que los blancos tienden a recibir remuneraciones más altas que los que no son blancos (Yamada et al. 2012). Además, la tasa de llamada para entrevistas de trabajo es incluso mayor cuando se trata de personas consideradas bellas: los candidatos físicamente atractivos reciben 80% más llamadas para una entrevista de trabajo que postulantes considerados no atractivos, pero con el mismo capital humano (Galarza y Yamada, 2014).³ Este resultado podría explicar por qué las personas, y en particular aquellas que están a punto de iniciar su vida laboral, buscarían “blanquearse” (y embellecerse).

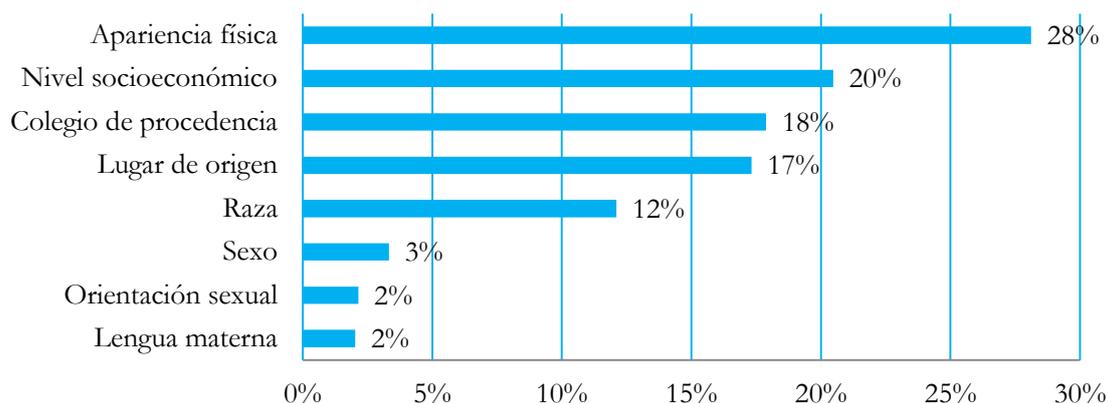
El 52% de los estudiantes encuestados considera que existe *algo* o *mucha* discriminación en su universidad; percepción que es ligeramente más alta en universidades privadas respecto a universidades públicas (55% versus 49%). Según los estudiantes, el principal factor desencadenante de discriminación es la apariencia física (28%), seguido del nivel socioeconómico (NSE) (20%), el colegio de procedencia (18%), y el lugar de origen (17%). La raza aparece con un reducido 12% de las respuestas (gráfico 1). La apariencia física es el factor más importante, tanto en universidades privadas (32% de respuestas) como públicas (24%).

² La Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Universidad del Pacífico en Lima, la Universidad Nacional de Trujillo y la Universidad Privada del Norte en Trujillo, la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa y la Universidad Católica de Santa María en Arequipa, la Universidad Nacional del Centro del Perú y la Universidad Continental en Huancayo.

³ Existe evidencia para los Estados Unidos en esta misma dirección (Hamermesh, 2011).

