

# ¿Discriminas o te discriminan?

Un análisis de las percepciones de universitarios de cuatro ciudades del Perú





# ¿Discriminas o te discriminan?

Un análisis de las percepciones de universitarios de cuatro ciudades del Perú



© Universidad del Pacífico  
Avenida Salaverry 2020  
Lima 11, Perú  
www.up.edu.pe

### **¿Discriminas o te discriminan?**

#### **Un análisis de las percepciones de universitarios de cuatro ciudades del Perú**

Liuba Kogan

Francisco Galarza

1a. edición: noviembre 2014

Diseño: Ícono Comunicadores

I.S.B.N.: 978-9972-57-305-7

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú 2014-16704

---

#### **BUP**

##### **Kogan, Liuba.**

¿Discriminas o te discriminan? : un análisis de las percepciones de universitarios de cuatro ciudades del Perú / Liuba Kogan y Francisco Galarza. -- 1a edición. -- Lima : Universidad del Pacífico, 2014.

111p. -- (Documento de trabajo ; 96)

1. Discriminación en la educación superior -- Perú
  2. Estudiantes universitarios -- Igualdad de oportunidades -- Perú
  3. Educación superior -- Aspectos sociales -- Perú
- I. Galarza, Francisco.  
II. Universidad del Pacífico (Lima)

370.8 (SCDD)

---

Miembro de la Asociación Peruana de Editoriales Universitarias y de Escuelas Superiores (Apesu) y miembro de la Asociación de Editoriales Universitarias de América Latina y el Caribe (Eulac).

La Universidad del Pacífico no se solidariza necesariamente con el contenido de los trabajos que publica. Prohibida la reproducción total o parcial de este texto por cualquier medio sin permiso de la Universidad del Pacífico.

Derechos reservados conforme a Ley.



# Índice

---

Resumen .....	7
1. Introducción .....	9
2. Objetivos y herramientas usadas.....	11
2.1 Metodología Q .....	13
2.2 Encuestas: «Los universitarios peruanos y el mercado laboral» e «Inclusión social y educación universitaria».....	14
2.3 Grupos focales.....	14
3. Contexto socioeconómico de las regiones estudiadas.....	17
4. Situación de la educación superior en las regiones bajo estudio.....	21
5. Percepción de los estudiantes sobre factores de exclusión y discriminación en el entorno universitario.....	27
5.1 Perfil de los alumnos encuestados.....	27
5.2 Factores de discriminación en el entorno universitario .....	31
5.2.1 Factores de discriminación entre alumnos .....	32
5.2.2 Factores de discriminación en la relación profesor-alumno.....	34
5.2.3 Percepción de abandono de estudios debido a discriminación.....	37
5.2.4 Repercusiones del racismo desde la percepción de los estudiantes.....	38
5.3 Entendiendo la percepción de discriminación.....	41
5.4 Conclusiones.....	44



6. Percepción de los estudiantes sobre factores de discriminación en la inserción al mercado laboral.....	47
6.1 Perfil de los alumnos encuestados.....	47
6.2 Expectativas sobre su futuro laboral .....	49
6.3 Localidad de preferencia para el desarrollo profesional.....	50
6.4 Percepción de los estudiantes sobre su bienestar económico.....	52
6.5 Autopercepción étnica de los encuestados.....	53
6.6 Análisis .....	56
6.6.1 La relevancia del capital humano.....	56
6.6.2 El rol del capital simbólico en la inserción al mercado laboral.....	60
7. Reflexiones finales.....	77
8. Bibliografía .....	81
9. Anexos.....	85



## ¿Discriminas o te discriminan?

### Un análisis de las percepciones de universitarios de cuatro ciudades del Perú<sup>1</sup>

Liuba Kogan y Francisco Galarza

#### Resumen

Este texto analiza las percepciones de estudiantes –de carreras relacionadas con los negocios, de universidades privadas y nacionales de Arequipa, Huancayo, Lima, y Trujillo–, sobre la discriminación dentro de sus instituciones académicas y sobre los factores considerados relevantes para acceder con éxito al mercado laboral. Se aplicaron tres herramientas metodológicas a diversas muestras no probabilísticas de ocho universidades (la mitad privadas) y a un número total de 1.919 estudiantes de ambos sexos: metodología Q, encuestas y grupos focales. Encontramos que los jóvenes de las universidades privadas y nacionales manifiestan bastante optimismo respecto al cumplimiento de sus metas laborales. Sin embargo, cerca de dos tercios de jóvenes de universidades nacionales buscarían migrar al extranjero en busca de trabajo, y un tercio de los de las universidades privadas. Asimismo, el 50% de los estudiantes de ambos tipos de universidades señalan percibir alguna forma de discriminación en sus centros de estudio; mientras 10% señalan realmente haber sido víctimas de dicha discriminación por su situación económica, sexo, raza, lugar de procedencia, lengua u orientación sexual; y un 28% indican haber sido discriminados por su apariencia física. La percepción de discriminación resulta ser más importante en universidades privadas que en las nacionales.

---

1. *Agradecemos la asistencia de Pamela Valdivieso Matta en la realización de este estudio. Este estudio contó con el apoyo financiero de la Fundación Ford. Las opiniones, errores u omisiones son de exclusiva responsabilidad de los autores.*



A su vez, esta percepción de discriminación entre alumnos es mayor que la que se da respecto de la relación profesor-alumno. Finalmente, cabe resaltar que la brecha entre la percepción de existencia de discriminación y el reconocimiento de ser víctima de ella, parece deberse a que los estudiantes compensan los aspectos no valorados por la sociedad con el desarrollo de habilidades y capacidades, gestión de la apariencia corporal y laboriosidad.

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

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





---

## 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.



## 2. Objetivos y herramientas usadas

---

En este documento analizamos dos momentos significativos en la vida de los jóvenes peruanos: el de su formación universitaria y el de su inserción laboral. En el primer caso, examinamos si los jóvenes y las jóvenes perciben o no formas de discriminación<sup>1</sup> en el ámbito universitario, y qué consecuencias resultan de ello. En segundo lugar, analizamos cómo perciben los estudiantes universitarios –que se forman en áreas relacionadas con los negocios– sus posibilidades de ingresar al mercado laboral. En particular, exploramos si los jóvenes de ambos sexos perciben que prevalecen barreras étnico-raciales, de género, de orientación sexual, o edad, entre otras; o si, por el contrario, opera la meritocracia.

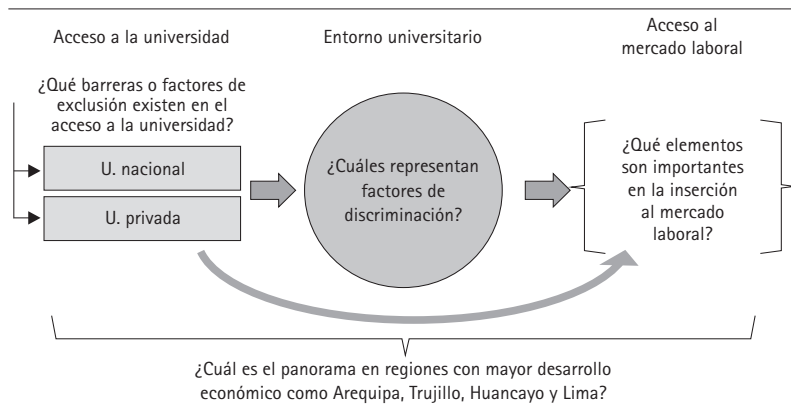
El gráfico 2.1 muestra las etapas que recorre la presente investigación. Cabe señalar que, si bien no profundizamos el estudio de los factores de exclusión en el acceso a la universidad, sí se muestra un panorama general de la situación de acceso al sistema universitario en nuestro país, que sirve de contexto para el análisis de la percepción de discriminación en el entorno universitario y el acceso al mercado laboral.

---

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

**Gráfico 2.1**

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



Elaboración propia.

Para lograr los objetivos propuestos, y responder a las preguntas de investigación relacionadas, seleccionamos cuatro ciudades que muestran importantes tasas de crecimiento económico: Lima, la capital; Huancayo, ciudad tradicionalmente comercial de la sierra central; Trujillo, en la costa norte; y Arequipa, en la costa sur. En cada región escogimos dos universidades, una nacional y otra privada, como se indica en el cuadro 2.1. La selección de las universidades privadas respondió a la facilidad para establecer vínculo con ellas.

**Cuadro 2.1**

**Universidades seleccionadas por región**

Tipo de universidad	Arequipa	La Libertad	Junín	Lima
U. nacional	Universidad Nacional de San Agustín (UNSA)	Universidad Nacional de Trujillo (UNT)	Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP)	Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP)
U. privada	Universidad Católica de Santa María (UCSM)	Universidad Privada del Norte (UPN)	Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería (UCCI)	Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería (UCCI)



En cada una de estas universidades se aplicaron tres instrumentos: metodología Q, encuestas y grupos focales. Como se muestra en el anexo 7, el número total de participantes en la investigación fue de 1.919, lo que incluye a estudiantes a quienes se les aplicaron encuestas, los que participaron en la metodología Q y a aquellos que participaron en los grupos focales. La encuesta «Discriminación en el ámbito universitario» fue aplicada a 862 estudiantes entre las cuatro regiones: 417 en universidades nacionales y 445 en universidades privadas. La encuesta «Discriminación en el acceso al mercado laboral» fue aplicada a 894 estudiantes: 449 en universidades nacionales y 445 en universidades privadas. Para la metodología Q se trabajó con una muestra de 80 alumnos y se realizaron 7 grupos focales, con la participación de 72 estudiantes.

## 2.1 Metodología Q

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

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



## 2.2 Encuestas: «Los universitarios peruanos y el mercado laboral» e «Inclusión social y educación universitaria»

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

## 2.3 Grupos focales

Finalmente, se realizó una dinámica de grupos focales en cada universidad, con la participación de aproximadamente 10 alumnos en cada uno<sup>2</sup>, con la finalidad de tener un conocimiento más profundo sobre las percepciones de los estudiantes sobre los temas incluidos en las encuestas.

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

---

2. Por razones logísticas, resultó imposible aplicar la técnica de grupo focal en la Universidad Continental de Huancayo.



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

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







---

### 3. Contexto socioeconómico de las regiones estudiadas

---

Entre las características sociodemográficas que distinguen a las regiones en estudio, se observa un proceso permanente de urbanización y concentración de la población en las capitales de cada departamento. Así, según proyecciones del INEI (2009) para el año 2012, Lima concentra el 31% de la población nacional, pese a que su extensión territorial representa solo el 2,7% del total nacional. La mayor parte de su población se concentra en la capital, la provincia de Lima, y el 99,9% de su población habita en el ámbito urbano.

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

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

Finalmente, el departamento de Junín se encuentra también entre los diez departamentos más poblados del país, con habitantes que representan el

4,5% de la población nacional; y su capital, Huancayo, está entre las diez provincias con mayor población, y concentra el 38,1% de los habitantes del departamento (BCR 2011b).

Con respecto a la estructura socioeconómica de estas regiones, según Apeim (2012), Lima y Arequipa tienen la mayor concentración de habitantes dentro del nivel socioeconómico alto y medio-alto (NSE A), con porcentajes cercanos al 5% (cuadro 3.1). Si bien en Junín la participación del NSE A es reducida, esta es la región de la sierra central que presenta una mayor proporción de su población agrupada en los NSE A y B. En general, pese al crecimiento de los ingresos registrados en la última década a nivel nacional, aún se observa un porcentaje importante de población dentro de los NSE más bajos (D y E), en particular en Junín (73,4%). Incluso en Lima, región que ha alcanzado los mejores niveles de vida en el Perú, dicho porcentaje alcanza el 44%.

### Cuadro 3.1

#### Niveles socioeconómicos de las regiones seleccionadas, 2012

Niveles socioeconómicos	Arequipa	La Libertad	Junín	Lima
NSE A Alto / medio alto	4,0%	2,2%	0,9%	4,9%
NSE B Medio	11,2%	8,1%	4,8%	14,9%
NSE C Bajo superior	28,5%	26,9%	21,0%	36,2%
NSE D Bajo inferior	35,1%	39,2%	38,0%	30,8%
NSE E Marginal	21,2%	23,6%	35,4%	13,2%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Fuente: Apeim.  
Elaboración propia.

En el aspecto económico, las ciudades que forman parte del presente estudio se encuentran dentro de las regiones con mayor aporte al producto interno bruto (PIB). Lima destaca entre los departamentos que tuvieron mayor participación en el PIB, con 53%; le sigue Arequipa, con 5,7%; y



La Libertad, con 4,9%. Por su parte, si bien la región de Junín ocupa el séptimo lugar en el *ranking*, con un aporte de 3,1% del PIB, es la región de la sierra central con mayor aporte.

Asimismo, es importante resaltar que estas cuatro regiones han experimentado un crecimiento económico sostenido durante el período 2005-2010. Se puede apreciar que las economías de estas regiones acumularon tasas de crecimiento de 52% en el caso de La Libertad, 48% en el caso de Lima, 45% en el caso de Arequipa, y 34% en el caso de Junín (que equivalen a tasas de crecimiento promedio anual de 10,4%, 9,6%, 9% y 6,8%, respectivamente); lo que las ubica dentro de las diez regiones con mayor crecimiento en dicho período. Además, cabe destacar que tanto La Libertad como Lima y Arequipa registran tasas de crecimiento por encima del promedio nacional de 41%.

Además de la relevancia económica de estas regiones a nivel interno, cabe destacar la importancia de las ciudades de Lima y Arequipa en el plano económico internacional. Así, entre 2006 y 2009, la capital peruana ha escalado veinte posiciones para situarse entre las diez ciudades más importantes en el *ranking* de «Las mejores ciudades para hacer negocios en América», mientras que Arequipa apareció en la escena internacional en el año 2009, posicionándose en el puesto 34 del mismo *ranking*. Tanto Lima como Arequipa experimentaron un gran dinamismo económico en este período, debido en parte a las condiciones favorables para la inversión de las que disfrutaron en esta etapa (*América Economía* 2009-2010)<sup>1</sup>. Asimismo, Arequipa es considerada como la «segunda ciudad del país más atractiva para hacer negocios», luego de Lima.

---

1. *Ranking de América Economía, 2009-2010*.





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

---

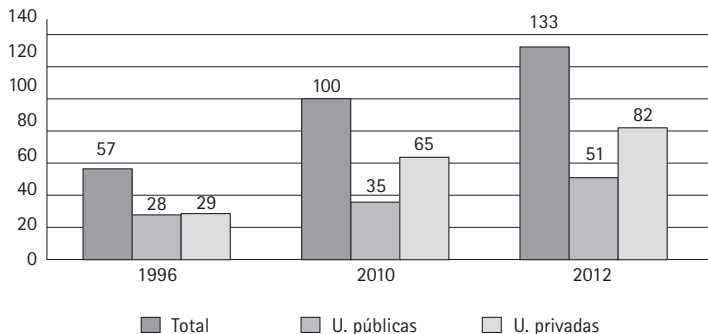
Antes de analizar la situación de la educación superior en los departamentos analizados, es importante contextualizar el escenario del sistema de educación superior universitaria en el Perú, para poder comprender ciertas características de las universidades que forman parte de este estudio.

En cuanto al sistema universitario, cabe señalar, en primer lugar, que el número de instituciones universitarias a nivel nacional ha venido creciendo sustancialmente en los últimos quince años: de acuerdo a estadísticas recogidas por el Censo Nacional Universitario y la Asociación Nacional de Rectores (ANR), el número de universidades se ha incrementado en 133% en un período de catorce años, al pasar de 57 en 1996, a 100 en 2010 y 133 en 2012 (gráfico 4.1).

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

**Gráfico 4.1**

**Perú: número de universidades según tipo: 1996, 2010, 2012**



Fuentes: ANR 2010 y 2012.

Este notorio desarrollo de la oferta de educación universitaria estaría indicando un panorama favorable en cuestión de cobertura, y una disminución de las fuertes brechas existentes especialmente entre el número de postulantes e ingresantes a universidades públicas, diferencias que se mantuvieron constantes entre los años 2001–2006 (Velezmoro *et al.* 2011). Según el informe sobre el sistema de educación universitaria elaborado por el Centro Interuniversitario de Desarrollo (Cinda), para el año 2006 solo una quinta parte de los postulantes lograban acceder a una vacante a una universidad nacional, mientras que en el ámbito privado la tasa de admisión bordeaba el 77% (Cinda 2011). En cuanto al crecimiento del alumnado universitario, entre los años 1996 y 2010 la cifra en las universidades públicas pasó de 199.943 a 309.175 (crecimiento promedio anual de 3,1%); mientras que el alumnado de pregrado en universidades privadas pasó de 135.771 a 473.795 (crecimiento de 9,3% anual) (Velezmoro *et al.* 2011).

Sin embargo, si bien se ha logrado captar la demanda por educación de un gran sector de estudiantes, esta expansión de la oferta de educación universitaria no ha venido necesariamente acompañada de una mayor calidad educativa. En efecto, el estudio sobre la «Problemática de las



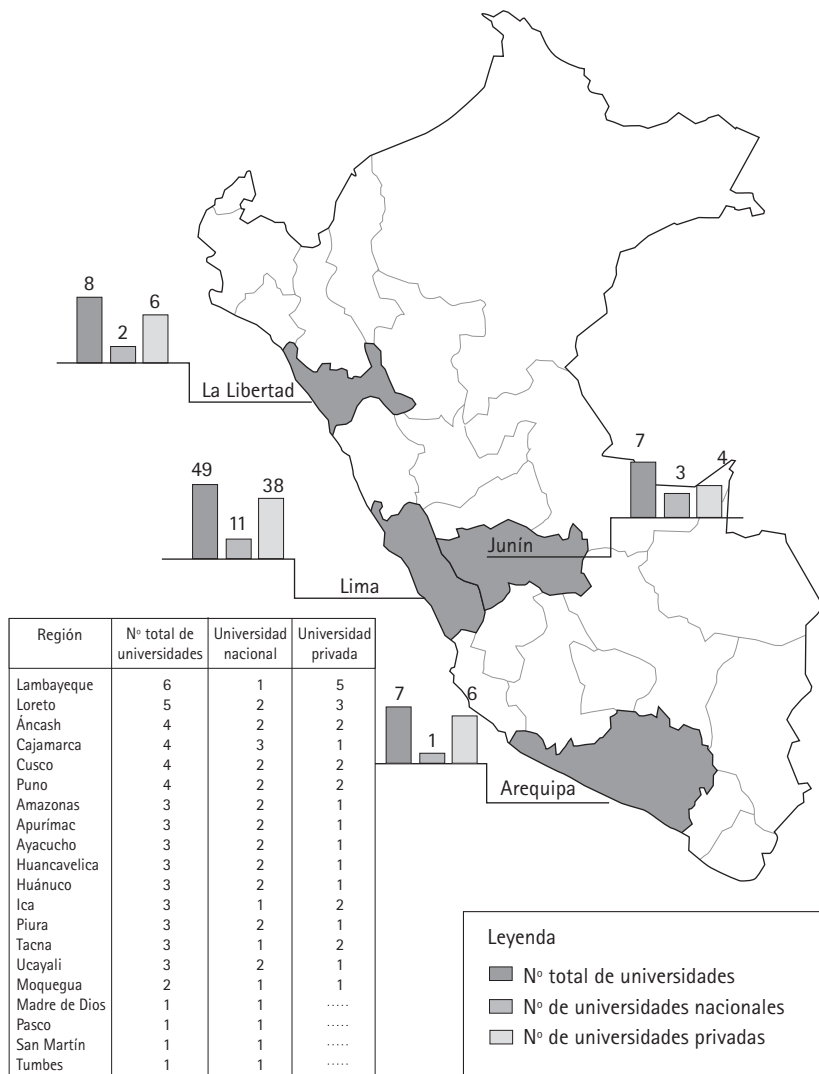
universidades nacionales», presentado por la Contraloría General de la República, advierte serias deficiencias en cuanto a la oferta de especialidades que ofrecen actualmente las universidades. De acuerdo al informe, hay una expansión de oferta universitaria en carreras que no concuerdan con las necesidades del país y sus regiones, y actualmente no existe una política integral que permita acortar estas brechas (Contraloría General de la República 2011). Así, el crecimiento de muchas de las universidades, especialmente en el sector privado, se ha realizado sin mayor control ni fiscalización de la oferta de profesiones de las instituciones universitarias. De acuerdo con una publicación de la Contraloría: «[...] en el Perú la mayoría de los centros tiende a crear su oferta con base en carreras más baratas o que demandan menos inversión con respecto al equipamiento» (*La República* 2012).