Gráfico 1

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

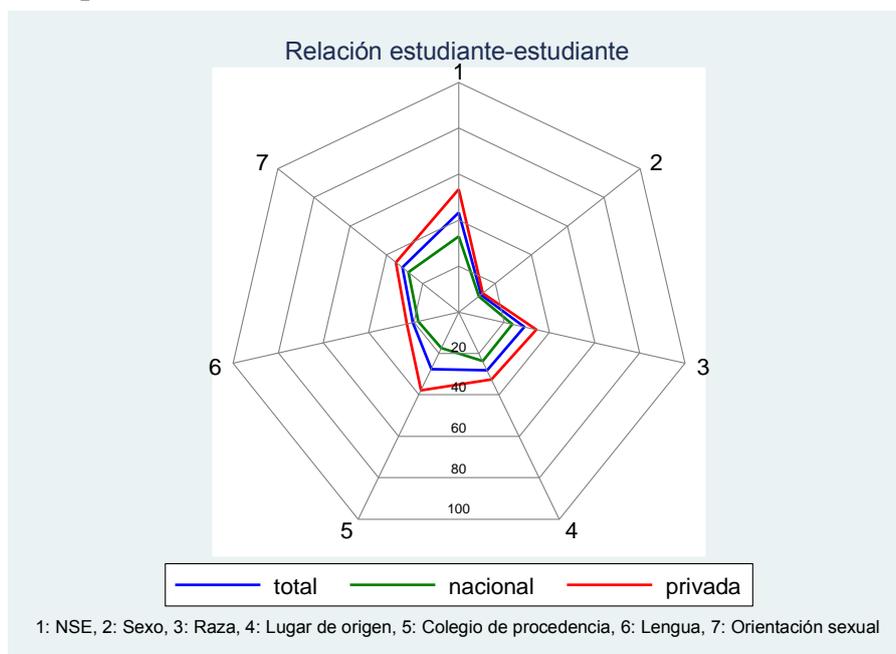


Fuente: Encuestas propias a universitarios peruanos.

En general, se aprecia una mayor percepción de discriminación en las universidades privadas respecto de las universidades públicas (compare la línea roja con la línea verde en el gráfico 2); siendo el nivel socioeconómico, el colegio de procedencia, la raza y la orientación sexual los principales detonantes.⁴ Esta mayor percepción puede deberse a una mayor presencia de discriminación en las universidades privadas, a que los estudiantes son más conscientes de las distintas formas en que se presenta esta discriminación, o a ambos factores. Con la información disponible, es difícil indicar cuál es la principal razón para ello.

Gráfico 2

Factores que desencadenan discriminación entre estudiantes universitarios



⁴ La pregunta fue “¿En qué medida considera que ___ genera algún tipo de discriminación? Las respuestas reportadas en el gráfico incluyen los casos que mencionan “en alguna medida” y en “gran medida” respecto del factor de interés.

Fuente: Encuestas propias a universitarios peruanos.

Como vimos líneas arriba, la discriminación racial es percibida como relativamente importante entre los estudiantes encuestados. Sin embargo, es necesario anotar que, en el imaginario peruano, la apariencia física se encuentra fuertemente relacionada con la raza, así como con el nivel socioeconómico. Es decir, aquellos considerados blancos tenderían a ser percibidos como de nivel socioeconómico alto y de buena apariencia. El rol de la raza entre los universitarios parece generar consecuencias negativas en los ámbitos académicos, personales y laborales. En la esfera académica, el aislamiento de los compañeros de estudio (34%), el bajo rendimiento (26%) y la poca asistencia a clases (23%)—todo lo cual contribuye a su retraso en los estudios (16%)—fueron mencionadas como las consecuencias más significativas. En el plano personal, la baja autoestima es la repercusión más frecuentemente mencionada (38%), seguida de la limitación de las aspiraciones (24%) y los problemas de identidad (22%). Por último, en el ámbito laboral, la dificultad del acceso al mercado (32%), el poco reconocimiento del trabajo que se realiza (27%), la inequidad de oportunidades para un contrato laboral (22%), y la baja remuneración (17%) son percibidas como las principales consecuencias. La discriminación étnica, y la discriminación atribuible a la apariencia física, en el acceso al mercado laboral (Galarza y Yamada, 2014) y en los salarios (Yamada et al., 2012) son dos repercusiones que parecen verificarse en la realidad peruana.

3.2 Autopercepción étnica y blanqueamiento

Replicando las preguntas de las encuestas de hogares oficiales en el Perú, preguntamos a los estudiantes sobre su autopercepción étnica, así como la que éstos tienen acerca de sus padres.⁵ El 72% de los jóvenes de la muestra analizada se autodefine como “mestizo”, mientras que el 15% se percibe como “blanco” y el 7% como “quechua”. Una diferencia marcada entre universidades privadas y públicas es que en las primeras, la autopercepción de ser blanco es mucho mayor que en las segundas (22% versus 8%), en contraste con lo que ocurre con la autopercepción de ser de origen quechua (3% versus 11%). La autopercepción de ser mestizo es similar en ambos tipos de universidades (70% y 74%, respectivamente). Como indicamos antes, hay una mayor proporción de estudiantes de ingresos altos en universidades privadas respecto a las públicas. Además, el ingreso está correlacionado con una mayor probabilidad de ser (considerado) blanco.

Estas cifras sugieren que se podría estar dando un proceso de "blanqueamiento" en los estudiantes universitarios de la muestra analizada. Una forma de blanquearse es diferenciarse generacionalmente de las características étnico-raciales de los padres. Esto

⁵ Cifras a nivel nacional de la Encuesta Nacional de Hogares (ENAHOG) para el año 2012 indican que el 55.1% de la población se considera mestiza, el 22.8% se identifica como quechua, el 5.8% de la población se autopercibe como blanco; el 2.6, como aimara, el 2.0% como afroperuano; y el 1.8%, como nativo de la Amazonia.

es, indicar que si bien los padres no son considerados blancos, los hijos sí se perciben como tales. El cuadro 1 muestra la relación entre la autopercepción étnica de los estudiantes universitarios (filas) y la que ellos tienen sobre la de su madre (panel A, columnas) y padre (panel B, columnas). Si todos los estudiantes que se autoperciben como blancos consideraran que sus padres pertenecen al mismo grupo étnico, la combinación {blanco, blanco} representaría el 100% en los paneles A y B del cuadro 1; sin embargo, esto no es así. Un indicador del probable "blanqueamiento" de los estudiantes universitarios es la diferencia entre el 100% y las cifras reportadas en las combinaciones {blanco, blanco} del cuadro 1, que resulta 23% (panel A) y 32% (panel B). Reconocemos que este es un indicador grueso, que debe ser usado con cautela, aunque cuando se trabaja con la autopercepción, obtener medidas más precisas de blanqueamiento resulta muy complicado. Factores tales como el estigma hacen que las respuestas a las preguntas de autoidentificación sean sesgadas.

Cuadro 1
Autopercepción étnico-racial *versus* la percepción étnico-racial que tienen de los padres

Auto-percepción	Percepción étnica de los padres									
	Blanco	%	Mestizo	%	Quechua	%	Otro ¹	%	Total	%
	A. De la madre									
Blanco	100	76.9	24	18.5	2	1.5	4	3.1	130	100.0
Mestizo	82	13.1	502	80.3	29	4.6	12	1.9	625	100.0
Quechua	2	3.3	2	3.3	54	88.5	3	4.9	61	100.0
Otro ¹	8	16.0	9	18.0	6	12.0	27	54.0	50	100.0
Total	192		537		91		46		866	
B. Del padre										
Blanco	89	67.9	37	28.2	2	1.5	3	2.3	131	100.0
Mestizo	56	9.0	515	82.8	33	5.3	18	2.9	622	100.0
Quechua	0	0.0	6	10.0	53	88.3	1	1.7	60	100.0
Otro ¹	2	4.0	15	30.0	5	10.0	28	56.0	50	100.0
Total	147		573		93		50		863	

¹ Incluye: de la Amazonia, afrodescendiente, aimara, blanco, y extranjero.

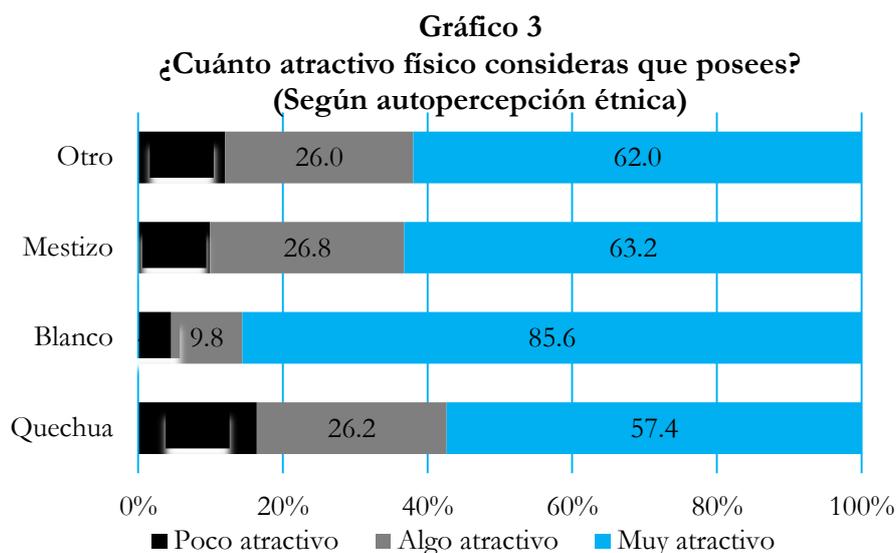
Fuente: Encuestas propias a universitarios peruanos.