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

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

Gráfico 4.2

Regiones: número de universidades según tipo, 2012



Fuente: Dirección de Estadística - ANR.





A nivel de las regiones en estudio, se puede apreciar en el gráfico 4.2 que Lima se convierte nuevamente en el principal punto de centralización de los servicios de educación superior, concentrando el mayor número de universidades del país (49), que en términos relativos representa el 38% del total. Asimismo, los cuatro departamentos que forman parte del presente estudio reúnen a la mayor parte de universidades en el Perú: en su conjunto, conforman el 63% del total de universidades.

Como es usual, además, gran parte de estas instituciones se ubica en las ciudades más importantes de estos departamentos. En el caso de Lima, casi todas sus instituciones educativas universitarias (44) se centralizan en la capital de Lima y el resto en las ciudades anexas como Chosica, Huacho, Cañete, Ñaña y Barranca. De igual forma, La Libertad cuenta con dos universidades públicas: una ubicada en su capital, la provincia de Trujillo, y la otra en Huamachuco<sup>1</sup>, mientras que las seis universidades privadas de este departamento se ubican en Trujillo. En Arequipa, el panorama es más centralizado aún, ya que todas sus universidades públicas y privadas se encuentran en la ciudad capital. Por el contrario, en Junín se encuentra que la educación superior se halla más desconcentrada, ya que las tres universidades nacionales de la región se encuentran situadas en diferentes localidades (La Merced y Tarma), mientras que sus cuatro universidades privadas se hallan en Huancayo.

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

Con respecto a la orientación de las universidades estudiadas, cabe resaltar que estas ofrecen una formación de perfiles profesionales heterogéneos: un

---

1. La Universidad *Ciro Alegría* aún se encuentra en proceso de formación, pero ha sido aprobada desde el año 2011 por la ANR.



grupo de ellas ofrece una amplia gama de especialidades (destaca dentro de ellas la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, con 60 carreras) (UNMSM 2012), mientras que otro grupo se encuentra enfocado en la enseñanza de carreras ligadas a los negocios (la Universidad del Pacífico en Lima, la Universidad Privada del Norte en Trujillo y la Universidad Continental en Huancayo). El anexo 8 presenta información sobre la antigüedad de estas organizaciones.

Dentro de las universidades que ofrecen una mayor diversidad de carreras figuran: la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima, que ofrece 52 carreras (UNMSM 2012); la Universidad Nacional de Trujillo, que imparte 37 carreras; la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, con 43 carreras; la Universidad Católica de Santa María de Arequipa, con 25 especialidades; y la Universidad Nacional del Centro del Perú de Huancayo, con 29 carreras. Como se puede apreciar en el gráfico 3, estas universidades se encuentran entre las aquellas que ofrecen mayor número de carreras profesionales según la ANR (2010). Cabe resaltar que son especialmente las universidades nacionales aquellas que ofrecen una gama más amplia de especialidades, a diferencia de las privadas, que se dirigen hacia un mercado más orientado hacia los negocios.

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



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

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

### 5.1 Perfil de los alumnos encuestados

Aplicamos una encuesta sobre las percepciones de los estudiantes con respecto a los factores de discriminación que perciben en sus centros de estudios. Esta encuesta fue aplicada a un total de 855 alumnos (elegidos por conveniencia; es decir, de modo no probabilístico) de las cuatro regiones en estudio que pertenecen mayoritariamente a la población de alumnos de carreras de ciencias empresariales como Administración, Contabilidad y Economía (cuadro 5.1).

**Cuadro 5.1**  
**Especialidades de los alumnos encuestados**

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

Elaboración propia.



El 88% de los estudiantes que respondieron la encuesta tienen entre 18 y 25 años; el 7%, menos de 17 años; y el 5% son mayores de 25 (cuadro 5.2).

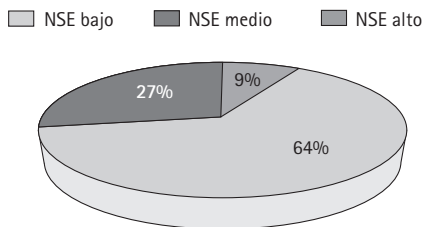
**Cuadro 5.2**  
**Rango de edades de los alumnos encuestados**

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

Elaboración propia.

Asimismo, los alumnos poseen una percepción positiva de su condición socioeconómica, ya que la mayor parte de ellos se ubican en la escala socioeconómica media (64%) y en segundo lugar en la escala alta (27%), mientras que un porcentaje reducido se ubican dentro de la escala socioeconómica baja (9%) (gráfico 5.1).

**Gráfico 5.1**  
**¿En qué escala socioeconómica ubicarías a tu familia?**



Elaboración propia.

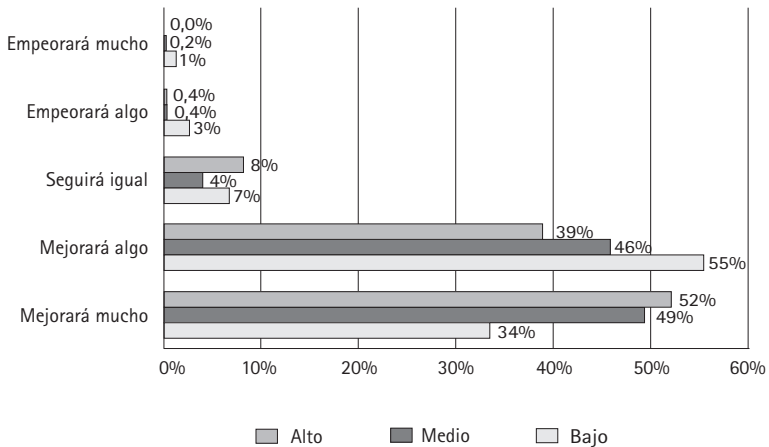
Esta percepción de bienestar económico se refleja también en su situación económica futura (gráfico 5.2). Al cruzar los resultados con la percepción del nivel socioeconómico (NSE) de los alumnos, se observa que la mayor parte de los ellos, de todos los NSE, tienen una expectativa



positiva de prosperidad económica. Si bien los más optimistas son de los NSE alto y medio («mejorará mucho»), no se observa mayor diferencia en el optimismo según NSE cuando se incluye la categoría «mejorará algo»: alrededor del 90%, en todos los NSE, considera que su situación económica mejorará al menos en algo en los próximos cinco años.

**Gráfico 5.2**

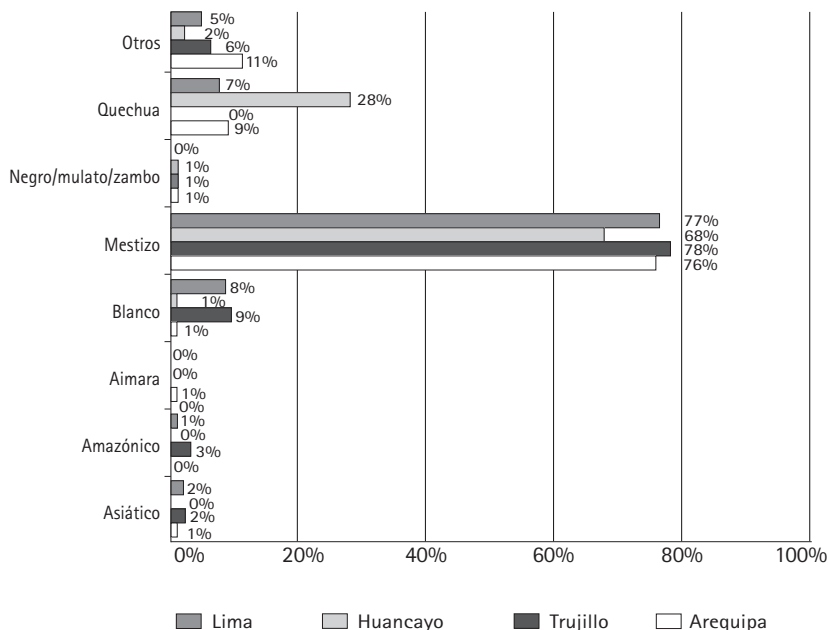
**¿Crees que en los próximos 5 años, la situación económica de tu hogar...?**



Elaboración propia.

Otro aspecto interesante del perfil de los estudiantes encuestados es el que se refiere a su autopercepción racial. Para capturar esa información, usamos la misma pregunta empleada en las encuestas nacionales de hogares, donde se pregunta al encuestado si «de acuerdo a sus costumbres y hábitos, se considera... (blanco, mestizo, quechua, aimara, amazónico, etc.)». Como se indica en el gráfico 5.3, en las universidades nacionales, la mayor parte de los encuestados se define como «mestizo» (70% o más), mientras que una proporción menor se percibe como «blanco» (alrededor del 10% en Trujillo y Lima). Asimismo resalta el caso de Huancayo, donde el 28% de los encuestados se autopercebe como «quechua».

**Gráfico 5.3**  
**¿Cómo percibes según tu origen y costumbres? (Universidad nacional)**



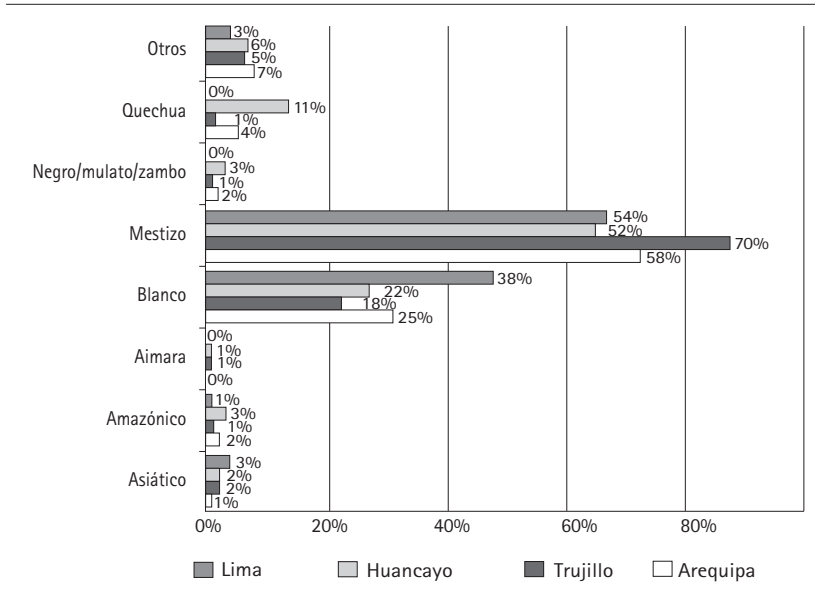
Elaboración propia.

En el caso de las universidades privadas (gráfico 5.4), el panorama es bastante diferente (excepto para Trujillo, donde la proporción de estudiantes autodefinidos como «mestizos» es similar en relación con las universidades nacionales), pues un porcentaje significativo de alumnos (entre 18% en Trujillo y 38% en Lima) se perciben como blancos, siendo esta la categoría más frecuente después de «mestizo». En Arequipa, un 25% de los alumnos se autoperciben como «blanco», mientras que en Huancayo este porcentaje es 22%. Nuevamente, Huancayo tiene la mayor participación de población estudiantil autodefinida como «quechua» (11%).



Gráfico 5.4

¿Cómo te percibes según tu origen y costumbres? (Universidad privada)



Elaboración propia.

## 5.2 Factores de discriminación en el entorno universitario

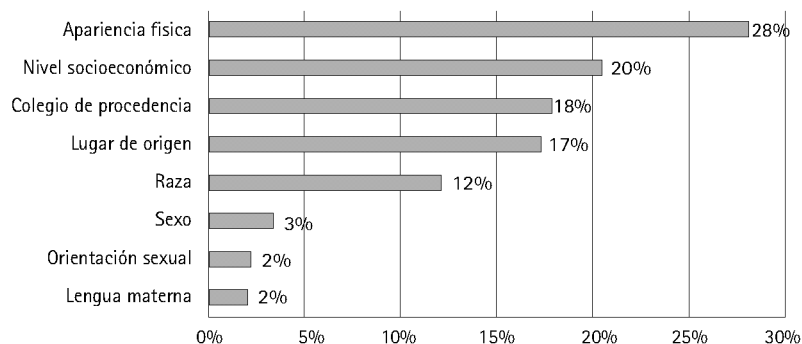
El 52% de los encuestados consideran que existe mucho o algo de discriminación en su universidad. En el caso de universidades privadas, la sensación de que existe algún tipo de discriminación es ligeramente mayor: 55% de los encuestados creen que existe mucho o algo de discriminación, mientras que en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

En cuanto a los factores de discriminación, el 17% de los estudiantes manifestaron que la causa de esta es su lugar de origen; el 18%, el colegio de procedencia; y el 20%, el nivel socioeconómico. El 12% de ellos indicaron a la raza como el factor de discriminación, mientras que un importante 28% indicaron que fueron discriminados por su apariencia

física (peso, talla, etc.). Cabe señalar que, en el caso de las universidades privadas, este porcentaje aumenta a 32%; asimismo, el NSE disminuye su importancia a 18%, mientras que el lugar de origen y la raza la aumentan a 21% y 15%, respectivamente (gráfico 5.5).

**Gráfico 5.5**

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



Elaboración propia.

### 5.2.1 Factores de discriminación entre alumnos

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

Los estudiantes de las universidades nacionales consideran que el nivel socioeconómico es el factor más importante de discriminación entre compañeros de estudio (33%); en segundo lugar, se encuentra la orientación sexual, con 28%; y en tercer lugar, el lugar de origen, con 24%. En el caso de las universidades privadas, el nivel socioeconómico también es el factor de discriminación más importante, con 53%, pero aquí se encuentra más fuerte que en las universidades públicas; en segundo lugar está el colegio de procedencia, con 36%; y en tercer lugar, la orientación

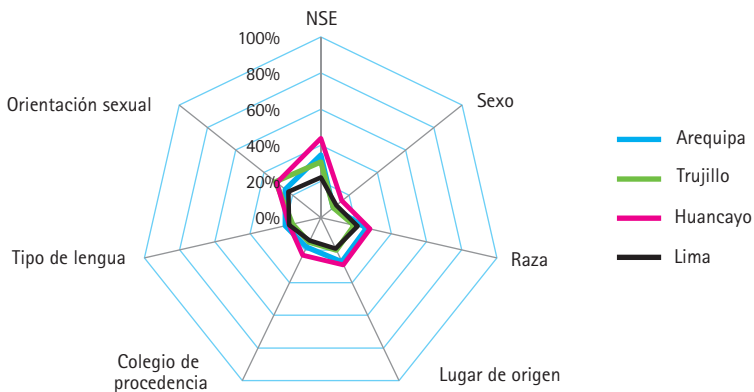




sexual, con 34%. Vemos, entonces, que en las universidades privadas el colegio de procedencia es un factor de discriminación considerado importante, mientras que en las universidades nacionales este factor no resulta tan relevante. El sexo es el factor menos importante en todos los casos. Tengamos en cuenta que estos porcentajes corresponden a la percepción de discriminación en términos generales, mientras que se da cuenta de lo que los estudiantes manifiestan haber sentido personalmente en términos de rechazo por ser portadores de alguna característica como el sexo, la orientación sexual, etnia, etc. Eso explica, por ejemplo, la brecha en torno a la discriminación por orientación sexual, ya que un 2% dice haberse sentido rechazado o mal tratado por ello en el conjunto de universidades estudiadas, mientras que un 28% percibe que existe discriminación por orientación sexual en sus universidades.

Cuando desagregamos el análisis de esta pregunta por departamentos, vemos que la tendencia a valorar los factores propuestos de discriminación es muy similar en todas las universidades nacionales, con la excepción del sexo, sin importar la región en la que se encuentran (gráfico 5.6).

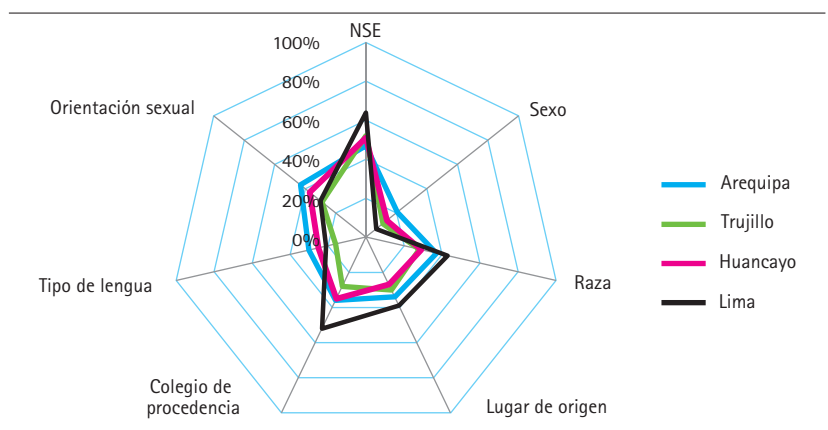
**Gráfico 5.6**  
Relación entre estudiantes: factores de discriminación considerados como «algo/muy importantes» (universidad nacional)



Elaboración propia.

En cambio, en el caso de las universidades privadas, en Lima un mayor porcentaje de encuestados consideran el nivel socioeconómico y el colegio de procedencia como factores algo/muy importantes, frente a las otras regiones (gráfico 5.7). En particular, el factor colegio de procedencia adquiere una mayor relevancia en Lima, superando el 50% de personas que lo consideran algo/muy importante, frente a las demás regiones, donde no supera el 40%. En el caso de los factores de orientación sexual y tipo de lengua, Lima reporta una menor incidencia que el resto de regiones.

**Gráfico 5.7**  
**Relación entre estudiantes: factores de discriminación considerados como «algo/muy importantes» (universidad privada)**



Elaboración propia.