Desagregando el análisis por tipo de universidad, encontramos que los estudiantes de las universidades públicas registran mucho mayor índice de "blanqueamiento", 33% respecto de la madre y 57% respecto del padre, en comparación a las universidades privadas, donde dichas cifras son 19% y 22%, respectivamente. Este resultado puede explicarse por la mayor proporción de estudiantes que son o se consideran blancos en las universidades privadas (recordemos que ser blancos es una construcción cultural). El mayor nivel de ingresos de los estudiantes de las universidades privadas puede haber aumentado su autopercepción de ser blancos; y, por tanto, reducido su interés por blanquearse.

3.3 El blanqueamiento y la autopercepción de belleza física

Una relación interesante que exploramos es el nexo entre la autopercepción de la apariencia física y la autopercepción étnico-racial. La mayoría de estudiantes de la muestra analizada se autopercebe como "muy atractivo", independientemente de su autopercepción étnica. Como se indica en el gráfico 3, hay una mayor tendencia a autoperibirse como "muy atractivos" por parte de los que se consideran blancos (86%), respecto a los que declaran pertenecer a los demás grupos étnicos (alrededor de 60%). Estas cifras estarían indicando que el ideal de una imagen atractiva se asocia con el perfil de una persona de rasgos considerados anglosajones, coincidiendo con los resultados obtenidos en los relatos de los grupos focales y la metodología Q.

Otro hallazgo interesante es que la mayor autopercepción de belleza física está asociada a una mayor autoconfianza para alcanzar metas profesionales (77% de los que se consideran muy atractivos consideran "muy probable" alcanzar sus metas profesionales, mientras que ese porcentaje baja al 52% entre los que se consideran "poco atractivos"). Este resultado se encuentra en otros estudios, que reportan una mayor autoconfianza en los que se consideran más atractivos (Mobius & Rosenblat 2006).



¹ Otro incluye: de la Amazonia, afrodescendiente, aimara, blanco y extranjero.
Fuente: Encuestas propias a universitarios peruanos.

3.4 La relevancia del capital humano en el acceso al mercado laboral

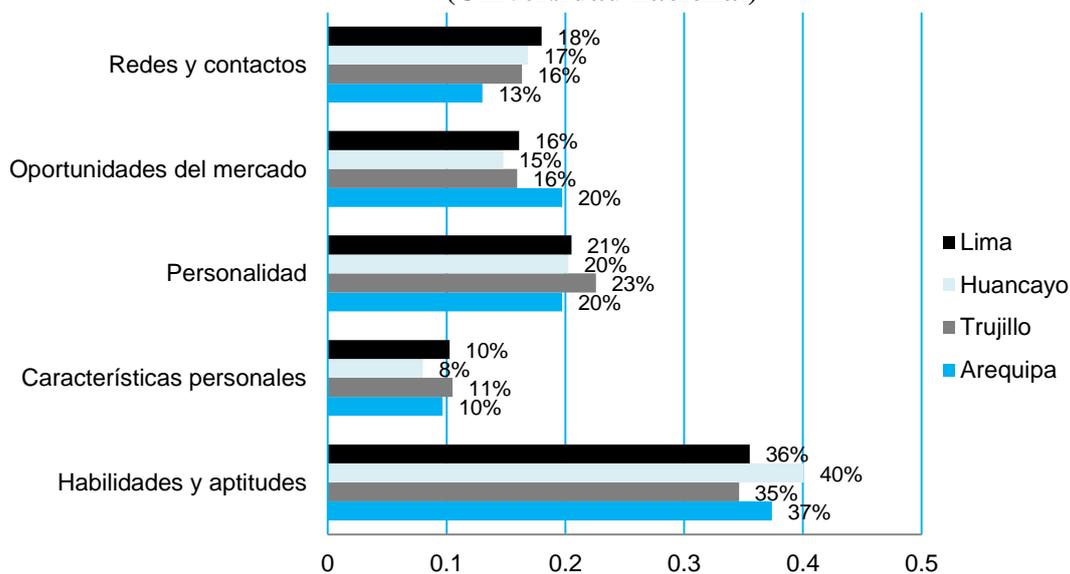
Si bien un panorama de mayor cobertura de los servicios de educación universitaria y de un creciente dinamismo económico, como el que atraviesan las regiones bajo estudio en el Perú, debería brindar una mejor posibilidad a los jóvenes de ser competitivos dentro del mercado laboral de su localidad, los estudiantes perciben barreras que dificultarían su

proceso de transición al mundo laboral e impedirían, a un grupo de ellos, poder desplegar todas sus capacidades y conocimientos.

Aun cuando los jóvenes de las cuatro regiones analizadas destacaron, en primer lugar, la importancia de las habilidades y aptitudes como medio para lograr sus metas profesionales, no es el único factor que estaría interviniendo en este proceso. Por un lado, en las universidades públicas, la personalidad y las oportunidades de mercado también tienen gran valor como medio para cumplir las metas profesionales (gráfico 4); y por otro, en las universidades privadas, la personalidad y las redes y contactos son significativos para sus estudiantes (gráfico 5). Asimismo, si bien las características personales son muy destacadas por los alumnos en la encuesta, el papel que cumple la gestión corporal de estudiantes en el proceso de acceso al mercado laboral es sustancial.

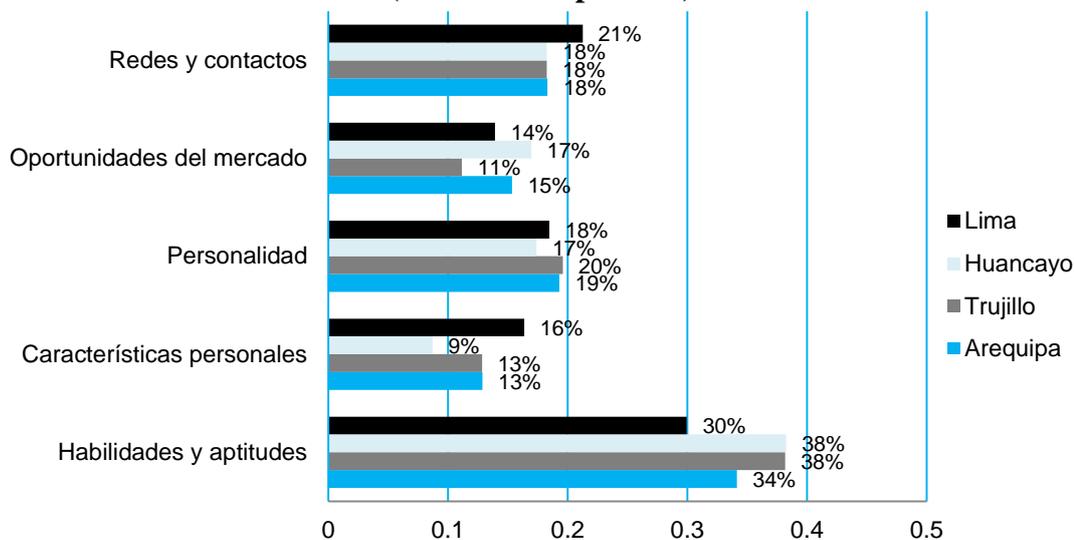
La importancia de las habilidades y aptitudes también se puede observar en los testimonios de los estudiantes (grupos focales), sobre todo en el caso de los que vienen de universidades públicas. Este contexto moderno, que se guía por la meritocracia, contrasta con la sociedad peruana de hacia fines de la década de 1960, que se regía por un sistema de linajes o atributos adquiridos por nacimiento como el color de la piel o el apellido, los que bastaban para alcanzar metas personales e ingresar al mercado laboral, independientemente de las habilidades y aptitudes que se poseyeran.

Gráfico 4
¿De qué factores crees que dependa alcanzar tus metas?
(Universidad nacional)



Fuente: Encuestas propias a universitarios peruanos.