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

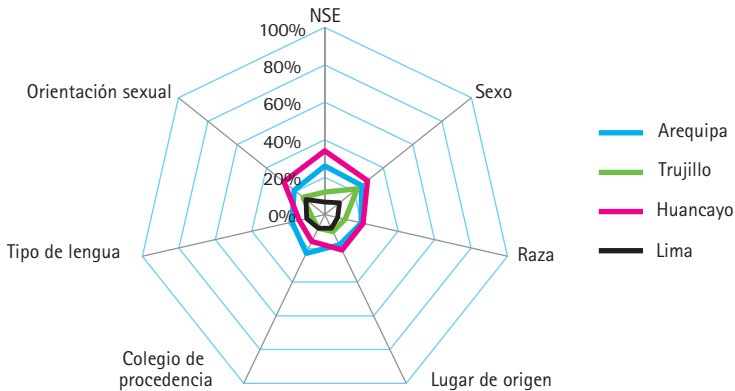
En las universidades nacionales, el factor más importante de discriminación en la relación profesor-alumno resulta ser el sexo del alumno (21%), seguido de cerca por el nivel socioeconómico (20%) y la orientación sexual (20%). La información desagregada por región es presentada en el gráfico 5.8. Como vemos ahí, en Lima (UNMSM) y Trujillo (UNT) se aprecian los menores niveles de percepción de discriminación por cualquiera de los factores considerados.



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

### Gráfico 5.8

Relación profesor-alumno: factores de discriminación considerados como «algo/muy importantes» (universidad nacional)



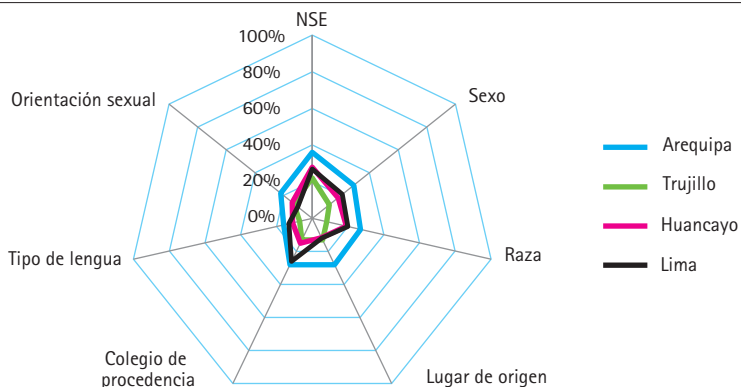
Elaboración propia.

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

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

Por otro lado, de los estudiantes de universidades privadas que consideran que el sexo es un factor importante de discriminación en la relación profesor–alumno, el 43% creen que las mujeres «nunca/casi nunca» hacen valer sus derechos, mientras que dicho porcentaje se reduce al 18% con respecto a los hombres. Encontramos, así, que los alumnos de las universidades privadas opinan que los hombres hacen valer sus derechos en mayor medida que las mujeres; lo cual contrasta con el caso de los estudiantes de universidades nacionales, para quienes hombres y mujeres harían valer sus derechos en similar medida.

**Gráfico 5.9**  
**Relación profesor–alumno: factores de discriminación considerados como «algo/muy importantes» (universidad privada)**



Elaboración propia.



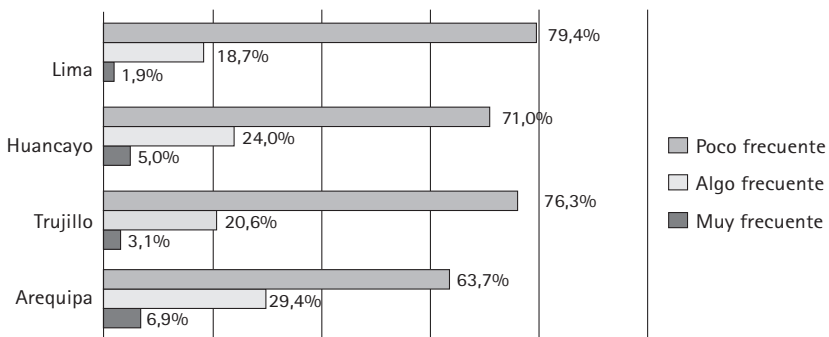
### 5.2.3 Percepción de abandono de estudios debido a discriminación

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

En el caso de Lima (UNMSM), el 79% de los encuestados consideran que esta situación es poco frecuente, el 19% lo consideran algo frecuente y el 2% consideran que es muy frecuente (gráfico 5.10). En el caso de Huancayo, Trujillo y Arequipa, un porcentaje mayor de estudiantes que en Lima consideran que es frecuente o muy frecuente el abandono de los estudios debido a algún tipo de discriminación. Si bien la mayoría de estudiantes consideran que el abandono de estudios es poco frecuente por este factor, el porcentaje de los que lo consideran «algo frecuente» se incrementa a 24% y 29%, respectivamente, para los casos de Huancayo y Arequipa.

**Gráfico 5.10**

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

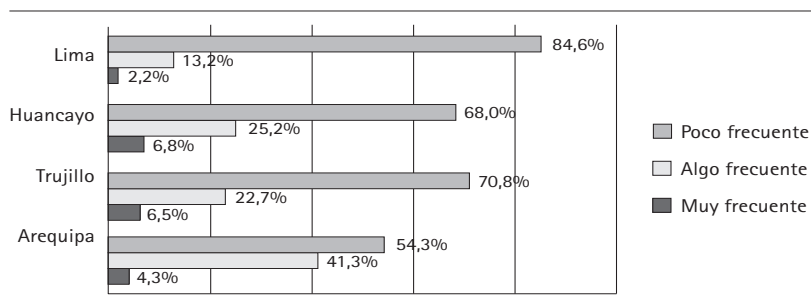


Elaboración propia.

Por otro lado, en las universidades privadas de Lima podemos observar que el 85% de los estudiantes encuestados consideran poco frecuente el abandono de los estudios por algún tipo de discriminación, el 13% piensan que es algo frecuente y el 2% opinan que es muy frecuente (gráfico 5.11). En los casos de Huancayo, Trujillo y Arequipa, el porcentaje de estudiantes que consideran que el abandono de los estudios se debe a algún tipo de discriminación y se da con alguna o mucha frecuencia, aumenta frente a los estudiantes de Lima; y es mayor que en las universidades nacionales. Esta situación se hace más notoria en el caso de los estudiantes arequipeños, donde un 41% consideran como algo frecuente el abandono de estudios por este motivo. Recordemos que en esa misma universidad (Universidad Católica de Santa María) se encontró una mayor percepción de discriminación en la relación profesor-alumno con relación a las demás universidades privadas analizadas.

**Gráfico 5.11**

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



Elaboración propia.

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

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



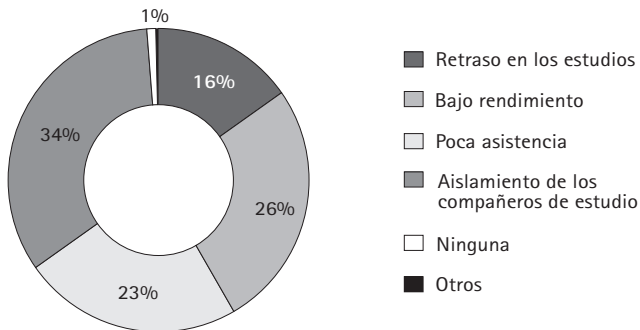
Al preguntar a los alumnos con respecto a qué repercusiones consideraban que trae el racismo en diferentes aspectos de su vida –a nivel académico, personal y laboral–, los resultados no mostraron mayor variación al desagregarlos por tipo de universidad y región, por lo cual los presentaremos de forma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

### A. A nivel académico

Como se observa en el gráfico 5.12, el 34% de los encuestados consideraron que el racismo podía generar aislamiento entre los compañeros; el 26% respondieron que podía generar bajo rendimiento; el 23%, poca asistencia; y un 16%, un retraso en los estudios. Solo el 1% de los encuestados consideran que el racismo no tiene ninguna repercusión a nivel académico.

**Gráfico 5.12**

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

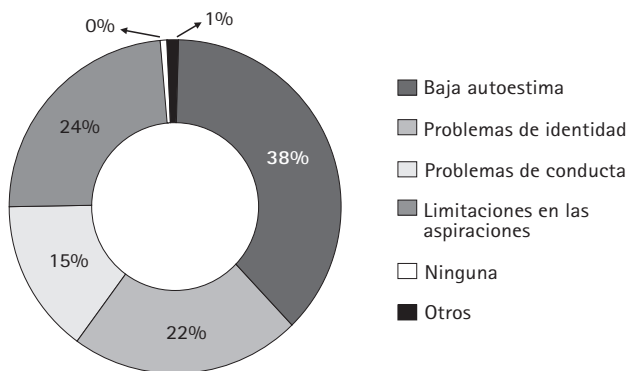


Elaboración propia.

## B. A nivel personal

A nivel personal, los encuestados indicaron que la repercusión más frecuente del racismo es la baja autoestima (38%), como se indica en el gráfico 5.13. Asimismo, el 24% de los jóvenes consideran que el racismo genera limitaciones en las aspiraciones, el 22% creen que trae problemas de identidad, y el 15% consideran que ocasiona problemas de conducta. En este caso, todos los encuestados consideran que existe algún tipo de repercusión negativa del racismo a nivel personal.

**Gráfico 5.13**  
¿qué repercusiones crees que trae el racismo a nivel personal?



Elaboración propia.

## C. A nivel laboral

Ante la pregunta sobre las repercusiones del racismo a nivel laboral, el 32% de los estudiantes encuestados mencionan el difícil acceso al mercado laboral (gráfico 5.14). El 27% consideran que otra repercusión es el poco reconocimiento del trabajo que se realiza, el 22% mencionan la inequidad de oportunidades para un futuro contrato laboral, y el 17% indican la baja remuneración. Discriminación en el acceso y



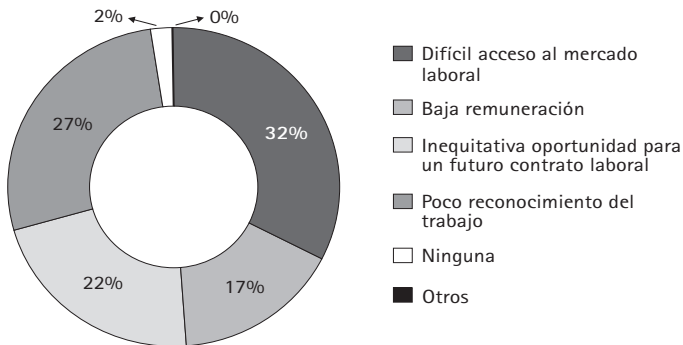


en los salarios son dos repercusiones que se verifican en la realidad (Galarza y Yamada 2012; Yamada *et al.* 2012).

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

**Gráfico 5.14**

**¿En qué aspectos a nivel laboral (prácticas preprofesionales) consideras que el racismo trae repercusiones?**



Elaboración propia.

### 5.3 Entendiendo la percepción de discriminación

En esta sección realizamos un análisis de regresión para analizar las principales variables correlacionadas con la percepción de discriminación. Para ello, nuestra variable dependiente es un indicador que toma el valor de 1 si el estudiante considera que en su universidad



se ejerce en alguna o mucha medida algún tipo de discriminación (recordemos que el 48% de los encuestados mencionaron esto). Las variables explicativas incluyen la edad, el sexo (la variable «hombre» toma el valor de 1, si ese es el caso), la pertenencia a una universidad privada (variable que toma el valor de 1 si este es el caso; y 0, de otra manera), una variable de belleza («muy atractivo» toma el valor de 1 si el alumno se autopercibe como muy atractivo; y 0, de otra manera) y variables de autopercepción étnica (la variable omitida es la de autopercepción como «quechua»). Incluimos, además, en la columna 2, variables regionales.

Para fines de interpretación, usaremos los resultados de la columna 2 del cuadro 5.3. Un coeficiente de signo positivo indica que la variable asociada aumenta la probabilidad de percibir discriminación en alguna o mucha medida, mientras que un coeficiente de signo negativo señala que disminuye dicha probabilidad. Como se puede notar, la edad aparece positivamente correlacionada con dicha probabilidad (estudiantes con mayor edad perciben una mayor discriminación en el entorno universitario), al igual que la pertenencia a una universidad privada. Este último resultado es consistente con la mayor percepción de discriminación que reportamos líneas arriba en estas universidades. Asimismo, encontramos que la autopercepción étnica no está correlacionada con la probabilidad de percepción de discriminación, así como tampoco lo está el atractivo físico. Por último, observamos que pertenecer a una universidad en Arequipa incrementa la probabilidad de percibir discriminación en el entorno universitario; nuevamente, este resultado confirma lo indicado por las estadísticas descriptivas mostradas antes, donde se encontró que en esta región se percibe que hay mayores niveles de discriminación, en especial en la universidad privada.



### Cuadro 5.3

#### Factores correlacionados con la percepción de discriminación

(variable dependiente: percepción de discriminación en alguna/mucha medida)

Variable	(1)	(2)
Edad	0,0180*** (0,0048)	0,0134*** (0,0040)
Hombre	-0,0207 (0,0438)	-0,0255 (0,0454)
Universidad privada	0,0697** (0,0266)	0,0727* (0,0330)
Muy atractivo	-0,0506 (0,0821)	-0,0709 (0,0789)
Blanco <sup>1</sup>	0,0442 (0,0592)	0,0607 (0,0638)
Mestizo <sup>1</sup>	0,0628 (0,0542)	0,0784 (0,0566)
Otra etnia <sup>1</sup>	0,106 (0,0668)	0,114 (0,0721)
Arequipa <sup>2</sup>		0,143** (0,0456)
Trujillo <sup>2</sup>		-0,0297 (0,0212)
Huancayo <sup>2</sup>		0,0446 (0,0291)
Constante	0,0883 (0,111)	0,145 (0,106)
Observaciones	813	813
R-cuadrado	0,019	0,034

(1) Autopercepción. La categoría étnica omitida es la de «quechua».

(2) Región. La región omitida es Lima.

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

\*\*\*  $p < 0,01$ , \*\*  $p < 0,05$ , \*  $p < 0,1$ .

## 5.4 Conclusiones

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

- El 52% de los encuestados consideran que existe mucho o algo de discriminación en su centro de estudios. En el caso de universidades privadas, la sensación de que existe algún tipo de discriminación está presente en el 55% de los encuestados, mientras que en las universidades nacionales este porcentaje llega a ser de 49%. Existe una relación positiva entre la probabilidad de percibir discriminación y pertenecer a una universidad privada. Sin embargo, menos del 10% de los encuestados manifiestan haber sufrido algún tipo de discriminación por índole económica o de sexo, raza, lugar de procedencia, lengua u orientación sexual. Empero, el porcentaje de alumnos que consideran haber sido discriminados por su apariencia física asciende a 28%, lo cual nos estaría indicando que la apariencia física resulta un factor de discriminación relevante en el entorno universitario, tal vez dada la edad de los jóvenes.
- El colegio de procedencia es un factor de discriminación considerado importante entre los estudiantes de universidades privadas, especialmente en Lima, tanto en la relación entre alumnos como en la relación profesor-alumno. Lo contrario ocurre en las universidades nacionales, donde este mismo factor no es considerado relevante, mientras que sí lo son el sexo del alumno, su nivel socioeconómico y su orientación sexual. Es importante resaltar que en las universidades públicas los estudiantes destacaron que los profesores estarían favoreciendo a los alumnos varones sobre las mujeres.
- Si bien la mayor parte de estudiantes considera poco frecuente el abandono de estudios por el factor de discriminación, es importante resaltar que en las universidades nacionales el porcentaje de los que lo consideran algo frecuente se incrementa notoriamente (a 24% y 29%, respectivamente) para los casos de Huancayo y Arequipa, mientras que en el ámbito privado esta situación se hace más visible en el caso de los estudiantes arequipeños, donde un 41% consideran algo frecuente el abandono de estudios por este motivo.



- Un porcentaje alto de estudiantes –independientemente del tipo de universidad y región– creen que específicamente el racismo tiene una serie de consecuencias negativas en la vida académica, personal y laboral, entre las que destaca la dificultad para relacionarse entre compañeros en el ámbito académico; una baja autoestima a nivel personal; y un difícil acceso al mercado laboral en el ámbito de trabajo (y de esto último hay evidencia para Lima).





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

---

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

### 6.1 Perfil de los alumnos encuestados

Para poder analizar la percepción de los estudiantes sobre los factores de discriminación en la inserción al mercado laboral se diseñó la encuesta «Los jóvenes universitarios y el mercado laboral». Esta encuesta fue aplicada a 890 alumnos de las cuatro regiones en estudio. Como se muestra en el cuadro 6.1, las especialidades de los estudiantes están, en general, relacionadas con las ciencias empresariales; especialmente economía, contabilidad, administración y negocios internacionales.

Entre las áreas de especialización con mayor demanda por los encuestados se encuentra, en primer lugar, la de negocios internacionales, escogida por un 18% de la muestra. En segundo lugar, un 17% de los alumnos tienen la expectativa de especializarse en el área de finanzas, mientras que otro 31% piensan especializarse en áreas administrativas relacionadas con la imagen y el contacto directo con otros clientes o trabajadores como comercio y ventas o márketing y recursos humanos (cuadro 6.2).

**Cuadro 6.1**  
**Especialidad de los alumnos encuestados**

Especialidad	Número de alumnos	Porcentaje (%)
Economía	226	25
Contabilidad	213	24
Administración y Negocios Internacionales	176	20
Ingeniería comercial	67	8
Administración	61	7
Gestión	53	6
Administración y Márketing	51	6
Administración y Gestión Comercial	17	2
Ingeniería empresarial	15	2
Administración y Finanzas	11	1
Total	890	100,0

Elaboración propia.

**Cuadro 6.2**  
**Áreas de especialización de los estudiantes**

Especialidad	Porcentaje
Negocios Internacionales	18%
Finanzas	17%
Comercio y Ventas	11%
Márketing	10%
Recursos Humanos	10%
Auditoría/Tributación	9%
Relaciones Públicas	7%
Investigación	5%
Operaciones/Logística	5%
Atención al cliente	5%
Otros	2%
Total	100%

Elaboración propia.



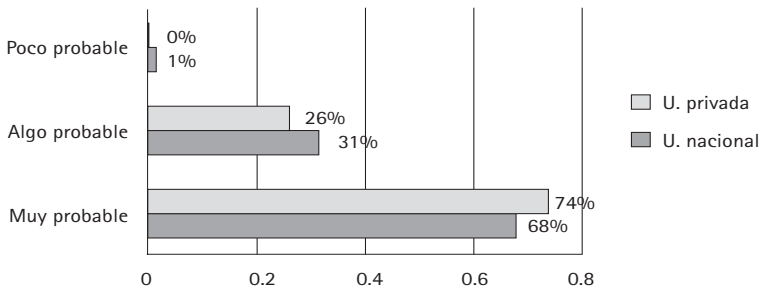


## 6.2 Expectativas sobre su futuro laboral

En cuanto a las expectativas de los encuestados de poder cumplir con sus metas profesionales, se observa una diferencia en el nivel de seguridad que tienen los alumnos de universidades privadas y nacionales. Como se aprecia en el gráfico 6.1, 74% de los estudiantes de universidades privadas consideran muy probable poder alcanzar sus metas profesionales mientras que 68% de los estudiantes de universidades nacionales tienen la misma percepción. Por su parte, 31% de los alumnos provenientes de universidades nacionales consideran como algo probable el logro de sus metas, mientras que en el caso de las privadas es un 26%.

**Gráfico 6.1**

**¿Cuán probable consideras que sea alcanzar tus metas profesionales**

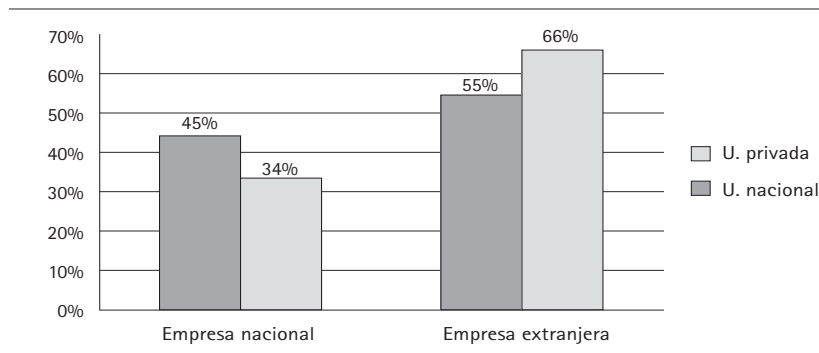


Elaboración propia.

Se puede apreciar en el gráfico 6.2 que, si bien hay una mayor aspiración entre los universitarios por desarrollarse profesionalmente en una empresa extranjera, esta expectativa es mayor entre aquellos provenientes de universidades privadas (66% *versus* 55% en el caso de alumnos de universidades nacionales). Los alumnos de universidades nacionales tienen mayor perspectiva de trabajar en una empresa nacional (45%) que los de universidades privadas (34%). Esto podría ser un indicador de las diferentes opiniones que tienen los alumnos sobre sus posibilidades de poder acceder a un puesto de trabajo en una corporación extranjera.

**Gráfico 6.2**

**¿Preferirías trabajar para una empresa nacional o extranjera**



Elaboración propia.

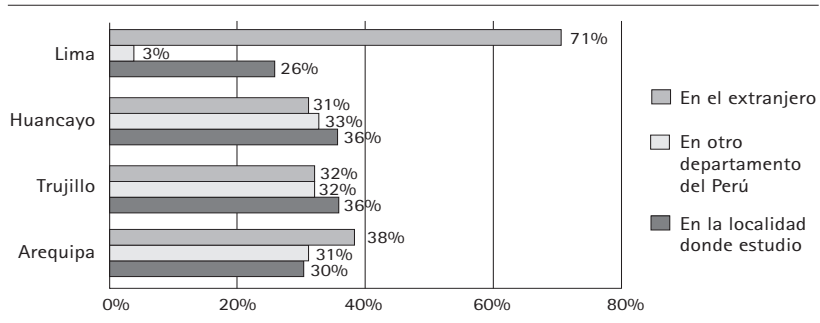
### 6.3 Localidad de preferencia para el desarrollo profesional

Entre los estudiantes de universidades nacionales (gráfico 6.3), se destaca que el 71% de limeños desean salir a trabajar en el extranjero en vez de quedarse en la capital, y solo un porcentaje reducido de estudiantes desearían trasladarse a otra provincia en el interior del Perú para trabajar (3%); lo cual podría explicarse debido a la alta centralización de servicios y centros financieros en Lima.

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

**Gráfico 6.3**

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

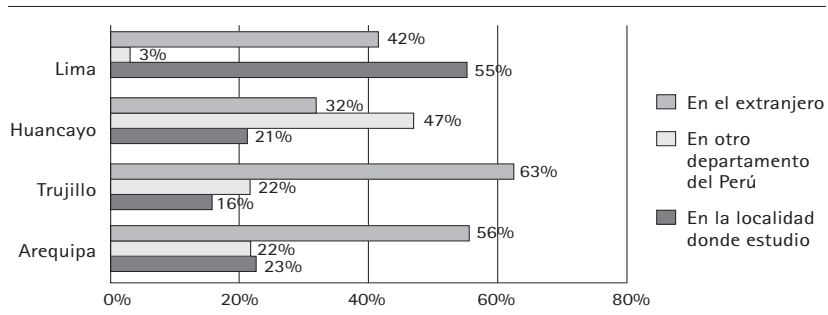


Elaboración propia.

Entre los estudiantes de universidades privadas (gráfico 6.4), el 55% de limeños encuentran atractivo el mercado local para desarrollarse, a diferencia de los alumnos de universidades nacionales. En provincias la tendencia entre los arequipeños (56%) y trujillanos (63%) es a querer emigrar fuera del país para trabajar, mientras que en el caso de los estudiantes huancaínos un 47% ven mayores oportunidades laborales en otro departamento del Perú, que se presume sería Lima, por su cercanía y alto nivel de oportunidades.

**Gráfico 6.4**

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



Elaboración propia.

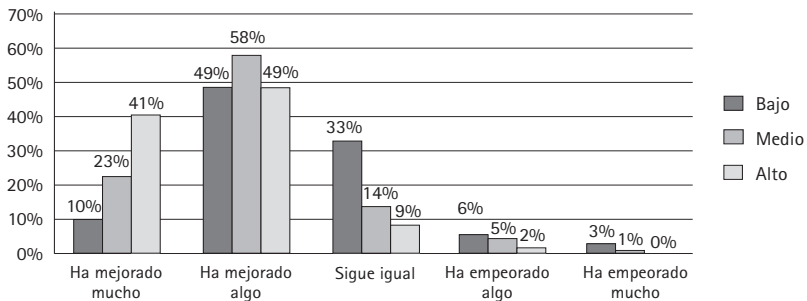


#### 6.4 Percepción de los estudiantes sobre su bienestar económico

Los encuestados poseen una sensación de bienestar económico. Así, dentro del grupo de alumnos que se autopercibe en una escala socioeconómica alta en su región, 41% consideran que su situación económica ha mejorado en los últimos cinco años (gráfico 6.5). De igual forma, entre los que se ubican en el sector socioeconómico medio, 58% perciben asimismo que su situación económica ha mejorado en algo durante este período, mientras que 33% de los estudiantes que se perciben en la escala socioeconómica baja piensan al menos que su situación continúa igual.

Gráfico 6.5

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



Elaboración propia.

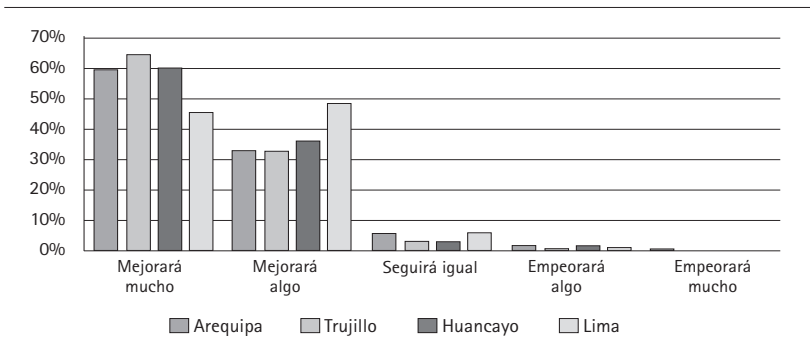
Esta sensación de bienestar económico también se observa como una tendencia optimista en todas las regiones para los próximos cinco años. Esta propensión se hace más fuerte en el caso de los estudiantes trujillanos, donde 64% consideran que su situación mejorará mucho a lo largo de este período (gráfico 6.6). Una sensación de bienestar económico general se distingue también en los casos de Arequipa, Huancayo y Lima, donde un 60% de los alumnos huancaínos y arequipeños consideran que la situación económica de su hogar mejorará en este período. Frente a las provincias, el porcentaje de limeños que afirma que su situación mejorará mucho es menor (46%) aunque aun así resulta una cifra relativamente importante.



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

**Gráfico 6.6**

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



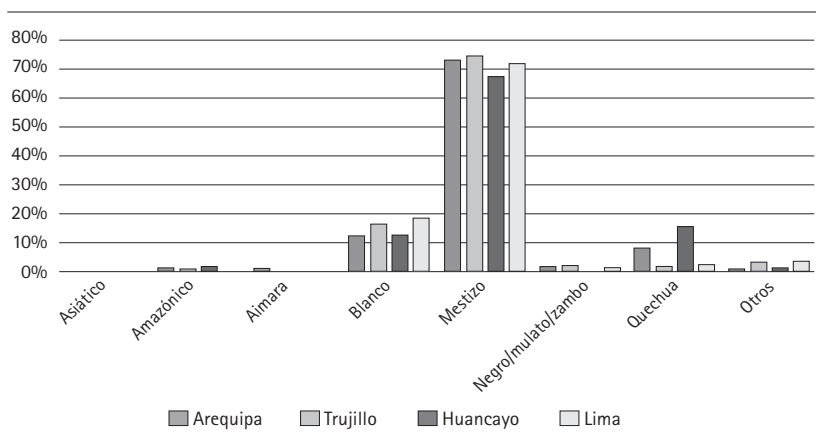
Elaboración propia.

## 6.5 Autopercepción étnica de los encuestados

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

A nivel desagregado por regiones, en el gráfico 6.7 se observa que los porcentajes de estudiantes que se perciben como mestizos son similares para Arequipa, Trujillo, Lima y Huancayo, bordeando alrededor del 70%. Sí se distingue una diferencia a nivel regional entre los que se autoperciben como blancos: 19% de limeños, 17% de los trujillanos y 13% de los estudiantes arequipeños y huancaínos. Diferente es el panorama entre los estudiantes que se autoperciben como quechuas, resaltando un porcentaje mayoritario de 16% de alumnos huancaínos que se identifican así, mientras que en el resto de provincias el porcentaje de los que se identifican como quechuas es reducido: 8% en Arequipa, 3% en Lima y 2% de los estudiantes trujillanos.

**Gráfico 6.7**  
**¿Cómo te percibes según tu origen y costumbres? (según región)**



Elaboración propia.

Por otro lado, en cuanto a la percepción de los alumnos sobre su origen étnico, es interesante resaltar que dentro del grupo de alumnos de universidades nacionales (ver cuadro 6.3) que se autoperciben como blancos, el 43% indican que proviene de un padre de origen blanco mientras que un 46% indican que su padre es de origen mestizo. Dentro del mismo grupo, un 67% señalan que provienen de madre de origen blanco. Ello podría



estar indicando en cierta forma un cierto proceso de «blanqueamiento» étnico de parte de los alumnos de universidades nacionales.

Ello contrasta con las respuestas de los alumnos de universidades particulares (cuadro 6.4) sobre el origen étnico de sus padres. Dentro de este grupo –en contraste con los de universidades nacionales–, un alto porcentaje de estudiantes (78%) señala que el origen étnico de su padre también es blanco y un 81% declaró que su madre es de origen blanco.

**Cuadro 6.3**

**¿Cómo te percibes tú según tu origen y costumbres? (U. nacional)**

De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu padre es...								
Autopercepción del estudiante	Asiático	Amazónico	Aimara	Blanco	Mestizo	Negro/mulato/zambo	Quechua	Otros
Asiático	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Amazónico	17%	50%	0%	0%	33%	0%	0%	0%
Aimara	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Blanco	3%	3%	0%	43%	46%	0%	5%	0%
Mestizo	0%	0%	1%	7%	82%	1%	8%	0%
Negro/mulato/zambo	0%	0%	0%	0%	40%	60%	0%	0%
Quechua	2%	0%	0%	0%	13%	0%	85%	0%
Otros	8%	0%	0%	0%	15%	0%	31%	46%
Total	6	4	4	37	291	7	74	7
	1,4%	0,9%	0,9%	8,6%	67,7%	1,6%	17,2%	1,6%

De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu madre es...								
Autopercepción del estudiante	Asiática	Amazónica	Aimara	Blanca	Mestiza	Negra/mulata/zamba	Quechua	Otros
Asiática	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%
Amazónica	0%	67%	0%	0%	17%	0%	17%	0%
Aimara	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Blanca	0%	3%	0%	67%	25%	0%	6%	0%
Mestiza	0%	0%	1%	12%	79%	1%	7%	0%
Negra/mulata/zamba	0%	0%	0%	20%	40%	40%	0%	0%
Quechua	6%	0%	0%	2%	4%	0%	88%	0%
Otros	0%	0%	0%	8%	23%	0%	31%	38%
Total	3	5	5	66	270	6	73	5
	1%	1%	1%	15%	62%	1%	17%	1%

**Cuadro 6.4**

**¿Cómo te percibes tú según tu origen y costumbres? (U. privada)**

De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu padre es...								
Autopercepción del estudiante	Asiático	Amazónico	Aimara	Blanco	Mestizo	Negro/mulato/zambo	Quechua	Otros
Asiático	50%	0%	0%	25%	25%	0%	0%	0%
Amazónico	0%	6%	0%	0%	40%	0%	0%	0%
Blanco	1%	0%	0%	78%	21%	0%	0%	0%
Mestizo	1%	1%	0%	12%	83%	1%	2%	0%
Negro/mulato/zambo	0%	0%	0%	0%	67%	33%	0%	0%
Quechua	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%
Otros	0%	0%	0%	0%	13%	0%	85%	0%
Total	5	6	1	110	282	5	19	5
	1,2%	1,4%	0,2%	25,4%	65,1%	1,2%	4,4%	1,2%

De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu madre es...								
Autopercepción del estudiante	Asiática	Amazónica	Aimara	Blanca	Mestiza	Negra/mulata/zamba	Quechua	Otros
Asiática	75%	0%	0%	25%	0%	0%	0%	0%
Amazónica	0%	80%	0%	0%	20%	0%	0%	0%
Blanca	0%	2%	0%	81%	16%	0%	0%	1%
Mestiza	0%	1%	0%	14%	82%	0%	2%	1%
Negra/mulata/zamba	0%	0%	0%	50%	17%	33%	0%	0%
Quechua	0%	0%	0%	8%	0%	0%	92%	0%
Otros	0%	0%	0%	25%	0%	0%	13%	63%
Total	4	8	0	126	267	2	18	8
	0,9%	1,8%	0%	29,1%	61,7%	5%	4,2%	1,8%

**6.6 Análisis**

**6.6.1 La relevancia del capital humano**

Como se ha podido apreciar, los departamentos que forman parte del presente estudio presentan un panorama de crecimiento económico favorable durante los últimos años, posicionándose como las principales economías del país. Asimismo, hemos visto que el nivel de cobertura de las universidades –tanto nacionales como particulares– se ha ampliado, permitiendo a un número cada vez mayor de jóvenes acceder al sistema





de educación universitaria y, con ello, adquirir una mayor calificación, mejor formación y capacidades para incorporarse al mercado de trabajo. A partir de ello, debería concluirse entonces que este contexto de desarrollo económico y del sistema de educación superior debería traducirse en mayores oportunidades de inserción al mercado laboral local para la población de jóvenes universitarios de estas regiones que se encuentra en la transición del sistema educativo al mercado laboral.

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

«[...] la mezcla de aptitudes y habilidades innatas a las personas, así como la calificación y el aprendizaje que adquieren en la educación y la capacitación» (OECD 2007).

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

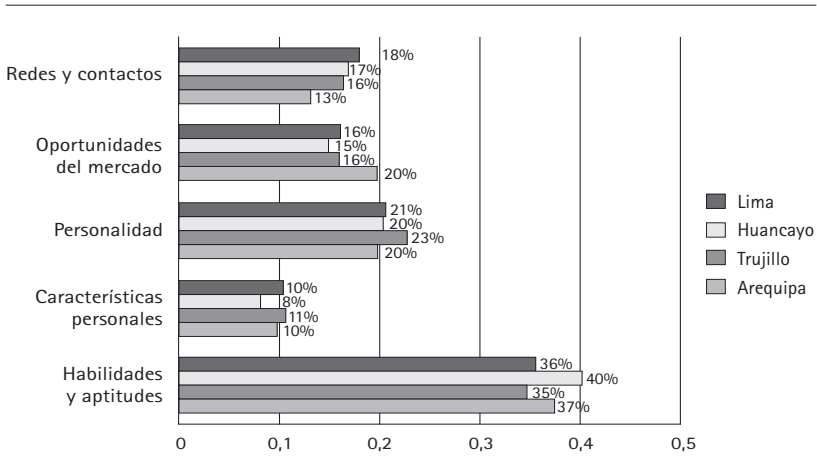
Así, un panorama de mayor cobertura de los servicios de educación universitaria y dinamismo económico como el que atraviesan las regiones en estudio debería brindar una mejor posibilidad a los jóvenes de ser competitivos dentro del mercado laboral de su localidad. Sin embargo, desde la percepción de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



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

En las universidades nacionales (gráfico 6.8), se destaca que las habilidades y aptitudes, y las oportunidades de mercado, tienen gran valor como medio para cumplir las metas profesionales. En el caso de las universidades privadas, las redes y contactos tendrían una ligera mayor importancia para sus alumnos, en especial para los de la Universidad del Pacífico en Lima y la Universidad Católica de Arequipa. Se aprecia además que la personalidad tiene un papel importante casi por igual para los alumnos de las universidades nacionales y privadas. Si bien las características personales son muy destacadas por los alumnos en la encuesta, se verá más adelante el papel que cumple la gestión corporal de los postulantes en el proceso de acceso al mercado laboral.

**Gráfico 6.8**  
**¿De qué crees que dependa alcanzar tus metas? (universidad nacional)**



Elaboración propia.



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

«Si fuera yo el empresario, lo que primaria serían las capacidades de los postulantes» (estudiante varón, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo).

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

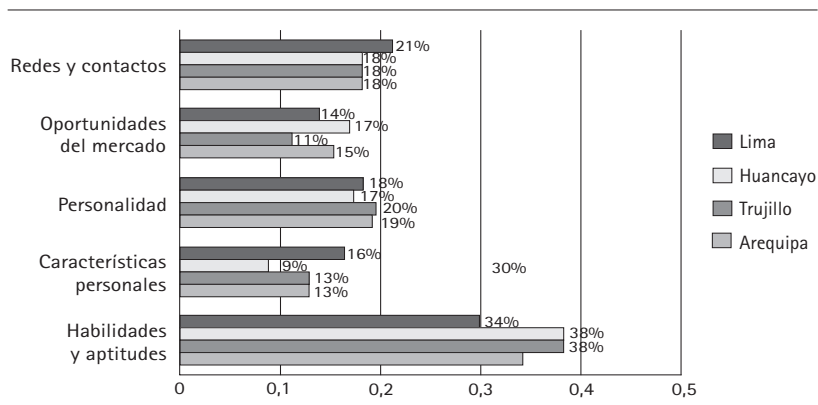
«Su trabajo debería sobresalir frente al de sus compañeros, ponerle bastante empeño y tratar de hacerlo lo mejor posible, con mucha eficiencia» (estudiante varón, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima).

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

Por otra parte, en los estudiantes de universidades privadas (gráfico 6.9) se destaca el papel de las redes y contactos. No se observaron mayores diferencias en los resultados al desagregarlos por sexo. A continuación, se explora con mayor profundidad el rol que cumple cada variable para la inserción de los estudiantes al mercado de trabajo desde la percepción de los propios jóvenes.

**Gráfico 6.9**

**¿de qué crees que dependa alcanzar tus metas? (universidad privada)**



Elaboración propia.