Gráfico 5
¿De qué factores crees que dependa alcanzar tus metas?
(Universidad privada)

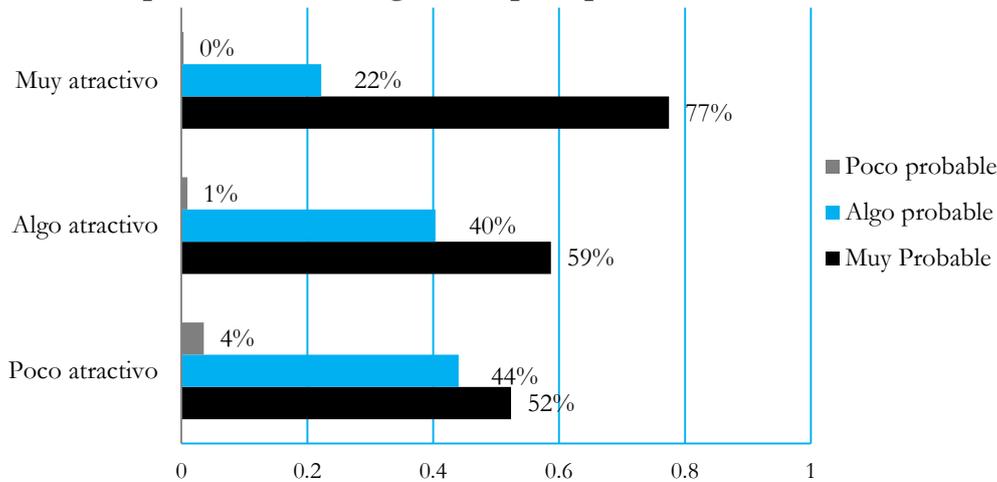


Fuente: Encuestas propias a universitarios peruanos.

3.5 El rol del capital simbólico en la inserción al mercado laboral

Al aplicar la metodología Q y los grupos focales, obtuvimos narrativas emergentes que no fueron capturadas en nuestras encuestas, tales como la importancia del “atractivo” para alcanzar sus metas profesionales (recuerde que solo incluimos “características personales” en las encuestas. Ver gráficos 4 y 5). En el gráfico 6, se puede apreciar que, entre aquellos estudiantes que se autoperciben como “muy atractivos”, existe un mayor optimismo el alcance de sus metas profesionales frente a aquellos que se autoperciben como “poco atractivos” y “algo atractivos”: el 77% de los estudiantes que se autopercibe con “mucho atractivo” considera que es muy probable el logro de sus metas profesionales, cifra que disminuye a 52% entre aquellos que se autoperciben con “poco atractivo”.

Gráfico 6
¿Cuán probable consideras que sea alcanzar tus metas profesionales? (Según autopercepción de atractivo)



Fuente: Encuestas propias a universitarios peruanos.

Los estudiantes reconocen que, además del capital humano, la imagen resulta de gran importancia para acceder a una organización, y se hace aun más relevante para acceder a ciertas posiciones, en las cuales se exigen ciertas características de la imagen y personalidad del postulante, especialmente entre los cargos que implican atención al cliente.

A partir del análisis factorial que permite la Metodología Q, se obtuvieron afirmaciones que los estudiantes consideran importantes para su gestión corporal con el fin de alcanzar una línea de carrera exitosa en el ámbito corporativo. Corroborando lo dicho, se presentan las tablas con aquellas afirmaciones conocidas como distintivas, las cuales son todas significativas, para cada universidad evaluada y de acuerdo al sexo del estudiante (cuadro 2 para varones y cuadro 3 para mujeres). El número que aparece al lado derecho entre paréntesis es la categoría de aceptación que los individuos asignaban a cada afirmación, donde la escala 4 representa que los alumnos están completamente de acuerdo con el enunciado y -4 por el contrario es la escala de máximo desacuerdo con el enunciado.

Se puede observar que los alumnos de universidades públicas proyectaron sus propias dificultades para participar en un proceso de selección de personal para un trabajo profesional, la falta de personalidades dinámicas y la dificultad para proyectar liderazgo. En los siguientes cuadros se puede apreciar en forma detallada los perfiles que sobresalieron en cada región del país, tipo de universidad y el sexo de los estudiantes. En particular, note que el color de la piel blanca (estrechamente asociado a la raza), así como una imagen limpia y atractiva, son valoradas positivamente por los estudiantes varones y mujeres de ambos tipos de universidades.

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

Fuente: Encuestas propias a universitarios peruanos.

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

Fuente: Encuestas propias a universitarios peruanos.