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

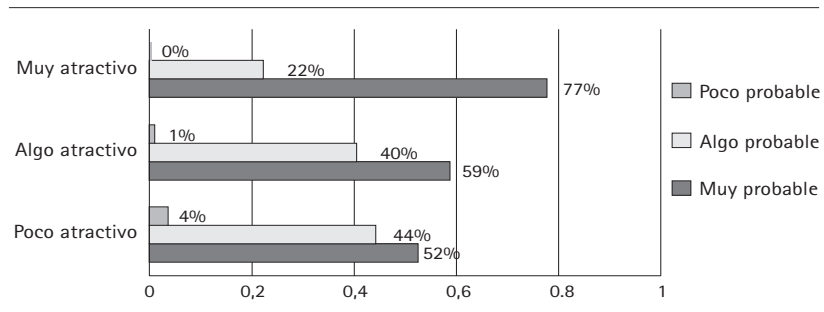
Si bien la importancia de la imagen y la personalidad no fue un tema que los alumnos mencionaron o destacaron inicialmente en la encuesta entre los factores de mayor importancia para cumplir las metas profesionales, a medida que se fue indagando a través de los grupos focales y la aplicación de la metodología Q, se descubrió que estas dos variables cumplen un papel tanto o más importante que las habilidades y aptitudes en el proceso de inserción de los estudiantes al mercado laboral. La importancia del «atractivo» se refleja en cierta forma en la encuesta que se aplicó a los estudiantes, donde se les preguntó sobre la probabilidad de alcanzar sus metas profesionales según su autopercepción de atractivo físico. Se observó así que esta variable resulta significativa para poder explicar el nivel de seguridad de los estudiantes en alcanzar sus metas profesionales. Se puede apreciar que existe una tendencia entre aquellos estudiantes que se autoperciben como «muy atractivos» a considerar como muy probable el alcance de sus metas profesionales frente a aquellos que se autoperciben como «poco atractivos», de modo que su percepción de alcanzar sus metas profesionales va decreciendo en la medida en que su autopercepción de atractivo disminuye. Como



se puede observar en el gráfico 6.10, el 78% de los estudiantes que se autoperciben con «mucho atractivo» consideran que es muy probable el logro de sus metas profesionales, mientras que esta cifra disminuye entre aquellos que se autoperciben con «poco atractivo» (52%).

**Gráfico 6.10**

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



Elaboración propia.

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

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

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



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

A partir del análisis factorial que propone la metodología Q, realizado a través del programa PQMethod<sup>1</sup>, se obtuvieron afirmaciones que los estudiantes consideran importantes para su gestión corporal con el propósito de alcanzar una línea de carrera exitosa en el ámbito corporativo. A continuación, se presentan las tablas con los resultados que se alcanzaron para cada universidad evaluada y de acuerdo al sexo del estudiante. En estas tablas se muestran aquellas afirmaciones conocidas como afirmaciones distintivas, las cuales son todas significativas. El número que aparece al lado derecho entre paréntesis es la categoría de aceptación que los individuos asignaban a cada afirmación, donde la escala 4 representa que los alumnos están completamente de acuerdo con el enunciado, y -4, por el contrario, es la escala de máximo desacuerdo con el enunciado.

## Arequipa

En el caso de Arequipa, se distingue a nivel de universidades nacionales (ver cuadro 6.5) que el enunciado de mayor fuerza (4) en la opinión de los varones está relacionado con la personalidad del postulante: «se debe aparentar confianza y seguridad»; mientras que en el caso de las mujeres, su percepción sobre cómo debe arreglarse un candidato para ingresar a una corporación está marcada por la imagen: «se debe tener buen porte» es el enunciado con mayor fuerza en la opinión de las mujeres.

Pero, además, es importante destacar que tanto entre mujeres como varones de universidades nacionales hay una cierta tendencia a resaltar características raciales como un componente importante para el ingreso a las corporaciones. De esta forma, sobresalió en la metodología Q que, dentro de las opiniones vertidas por los alumnos,

---

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



«ser blanco(a)» era algo importante tanto para las mujeres como para los hombres, y, asimismo, que estos últimos destacan también el «ser alto(a)» como medio que facilita la entrada al mercado de trabajo. En los grupos focales, sin embargo, se resaltó que el factor racial resultaría –desde la percepción de varones y mujeres– más importante en el caso de las mujeres para poder acceder a ciertas posiciones que requieren atención al cliente:

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

«Los que están en atención al cliente son así [blancas]» (estudiante mujer, UNSA, Arequipa).

«En los bancos también son así [blancas]» (estudiante mujer, UNSA, Arequipa).

«Encuentren a una morenita en un banco, y no hay» (estudiante mujer, UNSA, Arequipa).

### Cuadro 6.5 Resultados Q de la Universidad San Agustín

Mujeres	
38)	Se debe tener buen porte (3)
34)	No se debe esconder la mirada (2)
30)	Ser blanco/blanca (2)
33)	No se debe ser extravagante (1)
23)	El cabello debe estar ordenado (0)
5)	Evitar manchas en la piel (0)
Hombres	
37)	Se debe aparentar confianza y seguridad (4)
30)	Ser blanco/blanca (3)
3)	Vestir ropa formal (3)
40)	La persona debe vestir de acuerdo a su edad (2)
25)	El cuerpo no debe mostrar preocupaciones o problemas (como tics nerviosos) (1)
12)	Ser alto/alta (1)
21)	Las mujeres deben tener bustos grandes (-1)

En el caso de la universidad privada, se puede apreciar que dentro de los resultados (ver cuadro 6.6) se destaca entre los varones un alto nivel de acuerdo (3) con el enunciado: «se debe tener una adecuada postural al sentarse, estar parado, y caminar», resaltando el control del cuerpo y las expresiones que debería tener el candidato que desee acceder a un trabajo. Otro aspecto interesante es que, a diferencia de la universidad nacional, destaca una mayor preocupación por la imagen que un candidato debe dar, donde uno de los enunciados con mayor fuerza fue: «se debe tener estilo»; y, como contraparte, se destacó negativamente el enunciado: «no es necesario usar ropa de marca». Además, resulta interesante que desde la percepción del hombre, «la mujer debe tener cuerpo de modelo», revelando una mayor preocupación de parte de los hombres que del lado de las mujeres por la imagen que debería tener «idealmente» la mujer que postule. Ello también se vio reflejado en los grupos focales realizados, cuando se les preguntó qué era importante para que un chico pueda ingresar a una organización:

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

«Creo que con sus respuestas y su lenguaje corporal que va más allá de la palabras» (alumna, U. Católica, Arequipa).

**Cuadro 6.6**  
**Resultados Q de la Universidad Católica de Santa María**

Mujeres	
26)	Presentarse con ropa elegante (3)
42)	Se deben tener buenos modales (3)
1)	Se debe cuidar la higiene (2)
34)	Se deben tener las uñas bien limpias (1)
5)	Aparentar ser de clase social alta (0)
14)	Ser normal, es decir, no ser muy diferente a los otros (-1)
Hombres	
22)	Se debe tener una adecuada postural al sentarse, estar parado y caminar (3)
10)	Tener tez clara (2)
40)	Se debe tener estilo (2)
4)	La mujer debe tener cuerpo de modelo (1)
20)	No es necesario usar ropa de marca (-2)





## Trujillo

En el caso de Trujillo, se distinguió que solo los varones –tanto de universidades nacionales como privadas– hicieron mención del aspecto racial como un factor importante para ingresar a una empresa, resultando este factor más importante desde su percepción que en el caso de las mujeres. En la universidad nacional, las opiniones de los varones iban dirigidas a que era importante «tener tez clara», mientras que en el caso de la universidad privada se mencionó de igual manera que la piel debería «ser clara» (cuadro 6.7). Entre las mujeres, en especial en la universidad privada, se destaca el tema de la limpieza en la presentación del candidato. Entre las mujeres, dos de los enunciados con mayor fuerza fueron: «hay que estar bien aseado» y «debes oler agradablemente» (cuadro 6.8). Por otro lado, en el caso de las mujeres de universidades nacionales, se destacan más los temas de cuidado personal del postulante así como su personalidad, poniendo énfasis en enunciados como: «los gestos deben ser naturales y relajados» y el hecho de «sonreír siempre» y mantener una «imagen fresca».

**Cuadro 6.7**  
**Resultados Q de la Universidad Nacional de Trujillo**

Mujeres	
9)	Los gestos deben ser naturales y relajados (4)
12)	Sonreír siempre (3)
42)	Se debe tener una imagen fresca (3)
4)	Se debe mostrar limpieza y pulcritud (2)
13)	Las mujeres deben ser esbeltas (-3)
18)	No se deben tener discapacidades físicas (-1)
28)	Las mujeres deben vestir provocativamente (-2)
Hombres	
38)	Es mejor ser blanco o trigueño que negro(a) o cholo(a) (4)
33)	La postura del cuerpo y los gestos deben transmitir tranquilidad (4)
16)	Hombres y mujeres deben ser carismáticos y agradables (3)
17)	Se debe vestir de manera elegante (3)
42)	Se debe tener una imagen fresca (2)
24)	La mujer debe tener un cuerpo escultural (1)

**Cuadro 6.8**  
**Resultados Q de la Universidad Privada del Norte**

Mujeres	
1)	Hay que estar bien aseado (4)
13)	Se debe mostrar un físico saludable (3)
24)	Debes oler agradablemente (3)
28)	Los hombres no deben mostrar gestos que lo identifiquen como homosexual (0)
26)	Las mujeres deben vestir de manera muy provocadora (-2)
31)	Las mujeres deben tener un cuerpo escultural (-2)
Hombres	
29)	Se debe caminar con seguridad (3)
32)	Se debe tener un cuerpo ágil, para ser eficiente en el trabajo (2)
4)	Se debe tener la piel clara (2)
38)	Se deben usar accesorios ejecutivos (como maletines, portafolio y <i>laptops</i> ) (1)
18)	Se debe tener atractivo físico (0)
39)	La persona no debe tener cortes en la cara o cicatrices (0)

### Huancayo

En Huancayo, el aspecto racial se encuentra muy presente en la percepción de los estudiantes. El factor raza cobra especial importancia entre los factores de mayor fuerza en opinión de los estudiantes, tanto hombres como mujeres, en universidades tanto públicas como privadas (cuadros 6.9 y 6.10). Algunos de los enunciados con mayor aceptación están referidos directamente a la importancia de ciertas características étnicas que resultarían relevantes para el acceso a una oportunidad laboral. «Se debe tener la piel clara» y «es recomendable tener tez clara» son algunas de las opiniones vertidas en la universidad pública, mientras que enunciados como «es preferible tener tez blanca» y «es preferible tener un cuerpo delgado y esbelto» son las frases que destacan más entre los varones de la universidad privada. Cabe destacar que los varones en este caso no solo resaltan el aspecto racial sino características físicas anglosajonas, como el prototipo de cuerpo delgado occidental.

Estos resultados se condicen con las declaraciones de los alumnos en los grupos focales, en donde se señaló lo importantes que son para algunas empresas los rasgos del postulante, de modo que se asocia



una «buena presencia» con características anglosajonas que, según los estudiantes, son demandadas para algunos cargos en las empresas:

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

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

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

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

### Cuadro 6.9

#### Resultados Q de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Mujeres	
6)	Las mujeres deben estar bien arregladas (maquilladas y usar accesorios como collar y aretes) (3)
4)	Se debe tener piel clara (3)
21)	Se debe mostrar un cuerpo saludable (en buen estado físico) (2)
19)	Se tener entre 23 y 30 años (ser joven) (1)
35)	Se debe tener la nariz respingada (-1)
15)	El cuerpo debe transmitir una imagen relajada durante la entrevista (-2)
Hombres	
32)	La postura debe reflejar respeto y liderazgo (3)
17)	Es recomendable tener tez blanca (3)
29)	Se debe caminar con seguridad (2)
25)	Tener una cara bonita ayuda (2)
23)	La mujer debe ser bonita (1)
8)	Los hombres deben vestir terno y corbata (0)
26)	El rostro debe ser simétrico (-2)

### Cuadro 6.10

#### Resultados Q de la Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería

Mujeres	
2)	El cuerpo debe estar bien aseado (3)
4)	Ayuda que la mujer o el hombre sean atractivos (2)
19)	Es preferible ser joven (1)
18)	Se deben tener las uñas limpias y cuidadas (0)
25)	Se debe oler agradablemente (0)
Hombres	
1)	Es preferible tener un cuerpo delgado y esbelto (4)
30)	Es preferible que la mujer use falda corta y blusa pegada (3)
17)	Es preferible tener tez blanca (3)
28)	Se debe proyectar una imagen carismática (2)
42)	No se debe tener el cuerpo rígido (1)
35)	Se debe tener un buen lenguaje corporal (2)

### Lima

En Lima, un aspecto que llama la atención es que los alumnos de la universidad nacional resaltaron factores relacionados sobre todo con la personalidad o el rol que debería asumir el candidato (cuadro 6.11). Se destacan así, tanto en el caso de mujeres como de varones, enunciados relacionados con las actitudes que debería asumir el postulante. En el caso de las mujeres, estas señalan: «se debe proyectar una imagen segura», «se debe proyectar una imagen proactiva», «se debe dar una imagen enérgica que transmita vitalidad»; mientras que en el caso de los hombres se destacó, al igual que las mujeres, el factor de la proactividad pero además el control expresivo que debe tener el candidato al «saber modular adecuadamente la voz sin titubear».

En la universidad privada (cuadro 6.12), en cambio, los enunciados que cobran más fuerza entre las mujeres están relacionados con la imagen y atractivo del candidato así como con el aspecto de la limpieza o higiene: «no se debe usar ropa extravagante, se deben usar colores sobrios», «el cabello debe estar limpio y ordenado», «el cuerpo debe estar ejercitado, en forma». Entre los varones también se resaltan aspectos de la imagen, pero además se encuentra presente el factor racial, donde el enunciado con mayor aceptación fue: «si eres de origen blanco serás más aceptado».



**Cuadro 6.11**  
**Resultados Q de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

Mujeres	
15)	Se debe proyectar una imagen segura (4)
33)	Se debe proyectar una imagen proactiva (4)
5)	Se debe tener autocontrol corporal (3)
30)	Se debe dar una imagen enérgica, que transmita vitalidad (3)
39)	Se debe presentar las uñas limpias y el cabello cuidado (2)
27)	Se deben presentar correctamente aseados, con buena higiene personal (1)
42)	Ayuda tener una «cara bonita» (-2)
21)	La vestimenta debe ser sencilla (-1)
Hombres	
33)	Se debe proyectar una imagen proactiva (3)
37)	Se debe modular adecuadamente la voz, sin titubear (2)
2)	Se debe tener buen porte (2)
4)	No se debe usar ropa extravagante (1)
8)	Ayuda ser de piel blanca (-1)
24)	Los varones deben tener la figura de «Ken» (-2)

**Cuadro 6.12**  
**Resultados Q de la Universidad del Pacífico**

Mujeres	
37)	Se debe aparentar confianza y seguridad (4)
4)	No se debe usar ropa extravagante, se deben usar colores sobrios (3)
1)	El cabello debe estar limpio y ordenado (3)
13)	El cuerpo debe estar ejercitado, en forma (3)
41)	Se deben tener las uñas bien limpias y cortadas (2)
9)	Ayuda tener una figura atlética (2)
35)	Presentar una imagen sana, saludable (1)
30)	Se debe usar ropa de marca (0)
8)	No ayuda tener rasgos «cholos» (-1)
Hombres	
14)	Si eres de origen blanco serás más aceptado (3)
3)	Se debe vestir de forma elegante (4)
34)	Ayuda ser alto (1)
24)	Se debe proyectar una imagen de ecuanimidad y estabilidad emocional (4)
12)	Debe dar una presencia imponente, como para resaltar (3)



Un aspecto interesante es que el cuidado corporal puede representar un recurso para cubrir otros aspectos o recursos con que los estudiantes no cuentan. Por ejemplo, un grupo de estudiantes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos señaló que si bien no contaban con el nivel socioeconómico de alumnos de universidades privadas, podían encubrir esta carencia a través de cómo proyectaban su imagen y personalidad en la entrevista:

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

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

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

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

«No tener miedo de enfrentarse a las personas, capacidad de comunicación, fluidez al hablar» (estudiante mujer, UNSA, Arequipa).



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

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

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

«O sea, también hay algunos chicos de la San Marcos; si se contratan, pero desde mi experiencia he visto que son bastante cohibidos, como que no saben muy bien trabajar en equipo. Había una chica que trabajaba en el área y era de la San Marcos, pero no se relacionaba mucho con el grupo, se aislaba un poco [...]» (estudiante mujer, UP, Lima).

Este mismo problema nos lo comentó uno de los profesores de la Universidad de Trujillo, quien nos explicó que algunos alumnos tienen un problema de timidez para poder expresarse con seguridad en una entrevista. Este aspecto se vio retratado también en la dinámica de los grupos focales sobre «el profesional fracasado», en donde los alumnos –en especial los de universidades nacionales– resaltaron que entre los aspectos que conducían al fracaso profesional se encontraban precisamente la timidez, la poca capacidad de liderazgo o no saber trabajar en equipo, como se puede observar en las siguientes expresiones



al preguntar a los estudiantes sobre los factores que determinaron el fracaso profesional del personaje que habían construido:

«Su estilo de vida», «su personalidad por dentro y por fuera» (UNMSM, Lima).

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

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

«Su timidez, que no le permite relacionarse con los demás», «su autoestima» (UNT, Trujillo).

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

Se puede observar que especialmente los alumnos de universidades nacionales proyectaron a través del personaje ciertas dificultades que ellos mismos encuentran en el proceso de acceder a un trabajo, tal como el tema de una personalidad dinámica, que proyecte liderazgo. En los cuadros 6.13 y 6.14 se pueden apreciar en forma más detallada los perfiles que sobresalieron por cada región, tipo de universidad y según el sexo de los estudiantes.

Estos resultados se pueden relacionar con los de la encuesta, donde se cruzó la autopercepción de atractivo de los alumnos con su autopercepción étnica. Como se puede observar en el gráfico 6.11, el 86% de los alumnos que se autoperciben como «muy atractivos» son aquellos que también se autoperciben como «blancos», a diferencia de los que se autoperciben como quechuas, que tienen una mayor tendencia a percibirse como «poco» o «algo atractivos». Igualmente, entre los mestizos hay una menor tendencia a percibirse como «muy atractivos» en comparación con los que se autoidentifican como «blancos». Ello nos estaría indicando, al igual que los resultados de la metodología Q, que el ideal de una imagen atractiva o de belleza se estaría asociando con el perfil de una persona de rasgos anglosajones. Sin embargo, según el análisis de regresión (cuadro 5.3), la posibilidad de percibir discriminación en alguna o mucha medida





no estaría relacionada con la autopercepción racial principalmente. Ello podría deberse a que los estudiantes compensan, a través de sus rasgos de personalidad, laboriosidad o gestión corporal, lo que considerarían desventajas para acceder al mercado laboral: provenir de una familia de nivel socioeconómico alto, ser blanco, etc.

**Cuadro 6.13**  
**Resultados de metodología Q: mujeres**

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

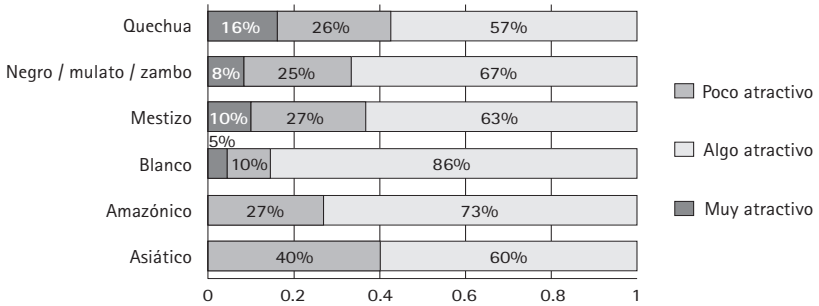
**Cuadro 6.14**  
**Resultados de metodología Q: varones**

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



**Gráfico 6.11**

**¿Cuanto atractivo físico consideras que posees? (según autopercepción étnica)**

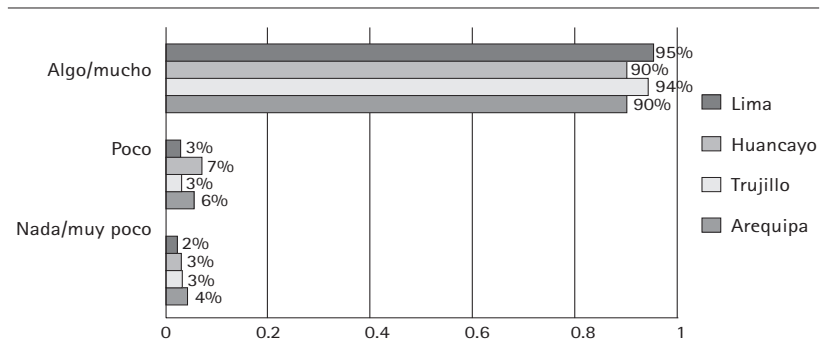


Elaboración propia.

Como se muestra en los gráficos 6.12 y 6.13, la personalidad del alumno resulta ser un factor importante para el logro de sus metas profesionales, tanto para los estudiantes de universidades nacionales como para los de universidades privadas, donde una mayoría casi absoluta lo considera significativo.

**Gráfico 6.12**

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

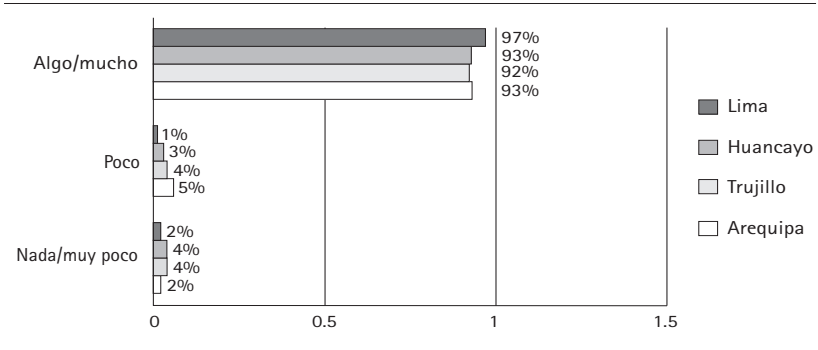


Elaboración propia.



**Gráfico 6.13**

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



Elaboración propia.



---

## 7. Reflexiones finales

---

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

A ello habría que agregar la percepción de un buen grupo de jóvenes sobre la existencia de barreras para alcanzar un puesto de trabajo a pesar de contar con capacidades y habilidades adecuadas. En particular, se menciona la discriminación (preferencia por jóvenes de universidades privadas para puestos altos o por los «blancos»), la corrupción (que en algunos casos implicaría la contratación de egresados de algunas universidades por ciertas instituciones vinculadas) o la dificultad de las universidades nacionales para generar bolsas de prácticas preprofesionales o profesionales, lo que implicaría que los estudiantes no pueden desarrollar contactos para ir insertándose de a pocos en el ámbito laboral. Finalmente, se mencionó que, a menudo, para los puestos de alta jerarquía, las grandes empresas preferían contratar a limeños o incluso a extranjeros, lo que hacía poco



atractivo para muchos jóvenes pensar en quedarse a trabajar en su provincia. Los jóvenes son optimistas pero a la vez realistas: saben que existen situaciones de discriminación no explícita que afectan tanto su formación universitaria como sus posibilidades de insertarse en el mercado laboral.

Aproximadamente el 50% de los estudiantes, tanto de universidades privadas como nacionales, señalan que existe algún tipo de discriminación en sus centros de estudio, mientras que 10% señalan realmente haber sido víctimas de dicha discriminación por situación económica, sexo, raza, lugar de procedencia, lengua u orientación sexual<sup>1</sup>. El nivel socioeconómico, la raza, el colegio y el lugar de procedencia son percibidos como variables de discriminación por entre un 7% y 10% de los jóvenes; mientras que el sexo, la orientación sexual y la lengua materna oscilan entre 2% y 3%. Sin embargo, el 28% indican haber sido discriminados por su apariencia física. Ello resulta muy interesante, y apoya la hipótesis que sustenta el presente estudio: que la apariencia física se ha convertido en un capital en las sociedades contemporáneas occidentales. Esto es verificado por Galarza y Yamada (2012) para el ingreso al mercado laboral de Lima, donde ser bello implica tener un 80% más de probabilidad de ser llamado para una entrevista de trabajo, en comparación con su contraparte no bella que tiene el mismo capital humano.

Cabe resaltar que parece existir una correlación entre la autopercepción de belleza, identidad étnica y expectativas de conseguir metas profesionales, pues 86% de los jóvenes varones y mujeres que se autoperciben como blancos se consideraban muy atractivos, que mientras esta cifra disminuye a 57% en el caso de los que se perciben como quechuas y a 63% para el caso de los que se consideran mestizos. Asimismo, el 78% de los que se consideran muy atractivos (principalmente los que se autoperciben como blancos) creían muy probable alcanzar sus metas laborales, mientras que solo la mitad de los que se consideraban poco atractivos consideraban muy probable alcanzarlas. Por ello, no sorprende que un número importante de estudiantes, sobre todo en universidades nacionales, se consideren blancos pese a que reconocen que sus padres no lo son; es decir, se produciría un

---

1. 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.



proceso de «blanqueamiento». Por ejemplo, en universidades nacionales, del total de alumnos que se autoperceben como blancos, 43% indican que su padre es blanco y 67% indican que su madre es blanca. En contraste con ello, en las universidades privadas dichos porcentajes son 78% (padres blancos) y 81% (madres blancas).

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







---

## 8. Bibliografía

---

### ASOCIACIÓN NACIONAL DE RECTORES

2012 *Tips de carreras profesionales de pre y postgrado*. Lima.

2010 *Censo Nacional Universitario 2010*. Lima.

### ASOCIACIÓN PERUANA DE EMPRESAS DE INVESTIGACIÓN DE MERCADOS

2012 *Niveles socioeconómicos 2012*. Total Perú urbano y Lima Metropolitana. Lima.

### ATAL, Juan Pablo; Hugo ÑOPO y Natalia WINDER

2009 *New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*. RES Working Paper 4640. Washington D. C.: Inter-American Development Bank.

### BANCO CENTRAL DE RESERVA

2011a *Caracterización del departamento de La Libertad*. Lima.

2011b *Caracterización del departamento de Junín*. Lima.

### BECKER, Gary

1983 *El capital humano*. Madrid: Alianza Editorial.

### CASTRO, Juan Francisco y Gustavo YAMADA

2012 «'Convexification' and 'Deconvexification' of the Peruvian Wage Profile: A Tale of Declining Education Quality». Lima: Universidad del Pacifico.

### CENTRO INTERUNIVERSITARIO DE DESARROLLO

2011 *La educación superior en Perú 2005-2009*. Lima.

### CONSEJO NACIONAL DE EDUCACIÓN

2011 *Proyecto Educativo Nacional 2007-2011*. Lima.

### CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

2011 *Problemática de las universidades nacionales*. Lima.



## DEFENSORÍA DEL PUEBLO

2007 *La discriminación en el Perú: problemática, normatividad y tareas pendientes*. Serie Documentos Defensoriales – Documento N.º 2. Lima: Defensoría del Pueblo.

## GALARZA, Francisco y Gustavo YAMADA

2012 *Discriminación laboral en Lima: el rol de la belleza, la raza y el sexo*. Informe final preparado para el Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES). Lima.

## GIMÉNEZ, Gregorio

2005 «La dotación de capital humano de América Latina y el Caribe». En: *Revista de la Cepal*, N.º 86.

## HOCHSCHILD, Arlie

2003 *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling*. Los Angeles: University of California Press.

## INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

2012 *Estado de la población peruana 2012*. Lima.

2011 *Encuesta Nacional de Hogares 2011*. Lima.

2010 *Compendio estadístico de la región Arequipa 2008-2009*. Lima.

2009 *Perú: estimaciones y proyecciones de población por sexo, según departamento, provincia y distrito, 2000-2015*. Boletín Especial N.º 18. Lima.

2007 *Censo nacional 2007*. Lima.

## KOGAN, Liuba

2011 *Tecnologías del encantamiento y cinco cuerpos imaginados: líneas de carrera en grandes empresas limeñas según jóvenes estudiantes de ciencias empresariales y económicas*. XXVIII Congreso internacional de ALAS. Recife: UFPE.

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, Liuba; Rosa María FUCHS y Patricia LAY

2011 *Sistemas abiertos y/o encubiertos de discriminación en el entorno laboral de pequeñas, medianas y grandes empresas*. Lima: CIUP.

## LA REPÚBLICA

2012 «Carreras de turismo y construcción tienen gran demanda, pero universidades no se interesan por ellas». En: *La República*, 17 de junio. Fecha de consulta: 12/2013. <<http://www.larepublica.pe/17-06-2012/carreras-de-turismo-y-construccion-tienen-gran-demanda-de-trabajo-pero-universidades-no-se-interesan>>.



NICKSON, Dennis P. y Christopher WARHURST

- 2001 «The Importance of Being Aesthetic: Work, Employment and Service Organization». En: *Customer Service: Empowerment and Entrapment*.

NUGENT, Guillermo

- 2005 «La desigualdad en el Perú: situación y perspectivas». En: *Perú hoy*. Lima: Desco.

ÑOPO, Hugo; Jaime SAAVEDRA, Máximo TORERO y Martín MORENO

- 2004 *Discriminación étnica y de género en el proceso de contratación en el mercado de trabajo de Lima Metropolitana*. Washington: BID.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT

- 2007 *Insights Human Capital: How What You Know Shapes your Life*.

SANBORN, Cynthia A. y Alonso ARRIETA

- 2011 *Universidad y acción afirmativa: balance y agenda pendiente*. Documento de discusión CIUP N.º 11-16. Lima: Universidad del Pacífico.

SCHULTZ, T. W.

- 1983 «La inversión en capital humano». En: *Educación y Sociedad*, vol. 8, N.º 3.

SULMONT, David

- 2012 «Raza y etnicidad desde las encuestas sociales y de opinión: dime cuántos quieres encontrar y te diré qué preguntar...» En: SANBORN, Cynthia (editora). *La discriminación en el Perú: balance y desafíos*. Lima: Universidad del Pacífico.
- 2005 *Encuesta nacional sobre exclusión y discriminación social. Informe final de análisis de resultados*. Lima.

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

- 2012 Portal UNMSM. Fecha de consulta: 10/2012. <<http://www.unsm.edu.pe>>.

VALDIVIA, Néstor

- 2009 «¿Somos o no somos racistas los peruanos?». En: *Le Monde Diplomatique | el Dipló*, abril, pp. 16-17.

VALDIVIA, N.; M. BENAVIDES y M. TORERO

- 2007 «Exclusión, identidad étnica y políticas de inclusión social en el Perú: el caso de la población indígena y la población afrodescendiente». En: GRADE. *Investigación, políticas y desarrollo en el Perú*, pp. 603-655. Lima: Grade.

VELEZMORO S., Carmen; Julio CHÁVEZ A., Azril BACAL R. y Heidi RODRICH

- 2011 *Políticas y prácticas en la educación superior. Un diagnóstico sobre la equidad en el Perú*. Lima: Universidad Nacional Agraria La Molina (reporte institucional).



WOLKOWITZ, Carol y Christopher WARHURST

2010 «Embodying Labour». En: THOMPSON, Paul y Chris SMITH. *Working Life: Renewing Labour Process Analysis*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

YAMADA, Gustavo; Adriana LIZARZABURU y Katia SAMANAMUD

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: Universidad del Pacífico.

ZELIZER, Viviana

2005 *The Purchase of Intimacy*. Princeton University Press.



## 9. Anexos

---

### Anexo 1

#### Encuesta «Metodología Q»

##### Parte 1

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

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

Siente total libertad de escribir incluso lo «políticamente incorrecto».

1.

2.

3.

4.

5.



## Anexo 2

### Enunciados por universidad

Enunciados: Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM)

1) El cabello debe estar limpio y ordenado.	24) Los varones deben tener la figura de «Ken».
2) Se debe tener buen porte.	25) En el caso de las mujeres, ayuda vestirse con minifalda y usar un buen escote.
3) Se debe usar ropa formal.	26) Se debe proyectar una imagen ordenada.
4) No se debe usar ropa extravagante.	27) Se debe presentarse correctamente aseado, con buena higiene personal.
5) Se debe tener autocontrol corporal.	28) Se debe estar perfumado.
6) Las mujeres deben evitar exagerar en el maquillaje.	29) En el caso de las mujeres, ayuda tener un cuerpo esbelto.
7) Los hombres deben llevar el cabello corto.	30) Se debe dar una imagen enérgica, que transmita vitalidad.
8) Ayuda ser de piel blanca.	31) Se debe presentarse tal como se es, sin cirugías ni prótesis.
9) Ayuda tener una figura atlética.	32) Se debe guardar las formas, tener «etiqueta».
10) Se debe presentar una imagen pulcra.	33) Se debe proyectar una imagen proactiva.
11) El varón debe estar bien afeitado.	34) Ayuda ser alto.
12) Debe dar una presencia imponente.	35) Presentar una imagen sana, saludable.
13) El cuerpo debe estar ejercitado, en forma.	36) Se debe vestir elegantemente.
14) Se debe tener buena postura.	37) Se debe modular adecuadamente la voz, sin titubear.
15) Se debe proyectar una imagen segura.	38) No se deben tener <i>piercings</i> ni tatuajes.
16) La edad es importante, ayuda ser joven.	39) Se deben presentar las uñas limpias y el cabello cuidado.
17) Se debe ser «desenvuelto», de movimientos ágiles.	40) Se debe presentar el propio estilo personal, ser naturales.
18) La imagen debe reflejar la propia personalidad.	41) Los hombres deben llevar los zapatos lustrados.
19) Las mujeres deben llevar el cabello recogido.	42) Ayuda tener una «cara bonita».
20) Se debe ser carismático.	
21) La vestimenta debe ser sencilla.	
22) Se debe tener un cuerpo esbelto.	
23) Las chicas deben tener cuerpo de «Barbie».	



## Enunciados: Universidad del Pacífico

1) El cabello debe estar limpio y ordenado.	24) Se debe proyectar una imagen de ecuanimidad y estabilidad emocional.
2) Se debe presentar una buena postura.	25) En el caso de las mujeres, se debe portar ropa que resalte sus «atributos».
3) Se debe usar ropa formal.	26) Se debe proyectar una imagen ordenada.
4) No se debe usar ropa extravagante, se deben usar colores sobrios.	27) Se debe presentar correctamente aseado, con buena higiene personal.
5) La mujer no debe portar demasiados accesorios.	28) Se debe usar un buen perfume.
6) Las mujeres deben usar maquillaje sobrio	29) Las mujeres no deben mostrarse «muy provocadoras», no deben usar escotes ni minifaldas.
7) Los hombres deben llevar el cabello corto.	30) Se debe usar ropa de marca.
8) No ayuda tener rasgos «cholos».	31) En el hombre, es mejor tener un físico tonificado.
9) Se ve mejor una figura atlética.	32) Se debe proyectar una imagen de «yuppie».
10) No tener rasgos muy andinos.	33) Se debe usar ropa cómoda que permita desenvolverse con libertad.
11) El varón debe estar bien afeitado	34) Ayuda ser alto.
12) Debe dar una presencia imponente, como para resaltar.	35) Presentar una imagen sana, saludable.
13) El cuerpo debe estar ejercitado, en forma.	36) Se debe evitar usar vestimenta extravagante.
14) Si eres de origen blanco serás más aceptado.	37) Se debe modular adecuadamente la voz, sin tener ningún acento en especial.
15) Se debe demostrar cierto estatus en la ropa y accesorios.	38) No se deben tener <i>piercings</i> ni tatuajes.
16) Se debe presentar un «look juvenil»	39) No hacer visible alguna discapacidad física o mental.
17) En el caso de los hombres, es importante que el aspecto demuestre masculinidad.	40) No se debe presentar el propio estilo personal sino tomar en cuenta lo que requiere la empresa.
18) No se debe presentar el cabello desordenado u alborotado (en el caso de los hombres).	41) Se deben tener las uñas bien limpias y cortadas.
19) Las mujeres no deben llevar cortes extravagantes.	42) No se debe tener su postura rígida.
20) Se debe ser carismático.	
21) Se debe tener la piel lozana.	
22) No se debe tener sobrepeso.	
23) No estar ejercitado refleja ocio.	



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

1) Ser limpio/limpia.	23) El cabello debe estar ordenado.
2) Tener un cuerpo sano.	24) Se debe mostrar vitalidad y energía.
3) Vestir ropa formal.	25) El cuerpo no debe mostrar preocupaciones o problemas (como tics nerviosos).
4) Ser carismático/carismática.	26) No se deben usar tatuajes ni <i>piercings</i> .
5) Evitar manchas en la piel.	27) Se debe tener un cuerpo normal (nada exagerado).
6) Saber combinar el atuendo.	28) Se debe mostrar una postura física correcta.
7) Se debe oler bien.	29) Se debe dar la impresión de ser intelectual.
8) Tener un buen lenguaje corporal.	30) Ser blanco/blanca.
9) Se debe evitar el sobrepeso.	31) Los hombres deben ser bien parecidos.
10) Mostrarse alegre.	32) Tener soltura y buena labia.
11) Tener un cuerpo voluminoso (no ser flacucho/flacucho).	33) No se debe ser extravagante.
12) Ser alto/alta.	34) No se debe esconder la mirada.
13) Los hombres deben vestir con terno.	35) No se debe oler a tabaco.
14) Las chicas deben usar un maquillaje sobrio.	36) Hombres y mujeres deben ser coquetos.
15) Los zapatos deben brillar.	37) Se debe aparentar confianza y seguridad.
16) Las mujeres no deben usar excesivos accesorios (como collares o aretes).	38) Se debe tener buen porte.
17) Las mujeres deben usar accesorios de moda (como carteras o portafolios).	39) Las mujeres deben usar escotes exagerados.
18) Las mujeres deben tener caras atractivas.	40) La persona debe vestir de acuerdo a su edad.
19) Los hombres deben ser atléticos.	41) Los gestos deben mostrar que somos auténticos.
20) Las mujeres deben ser caderas y piernonas.	42) Hombres y mujeres deben tener buena voz.
21) Las mujeres deben tener bustos grandes.	
22) Se debe tener buena dentadura.	