4. Reflexiones finales

Aproximadamente, el 50% de los estudiantes encuestados tanto de universidades privadas como públicas en el Perú señala que existe algún tipo de discriminación en sus centros de estudio, mientras 10% señala realmente haber sido víctima de dicha discriminación por características como su situación económica, sexo, raza, lugar de procedencia, lengua u

orientación sexual.⁶ El nivel socioeconómico, la raza, el colegio y el lugar de procedencia son citados por entre 7% y 10% de los jóvenes como factores que generan discriminación; mientras la importancia del sexo, la orientación sexual, y la lengua materna es mucho menor (entre 2% y 3%). En contraste con ello, el 28% de jóvenes indica haber sido discriminado por su apariencia física; una tasa similar registran el nivel socioeconómico, el colegio de procedencia y el lugar de origen. Este resultado es interesante, porque apoya la hipótesis que sustenta el presente estudio: que la apariencia física (como reelaboración de las características étnico raciales) se ha convertido en las sociedades contemporáneas occidentales en un capital (Kogan 2014). Esto es verificado por Galarza y Yamada (2014) para el ingreso al mercado laboral de Lima, quienes encuentran que ser físicamente bello implica tener un 80% más de probabilidad de ser llamado para una entrevista de trabajo, respecto a su contraparte no bella que tiene el mismo capital humano.

Cabe resaltar, además, que parece existir una correlación entre la autopercepción de belleza, identidad étnica y expectativas de conseguir metas profesionales, pues 86% de los jóvenes varones y mujeres que se autoperciben como blancos se consideraban muy atractivos, mientras esta cifra disminuye a 57% en el caso de los que se perciben como quechuas y 63% de los que se consideran mestizos. Asimismo, el 78% de los que se consideran muy atractivos (que son, principalmente, los que se autoperciben como blancos) creían muy probable alcanzar sus metas laborales, mientras solo la mitad de los que se consideraban poco atractivos consideraban muy probable alcanzarlas.

Dada esta positiva correlación entre buenos prospectos, ser atractivo y ser blanco, no sorprende que un número importante de estudiantes, sobre todo de universidades públicas, se autoperciba como blanco (a partir del uso de ropa de marcas, el manejo de la dicción, la pertenencia a grupos, el movimiento corporal y el trabajo gestual) pese a que reconocen que sus padres no son blancos; es decir se estaría produciendo un proceso de “blanqueamiento” intergeneracional. Como vimos antes, en universidades públicas, del total de alumnos que se autopercibe como blanco, 43% indica que su padre es blanco y 67% indica que su madre es blanca. En contraste con ello, en las universidades privadas dichos porcentajes son 78% (padres blancos) y 81% (madres blancas).

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

⁶ Esa misma brecha se encuentra por ejemplo en los informes de Latinobarómetro cuando se indaga sobre la percepción de racismo en una sociedad y el reconocimiento de haber sido discriminado.

Bibliografía

Berger, P. and Luckman, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Bruce, J. (2007). *Nos habíamos choleado tanto: psicoanálisis y racismo*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Castro, J.F., Yamada, Gustavo y Roberto Asmat (2012). "La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano." En: Galarza, Francisco (editor), *Discriminación en el Perú: Exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Lima: UP, pp.19-60.

Da Matta, R. (2002). *Carnavales malandros y héroes: hacia una sociología del dilema brasileño*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Degregori, C. (2012). *No hay país más diverso: compendio de antropología peruana*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Del Águila, A. (2003). *Los velos y las pieles: cuerpo, género y reordenamiento social en el Perú republicano (Lima, 1822-1872)*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Galarza, F., y G. Yamada (2014). "Labor Market Discrimination in Lima: Evidence from A Field Experiment," *World Development*, 52(C): 83-94.

Hakim, C. (2012). *Capital erótico: el poder de fascinar a los demás*. Barcelona: Debate.

Hamermesh, Daniel S. (2011). *Beauty Pays. Why Attractive People Are More Successful*. Princeton, NJ: Princeton University.

Hochschild, A. (2003). *The managed heart: The commercialization of human feeling*. Los Angeles: University of California Press.

Kogan, L. (2014). *Profesionales afroperuan@s en Lima: un drama anunciado*. Lima: Universidad del Pacífico.