## Enunciados: Universidad Católica de Santa María

1) Se debe cuidar la higiene.	23) No tener sobrepeso.
2) Presentarse en ropa formal.	24) Usar ropa nueva o recientemente comprada.
3) No ser estrafalario/estrafalaria.	25) Las chicas deben usar minifalda o ropa apretada.
4) La mujer debe tener cuerpo de modelo.	26) Presentarse con ropa elegante.
5) Aparentar ser de clase social alta.	27) Dar la imagen de ser inteligente.
6) Se debe estar ordenado/ordenada.	28) Las mujeres deben usar escotes.
7) No tener <i>piercings</i> o tatuajes.	29) Se debe tener un cuerpo sano.
8) No tener el cabello maltratado.	30) La mujer debe ser <i>sexy</i> .
9) Ser elegante.	31) Se debe vestir de acuerdo a la edad.
10) Tener tez clara.	32) Es necesario estar perfumado/perfumada.
11) Ser alto/alta.	33) Se deben tener los zapatos bien lustrados.
12) Tener una cara bonita.	34) Se deben tener las uñas bien limpias.
13) Se debe hablar moduladamente, sin apuro o tartamudeo.	35) Ser blanco/blanca.
14) Ser normal, es decir, no ser muy diferente a los otros.	36) El hombre debe ser musculoso.
15) Los hombres deben tener el cabello corto.	37) Se debe tener la piel lozana.
16) Los hombres deben vestir terno y corbata.	38) La mujer no debe estar embarazada.
17) Las personas deben mostrarse muy amables.	39) No hacer gestos irrespetuosos.
18) Los hombres deben afeitarse.	40) Se debe tener estilo.
19) No usar mochila.	41) Se debe usar ropa cómoda.
20) No es necesario usar ropa de marca.	42) Se deben tener buenos modales.
21) Las mujeres deben tener un maquillaje sobrio.	
22) Se debe tener una adecuada postural al sentarse, estar parado y caminar.	



Enunciados: Universidad Nacional del Centro del Perú (UNCP)

1) Se debe tener contextura delgada.	22) Se debe ser alto/alta.
2) Se debe estar bien aseado.	23) La mujer debe ser bonita.
3) Se debe vestir de forma elegante.	24) Se debe oler agradablemente.
4) Se debe tener piel clara.	25) Tener una cara bonita ayuda.
5) Se debe vestir con ropa formal.	26) El rostro debe ser simétrico.
6) Las mujeres deben estar bien arregladas (maquilladas y usar accesorios como collar y aretes).	27) Se debe dar una imagen de intelectual.
7) Las mujeres deben usar falda y usar maquillaje.	28) Se debe tener ojos claros.
8) Los hombres deben vestir terno y corbata.	29) Se debe caminar con seguridad.
9) Se debe proyectar una imagen jovial.	30) Se debe usar vestimenta que nos haga sentir cómodos/as.
10) El cuerpo debe proyectar una imagen segura durante la entrevista.	31) Las mujeres deben tener un cuerpo esculpural.
11) El varón debe estar bien afeitado.	32) La postura debe reflejar respeto y liderazgo.
12) La mujer debe tener el cabello ordenado.	33) Se debe mostrar una imagen pulcra.
13) El cuerpo debe estar en forma.	34) Se deben tener movimientos ágiles durante la entrevista.
14) Se debe tener una postura erguida.	35) Se debe tener la nariz respingada.
15) El cuerpo debe transmitir una imagen relajada durante la entrevista.	36) No se debe tener sobrepeso.
16) Se deben tener los zapatos bien lustrados.	37) Se debe portar una vestimenta sobria, sin ser extravagante.
17) Es recomendable tener tez blanca.	38) Se debe proyectar una imagen ordenada.
18) Se debe tener una dentadura sana.	39) La persona no debe tener cicatrices ni manchas en el rostro.
19) Se debe tener entre 23 y 30 años (ser joven).	40) Se debe tener una hermosa sonrisa.
20) Es importante modular adecuadamente la voz.	41) No se debe ser ni muy gordo(a) ni muy flaco(a).
21) Se debe mostrar un cuerpo saludable (en buen estado físico).	42) Se debe mostrar un cuerpo vigoroso y fuerte.



## Enunciados: Universidad Continental

1) Es preferible tener un cuerpo delgado y esbelto.	22) La mujer debe usar maquillaje sobrio (no recargado).
2) El cuerpo debe estar bien aseado.	23) Se debe ser alto/alta.
3) Usar vestimenta de colores poco llamativos.	24) Se debe usar ropa elegante.
4) Ayuda que la mujer o el hombre sean atractivos.	25) Se debe oler agradablemente.
5) Se debe vestir ropa formal.	26) Tener una cara bonita ayuda.
6) Las mujeres deben estar bien arregladas (maquilladas y usar accesorios como collar y aretes).	27) Ayuda ser blanco.
7) Las mujeres deben usar accesorios no muy llamativos.	28) Se debe proyectar una imagen carismática.
8) Los hombres deben vestir terno y corbata.	29) Se deben tener ojos claros.
9) La mujer debe tener un cuerpo escultural.	30) Es preferible que la mujer use falda corta y blusa pegada.
10) El cuerpo debe proyectar una imagen segura.	31) El cuerpo debe estar ejercitado, en forma.
11) El varón debe estar bien afeitado.	32) La sonrisa debe transmitir sinceridad.
12) Las mujeres deben evitar tener el cabello alborotado.	33) Se debe mostrar una imagen pulcra.
13) El cuerpo debe estar en forma: sin exceso de peso ni demasiado delgado.	34) Los hombres deben tener el cabello corto.
14) Se debe mantener una postura erguida.	35) Se debe tener un buen lenguaje corporal.
15) El cuerpo debe transmitir una imagen relajada.	36) No se aceptan mujeres de color.
16) Se deben tener los zapatos bien lustrados.	37) Se debe evitar usar vestimenta extravagante.
17) Es preferible tener tez blanca.	38) Se debe proyectar una imagen ordenada
18) Se deben tener las uñas limpias y cuidadas.	39) Se deben portar accesorios que den la imagen de intelectual (como llevar portafolio y lapicero en el bolsillo).
19) Es preferible ser joven.	40) El cuerpo debe mostrar soltura/desenvolvimiento.
20) Es importante modular adecuadamente la voz.	41) Se debe mantener la mirada fija, sin agacharla.
21) Se debe mostrar un cuerpo saludable.	42) No se debe tener el cuerpo rígido.



Enunciados: Universidad Nacional de Trujillo (UNT)

1) No se debe tener sobrepeso.	23) Los hombres deben tener uñas y cabello bien cortados.
2) Es mejor ser alto que bajo.	24) La mujer debe tener un cuerpo esculpural.
3) Vestir ropa formal.	25) La piel debe estar bien cuidada.
4) Se debe mostrar limpieza y pulcritud.	26) No se deben usar tatuajes ni <i>piercings</i> .
5) Los gestos deben ser naturales.	27) Se debe estar bien perfumada/o.
6) Los hombres no deben mostrar marcas en el rostro.	28) Las mujeres deben vestir provocativamente.
7) Se debe tener un buen estado físico que demuestre disciplina.	29) La vestimenta debe ser elegante.
8) Se debe tener buen porte.	30) Es mejor ser rubia(o).
9) Los gestos deben ser naturales y relajados.	31) No vestir colores escandalosos.
10) Se debe ser bonito/a.	32) Es bueno fingir en la presentación personal para agradar.
11) Ser blanco(a).	33) La postura del cuerpo y los gestos deben transmitir tranquilidad.
12) Sonreír siempre.	34) No se debe esconder la mirada.
13) Las mujeres deben ser esbeltas.	35) No se debe tartamudear.
14) Las mujeres deben tener una linda sonrisa y dientes agradables.	36) Es bueno caminar erguido y con la mirada al frente.
15) El cuerpo debe ser saludable.	37) Los hombres deben usar una loción con aroma sutil.
16) Hombres y mujeres deben mostrarse carismáticos y agradables.	38) Es mejor ser blanco o trigueño que negro(a) o cholo(a).
17) Hombres y mujeres no deben tener gestos que los identifiquen como homosexuales.	39) El cuerpo debe ser flexible, adaptándose a las necesidades de la empresa.
18) No se debe tener discapacidades físicas.	40) Los hombres deben usar camisa manga larga.
19) Los hombres deben ser atléticos.	41) Se debe tener un cuerpo de modelo (90-60-90).
20) Se debe usar ropa de marca.	42) Se debe tener una imagen fresca.
21) Se debe vestir de manera elegante.	
22) Se debe evitar parecer de mucha edad.	



### Anexo 3

#### Pirámide de enunciados – metodología Q

Por favor, coloca el número de cada enunciado en un casillero, según el grado de desacuerdo o acuerdo que te generan dichos enunciados.

Mujer: _____	Hombre: _____
--------------	---------------

Muy en desacuerdo								Muy de acuerdo
- 4	- 3	- 2	- 1	0	1	2	3	4



## Anexo 4

### Encuesta «Los universitarios peruanos y el mercado laboral»

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

1. Sexo:

1. Hombre
2. Mujer

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

3. Especialidad:

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

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

1. Atención al cliente
2. Auditoría / tributación
3. Comercio y ventas
4. Finanzas
5. Investigación
6. Márketing
7. Negocios internacionales
8. Operaciones / logística
9. Recursos humanos
10. Relaciones públicas
11. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

5. Piensa en las metas profesionales que tienes.

¿Cuán probable consideras que sería alcanzarlas?

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

6. ¿De qué crees que dependa alcanzar tus metas?

Puedes marcar más de una opción.

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

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

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



8. ¿Preferirías trabajar para una empresa nacional o para una empresa extranjera?
1. Nacional
  2. Extranjera
9. ¿En qué tamaño de empresa te gustaría trabajar?
1. Grande
  2. Mediana
  3. Pequeña o micro
10. ¿En qué lugar preferirías desarrollarte profesionalmente?
1. En la localidad donde estudio.
  2. En otro departamento del Perú.  
Especificar: \_\_\_\_\_
  3. En el extranjero.
11. Imaginando que podemos dividir la región donde vives en una escala de 5 categorías socioeconómicas, donde 1 es la más baja y 5 es la más alta, ¿Dónde ubicarías a tu familia?
- Muy baja    1    2    3    4    5    Muy alta
12. Consideras que durante los últimos 5 años la situación económica de tu hogar...
1. Ha mejorado mucho
  2. Ha mejorado algo
  3. Sigue igual
  4. Ha empeorado algo
  5. Ha empeorado mucho
13. Crees que en los próximos 5 años la situación económica de tu hogar...
1. Mejorará mucho
  2. Mejorará algo
  3. Seguirá igual
  4. Empeorará algo
  5. Empeorará mucho
14. De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu padre es:
1. Asiático
  2. Amazónico
  3. Aimara
  4. Blanco
  5. Mestizo
  6. Negro/mulato/zambo
  7. Quechua
  8. Otro.  
Especificar: \_\_\_\_\_
15. De acuerdo a su origen y costumbres, consideras que tu madre es:
1. Asiática
  2. Amazónica
  3. Aimara
  4. Blanca
  5. Mestiza
  6. Negra/mulata/zamba
  7. Quechua
  8. Otro.  
Especificar: \_\_\_\_\_
16. ¿Cómo te percibes tú según tu origen y costumbres?
1. Asiático
  2. Amazónico
  3. Aimara
  4. Blanco
  5. Mestizo
  6. Negro/mulato/zambo
  7. Quechua
  8. Otro.  
Especificar: \_\_\_\_\_
17. Ubica en la siguiente escala cuánto atractivo físico consideras que posees:
- Poco atractivo    1    2    3    4    5    6    7    Mucho atractivo
18. De la siguiente lista, ¿qué significa para ti «Triunfar en la vida»? Puedes marcar más de una opción.
1. Ser de utilidad a la sociedad
  2. Ser feliz en mis relaciones afectivas
  3. Poder trabajar en lo que me gusta
  4. Ser autosuficiente, no depender de nadie
  5. Formar una familia estable
  6. Ganar mucho dinero
  7. Tener prestigio en mi campo laboral
- Otros.  
Especificar: \_\_\_\_\_



## Anexo 5

### Encuesta «Inclusión social y educación universitaria»

Estimado(a) alumno(a): somos un grupo de profesores interesados en el estudio sobre inclusión social en el entorno universitario.

Te agradecemos contestar esta encuesta anónima, para lo cual debes marcar una categoría de respuesta a menos que se indique lo contrario. Te agradecemos de antemano por tu valiosa colaboración. Tus respuestas sinceras nos serán de mucha utilidad.

1. Sexo:
  1. Hombre
  2. Mujer
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. Especialidad:
  1. Administración
  2. Administración y Gestión Comercial
  3. Administración y Márketing
  4. Administración y Negocios Internacionales
  5. Administración y Finanzas
  6. Contabilidad
  7. Economía
  8. Turismo y Hotelería
  9. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_
4. Imaginando que podemos dividir la región donde vives en una escala de 5 categorías socioeconómicas, donde 1 es la más baja y 5 es la más alta, ¿dónde ubicarías a tu familia?
 

Muy baja    1    2    3    4    5    Muy alta
5. Crees que en los próximos 5 años la situación económica de tu hogar...
  1. Mejorará mucho
  2. Mejorará algo
  3. Seguirá igual
  4. Empeorará algo
  5. Empeorará mucho
6. ¿Cómo te percibes tú según tu origen y costumbres?
  1. Asiático
  2. Amazónico
  3. Aimara
  4. Blanco
  5. Mestizo
  6. Negro/mulato/zambo
  7. Quechua
  8. Otro. Especificar: \_\_\_\_\_
7. Ubica, en la siguiente escala, cuánto atractivo físico consideras que posees:
 

Poco atractivo    1    2    3    4    5    6    7    Mucho atractivo
8. ¿En qué medida crees que en tu universidad se ejerce algún tipo de discriminación?
  1. Mucho
  2. Algo
  3. Poco
  4. Nada
9. ¿Qué entiendes tú por discriminación?
 

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_
10. Según tu opinión, ¿en qué medida las siguientes características facilitan el ingreso a tu universidad?
 

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





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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Mujer	1	2	3	4	5
2. Hombre	1	2	3	4	5

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Rico	1	2	3	4	5
2. Pobre	1	2	3	4	5

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Amazónico	1	2	3	4	5
2. Blanco	1	2	3	4	5
3. Indígena	1	2	3	4	5
4. Mestizo	1	2	3	4	5
5. Negro	1	2	3	4	5

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Rural	1	2	3	4	5
2. Urbano	1	2	3	4	5

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Castellano	1	2	3	4	5
2. Quechua	1	2	3	4	5
3. Aimara	1	2	3	4	5
4. Lengua amazónica	1	2	3	4	5

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Nacional	1	2	3	4	5
2. Particular	1	2	3	4	5

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

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1. Heterosexual	1	2	3	4	5
2. LGBT	1	2	3	4	5

18. Pensando en tu vida universitaria, ¿te has sentido en alguna ocasión rechazado, molestado o mal mirado por...?

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

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

	Nada	Muy poco	Poco	Algo	Mucho
1. Nivel socioeconómico	1	2	3	4	5
2. Sexo	1	2	3	4	5
3. Raza	1	2	3	4	5
4. Lugar de origen	1	2	3	4	5
5. Tipo de colegio	1	2	3	4	5
6. Lengua materna	1	2	3	4	5
7. Orientación sexual	1	2	3	4	5



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

	Nada	Muy poco	Poco	Algo	Mucho
1. Nivel socioeconómico	1	2	3	4	5
2. Sexo	1	2	3	4	5
3. Raza	1	2	3	4	5
4. Lugar de origen	1	2	3	4	5
5. Tipo de colegio	1	2	3	4	5
6. Lengua materna	1	2	3	4	5
7. Orientación sexual	1	2	3	4	5

21. ...Y en cuanto a la relación de los alumnos con el personal administrativo, ¿en qué medida consideras que las siguientes características generan algún tipo de discriminación?

	Nada	Muy poco	Poco	Algo	Mucho
1. Nivel socioeconómico	1	2	3	4	5
2. Sexo	1	2	3	4	5
3. Raza	1	2	3	4	5
4. Lugar de origen	1	2	3	4	5
5. Tipo de colegio	1	2	3	4	5
6. Lengua materna	1	2	3	4	5
7. Orientación sexual	1	2	3	4	5

22. En tu universidad, ¿cuán frecuente consideras que sea el abandono de estudios por algún tipo de discriminación?

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

En tu universidad, con relación al RACISMO:

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

1. Baja autoestima
2. Problemas de identidad

3. Problemas de conducta

4. Limitaciones en las aspiraciones.

5. Ninguna

6. Otras. Especificar: \_\_\_\_\_

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

1. Retraso en los estudios

2. Bajo rendimiento

3. Poca asistencia

4. Aislamiento de los compañeros de estudio.

5. Ninguna

6. Otras.

Especificar: \_\_\_\_\_

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

1. Dificil acceso al mercado laboral

2. Baja remuneración

3. Poca o inequitativa oportunidad para un futuro contrato laboral.

4. Poca valoración o reconocimiento del trabajo.

5. Ninguna

6. Otros.

Especificar: \_\_\_\_\_

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

1. El Estado

2. Las autoridades universitarias

3. Los profesores

4. Los estudiantes

5. Otros. Especificar: \_\_\_\_\_

¡Muchas gracias por tu colaboración!



## Anexo 6

### Guía de grupo focal

#### Gestión corporal para el ingreso a corporaciones

##### I. Presentación

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

##### II. Preguntas de introducción

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

##### III. Preguntas generales o de apertura

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

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

##### IV. Preguntas de transición

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

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

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

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

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

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

- 1. ¿Cómo se llama el personaje?*
- 2. ¿De dónde viene?*
- 3. ¿Cómo es físicamente?*
- 4. ¿Cómo es su personalidad?*
- 5. ¿Cómo es su familia?*
- 6. ¿Tiene pareja? Si es así, ¿quién es su pareja?*
- 7. ¿En qué trabaja o trabajó y qué puesto tiene o tuvo?*



8. ¿Cómo así entra a la empresa o lugar en que trabaja o trabajó?
9. ¿Cuál es su visión o perspectiva de ascenso en los próximos años?
10. ¿Cómo va a terminar la trayectoria profesional del personaje?

#### Preguntas finales:

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

#### V. Preguntas de cierre

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

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

## Anexo 7

### Número de estudiantes encuestados y entrevistados

Herramientas metodológicas aplicadas por región y universidad

Ciudad	Universidad	Herramienta aplicada	N° de estudiantes	
Arequipa	Universidad Nacional de San Agustín	Encuesta «Los universitarios peruanos y el mercado laboral»	115	
		Encuesta «Inclusión social y educación universitaria»	102	
		Encuesta «Q methodology»	10	
		<i>Focus group</i>	10	
	Universidad Católica de Santa María	Encuesta «Los universitarios peruanos y el mercado laboral»	98	
		Encuesta «Inclusión social y educación universitaria»	93	
		Encuesta «Q methodology»	10	
		<i>Focus group</i>	7	
		TOTAL ESTUDIANTES AREQUIPA		445
Trujillo	Universidad Nacional de Trujillo	Encuesta «Los universitarios peruanos y el mercado laboral»	107	
		Encuesta «Inclusión social y educación universitaria»	104	
		Encuesta «Q methodology»	20	
		<i>Focus group</i>	9	
	Universidad Privada del Norte	Encuesta «Los universitarios peruanos y el mercado laboral»	135	
		Encuesta «Inclusión social y educación universitaria»	155	
		Encuesta «Q methodology»	11	
		<i>Focus group</i>	11	
		TOTAL ESTUDIANTES TRUJILLO		552
Huancayo	Universidad Nacional del Centro del Perú	Encuesta «Los universitarios peruanos y el mercado laboral»	106	
		Encuesta «Inclusión social y educación universitaria»	100	
		Encuesta «Q methodology»	20	
		<i>Focus group</i>	11	
	Universidad Continental de Ciencias e Ingeniería	Encuesta «Los universitarios peruanos y el mercado laboral»	108	
		Encuesta «Inclusión social y educación universitaria»	106	
		Encuesta «Q methodology»	11	
		<i>Focus group</i>	--	
		TOTAL ESTUDIANTES HUANCAYO		462
Lima	Universidad del Pacífico	Encuesta «Los universitarios peruanos y el mercado laboral»	104	
		Encuesta «Inclusión social y educación universitaria»	91	
		Encuesta «Q methodology»	10	
		<i>Focus group</i>	6	
	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Encuesta «Los universitarios peruanos y el mercado laboral»	121	
		Encuesta «Inclusión social y educación universitaria»	111	
		Encuesta «Q methodology»	10	
		<i>Focus group</i>	7	
		TOTAL ESTUDIANTES LIMA		460
TOTAL ESTUDIANTES ENCUESTADOS Y ENTREVISTADOS			1.919	



## Anexo 8

### Universidades seleccionadas, por sede y fecha de creación

Universidad	Sede		Dispositivo legal de creación	Fecha de creación
	Ciudad	Departamento		
Universidades públicas				
U. N. Mayor de San Marcos	Lima	Lima	Real Cédula de Fundación	12/05/1551
U. N. de Trujillo	Trujillo	La Libertad	Decreto Directoral	10/05/1824
U. N. de San Agustín	Arequipa	Arequipa	Acta de Fundación	02/06/1827
U. N. del Centro del Perú	Huancayo	Junín	Decreto Supremo 46	16/12/1959
Universidades privadas				
U. Católica de Santa María	Arequipa	Arequipa	Decreto Supremo 24	06/12/1961
U. del Pacífico	Lima	Lima	Decreto Supremo 08	28/02/1962
U. P. del Norte	Trujillo	La Libertad	Ley 26275	03/01/1994
U. Continental de Ciencias e Ingeniería	Huancayo	Junín	Res. 429-98-Conafu	30/06/1998







## Documento de Trabajo

---

- 1 Velarde, Julio y Martha Rodríguez, *Lineamientos para un programa de estabilización de ajuste drástico*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1992, 34 pp.
- 2 Velarde, Julio y Martha Rodríguez, *El programa económico de agosto de 1990: evaluación del primer año*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1992, 42 pp.
- 3 Portocarrero S., Felipe, *Religión, familia, riqueza y muerte en la élite económica. Perú 1900-1950*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1992, 88 pp.
- 4 Velarde, Julio y Martha Rodríguez, *Los problemas del orden y la velocidad de la liberalización de los mercados*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1992, 60 pp.
- 5 Velarde, Julio y Martha Rodríguez, *De la desinflación a la hiperestanflación. Perú 1985-1990*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1992, 71 pp.
- 6 Portocarrero S., Felipe y Luis Torrejón, *Las inversiones en valores nacionales de la élite económica. Perú: 1916-1932*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1992, 57 pp.
- 7 Arias Quincot, César, *La Perestroika y el fin de la Unión Soviética*, Lima: CIUP, 1992, 111 pp.
- 8 Schwalb, María Matilde, *Relaciones de negociación entre las empresas multinacionales y los gobiernos anfitriones: el caso peruano*, Lima: CIUP, 1993, 58 pp.
- 9 Revilla, Julio, *Frenesí de préstamos y cese de pagos de la deuda externa: el caso del Perú en el siglo XIX*, Lima: CIUP, 1993, 126 pp.
- 10 Morón, Eduardo, *La experiencia de banca libre en el Perú: 1860-1879*. Lima: CIUP, 1993, 48 pp.
- 11 Cayo, Percy, *Las primeras relaciones internacionales Perú-Ecuador*, Lima: CIUP, 1993, 72 pp.



- 12 Urrunaga, Roberto y Alberto Huarote, *Opciones, futuros y su implementación en la Bolsa de Valores de Lima*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1993, 86 pp.
- 13 Sardón, José Luis, *Estado, política y gobierno*, Lima: CIUP, 1994, 128 pp.
- 14 Gómez, Rosario, *La comercialización del mango fresco en el mercado norteamericano*, Lima: CIUP, 1994, 118 pp.
- 15 Malarín, Héctor y Paul Remy, *La contaminación de aguas superficiales en el Perú: una aproximación económico-jurídica*, Lima: CIUP, 1994, 88 pp.
- 16 Malarín, Héctor y Elsa Galarza, *Lineamientos para el manejo eficiente de los recursos en el sector pesquero industrial peruano*, Lima: CIUP, 1994, 92 pp.
- 17 Yamada, Gustavo, *Estrategias de desarrollo, asistencia financiera oficial e inversión privada directa: la experiencia japonesa*, Lima: CIUP, 1994, 118 pp.
- 18 Velarde, Julio y Martha Rodríguez, *El programa de estabilización peruano: evaluación del período 1991-1993*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1994, 44 pp.
- 19 Portocarrero S., Felipe y María Elena Romero, *Política social en el Perú 1990-1994: una agenda para la investigación*, Lima: CIUP-SASE-CIID, 1994, 136 pp.
- 20 Schultdt, Jürgen, *La enfermedad holandesa y otros virus de la economía peruana*, Lima: CIUP, 1994, 84 pp.
- 21 Gómez, Rosario y Erick Hurtado, *Relaciones contractuales en la agroexportación: el caso del mango fresco*, Lima: CIUP, 1995, 100 pp.
- 22 Seminario, Bruno, *Reformas estructurales y política de estabilización*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1995, 153 pp.
- 23 L. Dóriga, Enrique, *Cuba 1995: vivencias personales*, Lima: CIUP, 1996, 94 pp.
- 24 Parodi, Carlos, *Financiamiento universitario: teoría y propuesta de reforma para el Perú*, Lima: CIUP, 1996, 138 pp.
- 25 Araoz, Mercedes y Roberto Urrunaga, *Finanzas municipales: ineficiencias y excesiva dependencia del gobierno central*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1996, 217 pp.
- 26 Yamada, Gustavo y José Luis Ruiz, *Pobreza y reformas estructurales. Perú 1991-1994*, Lima: CIUP-Consortio de Investigación Económica, 1996, 116 pp.



- 27 Gómez Rosario; Roberto Urrunaga y Roberto Bel, *Evaluación de la estructura tributaria nacional: 1990-1994*, Lima: CIUP, 1997, 140 pp.
- 28 Rivas-Llosa, Roddy, *Los bonos Brady*, Lima: Universidad del Pacífico, 1997, 158 pp.
- 29 Galarza, Elsa (ed.), *Informe anual de la economía peruana: 1996*, Lima: CIUP, 1997, 116 pp.
- 30 Cortez, Rafael y César Calvo, *Nutrición infantil en el Perú: un análisis empírico basado en la Encuesta Nacional de Niveles de Vida 1994*, Lima: CIUP, 1997, 80 pp.
- 31 Yamada, Gustavo y Miguel Jaramillo, *Información en el mercado laboral: teoría y políticas*, Lima: CIUP, 1998, 104 pp.
- 32 Seminario, Bruno y Arlette Beltrán, *Crecimiento económico en el Perú 1896-1995: nuevas evidencias estadísticas*, Lima: CIUP, 1998, 330 pp.
- 33 Cortez, Rafael, *Equidad y calidad de los servicios de salud: el caso de los CLAS*, Lima: CIUP, 1998, 98 pp.
- 34 Cortez, Rafael, *Programas de bienestar e ingresos en los hogares de las madres trabajadoras*, Lima: CIUP, 1999, 78 pp.
- 35 Zegarra, Luis Felipe, *Causas y consecuencias económicas de la corrupción. Un análisis teórico y empírico*, Lima: CIUP, 1999, 71 pp.
- 36 Velarde, Julio y Martha Rodríguez, *Efectos de la crisis financiera internacional en la economía peruana 1997-1998: lecciones e implicancias de política económica*, Lima: CIUP-CIES, 2001, 74 pp.
- 37 Bonifaz, José Luis; Roberto Urrunaga y Jessica Vásquez, *Financiamiento de la infraestructura en el Perú: concesión de carreteras*, Lima: CIUP, 2001, 155 pp.
- 38 Cortez, Rafael, *El gasto social y sus efectos en la nutrición infantil*, Lima: CIUP, 2001, 92 pp.
- 39 Cáceres, Rubén, *Caminos al desarrollo: el modelo de integración transversal*, Lima: CIUP, 2001, 164 pp.
- 40 Espejo, Ricardo, *Teología en la universidad: ¿rezagos arqueológicos? Una propuesta desde la experiencia de la Universidad del Pacífico*, Lima: CIUP, 2001, 162 pp.
- 41 Cortez, Rafael y Gastón Yalonetzky, *Fecundidad y estado marital en el Perú. ¿Influyen sobre la calidad de vida del niño?*, Lima: CIUP, 2002, 106 pp.

- 42 Caravedo, Baltazar, *Cambio de sentido: una perspectiva para el desarrollo sostenible*, Lima: CIUP, 2002, 118 pp.
- 43 Zegarra, Luis Felipe, *La economía de la corrupción: hacia una comprensión de las causas de la corrupción y las estrategias para combatirla*, Lima: CIUP, 2002, 108 pp.
- 44 Araoz, Mercedes y Sandra van Ginhoven, *Preparación de los países andinos para integrar las redes de tecnologías de la información: el caso del Perú*, Lima: CIUP, 2002, 112 pp.
- 45 Araoz, Mercedes; Carlos Casas y Silvia Noriega, *Atracción de la inversión extranjera directa en el Perú*, Lima: CIUP, 2002, 108 pp.
- 46 Araoz, Mercedes; Carlos Carrillo y Sandra van Ginhoven, *Indicadores de competitividad para los países andinos: el caso del Perú*, Lima: CIUP, 2002, 105 pp.
- 47 Galarza, Elsa; Rosario Gómez y Luis Ángel Gonzales, *Ruta hacia el desarrollo sostenible del Perú*, Lima: CIUP, 2002, 108 pp.
- 48 Bonifaz, José Luis; Roberto Urrunaga y Jennifer Wakeham, *Financiamiento privado e impuestos: el caso de las redes viales en el Perú*, Lima: CIUP, 2002, 95 pp.
- 49 Morón, Eduardo; Carlos Casas y Eliana Carranza, *Indicadores líderes para la economía peruana*, Lima: CIUP, 2002, 68 pp.
- 50 Tarazona, Silvia y Elena Maisch, *El tránsito de la pérdida del empleo a la empleabilidad*, Lima: CIUP, 2002, 66 pp.
- 51 Naranjo, Martín; Emilio Osambela y Melissa Zumaeta, *Provisiones bancarias dinámicas: evaluación de su viabilidad para el caso peruano*, Lima: CIUP, 2002, 60 pp.
- 52 Vásquez, Enrique y Gerardo Injoque, *Competitividad con rostro humano: el caso del ecoturismo en Loreto*, Lima: CIUP, 2003, 94 pp.
- 53 Galarza, Elsa; Rosario Gómez y Luis Angel Gonzales, *Implementación de tecnologías limpias en el Perú: el uso de GLP en taxis*, Lima: CIUP, 2003, 106 pp.
- 54 Morón, Eduardo; Claudia Gonzales del Valle y Tamiko Hasegawa, *Transparencia presupuestaria en el Perú y América Latina: el divorcio entre lo formal y lo percibido*, Lima: CIUP, 2003, 80 pp.
- 55 Tong, Jesús, *Evaluación de inversiones en mercados emergentes*, Lima: CIUP, 2003, 78 pp.
- 56 Tong, Jesús y Enrique Díaz, *Titulización de activos en el Perú*, Lima: CIUP, 2003, 138 pp.



- 57 Morón, Eduardo y Rudy Loo-Kung, *Sistema de alerta temprana de fragilidad financiera*, Lima: CIUP, 2003, 76 pp.
- 58 Schwalb, María Matilde y Emilio García, *Evolución del compromiso social de las empresas: historia y enfoques*, Lima: CIUP, 2003, 100 pp.
- 59 Pairazamán, Roberto, *El crédito de consumo en el Perú*, Lima: CIUP, 2003, 58 pp.
- 60 Alvarado, Betty; Brenda Rivera, Janet Porras y Allan Vigil, *Transferencias inter-gubernamentales en las finanzas municipales del Perú*, Lima: CIUP, CIES, USAID, 2003, 154 pp.
- 61 Cortez, Rafael, *Hábitos de vida, salud y productividad: una visión de responsabilidad social corporativa en las empresas peruanas*, Lima: CIUP, USAID, Perú 2021, 2003, 106 pp.
- 62 Mateu, Pedro y Jean Vilca, *Modelo de medición de impacto sobre el bienestar objetivo y subjetivo. Un análisis de caso del Proyecto de Reducción y Alivio a la Pobreza (PRA)*, Lima: CIUP, USAID, 2004, 98 pp.
- 63 Yamada, Gustavo, *Economía laboral en el Perú: avances recientes y agenda pendiente*, Lima: CIUP, 2004, 92 pp.
- 64 Schwalb, María Matilde y Emilio García, *Beneficios de la responsabilidad social empresarial y las inversiones socialmente responsables*, Lima: CIUP, 2004, 70 pp.
- 65 Rodríguez, Martha; Bruno Seminario, Carmen Astorne y Oswaldo Molina, *Efectos macroeconómicos del Acuerdo de Libre Comercio con los Estados Unidos*, Lima: CIUP, 2004, 83 pp.
- 66 Schwalb, María Matilde y Emilio García, *Instrumentos y normas para evaluar y medir la responsabilidad social empresarial*, Lima: CIUP, 2004, 105 pp.
- 67 Portocarrero, Gonzalo y Milagros Saenz, *La mentalidad de los empresarios peruanos: una aproximación a su estudio*, Lima: CIUP, Minga Perú, 2005, 59 pp.
- 68 Galarza, Elsa y Rosario Gómez, *Valorización económica de servicios ambientales: el caso de Pachacamac, Lurín*, Lima: CIUP, Grupo GEA, 2005, 85 pp.
- 69 Portocarrero S., Felipe; Hanny Cueva y Andrea Portugal, *La Iglesia Católica como proveedora de servicios sociales: mitos y realidades*, Lima: CIUP, 2005, 101 pp.
- 70 Cáceres, Rubén, *Instituciones, derecho y costos de transacción. El análisis económico del derecho en una sociedad no estructurada*, Lima: CIUP, 2005, 171 pp.



- 71 Yamada, Gustavo, *Horas de trabajo: determinantes y dinámica en el Perú urbano*, Lima: CIUP, CIES, 2005, 102 pp.
- 72 Ritter Burga, Patricia, *Beneficios potenciales y fallas comunes en la descentralización: una aproximación para América Latina*, Lima: CIUP, 2006, 126 pp.
- 73 Mindreau Montero, Manuel, *Seguridad e integración sub-regional andino-brasileña: perspectivas de política exterior para el Perú*, Lima: CIUP, 2006, 96 pp.
- 74 Galarza, Elsa y Úrsula Fernández-Baca, *La competitividad del cluster forestal de la madera: una aproximación*, Lima: CIUP, 2006, 144 pp.
- 75 Portocarrero S., Felipe; Bruno Tarazona y Luis Camacho, *Situación de la responsabilidad social empresarial en la micro, pequeña y mediana empresa en el Perú*, Lima: CIUP, 2006, 94 pp.
- 76 Franco Concha, Pedro, *Manual de diagnóstico. Indicadores CGS de responsabilidad social empresarial*, Lima: CIUP, 2006, 112 pp.
- 77 Morón, Eduardo y Cynthia Sanborn, *Los desafíos del policymaking en el Perú: actores, instituciones y reglas de juego*, Lima: CIUP, 2007, 112 pp.
- 78 Yamada, Gustavo, *Retornos a la educación superior en el mercado laboral: ¿vale la pena el esfuerzo?*, Lima: CIUP, CIES, 2007, 98 pp.
- 79 Yamada, Gustavo (editor), *Análisis económico aplicado a la demografía, la educación y la política fiscal*, Lima: CIUP, 2007, 192 pp.
- 80 Seinfeld, Janice, *Avanzando hacia el aseguramiento universal: ¿cómo lograr proteger la salud de personas de ingresos medio bajo y bajo?*, Lima: CIUP, CIES, 2007, 117 pp.
- 81 Bonifaz, José Luis; Roberto Urrunaga y Carmen Astorne, *Estimación de los beneficios económicos de la carretera Interoceánica*, Lima: CIUP, 2008, 158 pp.
- 82 Yamada, Gustavo, *Reinserción laboral adecuada: dificultades e implicancias de política*, Lima: CIUP, CIES, 2008, 102 pp.
- 83 Camacho, Luis Antonio y Cynthia A. Sanborn, *Desempeño del Estado y sostenibilidad democrática en el Perú*, Lima: CIUP, CIES, 2008, 134 pp.
- 84 Monge, Álvaro; Enrique Vásquez y Diego Winkelried, *¿Es el gasto público en programas sociales regresivo en el Perú?*, Lima: CIUP, CIES, 2009, 112 pp.



- 85 Beltrán, Arlette y Karlos La Serna, *¿Cuán relevante es la educación escolar en el desempeño universitario?*, Lima: CIUP, 2010, 146 pp.
- 86 Yamada, Gustavo, *Migración interna en el Perú*, Lima: CIUP, 2010, 117 pp.
- 87 Yamada, Gustavo y Ricardo Montero, *Corrupción e inequidad en los servicios públicos en el Perú*, Lima: CIUP, CIES, 2011, 81 pp.
- 88 Schuldt, Jürgen, *Trasfondo estructural y sociopolítico de la crisis estadounidense. Visión panorámica y perspectivas*, Lima: CIUP, 2011, 201 pp.
- 89 Garcia Vega, Emilio, *¿Qué hace especiales a las empresas?: la ventaja competitiva a inicios del siglo XXI*, Lima: CIUP, 2011, 179 pp.
- 90 Zevallos Urquieta, Héctor y Fernando González Vigil, *Efecto plataforma de la CAN en las exportaciones manufactureras del Perú y de Colombia a los Estados Unidos y la Unión Europea*, Lima: CIUP, 2011, 101 pp.
- 91 Urrunaga, Roberto; José Luis Bonifaz, Julio Aguirre, Gisella Aragón y Óscar Jara, *Beneficios sociales de la electrificación rural, Metodologías y estimaciones*, Lima: CIUP, 2013, 292 pp.
- 92 Gonzáles Izquierdo, Jorge, *El monetarismo: pasado y presente*, Lima: Universidad del Pacífico, 2013, 101 pp.
- 93 Urrunaga, Roberto (editor), *Economía aplicada. Ensayos de investigación económica 2012*, Lima: Universidad del Pacífico, 2013, 224 pp.
- 94 Yamada, Gustavo y José Luis Bacigalupo, *La economía del mercado laboral peruano: nuevas fronteras de investigación*, Lima: Universidad del Pacífico, 2014, 139 pp.
- 95 Runciman, Guillermo y Meir J. Behar Mayerstain, *Hacia una economía más humana. Tecnologías en bienes vitales para reducir el costo de vida*. Lima: Universidad del Pacífico, 2014, 120 pp.

Impreso en  
Gráfica Digital  
Av. Bolivia 880 - Lima 5  
Teléfono 332-3938  
[grafica\\_digital\\_peru@yahoo.com](mailto:grafica_digital_peru@yahoo.com)

Noviembre 2014