Kogan, Liuba (2011). "Tecnologías del encantamiento y cinco cuerpo imaginados: líneas de carrera en grandes empresas limeñas según jóvenes estudiantes de ciencias empresariales y económicas," Presented at the XXVIII Congreso internacional de ALAS (Congress Association of Latin American Sociological Studies). Recife: UFPE.

Kogan, L., Fuchs, R. M., y Lay, P. (2011). "Sistemas abiertos y/o encubiertos de discriminación en el entorno laboral de pequeñas, medianas y grandes empresas". Lima: UP.

Lipsitz, G. (2006). *The possessive investment in whiteness: how white people profit from identity politics*. Philadelphia: Temple University Press.

Manrique, N. (1999). *La piel y la pluma: escritos sobre literatura, etnicidad y racismo*. Lima: SUR, Casa de Estudios del Socialismo

Mobius, Markus y Tanya Rosenblat (2006). "Why beauty matters?," *American Economic Review*, 96(1), pp. 222-235.

Nickson, Dennis P. y Warhurst, Christopher (2001) "The importance of being aesthetic: work, employment and service organization". In: *Customer Service: Empowerment and Entrapment*.

O'Brien, E. (2008). *The racial middle: Latinos and Asian Americans living beyond the racial divide*. New York: New York University Press.

Oyserman, D. y Destin, Mesmin.(2010). "Identity-Based Motivation: Implications for Intervention", *The Counseling Psychologist*, 38 (7) 1001-1043.

Pancorbo, G. (2011). "Representaciones estereotípicas y expresión del prejuicio en el Perú: la mirada desde la pobreza," *Revista de psicología*, 29 (2), pp. 311-342.

Portocarrero, G. (2007). *Racismo y mestizaje y otros ensayos*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

Portocarrero, G. (2013). "La utopía del blanqueamiento y la lucha por el mestizaje". En: Portocarrero, Gonzalo (editor), *Sombras coloniales y globalización en el Perú de hoy*. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.

Santos, M. (1999). *¿Sabes con quién estás hablando?: un ensayo sobre la dinámica individuo-persona en la sociedad peruana*. Lima: Instituto de Defensa Legal

Smedley, A y Smedley, Brian.(2005). "Race as biology is fiction, racism as a social problem is real: Anthropological and historical perspectives on the social construction of race", *American Psychologist*, 60(1), pp.16-26

Solorzano,D., Ceja, Miguel y Yosso, Tara.(2000). "Critical Race Theory, Racial Microaggressions, and Campus Racial Climate: The Experiences of African American College Students", *The Journal of Negro Education*, 69, No. 1/2, Knocking at Freedom's Door: Race, Equity and Affirmative Action in U.S. Higher Education, pp. 60-73.

Sulmont, D. (2005). *Encuesta nacional sobre exclusión y discriminación social. Informe final de análisis de resultados*. Lima.

Sulmont, D. (2009). *Race, Eynicity and Politics in Three Peruvian Localities. An analisis oh the 2005 CRISE Perceptions Survey in Peru*. s.d.: s.d.

Sulmont, D. (2012). "Raza y etnicidad desde las encuestas sociales y de opinión: Dime cuántos quieres encontrar y te diré qué preguntar". En: Sanborn, Cynthia (editor), *La discriminación en el Perú: Balance y desafíos*. Lima: Universidad del Pacífico.

Telles, E. (2014). *Pigmentocracies: ethnicity, race, and color in Latin America*. Chapel Hill, NC: University of North Carolina Press

Telles, E. y Steele, Liza. (2012). "Pigmentocracy in the Americas: How is Educational Attainment Related to Skin Color?," *Insights 73*. Latin American Public Opinion Project, Vanderbilt University.

Twanama, W. (1992). "Cholear en Lima," *Márgenes*, 9 (5), pp. 206-240.

Wolkowitz, Carol y Warhurst, Christopher (2010). "Embodying labour". En: *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*, de THOMPSON, Paul y SMITH, Chris. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Yamada, Gustavo, Lizarzaburu, Adriana y Samanamud, Katia (2012). "La persistencia de las brechas étnicas en el mercado laboral peruano." En: Galarza, Francisco (editor), *Discriminación en el Perú: Exploraciones en el Estado, la empresa y el mercado laboral*. Lima: UP.

Zelizer, Viviana (2005). *The Purchase of Intimacy*. Princeton University Press.